

38
20/ 300609



UNIVERSIDAD LA SALLE

**ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U. N. A. M.**

**“ LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO COMO OBJETO DE LA HUELGA ”**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ALEJANDRO SALGADO MARTINEZ**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

1991



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 está 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.

CAPITULADO

"LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO OBJETO DE LA HUELGA"

INDICE.

CAPITULO I. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- A). ANTECEDENTES HISTORICOS
- B). TERMINOLOGICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y ANALISIS.
- C). NATURALEZA JURIDICA.

CAPITULO II. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU COMPOSICION.

- A). ENVOLTURA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
 - 1. NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
 - 2. DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
 - 3. REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
 - 4. MODIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
 - 5. TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- B). ELEMENTO NORMATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- C). ELEMENTO OBLIGATORIO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- D). ELEMENTO CATEGORICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- E). VIOLACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

F). CONCEPTO Y TIPOS DE CONFLICTOS.

1. CONFLICTOS JURIDICOS.
2. CONFLICTOS ECONOMICOS.
3. CONFLICTOS INDIVIDUALES.
4. CONFLICTOS COLECTIVOS.

CAPITULO III. LA HUELGA EN MEXICO.

- A). ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.
- B). CONCEPTO DE HUELGA Y NATURALEZA JURIDICA.
- C). REQUISITOS DE LA HUELGA.
 1. FONDO
 2. FORMA
 3. MAYORIA
- D). TIPOS DE HUELGA
- E). ETAPAS DE LA HUELGA.

CAPITULO IV. LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO OBJETO DE LA HUELGA.

- A). EL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y ANALISIS.
- B). NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR VIA ORDINARIA.
- C). NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR VIA DE HUELGA.
 1. EMPLAZAMIENTO Y FINES
 2. ACTUACIONES DE LAS AUTORIDADES LABORALES EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

3. ANALISIS DEL INTERES PROFESIONAL POR PARTE DE LAS -
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

4. COMENTARIOS Y PROPUESTAS.

CAPITULO V CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

He querido culminar con mi carrera profesional de Licenciado en Derecho con un trabajo que desde hace mucho tiempo he querido realizar, en virtud de que me ha llamado poderosamente la atención en mi trabajo cotidiano - de postulante, la forma en que en nuestro país se celebra el Contrato Colectivo de Trabajo.

La justificación que me impulsó a la realización de este tema, obedece al hecho de que desde que emprendí mi carrera de Derecho, inicié vivenciar la problemática laboral de nuestro país, en el ámbito de los conflictos colectivos, como individuales.

En la mayoría de los casos, se le exige al patrón, la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, por la vía de huelga y en la práctica, he observado que en un sinnúmero de casos, el Sindicato emplazante, no cuenta con el interés profesional, ni la voluntad mayoritaria de los trabajadores al servicio de una empresa o establecimiento, que quieran la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo; en virtud de lo anterior, se persiguen satisfactores de carácter económico en favor de los Líderes de las Organizaciones Sindicales.

En nuestro Derecho Laboral Mexicano, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, no se puede prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, licitud o ilicitud de un movimiento de huelga, sino hasta después de haber estallado la huelga con los daños, que dichos movimientos acarrearán en perjuicio

de los propios trabajadores, de la industria y de nuestro país.

En estos momentos en que la Nación requiere de productividad para poder salir de su crisis económica, considero que el presente trabajo pueda humildemente servir al Derecho del Trabajo, para evitar estallamientos innecesarios y sobre todo el enriquecimiento de líderes venales que no cuentan con simpatía, apoyo y fuerza de los trabajadores, ya que en innumerables casos ni siquiera los conocen.

El requisito de la voluntad mayoritaria de los trabajadores en un movimiento de huelga es fundamental y si bien es cierto que el derecho laboral mexicano no se permite el recuento previo o administrativo, también lo es -- que para evitar chantajes, en tratándose de emplazamientos a huelga que tengan por objeto la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, la Autoridad Laboral correspondiente, exija a la parte emplazante, demuestre previamente a hacer aceptado el emplazamiento que cuente con el interés profesional de la fuente de trabajo que se emplace a huelga y una vez demostrado, dárle el trámite correspondiente a su solicitud.

De lo anteriormente expuesto, definitivamente no va en contra del -- sindicalismo, pues el suscrito es respetuoso del derecho de asociación profesional y miro con buenos ojos a las Organizaciones Sindicales que se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses y agramiados.

Si el presente trabajo sirve de alguna manera al fortalecimiento justo y honesto del sindicalismo mexicano, habrá cumplido su más caro objetivo, ya que de esto depende mucho nuestro avance económico, político y social.

C A P I T U L O I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- a). ANTECEDENTES HISTORICOS.
- b). TERMINOLOGICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y ANALISIS.
- c). NATURALEZA JURIDICA.

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

EPOCA COLONIAL.

En esta época, se expidieron una serie de mandamientos conocidos con el nombre de Leyes de Indias de (1561 a 1769), las cuales regían el trabajo en la Nueva España, en éstas, se encontraban disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, al pago de salario en efectivo y a la prohibición de las tiendas de raya, etc. ⁽¹⁾

Durante esta época se expidieron Ordenanzas para cada uno de los oficios; entre éstas tenemos: Las Ordenanzas de Curtidores del 15 de octubre de 1560, las de los obreros del 19 de junio de 1562, la de sombrereros del 5 de mayo de 1571. El Virrey de la Nueva España Don Luis de Velasco, confirma las Ordenanzas de Curtidores el 4 de abril de 1573; el Virrey de la Nueva España Don Martín Henríquez confirma las Ordenanzas de los tejedores de seda dadas el 4 de marzo del año de 1573 ⁽²⁾. Se ha afirmado que la primera Ordenanza fue la expedida en 1524 para el beneficio de los herreros. ⁽³⁾

-
- 1.- Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa México --- 1984. p. 22.
 - 2.- Curiel. Índice Histórico de Disposiciones Sociales. Madrid 1946. p.p. 288, 289, 290 y 321.
 - 3.- Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa México --- 1984. p. 293.

Las Ordenanzas de los Obreros, disponían: "Que ninguno reciba a un obrero o mozo que haya estado en casa de otro oficial sin que se le avise y consienta, a menos que haya justa causa que lo impida. Se permite al patrón rescindir el Contrato de Trabajo aún sin justa causa, con sólo dar un aviso anticipado de 15 días, tanto por parte del obrero, como del patrón"⁽⁴⁾, ésta era con relación al obrero de la Ciudad, ya que el trabajador de campo seguía haciendo trabajos forzados.

El Lic. Vicente Lombardo Toledado nos dice: "Que en la época colonial, los indígenas fueron considerados como raza inferior a la europea, se reservaron para ella los trabajos más duros y humillantes generalmente son retribuciones y para la clase mestiza las labores manuales o intelectuales inferiores.

España trasladó a su nueva colonia las Instituciones Públicas que florecían en su suelo y en el viejo mundo y más tarde fueron expidiéndose por México las que podrían llamarse primeras Leyes de Trabajo, las Ordenanzas de los gremios, agrupaciones a las cuales era forzoso pertenecer, si se laboraba en un trabajo manual, las que se encontraban íntimamente ligadas a las Asociaciones Religiosas llamadas Cofradías".⁽⁵⁾

Consideramos que en esa época no existió organización obrera capaz de reglamentar el trabajo para la defensa del obrero y por ende no existían los Contratos Colectivos de Trabajo.

4.- Vázquez V., Genaro. Legislación para los indios. Libro III. p.p. 50, véase también Toledano, Lombardo. Libertad Sindical en México. p.p. - 16, 17.

5.- Toledado, Lombardo. La Libertad Sindical en México. p.p. 18, 19.

EPOCA INDEPENDIENTE.

Al consumarse la Independencia, desaparecieron las Ordenanzas y Leyes creadas por el virreynato y a pesar de que México adquirió su personalidad - de Nación libre, existían pugnas entre los partidos políticos, (conservadores y liberales), esta desigualdad social impidió el desarrollo de la industria y por tanto de la organización obrera, no fue sino hasta el año de 1857 en que la libertad de asociación fue garantizada dentro de la Constitución - en su Artículo Primero, el cual hablaba de la libertad de trabajo como un derecho del individuo y también del derecho de asociación o de reunirse pacíficamente. (6)

El Código Civil de 1870, en materia de trabajo siguió los lineamientos del Código Civil Francés, consideraba el Contrato de Trabajo como un Contrato de Mandato y con el nombre de un "Contrato de Obra", reuniendo en un sólo título los siguientes Contratos:

Servicio doméstico.

Servicio por jornal.

Contrato de obra a destajo o precio alzado de los porteadores y alquiladores.

Contrato de arrendizaje, y

Contrato de hospedaje.

Sin embargo, este Código no llegó a tratar sobre el Contrato Colectivo de Trabajo.

6.- Guerrero. Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa México --- 1984. p.p. 293, 294.

La exposición de motivos de este Código, explica el por qué se asemeja más el Contrato de Obra al de Mandato, que al de Arrendamiento: "Parece un atentado a la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios -- personales y, más adelante expresa que éste será más intelectual en uno y -- más material en otro, pero en ambos supone una cualidad moral porque nadie -- puede presentar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre." (7)

Posteriormente el Código Civil de 1884 en su Título XIII, reglamentaba algunos Contratos de Trabajo y sus disposiciones eran superiores a las de -- los Códigos Francés y Español, ya que separa definitivamente su Contrato de Trabajo del de arrendamiento, más sin embargo, lo seguía llamando Contrato -- de Obra". (8)

SIGLO XX.

Como hemos visto a lo largo del presente capítulo, la idea del Contrato Colectivo de Trabajo se da en el año de 1875 con la firma de un Convenio en condiciones colectivas de trabajo que celebraron los mineros de Pachuca, tal como los describe el historiador Valadéz, citado por el Maestro Mario de la Cueva. (9), existe después una época en la cual no se encuentran antecedentes claros de Contratos Colectivos de Trabajo o Convenios que se le parecieran. Es hasta el año de 1906 cuando el mismo autor mencionado con antelación, di-

7.- Código Civil 1870.

8.- Código Civil 1884.

9.- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo"... Tomo II. p. 477

ce que: "El Reglamento Interior de Trabajo en las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla, constituye un antecedente final de lo que ahora conocemos como Contrato Colectivo de Trabajo."⁽¹⁰⁾

En la Ciudad de México en el año de 1912, se firmó un documento que también puede considerarse el predecedor del Contrato Colectivo de Trabajo y -- que fue "la tarifa mínima uniforme para la Industria Textil, que posteriormente se convirtió en Contrato-Ley, él mismo uniformó los salarios, eliminó la competencia desleal y protegió a los obreros y condiciones inhumanas del trabajo.

Con la revolución, el sindicalismo en México, fructifica y evoluciona -- y así surge la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrándose diversos contratos, principalmente en los Estados de Veracruz, Tamaulipas y -- Puebla.

En el Estado de Veracruz, el Coronel Manuel Pérez Romero, expidió en el año de 1914 un decreto relativo al descanso dominical obligatorio, en ese -- mismo año el general Cándido Aguilar, expide una Ley de Trabajo que establecía: Jornada de trabajo de nueve horas; descanso dominical obligatorio, salario mínimo de un peso, obligación de los patrones de dar servicio médico a los obreros, establecimiento de escuelas en zonas industriales, prohibición de tiendas de raya, etc.

10.- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. p. 478

Posteriormente en el año de 1915, el Lic. Agustín Millán gobernador del Estado de Veracruz expidió un decreto sobre las asociaciones profesionales - que tiene por finalidad esencial, ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más capaces, a regular sus salarios y la jornada de trabajo, así como las condiciones de trabajo, dispone también que todo patrón o gerente de alguna negociación que se rehuse a tratar asuntos de trabajo con los representantes de cualquier sindicato se hacía acreedor a una multa.

Es a partir de entonces cuando se encuentra el campo más propicio para la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo.

Proyecto Zubarán: El entonces Secretario de Gobierno Lic. Rafael Zubarán Capmany presentó en el año de 1915 un proyecto de ley sobre Contrato Colectivo de Trabajo, a cargo de Don Venustiano Carranza, habiendo sido elaborado con el fin de lograr una mayor justicia en las relaciones obrero-patronales.

En la exposición de motivos del Apartado VI reconoce que el Contrato Colectivo era una novedad para nuestra legislación y explica: "es bien sabido que los obreros, en sus relaciones con los patrones no se encuentran más elementos de fuerza que el que pueden derivar de su unión estrecha de su sindicalización, pues solamente cuando están estrechamente agrupados, se hallan en condiciones de presentar una resistencia eficaz a las exigencias, algunas veces duras y opresoras que trae consigo el sistema capitalista, la ley industrial que consiste en obtener la mayor suma posible de trabajo util por el precio más bajo, tiene siempre aplicaciones inhumanas y es de justicia y

utilidad evitar los frotamientos y conflictos que engendra creando Instituciones que faciliten este propósito, la agrupación de los obreros permite a éstos disponer de una fuerza de resistencia grande para oponerse a las aplicaciones dolorosas de esa ley y el Contrato Colectivo viene a ser como el medio legal en el cual puede cristalizar esa fuerza de resistencia, previniendo los conflictos, convirtiendo las huelgas de actos de violencia, en manifestaciones pacíficas y facilitando la conciliación y arbitraje.⁽¹¹⁾

El artículo 63 de la Ley mencionada definió al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera: "Se designan con el nombre de Contratos Colectivos, las convenciones que celebran los representantes de un Sindicato de obreros, o de cualquiera otra Asociación o Agrupación de obreros, con un patrono o un Sindicato de patronos o con cualquiera otra Asociación o Agrupación de patronos, estipulándose en esas convenciones ciertas condiciones a que deberán someterse los Contratos Individuales de Trabajo, celebrados aisladamente por un patrono o un obrero que pertenezcan respectivamente a alguno de esos Sindicatos, Asociaciones o Agrupaciones o que por otros motivos se relacione con ellas."⁽¹²⁾

Por otra parte, se consideró el Contrato Colectivo de Trabajo como un Contrato normativo, asimismo se reconoció a la Asociación Profesional, fijando para su existencia, que el número de miembros no fuera menor de cinco y que contara con el registro del ayuntamiento a que correspondiera la Agrupación, la celebración del Contrato Colectivo dependía de la voluntad del -----

11.- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. p. 409

12.- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. p. 409

patrón y no se le podía obligar coactivamente a que firmara.

LEGISLACION DE LOS ESTADOS.

La Ley del Estado de México, siendo Gobernador el General José Vicente Villada y queriendo mejorar la situación de los trabajadores dio esta Ley, - de la cual se cree que tuvo como antecedente la Ley Belga de 1903, las disposiciones que contenía esta Ley, se referían a los riesgos de trabajo, accidentes de trabajo, así como a las enfermedades que el obrero contrajera con motivo de su trabajo, disponía además la carga de la prueba, sin los conflictos de trabajo, correspondía al patrón y las indemnizaciones debían de pagarse en caso de muerte del trabajador a las personas que dependían del trabajador. Del análisis de la presente Ley, observamos que no hace referencia al Contrato Colectivo de Trabajo.

La Ley del Estado de Nuevo León en 1906, el General Bernardo Reyes hizo un proyecto de Ley de Trabajo, en dicho proyecto no trata sobre enfermedades profesionales, sólo se refiere a accidentes de trabajo y que fuera con motivo de su trabajo y no por negligencia del obrero y que no hubiese sido por caso fortuito. Del análisis de esta Ley, observamos que la misma no regula ninguna disposición acerca del Contrato Colectivo de Trabajo.

LEY DEL ESTADO DE YUCATAN.

El 11 de diciembre de 1915, el General Salvador Alvarado dictó una Ley que sostenía en forma general, que el sistema individual debería rechazarse, tratando de reformar el régimen económico latente, estableciendo, que sien-

do el gobierno producto de la actividad, no podía ser un gobierno con un sig tema individualista, sosteniendo el General Alvarado que el Estado debería integrarse en toda cuestión relativa al trabajo, siendo ineficaz en dicho as pecto toda iniciativa privada, decía que los beneficios de alusión, no po--- dían ser aprovechados por el pueblo, en tanto que no se lograra su indepen--- dencia económica. Crea además un departamento de trabajo que es el encarga- do de estudiar y resolver todos los problemas relativos al trabajo.

CONVENCIONES INDUSTRIALES.

El Lic. Maximiliano Camiro⁽¹³⁾ señalaba que la mayoría de las entida-- des Federativas incurren en deficiencias a excepción del Código de Trabajo de Campeche en él se habla de Convenios Industriales para distinguirlo del Contrato Colectivo de Trabajo: El Artículo Séptimo debió de haberse redac- tado de la siguiente forma: "El Convenio Industrial es toda convención que celebran los representantes del Sindicato o cualquier otra agrupación de -- obreros con un patrón o sindicato o cualquier otra agrupación o asociación de patrones, con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deberán someterse los Contratos Individuales de Trabajo, que pertenezcan a esos sin dicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ellas."⁽¹⁴⁾

Este tipo de Convenio Industrial, contenía los mismos requisitos que - un simple Contrato Individual de Trabajo, con la diferencia de que regulaba las relaciones laborales entre un patrón y todos sus obreros.

-
- 13.- Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo. Imprenta de Manuel --- León.
- 14.- De la Cueva Mario. "Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. p. 410. Sánchez Mex. 1924. p.p. 13 y siguientes.

Las funciones del Convenio Industrial eran fundamentalmente dos: La -- primera consistía en desarrollar la legislación del trabajo, constituyendo - el mejoramiento de la clase trabajadora y la segunda garantizaba la paz en-- tre las clases, exigiéndose para su celebración que fuera por tiempo fijo o para obra determinada, pretendiendo que, durante los respectivos plazos, no pudiera surgir conflicto alguno y por otro lado, se ordenaba que los plazos no fueran mayores de dos años para su revisión, ya que de lo contrario se ve rían los trabajadores afectados en sus prestaciones.

En cada Distrito Industrial, existían Juntas de Conciliación a las que estaban integradas por representantes del capital y trabajo con facultades - de normar las relaciones obrero-patronales y procurar la celebración de Con- venios Industriales (Contratos Colectivos).

LEY DEL ESTADO DE COAHUILA.

El Gobernador del Estado de Coahuila señor Gustavo Espinoza Mireles, ex pidió una ley del Trabajo en el año de 1916. Esta Ley consagraba disposicio nes relativas al Contrato Colectivo de Trabajo, sobre el salario mínimo, re- conoce los Sindicatos obreros, tomando todo lo relativo a los accidentes de trabajo de la ley de Nuevo León y estableció un Departamento de Conciliación.

El Artículo 122 de esta Ley disponía: "Se designa con el nombre de Con tratos Colectivos de Trabajo, los Convenios que celebren los representantes de cualquier agrupación o asociación de patronos, estipulándose en estos Con venios las condiciones a que deberán someterse los Contratos celebrados, en representación de la colectividad, así como los celebrados aisladamente por

un patrón y un obrero, que pertenezcan respectivamente a alguna de estas --- agrupaciones o que con otro motivo se realicen con ellos".

LEY DEL ESTADO DE HIDALGO.

La Ley de este Estado establecía en su Artículo 27: "Se dá el nombre - de Contratos Colectivos de Trabajo a las Convenciones celebradas entre un pa- trón o una Asociación de patronos y una Asociación organizada de trabajado-- res, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberán someterse los Contratos de Trabajo, celebrados por los patronos y los traba- jadores en cada caso".

LEY DEL ESTADO DE COLIMA.

Esta Ley en su Artículo III definía: "Al Contrato Colectivo de Trabajo se designan las Convenciones celebradas por los Sindicatos de los obreros o por las Confederaciones de los mismos con un patrón, con un Sindicato de pa- tronos o con una Confederación de éstos, a fin de someterlo a las mismas re- glas y responsabilidades individuales de trabajo".

LEY DE JALISCO.

La Ley del Estado de Jalisco en su Artículo III, al igual que la de Co- lima, reproduce una copia fiel de la definición de Contrato Colectivo de Tra- bajo.

LEY DE OAXACA.

Esta Ley en su Artículo 90, regulaba el Contrato Colectivo de Trabajo - al disponer: "Recibe el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, el Convenio que celebra una Agrupación organizada de trabajadores con los patrones, la celebración de estos Contratos será de carácter obligatorio, cuando al -- servicio del patrón trabajen más de los obreros, en una obra que dure más de quince días y que cueste más de quinientos pesos".

LA CONSTITUCION DE 1917.

Después de la Revolución de 1910 y tras la caída del Régimen Porfirista, hubo varios intentos de proyectos estatales y federales, basados en el principio de la libertad de asociación. No fue sino hasta el año de 1917, en -- que se creó la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, estableciéndose en su Artículo 123 "las garantías sociales". Así vemos que la Fracción XVI de este precepto, habla de los derechos de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.⁽¹⁵⁾

La finalidad del constituyente al establecer este Artículo en la Consti-
tución de 1917, no fue otra sino el propósito de proteger, no los intereses
particulares del individuo, sino a una clase social (la de los trabajadores).
Estableciéndose una modalidad en la Constitución, que es nada menos "la ga--

15.- Guerrero, Euquerio. "Manual del Derecho de Trabajo". Porrua. p. 294

rantía social" y que antes no había sido consignada en ninguna otra Constitución y la cual sirvió de base para que en otras Constituciones del mundo se establecieran garantías sociales de esta naturaleza.

El Lic. Trueba Urbina, nos dice: "La formulación del Artículo 123 Constitucional, garantiza los derechos sociales de los trabajadores proclamados por la Revolución y es por ésto que exigieron su consagración en el Código Supremo Constituyente, que no había salido de falansterios universitarios, - sino de fábricas y talleres: Cuando obreros que sufrieron las opresiones de un Régimen tirano y que sentían las necesidades de la vida."⁽¹⁶⁾

En este precepto constitucional, no se dá ninguna definición sobre Contrato Colectivo de Trabajo, ni sobre ningún otro Contrato de Trabajo, pues - estas definiciones se dejaron para las leyes reglamentarias. Solamente se - enumeran una serie de Contratos.

El Maestro Mario de la Cueva, al referirse al Contrato Colectivo de Trabajo dice: "No existe en el Artículo 123 disposición expresa sobre el particular, a pesar de lo cual es preciso concluir que si se encuentra reconocida su validez, tanto porque el párrafo introductivo puede interpretarse en el - sentido de que abarca, tanto al Contrato Individual, como al Colectivo, porque siendo la finalidad primordial de la Asociación Profesional de la Huelga, la celebración de esa clase de Contrato, no se comprende que el legislador - hubiera otorgado a los trabajadores el derecho de asociarse y de declarar --

16.- Trueba Urbina. "El Artículo 123 Constitucional". p. 77

huelgas, sino pudiera por esos medios obtener la reglamentación colectiva de trabajo". (17)

Pero es indubitante que el Contrato Colectivo de Trabajo, no está reglamentado dentro del Artículo 123, como ya dijimos anteriormente, dejándose su reglamentación a la Ley del Trabajo.

El Lic. J. Jesús Castorena, al referirse al Contrato Colectivo de Trabajo, hace las siguientes apreciaciones, en relación con las disposiciones de la ley: "La Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 3 y 4, define al trabajador y al patrón en función de la noción Contrato de Trabajo, de una manera general y forma más aparente que real, la Ley de Trabajo acepta el principio de la voluntad: Para que los Contratos del Derecho obrero, tengan validez, es necesario que la voluntad exista y que sea libre y esclarecida (Artículos 17, 22 Fracción III y 42), cuando se carece de capacidad jurídica por falta de razón, cuando poseyéndola, un error sobre la naturaleza del Contrato, sobre la entidad de la cosa, objeto de él, destruyen la manifestación de la voluntad y la voluntad misma". Dice que estas disposiciones dan un carácter convencional a los Contratos de Trabajo y que como consecuencia los principios de derecho común debieran ser aplicables; y dice que la misma Ley parece sancionarlos, estableciendo la nulidad de los Contratos de los menores de doce años (Artículo 22 Fracción 3a. 121 Fracc 1/2; 123 Fracción 2a. y 329 -- Fracción 1/2).

17.- De la Cueva, Mario. "El Derecho Mexicano del Trabajo". p.p. 457.

Con relación al Contrato Colectivo, dice Castorena que: "Yendo más --- allá que la ley, agota casi siempre las condiciones de trabajo de orden profesional; tiene como la Ley un carácter normativo, no deja al individuo, salvo raras excepciones, campo de ninguna especie en el cual ejercitar su voluntad, en consecuencia, su efecto como el de la Ley es, el suprimir la voluntad del sujeto físico. Suprimida, el Contrato tiene validez y sus efectos - los garantiza el derecho obrero y como para completar este sistema claramente, definido, la ley afirma una presunción, la de la existencia del Contrato de Trabajo, en todo caso de prestación de servicios de una persona a otra, - Contrato que se rige por el estatuto legal sino existen estipulaciones válidas entre "los interesados", continua diciendo: "Para los patrones es obligatorio celebrar Contrato Colectivo de Trabajo cuando el Sindicato o Sindicatos de sus trabajadores lo piden (Artículo 43), falta la disposición de celebrar el Contrato Colectivo, en consecuencia, no han ni puede haber voluntad, la Ley, sin embargo, otorga validez plena".⁽¹⁸⁾

LEGISLACION EN EL ESTADO DE VERACRUZ, DE 1918.

Esta Ley dedica tres artículos al Contrato Colectivo de Trabajo:

En el Artículo 5 define al Contrato Colectivo de Trabajo, como sigue:

"Se llama Contrato de Trabajo aquel en virtud del cual una persona llamada - trabajador, presta a otra llamada patrón, un trabajo personal en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria".⁽¹⁹⁾

18.- Castorena, J. Jesús. "Manual del Derecho Obrero". p.p.

19.- Lastra y Villar Alfonso, "Leyes de Trabajo de la República Mexicana. - p. 466

De la formación del Contrato, este capítulo establece las siguientes disposiciones:

ARTICULO 21. "El Contrato de Trabajo puede celebrarse individual y colectivamente, es individual el que se celebra por un solo trabajador con una persona, empresa o entidad jurídica, con una agrupación de trabajadores legalmente representada."⁽²⁰⁾

ARTICULO 22. "En la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley sólo reconoce personalidad para representar a los trabajadores a los sindicatos, asociaciones legalmente constituido con arreglo a la Ley, o a las personas especialmente desiguales para los trabajadores para que los representen, mediante poder escrito, que conste por lo menos en documentos privados."⁽²¹⁾

ARTICULO 25. "El Contrato Colectivo de Trabajo debe otorgarse por escrito."⁽²²⁾

Esta Ley al definir el Contrato de Trabajo, se refiere al Individual como al Colectivo y la única diferencia que hace en cuanto a uno y a otro, es el número de personas que intervienen en dicho Contrato.

En cuanto a la personalidad de los trabajadores para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley de Veracruz reconoce personalidad no

20.- Lastra y Villar Alfonso, "Leyes de Trabajo de la República Mexicana." p. 466.

21.- Lastra y Villar Alfonso, "Leyes de Trabajo de la República Mexicana." p. 466.

22.- Lastra y Villar Alfonso, "Leyes de Trabajo de la República Mexicana." p. 466.

solo a los Sindicatos y Asociaciones legalmente constituidas, sino que también se reconoce la personalidad a personas especiales designados por los -- trabajadores, mediante poder por escrito y que conste en documentos públicos o privados.

Cabe aclarar que la legislación veracruzana, ignora el sentido de Contrato Colectivo de Trabajo, ya que lo considera como una simple yuxtaposición de Contratos Individuales, siendo que el término colectivo no se refiere a la pluralidad de Contratos, como suma o adición, sino que una de las -- partes del Contrato, siempre es una entidad jurídica colectiva, dicha legislación sólo establece una diferencia entre los Contratos Individuales y los Colectivos, que es el número de personas físicas que intervienen en la celebración del Contrato.

El Lic. Maximiliano Camiro, al hacer una crítica de la ley veracruzana, dice: "Es un error muy grave que no puede explicarse, sino suponiendo que -- el legislador ignora qué cosa es lo que la Jurisprudencia Industrial llama -- Contrato Colectivo de Trabajo; que la expresión no tiene significado literal de las palabras que lo forman, que el término "colectivo" no se refiere solamente a la pluralidad de uno de los contratantes, sino que es el nombre de -- la nueva concepción jurídica, que bajo la presión de los hechos ha roto los antiguos cuadros del derecho."⁽²³⁾

LEY REGLAMENTARIA DEL TRABAJO DEL ESTADO DE CHIAPAS PRONULGADA EN 1918:

23.- Camiro, Maximiliano. "Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo.
p. 15.

En su capítulo 21, dice con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo, lo siguiente: "Artículo 176, con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo se designan las Convenciones celebradas por los Sindicatos obreros, o Confederaciones Sindicales obreras, con un patrón o con Sindicato de patronos, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades de los Contratos Individuales de Trabajo".

Esta definición de Contrato Colectivo se relaciona con la definición -- que del mismo nos dá la doctrina Europea y como fin se relaciona con la del Estado de Campeche.

CODIGO DE TRABAJO DE CAMPECHE.

Este Código define el Contrato Colectivo en su Artículo 4°. en la siguiente forma: "El Convenio Industrial, es toda Convención que celebran los representantes del Sindicato o de cualquier otra Agrupación de obreros, con un patrón, con un Sindicato o con cualquier otra Agrupación o Asociación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deben someterse los Contratos Individuales de Trabajo que pertenezcan a esos Sindicatos, Agrupaciones o Asociaciones que tengan relación con ellos".⁽²⁴⁾

El Lic. Maximiliano Camiro en su obra mencionada con antelación, nos dice: "Desgraciadamente las legislaciones de Campeche y Chiapas a causa de su aislamiento y de su escasa densidad obrera, no han ejercido ninguna influen-

24.- Lastra y Villar Alfonso. "Leyes de Trabajo de la República Mexicana". p. 467, 468.

cia sobre las Legislaciones de los demás Estados."(25)

LEGISLACION DEL ESTADO DE PUEBLA.

El Código del Trabajo del Estado de Puebla, establece, en su Artículo - 97 la definición del Contrato Colectivo de Trabajo, diciendo: "Se designa -- con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, el celebrado entre un patrón o su representante y un grupo de obreros que tengan personalidad jurídica, - con arreglo a las disposiciones de este Código; el Artículo 107 de esta Ley, autoriza al representante del Sindicato para sustituir a los trabajadores en sus faltas temporales y absolutas. El Artículo 108 menciona que cuando el - trabajador separado por el representante del Sindicato considere que la cau- sa en que se funde su separación es injustificada, llegando a probar dicha - causa, no tendrá ningún derecho contra el Sindicato del cual forma parte. - El Artículo 112 dice que cuando una negociación industrial o comercial tuviere se trabajadores que constituyan alguna corporación legalmente organizada y - dicha corporación solicitare la celebración de un Contrato Colectivo, el pa- trono quedará obligado a celebrarlo hasta con perjuicio de los Contratos In- dividuales de Trabajo que tuviere celebrados.

El Contrato Colectivo en este Código, dá a los Sindicatos el derecho a distribuir el trabajo, ya que éstos pueden sustituir, separar o nombrar a -- los trabajadores, asimismo dice uno de los Artículos "no tendrá personalidad

25.- Camiro, Maximiliano. "Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo".
p. 16.

jurídica ningún Sindicato que muestre tendencia de carácter religioso y la prueba de presunción será bastante para desconocerlos por cualquier Autoridad que conozca de los Contratos que dichos Sindicatos celebren, los que no tendrán validez alguna".

Al referirse a este Artículo el Lic. Camiro... dice: "Constituye una de mostración de falta de equidad, de carencia de lógica y de espíritu absorvente y unilateral que informa dicho código". (26)

En esta ley local de trabajo, se ve como el legislador poblano distinguió el Contrato Individual del Colectivo y como desaparecen los Contratos Individuales cuando se firma y establece el Contrato Colectivo y en lo que se refiere a la cuestión ideológica de los Sindicatos, no cabe duda que el Legislador quiso apartar las cuestiones religiosas, para evitar el sectarismo dentro de los miembros del mismo.

Con respecto a los representantes del Sindicato, mismos que pueden sustituir a los trabajadores en sus faltas temporales y totales, esto quiere de cir que la misma Ley está autorizando la cláusula sindical o de contratación exclusiva, reconocida por la Ley Federal del Trabajo.

PROYECTO DE LA LEY DE TRABAJO DE 1925.

El Artículo 8 de esta Ley disponía: Que los Contratos celebrados con una empresa en la que prestarán sus servicios más de cinco trabajadores y cu ya duración en su trabajo fuera mayor a seis días, a dicho Contrato se le de

26.- Camiro Maximiliano. "Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo". - p. 18.

bería considerar como Colectivo, pero en dicho proyecto no se hacía ninguna reglamentación de dichos Contratos.

LEY DEL TRABAJO DE AGUASCALIENTES DE 1928.

Su Artículo 40 establece: "El Contrato de Trabajo es de dos clases: - Individual y Colectivo; es individual el que celebra un solo trabajador con una persona, empresa o entidad moral; es Colectivo el que celebra una persona, empresa o entidad moral, con una agrupación de trabajadores legalmente representada". El Artículo 43 establece: "Que en la celebración del Contrato Colectivo, la Ley reconoce personalidad para representar a los trabajadores únicamente a los Sindicatos y demás Asociaciones constituidas con arreglo a lo que esta Ley dispone o a las personas que designen a los trabajadores y que se acredite mediante poder por escrito, aunque sea de carácter privado, pero otorgado cuando menos ante dos testigos honorables". (27)

Esta Ley deja libertad a los trabajadores que designen a personas diferentes de un Sindicato, para que en su nombre celebren el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo cual se le resta fuerza a las organizaciones de los trabajadores (Sindicatos) y ésto se presta para firmar Contratos Colectivos leoninos y la creación y formación de Sindicatos blancos.

LEY DEL ESTADO DE CAMPECHE PROMULGADA EN 1928.

El Artículo 10 de dicha ley disponía: "El Contrato de Trabajo puede --

27.- Lastra y Villar Alfonso, "Las Leyes de Trabajo de la República Mexicana". p. 332.

ser individual o colectivo a jornada a destajo... II Contrato Colectivo es - el celebrado con un Sindicato de trabajadores para la prestación de servi-- cios, para varios de ellos"

El Artículo 25 disponia: "Todo Contrato Colectivo de Trabajo deberia - ser registrado para que surta sus efectos legales".

Lo establecido en esta Ley respecto al Contrato Colectivo de Trabajo, - tienen gran semejanza con la actual Ley Federal de Trabajo.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.

Esta Ley establece una clasificación de Contratos de Trabajo, así el -- Artículo 14 dispone: "El Contrato de Trabajo puede ser, individual y colec-- tivo, o a jornal, o a destajo y en aparcería: I) Contrato Individual, es - el celebrado por un solo trabajador. II) Contrato Colectivo, es el celebra-- do por un Sindicato, cooperativa o liga de trabajadores para la prestación - del servicio por varios de ellos. III) Contrato a jornal, es el celebrado para la prestación de servicios, mediante un salario o sueldo periódico. -- IV) Contrato a destajo, es aquél en que se conviene la ejecución de una --- obra por precio fijo, y una participación en los productos que se obtengan - del trabajo o en el valor de él. IV) Contrato en aparcería, es aquél en -- que el patrón y obrero, ponen partes convenidas para la producción y se re-- parten proporcionalmente los productos.

Artículo 26. "Todo Contrato Colectivo de Trabajo deberia ser registrado para que surta sus efectos en el lugar que determina la presente Ley".

Artículo 27. Tendrán personalidad jurídica para celebrar Contratos Colectivos de Trabajo y ejercer los derechos que de ellos se deriven o les sean conexas, los patrones, así como los Sindicatos particulares y Sindicatos y ligas de trabajadores que cumplan con los requisitos que fijan los capítulos XII y XIV de este Código. (28)

PROYECTO PORTES GIL DE 1929.

Encontrándose como Presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, por una comisión formada por los juristas: Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Toarrutu, que es conocido con el nombre de "Proyecto Portes Gil", el cual sirvió de base para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el artículo 70 de este proyecto, se define al Contrato Colectivo de Trabajo: "El Convenio que se celebra entre uno o varios patrones y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases, conforme a las cuales debe celebrarse el Contrato de Trabajo".

La exposición de motivos de este proyecto explica: "El Contrato Colectivo, es el arma de unión de los trabajadores en la lucha radical; es el instrumento eficaz para lograr la defensa de los intereses de ellos y un mejor entendimiento con el capital". (29) Este proyecto considera al Contrato Colectivo

28.- Ley del Estado de Tamaulipas, libro mayor Tampico Madero 21. Apartado 649. p.p. 5, 6, 7, 8.

29.- Exposición de Motivos. Proyecto Portes Gil.

tivo de Trabajo, como la única forma de contratación de trabajo que prevé - las dificultades y evita los conflictos.

El Artículo 72 del Proyecto dice que el Contrato Colectivo es un Contrato solemne que debe celebrarse por escrito y triplicado, bajo pena de nulidad y sólo producirá efectos jurídicos desde la fecha y hora en que fuere de positado ante la Autoridad de Trabajo correspondiente, señala que sólo los - Sindicatos de trabajadores pueden celebrar los Contratos Colectivos, ya que son los únicos que tienen capacidad jurídica para celebrarlos.

En la exposición de motivos citada, nos dice: "Que los beneficios obte nidos por los trabajadores, en virtud del Contrato Colectivo rigen solamente para ellos y no para los demás de la empresa, toda vez que las obligaciones y derechos que el mismo establece, solo afecta a las partes que lo cele----- bran". (30)

El Maestro de la Cueva nos dice: "El proyecto Portes Gil era contrario a la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional, pues la sindicalización - no es motivo para romper el principio de la igualdad de salario; la Fracción antes citada es el límite de aplicación de las Cláusulas de referencia sindi-- cal; éstas son lícitas cuando, en igualdad de condiciones, debe elegirse entre un trabajador sindicalizado y otro libre, pero no puede usarse innecesariamente para romper un principio básico de orden jurídico". (31)

29.- Exposición de motivos. Proyecto Portes Gil.

30.- Exposición de motivos. Proyecto Portes Gil.

El Artículo 43 dice: "Que las condiciones de trabajo que debe contener los Contratos Colectivos son los que se refieren a: I. Monto de los salarios; II. Horas de trabajo; III. Intensidad y calidad del trabajo; IV. -- Descansos y vacaciones y; V. Las demás que estipulen las partes y se consideren necesarias para el fin del Contrato".

El Artículo 77 señala: "La obligación de las empresas que emplean dos o más trabajadores, pertenecientes a su Sindicato de celebrar con éste Contrato Colectivo. La exposición de motivos de este proyecto, refiere al respecto: "El Contrato Colectivo, no es un verdadero Contrato de Trabajo, un -- Contrato de Ejecución en el que se estipulan obligaciones exigibles por él mismo; es según opinan algunos, un Contrato hipotético sujeto a condición -- suspensiva; sin embargo, toda la legislación de trabajo se ocupa de él, toda vez que al formarse, no sólo resuelve los conflictos latentes, sino que previene y evita los que puedan presentarse en dicho Contrato, es la expresión -- del sentir colectivo". (32)

El Artículo 79, se refiere a la adhesión de patrones y trabajadores al -- Contrato Colectivo ya celebrado, siempre y cuando se adhieran los respectivos contratantes. El Artículo 80, establece las disposiciones que regularizan -- las condiciones de separación del Contrato, así como la condición en que queda, tanto los trabajadores, como los patrones en sus relaciones; se refiere -- al caso de disolución del Sindicato que celebró con el patrón un Contrato Colectivo o de separación de los trabajadores al Sindicato; éste es, cuando se separa del Sindicato, continuará los Contratos Individuales con las condiciones

32.- Exposición de Motivos. Proyecto Portes Gil.

pactadas en los Colectivos. "Se declaran civilmente responsables por falta cumplimiento del Contrato Colectivo a todas las personas físicas o morales - que se obligaron en el mismo, así como al Sindicato de trabajadores al que, en esta forma se fortalece, aumentando su responsabilidad y la conciencia de sus actos, concediendo acción para exigir esta responsabilidad a todas las - personas obligadas en el Contrato". (33)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El antecedente que hizo surgir a la Ley Federal del Trabajo de 1931, -- fue el Proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, que fue la fuente directa en gran parte de nuestra actual Ley.

PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA COMERCIO Y TRABAJO.

En el año de 1930, designó una comisión que habría de formular un proyecto de Ley Federal del Trabajo, esta Comisión reformó y adicionó el Proyecto Portes Gil, tomando en cuenta las discusiones sostenidas y los trabajos - desarrollados por la Cámara de Diputados, durante el estudio de ese proyecto.

Este proyecto fue aprobado por el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, Presidente de la República en esa época, el cual lo envió como iniciativa de Ley al Congreso de la Unión. El cual fue sancionado con algunas modificaciones el 18 de agosto de 1931, naciendo en ese momento la Ley Federal del Trabajo

33.- Exposición de Motivos. Proyecto Portes Gil.

de 1931.

En la exposición de motivos se dice: "Que el Contrato Colectivo, no es sólo la conquista mayor realizada por el movimiento sindical, sino también la expresión de solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el Contrato Colectivo reside la garantía del orden, disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo".⁽³⁴⁾

Señala también que el "Contrato Colectivo nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el proyecto de que, a trabajo igual, corresponde salario igual, como las llamadas tarifas mínimas, establecidas principalmente en la Industria Textil y que fue después definido y reglamentado por la costumbre. Estas costumbres dan al Contrato Colectivo características propias".⁽³⁵⁾

La Ley de 1931 definió al Contrato Colectivo de Trabajo de igual forma a la que estableció este proyecto.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Es en esta Ley donde por primera vez se regula la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, entró en vigor el 28 de agosto de 1931, consagrada en el Capítulo II Título Segundo, a la regulación del Contrato Colectivo y el -

34.- Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo.

35.- Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo.

Contrato Ley. Podríamos afirmar que la forma en que reguló el Contrato Colectivo fue detallada y precisa.

El Artículo 42 de esta Ley define al Contrato Colectivo como: "Todo -- Convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno y varios Sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones en las cuales deben prestar ese trabajo"⁽³⁶⁾

El Artículo 43 trataba de la obligación del patrón a celebrar el Contrato Colectivo con el Sindicato mayoritario. Es en este Artículo donde se destaca el sentido proteccionista de la Ley para el trabajador, puesto que garantiza al Sindicato mayoritario la intervención como parte del Contrato Colectivo, estando así protegido el interés del grupo más grande de trabajadores.

En su Artículo 44 establecía el modo por medio del cual las partes debían justificar su personalidad para la celebración del Contrato.

El Artículo 45 indicaba los requisitos de forma, estableciendo su celebración por escrito y triplicado, bajo pena de nulidad, en caso de no hacerlo así, marcaba claramente el instante en que comenzaba a surtir sus efectos legales; ésto es, desde el momento en que el Contrato era depositado ante la Junta competente.

El Artículo 46 se refiere al ámbito territorial que debía contener el -

36.- Diario Oficial del 28 de agosto de 1931. pág. 12

Contrato para su aplicación.

El Artículo 47 decía "Las características del clausulado de la siguiente manera:

- I.- El monto de los salarios.
- II. Las horas de trabajo.
- III. Intensidad y claridad de trabajo.
- IV. Descansos y,
- V. Las estipulaciones que convinieran a las partes. (37)

El Artículo 48 hacía referencia a la extensión del Contrato Colectivo a todos los trabajadores de la empresa, aún aquellos que no formen parte del Sindicato Titular que lo hayan celebrado. En éste otro de los preceptos de los cuales se percibe el espíritu reivindicatorio del derecho del trabajo, de esta manera, vemos como el Contrato Colectivo se extiende protegiendo a la totalidad de trabajadores de una determinada empresa, sin hacer distinciones y sin importar si aquellos se encuentran al Sindicato titular.

El Artículo 49, pasó directamente del proyecto de la Secretaría de Comercio de Industria y de Trabajo, la cual estableció la Cláusula de exclusión por la que el patrón se obligaba a no admitir a trabajadores que no estuvieran afiliados al Sindicato. Analizamos que esta Cláusula es lícita en los Contratos Colectivos, ya que la misma establece privilegios en favor de los Sindicatos y la misma no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que

37.- Diario Oficial del 28 de agosto de 1931. pág. 12.

no formen parte como miembros del Sindicato y que ya prestan sus servicios - con anterioridad a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Artículo 50 marcaba la subsistencia del Contrato a pesar de la separación del patrón de su Sindicato patronal.

El Artículo 51 proveía que por la disolución del Sindicato obrero parte en el Contrato, los miembros del mismo continúan prestando sus servicios -- con las mismas condiciones estipuladas en dicho Contrato.

Las acciones que podían ejercitar los trabajadores para exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo en contra de estas personas físicas o morales obligadas en el Contrato estaban establecidas en el Artículo 52.

El Artículo 53 establecía las acciones que debían ejercitar los individuos en contra de las partes obligadas en el Contrato, siempre que la falta ocasionare un perjuicio ocasional.

El Artículo 54 establecía la facultad que tenían otros Sindicatos de poder tomar parte en el litigio intentado por un individuo o por otro Sindicato en razón del interés colectivo.

El Artículo 55 establecía la duración del Contrato Colectivo, clasificándola en tres:

I.- Contrato por Tiempo Indefinido.

no formen parte como miembros del Sindicato y que ya prestan sus servicios - con anterioridad a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Artículo 50 marcaba la subsistencia del Contrato a pesar de la separación del patrón de su Sindicato patronal.

El Artículo 51 provefa que por la disolución del Sindicato obrero parte en el Contrato, los miembros del mismo continúan prestando sus servicios -- con las mismas condiciones estipuladas en dicho Contrato.

Las acciones que podfan ejercitar los trabajadores para exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo en contra de estas personas físicas o morales obligadas en el Contrato estaban establecidas en el Artículo 52.

El Artículo 53 establecfa las acciones que debfan ejercitar los individuos en contra de las partes obligadas en el Contrato, siempre que la falta ocasionare un perjuicio ocasional.

El Artículo 54 establecfa la facultad que tenfan otros Sindicatos de poder tomar parte en el litigio intentado por un individuo o por otro Sindicato en razón del interés colectivo.

El Artículo 55 establecfa la duración del Contrato Colectivo, clasificándola en tres:

I.- Contrato por Tiempo Indefinido.

II.- Contrato por Tiempo Fijo y,

III.- Contrato por Obra Determinada,⁽³⁸⁾

El Artículo 56 se refería por primera vez en una Ley urgente a la revisión del Contrato Colectivo cada dos años o moción por cualquiera de las partes que lo hayan celebrado.

La Ley del 31 dio características primordiales a la revisión del Contrato Colectivo:

- a). Período de revisión que sería de dos años.
- b). Cualquiera de las partes podía pedir la revisión a este respecto, para determinados requerimientos.
 1. Si lo piden los trabajadores tienen que ser el 51%.
 2. Si lo piden los patrones tienen que tener el 51% de la totalidad de los afectados en el Contrato.
- c). La revisión se pedirá 60 días antes del vencimiento.
- d). Propone un procedimiento ante la Junta para llegar a un arreglo.

Según esta Ley se establecen dos tipos de revisión: La voluntaria y la obligatoria.

La primera de éstas, es aquélla que puede hacerse en cualquier tipo, cuando las partes así lo soliciten y la segunda es la que se hace por lo menos cada dos años o moción de parte.

38.- Diario Oficial 28 de agosto de 1931. p.14

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, "se ordena que cada dos años el Contrato Colectivo de Trabajo sea susceptible -- ser revisado, para adoptarlo a las condiciones económicas que incluyen en la producción. (39)

Mucho se habló de la contradicción del Artículo 56, con relación al --- Artículo 260 de esta Ley Fracción III, este último se refería al objeto de -- la huelga y la Fracción III disponía "exigir la revisión del Contrato al ter minar el período de su vigencia en los términos y casos que la Ley establezca. (40)

El Maestro Euquerio Guerrero dice al respecto en su obra, "que no es po sible aceptar una contradicción entre dos preceptos de la misma Ley y la tesis correcta del Artículo 260 que solamente se aplicaba cuando el patrón se negaba a la revisión del Contrato Colectivo, pero cuando aceptara a hacerlo y demostrará su intención de realizarlo aunque no acepte precisamente todas -- las peticiones del Sindicato, el caso debía estar regido por el Artículo 56 y al no lograrse el acuerdo entre las partes, someter el asunto al conoci--- miento y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondien--- te. (41)

El Maestro Mario de la Cueva nos dice que el problema está mal planteado "El empresario puede acudir ante la Junta para pedir la revisión del Con-

39.- Diario Oficial. 28 de agosto de 1931. p.1

40.- Diario Oficial. 28 de agosto de 1931. p.35

41.- Guerrero Euquerio. "Manual del Derecho de Trabajo". p. 320

trato Colectivo, quedando obligados los trabajadores a acatar el laudo que dicte. si fueren los trabajadores quienes pidieren la revisión, pueden acudir a las Juntas o ir a la huelga, el ir ante la Junta es un derecho, no una obligación, por lo tanto, los trabajadores pueden optar por el que les convenga, si el empresario acude ante la Junta, el derecho a huelga desaparece pues dictado el laudo, debe aceptarse, pero la huelga no aniquila el derecho del empresario y únicamente suspende su ejercicio. (42)

Consideramos que ambas opiniones son muy valiosas y acertadas, añadiremos que ambas facultades que otorga la Ley para obtener la revisión del Contrato Colectivo, es una doble protección que le garantiza su revisión a toda costa, la primera de ellas, de elegir a la Junta, cuando existe alguna posibilidad de transigir por el patrón y la huelga cuando haya necesidad de presionar al empresario.

Con esta Ley Federal del Trabajo se inicia la era del Derecho Colectivo de Trabajo en forma perfectamente establecida; es por ésto que con este ordenamiento jurídico, el Contrato Colectivo, se configura y establece como el medio por el cual los trabajadores verán mejorar sus condiciones de trabajo y con la revisión de Contrato se igualaría su estado de vida económica, a las necesidades que imperan en determinado momento.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta Ley, en su capítulo tercero, se encuentra reglamentado el Contra-

42.- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed.1954. p. 675, 676, 677, 678.

to Colectivo de Trabajo, en los Artículos 386 al 403, en dicho capítulo fue adicionado el Artículo 399 Bis por decreto del Lic. Luis Echeverría Alvarez, mismo que quedó en el texto siguiente: "Artículo 399 Bis, sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los Contratos Colectivos serán revisables cada año, en lo que se refiere a salarios en efectivo por cuota diaria". Se refiere el mismo, a la revisión de los salarios contractuales, a efecto de - que aumenten de acuerdo a la inflación, para que se adapten a las condiciones económicas que influyen en la producción y su economía, así como no sean alcanzados o rebasados por los salarios mínimos generales profesionales y -- del campo.

Es interesante el comentario que hace el Maestro Trueba Urbina⁽⁴³⁾ en la Ley Federal del Trabajo comentada, refiriéndose en el comentario al Artículo 399 Bis que a continuación transcribimos:

"En relación con la situación económica del país, es conveniente la revisión anual de los Contratos de trabajo. Por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión que necesariamente origina un aumento de dichos - salarios, a su vez genera una alza de los precios de las subsistencias incontrolada por las Autoridades, ésto daría motivo a institucionalizar la inflación, que tanto daño está haciendo en México y en todo el mundo".

43.- Trueba Urbina, Alberto. "Ley del Trabajo de 1970". pág. 185

TERMINOLOGICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Considero que para llegar a obtener una mejor comprensión en el estudio del presente trabajo, es necesario tener un concepto de lo que es un Contrato Colectivo de Trabajo, expondré algunas de las diversas denominaciones que encontramos en la doctrina y en la Ley Federal del Trabajo y que enseguida mencionaré:

Analizaremos el problema terminológico del Contrato Colectivo de Trabajo. Los acuerdos colectivos de trabajo en un principio se les denominó Contratos Colectivos de Trabajo, ya que en el siglo XIX, afirmaba el Derecho Civil, que las únicas fuentes de las obligaciones eran los Contratos y la Ley, como en esos Contratos se produce el acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario, por lo cual las partes se obligaban a dar a hacer o no hacer alguna cosa. Se les denominó Colectivo, en virtud de que en el laudo de los trabajadores participaba una colectividad humana, por lo que se estimaba que se estaba frente a una nueva modalidad contractual. Influído este Contrato Colectivo por el concepto civilista del siglo pasado, y en el mismo nos dá una expresión más usual, pero se pensó que era más correcto llamarlo Convenciones Colectivas de Trabajo. Encontramos a principios del siglo XX la primera reacción en contra de la denominación Contrato Colectivo de Trabajo. Marcel Nast en 1907⁽⁴⁴⁾ fue el primero en llamarlo Convenciones Colectivas a esta Institución, anticipándose a Leon Dugit⁽⁴⁵⁾, la cual la hizo suya.

44.- Citado por Garzón Gerreira en la Convención Colectiva de Trabajo. Buenos Aires 1964. p. 48

45.- León Dugit. Las Transformaciones del Derecho Privado. Madrid 1920. p. 145.

Para este autor "Contrato Colectivo", es una expresión contradictoria: El Contrato es por naturaleza y definición una entidad esencialmente individual las voces, Contrato y Colectivo, son dos elementos que se excluyen".

El Dr. Mario de la Cueva parafraseando a Carnelutti afirma que "si la -- convención colectiva de trabajo es realmente un Contrato, a éste no se le -- aplican los principios y las leyes que rigen a todos los Contratos."⁽⁴⁶⁾

Por lo que respecta al Contrato Colectivo de Trabajo, encontramos que -- los tratadistas extranjeros en su mayoría le dan otro sentido, no sólo en -- cuanto a su contenido, sino también en su definición.

Los tratadistas alemanes lo denominan "Tarif Vertrag"; es decir, Contra -- to de Tarifa, para establecer los salarios que regirán en las relaciones --- obrero-patronales⁽⁴⁷⁾; la doctrina Francesa lo conoce con el nombre de "Con -- trat Collectif ou Convention Collective de Travail"⁽⁴⁸⁾; los tratadistas Ita -- lianos, hablan del "Contrato Colectivo de Trabajo"⁽⁴⁹⁾; en la ley Española de 1958, habla en general de "Convenios Colectivos o Pactos Colectivos de condi -- ciones de Trabajo"⁽⁵⁰⁾; los Juristas Argentinos denominan al Contrato Colec -- tivo como Convenciones Colectivas; y Pacto Colectivos de Condiciones de Tra -- bajo. Para los Tratadistas M. Deveali y G. Cabanellas.⁽⁵¹⁾

46.- De la Cuava, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo 1954".p.p. 635 y 636.

47.- Kaskel Walter. "Derecho del Trabajo 1961". p.78

48.- Paul Pic. Traite Elementarie de Legislation Industriale. p. 873.

49.- Barrasi Ludovic. Dimtto Sindicale Corporativo. p.p. 197, 198.

50.- Del Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo II. p. 748.

51.- Del Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo II. p. 748.

En nuestra doctrina mexicana, los autores Mario de la Cueva, Trueba Urbina, Euquerio Guerrero y Cavazos Flores, utilizan la expresión de la Ley, - la cual la denomina Contrato Colectivo, aunque para el Maestro de la Cueva (52), es inadecuado por lo que no propone otra denominación, de igual forma el Dr. Cavazos Flores nos dice que en realidad el Contrato Colectivo, ni es Contrato, ni es Colectivo, proponiendo las ideas de M. Deveali, el concepto que podría concluir con las características de la contratación colectiva sería el "Pacto profesional de Trabajo", ya que el término "Colectivo", para los efectos de esta Institución, no quiere decir número, sino interés profesional, (53) para el Maestro Nestor del Buen, no es aceptable la denominación "Contrato y Convenio", en cuanto a que ambas expresan un acuerdo espontáneo de la voluntad, situación que evidentemente no se produce en nuestro Derecho Mexicano y lo nombra Pacto que gramaticalmente puede parecer sinónimo, pero no lo es, en sentido estricto jurídicamente implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto (54), el tratadista Enrique Alvarez del Castillo, mismo que se refiere a la denominación legal, también utiliza el término Convenciones Colectivas de Trabajo. (55)

Analizando las diversas opiniones de los tratadistas mexicanos, concluimos que en nuestro país se ha legislado la denominación de Contrato Colectivo, así como en algunos países de latinoamérica, toda vez que de la Exposición de Motivos de 1970 de nuestra Ley Federal del Trabajo, manifiesta: "Al

52.- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano de Trabajo". p. 467.

53.- Cavazos Flores, Baltazar. "El Derecho del Trabajo en la Teoría y Práctica". p. 410.

54.- De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo". p. 749.

55.- De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo". p. 747.

redactar el Proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término "Contrato Colectivo" por el de "Convenciones Colectivas de Trabajo", pero el Legislador llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera de nominación por estar generalizada en la Ley, Jurisprudencia y Doctrina y entre los trabajadores y patrones se consideró además que la denominación no afecta la naturaleza de la Institución". (56)

Así vemos, que el Contrato Colectivo europeo es distinto del Contrato Colectivo de Trabajo Mexicano, por que se considera Contrato Normativo, mientras que en nuestra Legislación es un Contrato de ejecución que deberá regular las condiciones plasmadas en él.

Daremos a conocer y analizaremos algunas definiciones de Convenciones Colectivas de Trabajo del viejo continente, con el fin de adentrarnos al estudio de esta figura jurídica.

El Maestro Francés León Duguit, citado por el tratadista Mario de la Cueva en su obra Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, define las Convenciones Colectivas, de la siguiente forma: "La Convención Colectiva de Trabajo es, en general, un Convenio para poner fin a una huelga o prevenirla, celebrado entre los representantes de los intereses empresariales y los representantes de los intereses obreros, que tienen por objeto determinar las condiciones según las cuales podrá efectuarse en el futuro la contratación de los trabajadores, particularmente en lo que concierne al monto de los salarios y a --

56.- Cavazos Flores, Baltazar. Exposición de Motivos Nueva Ley Federal del Trabajo. p.p. 56 y 57.

las horas de trabajo, en otros términos, la Convención Colectiva de Trabajo, es la Ley para las relaciones individuales de trabajo"⁽⁵⁷⁾.

El Código Civil Holandés, así como el Código Federal Suizo de las obligaciones, define a la Convención Colectiva de Trabajo como : "El Contrato - mediante el cual unos empleadores o Asociaciones de empleadores, de un lado y Asociaciones de trabajadores, establecen de común acuerdo, Cláusulas respecto de la conclusión, contenido y extinción de Contratos Individuales de Trabajo, entre empleadores y trabajadores interesados".⁽⁵⁸⁾

En el Derecho Español, lo denominan Pacto o Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo, "es el concluído entre un patrón o grupo de patrones o asociación patronal profesional, con un Sindicato o Asociación Profesional Obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones referentes regulación a las que se habrán de adoptar los Contratos de Trabajo, ya sean - singulares o colectivos".⁽⁵⁹⁾

De acuerdo a esta breve exposición, podemos decir que el Contrato Colectivo de Trabajo, pese a ser denominado como Contrato, como lo ha establecido nuestra Ley Federal del Trabajo, es una Institución propia del derecho del - trabajo y sería imposible considerarlo como un Contrato, puesto que es distinto, no sólo en su contenido, sino también en su denominación.

57.- De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. p. 393.

58.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. p. 760.

59.- Gallart Folch, Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Barcelona --- 1936. p. 143.

Desde nuestro punto de vista, podríamos denominarlo como "Ordenamiento Colectivo de las Condiciones de Trabajo", en virtud de que él mismo va a reglamentar las condiciones de trabajo y las relaciones obrero-patronales, en forma periódica en una empresa o establecimiento.

-Definiciones que se le han dado al Contrato Colectivo de Trabajo.

Hueck-Nipoerdey: Contrato Colectivo "Es aquél Contrato escrito entre uno o varios empleadores y uno o varios sindicatos, para la regulación de derechos y deberes entre las partes del Convenio y para la fijación de normas jurídicas sobre el contenido, celebración y extinción de las relaciones de trabajo, así como cuestiones de la empresa y de su organización social y sobre Instituciones conjuntas de las partes del Convenio." (60)

Alejandro Gallart Folch: "Entendemos por Contrato Colectivo de Trabajo, el Contrato celebrado entre un patrón individual o una empresa, con una asociación profesional obrera o con una entidad cooperativa obrera de trabajo o un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patronal una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución global que satisfará a este último." (61)

Este autor, por medio de su definición, se refiere sólo al Contrato de carácter individual, pero no dice nada del Colectivo.

60.- Dr. Hueck, Alfredo. Compendio de Derecho del Trabajo. Barcelona.p. - 295.

61.- Gallart Folch, Alejandro. Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en la Legislación Extranjera y Española. Barcelona 1932.

Bureau International du Travail: Contrato Colectivo de Trabajo es "Toda Convención escrita concluida por un cierto período entre uno o varios patrones o una organización patronal de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y eventuales, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo". (62)

Para el Maestro J. de Jesús Castorena: El Contrato Colectivo de Trabajo, es el resultado de una libre decisión entre un Sindicato o varios Sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, excepcionalmente de una decisión de Autoridad". (63)

De acuerdo con el diccionario para juristas del Lic. Juan Palomar de Miguel, define al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera: "Es el acuerdo escrito concerniente a las condiciones de trabajo y de empleo que celebren por una parte un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o en ausencia de ellas los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la Legislación Nacional". (64)

No estamos de acuerdo con esta definición, toda vez que un "acuerdo" implica la aceptación de voluntades, la que en muchos casos no se dá (firma -- de Contrato Colectivo por vía de huelga) y además de que el titular del Con-

62.- Bureau International du Travail. Cita de Alejandro Gallart. op.cit. - p.2.

63.- Castorena, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero-Derecho Sustantivo. México 1973. p. 279

64.- Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Edición Mayo 1981. p.318.

trato Colectivo lo es el sindicato y no los representantes de los trabajadores.

El proyecto del Código Federal del Trabajo en su Artículo 70, define al Contrato Colectivo de Trabajo como: "Es el Convenio que se celebra entre -- uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios -- sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases, conforme a las cuales deben celebrarse los Contratos de Trabajo. (65)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Artículo 42 nos define al Contrato Colectivo de Trabajo en los siguientes términos: " Contrato Colectivo de Trabajo es todo Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de -- trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales -- con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo". (66)

Nuestra Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo de Trabajo en su Artículo 386 de la siguiente manera: "El Contrato Colectivo de Trabajo, es el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". (67)

El Maestro Mario de la Cueva, expresa su opinión de esta definición legal diciendo que "hace resaltar únicamente el elemento normativo del Contra-

-
- 65.- Las Leyes del Trabajo de la República Mexicana, interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. p.17.
66.- Diario Oficial de la Federación. viernes 28 de agosto de 1931. p. 10.
67.- Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Porrúa. 57a. Edición. p. 183.

co Colectivo y olvida totalmente el elemento obligatorio". (68)

El Maestro Euquerio Guerrero nos dá su opinión acerca de esta definición legal: "De la misma se desprenden conclusiones contradictorias según -- las inclinaciones doctrinales, pues para unos nuestro Contrato Colectivo es normativo y para otros lo consideran de ejecución puesto que el Sindicato -- Obrero pacta con el patrón por medio de este Contrato la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados, en realidad en ese Contrato se fijan las bases generales o condiciones, conforme a las cuales debe -- prestarse el trabajo y los Contratos Individuales tendrán que sujetarse a -- esas bases, modificándose automáticamente de acuerdo con el contenido del -- Contrato Colectivo." (69)

El Maestro Trueba Urbina, dice sobre las diversas definiciones que se -- han dado del Contrato Colectivo, lo siguiente: "Como el Contrato Colectivo -- de Trabajo, es una de las figuras jurídicas interesantes y fundamentales del derecho laboral, es conveniente anotar la diferencia que existe entre éste y los pactos colectivos europeos".

"El nuestro, como se ve por la definición transcrita, regula las condiciones de trabajo entre quiénes lo celebran; es decir, los derechos y obligaciones a que quedan sujetos las partes contratantes: En tanto que el Pacto Colectivo europeo, tiene un carácter normativo, por cuanto que la contratación individual se deriva de él". (70)

-
- 68.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. p. 632.
69.- Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa México - 1984. p. 313.
70.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. p. 510.

Consideramos desde nuestro punto de vista al Contrato Colectivo, como - el ordenamiento suscrito entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, en el que se establecen las condiciones generales y obligaciones de trabajo de carácter colectivas, en una empresa o establecimiento determinado.

De nuestra definición, podemos desprender tres elementos característicos del Contrato Colectivo de Trabajo a saber:

- a). Es un ordenamiento en el que se señalan las disposiciones generales entre las partes, las cuales deberán estar o constar por escrito, a fin de que surtan sus efectos legales y contractuales y que se deben depositar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.
- b). Que sea celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores; éstos, que pueden ser firmados por un sindicato de empresa, también pueden ser firmados por dos o más sindicatos con una empresa o varias, que normalmente son los sindicatos gremiales, industriales, nacionales de industria o de oficios varios.
- c). En el que se establecen condiciones generales y obligatorias de trabajo, de carácter colectivo. Este elemento se refiere a que las condiciones de trabajo pactadas tienen que ser de carácter colectivo y obligatorias, de lo que se desprende que van a regular y resolver cuestiones e intereses colectivos.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO.

Algunos tratadistas han intentado explicar la naturaleza de esta figu-

ra como Derecho Privado, en tanto otros lo han pretendido hacer del derecho público. Ambas corrientes caen en un gravísimo error, ya que en México, el Contrato Colectivo de Trabajo no es ni privado, ni público, ya que siendo este Contrato un instrumento de lucha impuesto por la clase obrera por la fuerza de los sindicatos y la huelga y cuyo objeto es el lograr el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y a la vez obtener reivindicaciones sociales. Es evidente que la naturaleza de esta Institución se origina en el derecho social, por ser el derecho del trabajo, así contemplado por nuestra Carta Magna, es un actor jurídico y no un acto legislativo.

Esta naturaleza jurídica primeramente se trató de justificar dentro de los cuadros tradicionalistas del Derecho Civil, analizaremos algunas de estas teorías.

TEORIA DEL MANDATO.

Esta teoría civilista se funda en que así como el mandato se contrata a nombre y representación de otros, el Contrato Colectivo los sindicatos obran a nombre y representación de los obreros.

La idea central en que descansa el mandato, es la de representación. Esta Institución consiste en que una persona llamada representante, da vida a un negocio jurídico, en nombre de otra u otras llamados representado o representados, de tal manera que el negocio se considera como creado directamente por ésta, a la que pasan de modo inmediato los derechos y obligaciones que del negocio se deriven.

La explicación que se daba por los autores del Derecho Civil del Contra

to lo hacían por medio de sus representantes y en este caso los representantes de los trabajadores lo era el sindicato, el cual era un simple MANDATARIO.

En el mandato, la relación jurídica que crea en el mandatario, va a aprovechar al mandante sin que en aquél radique en ningún momento nada que le afecte o aproveche, el mandatario presta su actitud de querer por medio de una manifestación de voluntad, para formar un acto en beneficio del mandante llevado este principio a la actividad que el Sindicato desarrolla cuando celebra Contrato Colectivo, sería absurdo dada la práctica y la manera como dicha actividad se ha venido desarrollando.

Colocándose en dicha teoría un sindicato llamado Mandatario, va a celebrar o mas bien a formar una relación jurídica, que nada tiene que ver con él y que sólo se dirige a las personas de los trabajadores que integran el Sindicato.

Por otra parte, los resultados de un mandato, sólo tienen que ver con él o con los que otorgan este Contrato, pero para otros que no dieron su consentimiento o que no asisten a darle vida, nada se puede referir de las consecuencias del contrato a ellos. Una minoría que dentro del Sindicato no hubiera dado su consentimiento para que se celebre un Contrato Colectivo, no podría recibir en su perjuicio o en su beneficio, los resultados que se desprendieran del mandato que hubiera dado la mayoría al Sindicato, para que formulara un negocio a su nombre.

A esto, el Maestro Miguel Bermudez Cisneros nos dice : "Que se tendría

por tanto un absurdo en que el Sindicato mandatario de todos los asociados, practicaría actos contra la expresa voluntad de alguno de ellos, que constituyen precisamente la minoría vencida, además de ser tal conclusión una ofensa a la lógica, es incompatible con la naturaleza del mandato".⁽⁷¹⁾

A mayor abundamiento, el Artículo 396⁽⁷²⁾ de la Ley Federal del Trabajo establece que los beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen no sólo para los miembros del sindicato contratante, sino para todos --- aquellos trabajadores que presten sus servicios en la negociación de que se trate, salvo pacto en contrario, como lo establece el Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

"Las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo que rige en la Empresa o establecimiento, se extenderá a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario, consignada en el Contrato Colectivo de Trabajo".⁽⁷³⁾

El mandato termina por revocación a voluntad y sin responsabilidad del andante, el contrato de trabajo, no puede ser libremente rescindido y menos sin responsabilidad para el patrón.

-
- 71.- Bermudez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. México 1982. p. 209
 - 72.- Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Edición 57. p.p. 187
 - 73.- Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Edición 57. p. 116.

TEORIA DE LA GESTACION DE NEGOCIOS:

Otra de las teorías que se han elaborado por algunos autores, es la relativa a asimilar el Contrato Colectivo de Trabajo con el Contrato Civil de la gestión de negocios, en esta teoría se establece o se supone que los Sindicatos obreros actúan al celebrarse el Contrato Colectivo como gestores de negocios, respecto de los trabajadores y en su caso lo mismo acontece con -- los sindicatos patronales respecto de los patrones, más si es cierto que esta explicación salvaba la objeción, relativa a las funciones sindicales, daba origen a otras y así nos encontramos con que la gestión de negocios produce un beneficio respecto de quien se hace y sí efectivamente de la celebración del Contrato Colectivo resulta beneficio para la masa de los trabajadores, éste es Colectivo y no especialmente Individual y a veces uno y otro -- son opuestos y respecto de los patrones, si le dijéramos a un patrón que el Contrato Colectivo que firmó su Sindicato o su representante son un beneficio para él, nos respondería que por el contrario, dicho Contrato le resulta perjudicial para sus intereses, pues como lo vemos en la práctica, los patrones casi nunca firman Contratos Colectivos de Trabajo por su propia voluntad, pues casi siempre la firma del Contrato Colectivo de Trabajo es la consecuencia de un Pliego de Peticiones, presentado por el Sindicato y por medio del cual se exige del patrón que firme dicho Contrato y algunas ocasiones en que hay necesidad de que se le declare la huelga, para que después de dicha presión acepte discutir dicho Contrato.

Por otra parte, la gestión supone silencio para el beneficiario y ello no se compagina con las situaciones que se presentan al celebrarse el Contrato Colectivo de Trabajo, por las razones expuestas con anterioridad.

Estipulación a favor de terceros: El principal sostenedor de esta teoría es Barthelemy Raynaud, "según la solución dada por la teoría en epígrafe el sindicato obrero como estipulante, en el Contrato Colectivo con los empleadores o con el Sindicato patronal, una serie de condiciones que son las cláusulas establecidas en beneficio de terceros; ésto es, en beneficio de los individuos pertenecientes al Sindicato". (74)

Basta acentuar que muchas veces las condiciones inscritas en los Contratos Colectivos, no son favorables, ni dan beneficio a terceros, para que se vea la debilidad de esta teoría.

Dentro de los anteriores términos, se coloca el Contrato Colectivo, el Sindicato que celebre un Contrato con un patrón, vendría a ser un estipulante que estipula con el promitente (patrón), una prestación en favor de un tercero beneficiario, que en este caso vendría a ser dentro del cuadro anterior, la masa de los obreros.

Para refutar esta teoría, salta a la vista que el tercero puede renunciar al beneficio y en el Contrato Colectivo, los beneficios que se estipulan a favor de terceros, son irrenunciables, en nuestra legislación del trabajo existen preceptos expresos que declaran nulas las renunciaciones de derechos o prerrogativas que favorezcan a los trabajadores, de acuerdo con la Constitución en su Artículo 123 Fracción XVII inciso h. Así como el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

74.- Bermudez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. México 1982. p.210

La teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional de Nest: Supera la deficiencia de que los trabajadores fueran terceros a la Asociación Profesional, pero deja el problema de que los trabajadores y el patrón puedan llegar a acuerdos distintos de los pactados por el Sindicato contratante.

DOCTRINAS DE TRANSICION.

El Maestro Chales de Vischer: "Estima que el Contrato Colectivo, es un derecho autónomo que se impone al grupo obrero y al empresario y cuyo origen es un Contrato ente una asociación profesional de trabajadores y un empresario, es la ley de grupo o unidad económica, fundamenta la teoría de la personalidad moral real". (75)

La asociación obrera toma parte en el Contrato Colectivo con personalidad jurídica real, por lo que en la Asamblea se discuten las bases y conveniencias del Contrato, la Directiva las discutirá con la empresa y la asamblea las aprueba.

El profesor André Rovast. "Partió de la idea de solidaridad social y de la necesaria subordinación de los intereses individuales a los colectivos, obligaba sin embargo a los que lo había celebrado. (76)

En la segunda década del siglo pasado "El jurista León Duguit, se atiene a afirmar una nueva concepción del derecho y con ello justifica en gran -

-
- 75.- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Coparmex 1972. p. 412
76.- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Coparmex 1972. p. 413.

parte la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo, acerca del cual propone se le denomine "Convención Colectiva de Trabajo" y que la misma por su origen no era más que un acto-uni6n, especie de los actos plurilaterales y por sus efectos era un acto-regla o sea creador del derecho objetivo.

Sostiene que las convenciones colectivas de trabajo, es en general un Convenio para poner fin a una huelga o prevenirla, celebrado entre los representantes patronales o los representantes obreros y sirve para determinar -- las condiciones segun las cuales podran celebrarse en el futuro lo que se -- llama el Contrato Colectivo de Trabajo, es la convencion que determina la regla general o sea la Ley, segun la cual deberan otorgarse en el futuro los -- Contratos Individuales de Trabajo". (77)

El Maestro Cannelutti: "Sostuvo que el Contrato Colectivo no era un -- Contrato, ni un Reglamento, sino un tertium genus, tiene la mecánica del Contrato y la dinámica del Reglamento, tiene cuerpo de Contrato y espíritu de -- Ley". (78)

El Contrato Colectivo europeo, es distinto del Contrato Colectivo mexicano, aquel es un Contrato Normativo, éste es un Contrato de Ejecución, que deberá regular las condiciones de trabajo.

Para no ahondar más en este tema, finalmente comentaremos la opinión -- del Maestro Mario de la Cueva, que después de haber estudiado las principales teorías a este respecto: Civiles, intermedia y sociales, determina la --

- 77.- Bermudez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho de Trabajo. Edición Cárdenas. 1a. Edición 1978. p.o. 154, 155.
78.- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Coparmex 1972. p. 414.

naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo afirmando: "Es una --
Institución del Derecho Público, que es la norma que reglamenta la organiza
ción y actividad del poder público"⁽⁷⁹⁾ la clasifica también de fuente autóno
ma del derecho objetivo que resulta de un acuerdo de voluntades a la que de
be reconocer la condición contractual en un concepto dilatado de lo que es -
Contrato.

Constituye la expresión de un derecho de clase en la medida en que su -
celebración es obligatoria para el patrón y debe contener normas más favora
bles para los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa
en el momento de su celebración.⁽⁸⁰⁾

El Contrato Colectivo de Trabajo en México, es un Contrato de Ejecución.

En la lucha por la definición de los caracteres y naturaleza del Contra
to Colectivo en nuestro país, existen dos corrientes opuestas, una de ellas
sostenidas por el señor Licenciado Vicente Lombardo Toledano y que establece
que el Contrato Colectivo de Trabajo es un Contrato de Ejecución, la otra te
sis es sustentada por el señor Licenciado Emilio Portes Gil y por otras tra
dadistas, en dicha tesis, se sostiene que el Contrato Colectivo de Trabajo -
mexicano es fundamentalmente normativo.

a) TESIS DE PORTES GIL.

Como Gobernador y posteriormente presidente interino de la República, -

79.- De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. p.619

80.- De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. p.p.
612, 625.

el Lic. Portes Gil, mismo que presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo a la Convención obrera-patronal en noviembre de 1928.

El Artículo 23 del proyecto mencionado decía: "Contrato Colectivo es el celebrado por agrupaciones de trabajadores reconocidas por la Ley".

En el capítulo sexto Artículo 57 de dicho proyecto, se establecía: "Del Contrato Ley", es un Convenio en virtud del cual los representantes de un -- Sindicato o de un grupo de trabajadores no sindicalizados y un patrón o va-- rios fijan las condiciones de trabajo que deberán tener los Contratos Indivi-- duales y Colectivos que se celebren en determinado establecimiento de indus-- tria o región en su caso o entre patronos y trabajadores de una profesión ar-- te u oficio. (81)

Como se ve por lo establecido por los dos Artículos anteriormente cita-- dos, se autorizaba inclusive a grupos de trabajadores que no estuvieran sin-- dicalizados para fijar condiciones de trabajo, por otra parte las caracterís-- ticas del Contrato Normativo de tipo europeo, aparecen en dichos conceptos.

b). TESIS DE LOMBARDO TOLEDANO.

El Sindicato o el grupo de trabajadores, cuando celebra el Contrato Co-- lectivo de Trabajo, no hace sino proteger en términos generales, ciertos in-- tereses obreros, no pacta para sus miembros porque el patrón tiene el dere-- cho de celebrar los Contratos Individuales de Trabajo con los obreros del -- Sindicato o del grupo con quien haya celebrado el Contrato Colectivo o bien

Sl.- Exposición de Motivos. Proyecto Portes Gil. p. 87

sionales de los trabajadores a la empresa, el que elige a los obreros y califica sus derechos de trabajo, de acuerdo con sus aptitudes, condiciones, --- etc., especificados en el Contrato; ésto es, el Contrato Colectivo de Trabajo, es un derecho puramente de los obreros sindicalizados al trabajo.

DIFERENCIAS QUE EXISTEN DE ESTAS TESIS.

Entre la tesis del Lic. Lombardo Toledano que nos habla del Contrato de Ejecución y la del Lic. Portes Gil, que nos habla del Contrato Colectivo como un Contrato Normativo, consiste en la naturaleza misma del Contrato Colectivo.

La primera tesis nos establece que el Contrato Colectivo de Trabajo mexicano, no es un verdadero Contrato de Trabajo, por lo cual dicho Contrato lo único que establece son normas mediante las cuales se establecerán los Contratos Individuales de Trabajo, las obligaciones que el Contrato Colectivo - hace nacer, en consecuencia sólo comienza cuando los contratantes o sus representantes lleguen a celebrar entre sí Contratos Individuales de Trabajo.

En nuestro país no sucede ésto, pues precisamente pasa todo lo contrario, según lo hemos visto por la tesis contraria, ya que en el momento mismo en que se firma un Contrato Colectivo, en donde con anterioridad hubieran habido Contratos Individuales desapareciendo los mismos, ya que el Contrato Colectivo de Trabajo, establece las mejores condiciones de trabajo y el Individual deja de tener una relación contractual de carácter personal, asumiendo la obligación de carácter colectivo, de acuerdo con las bases estipuladas en

el Contrato Colectivo.

La segunda tesis sostiene que en el Contrato Colectivo se estipulan --- obligaciones exigibles, por virtud del mismo Contrato, lo cual sucede en --- nuestro país.

En México el Contrato Colectivo es una figura diferente a las convenciones colectivas de trabajo que conoce la doctrina europea, porque en nuestro país como lo sostiene el Lic. Lombardo Toledano, los Contratos Individuales son suplentados por el Contrato Colectivo, esta forma no es una reglamenta-- ción de condiciones, a la cual se tienen que sujetar los Contratos Individuales, es más bien un Contrato con funciones de ejecución, ya que en él se pagan todas las condiciones de trabajo, por ejemplo de lo asentado, tenemos la siguiente disposición.

El Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, nos establece que el Contrato Colectivo de Trabajo contendrá:⁽⁸³⁾

- I. Los nombres y domicilio de los contratantes.
- II. Las empresas y establecimientos que abarque.
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada.
- IV. Las jornadas de trabajo.
- V. Los días de descanso y vacaciones.
- VI. El monto de los salarios.
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento.

83.- Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. 57a. Edición. México 1988. p. 186.

- VIII. Disposiciones sobre capacitación y adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley.
- X. Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Claramente se desprende del Artículo anterior, que en el Contrato Colectivo de Trabajo no se va a establecer una reglamentación para los Contratos Individuales, sino que en la misma forma ya se está especificando el contenido del mismo Contrato Individual, puesto que en el Contrato Colectivo de Trabajo se fijan todos aquellos puntos que son materia del Contrato Individual.

El Contrato Colectivo mexicano, difiere del tipo europeo en que éste es esencialmente normativo, establece normas o bases generales que rigen a los futuros Contratos Individuales, en tanto que el nuestro es de ejecución por cuanto se reglamenta, únicamente los derechos y obligaciones de las partes contratantes; es decir, regula las condiciones de trabajo entre obreros y patrones, en consecuencia sus efectos son distintos de la llamada convención normativa, ya que tiene características propias que lo diferencian de cualquier otra legislación, por lo cual podemos considerarlo como un Contrato sui-generis.

C A P I T U L O I I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU COMPOSICION

- a). ENVOLTURA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
 - 1. NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
 - 2. DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
 - 3. REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
 - 4. MODIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
 - 5. TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- b). ELEMENTO NORMATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- c). ELEMENTO OBLIGATORIO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- d). ELEMENTO CATEGORICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- e). VIOLACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- f). CONCEPTO Y TIPOS DE CONFLICTOS.
 - 1. CONFLICTOS JURIDICOS.
 - 2. CONFLICTOS ECONOMICOS
 - 3. CONFLICTOS INDIVIDUALES.
 - 4. CONFLICTOS COLECTIVOS.

a). ENVOLTURA PROTECTORA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Para elaborar un estudio de lo que es la composición del Contrato Colectivo de Trabajo, es indispensable hacer referencia a algunas de las principales clasificaciones propuestas por importantes tratadistas, que toda su vida la han dedicado al estudio de nuestra materia.

Los tratadistas nacionales, coinciden en señalar que son tres los -- elementos que componen al Contrato Colectivo de Trabajo.

- a).- Envoltura protectora.
- b).- Elemento normativo.
- c).- Elemento obligacional.

El ilustre tratadista Mario de la Cueva, integra un cuarto elemento que lo denomina "ocasional".⁽¹⁾

La clasificación del Maestro de la Cueva, se inspira y sigue la doctrina alemana, primera exposición sobre este punto.

- a). La envoltura protectora: Este elemento se forma por el campo - de aplicación del Contrato, a partir del cual empieza a surtir sus efectos, duración, revisión, suspensión, terminación.
- b). Elemento normativo: Son el conjunto de cláusulas que estable-- cen las condiciones de trabajo.

1.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. p.p. 305, 306.

c). Elemento obligacional: Es aquel que se encuentra integrado por las normas que hacen efectivo al Contrato Colectivo de Trabajo y por lo que respecta al derecho mexicano, menciona las cláusulas de exclusión y otros privilegios sindicales.

d). Cláusulas o elemento ocasional: Son aquellas cláusulas no indispensables en el Contrato y que se refieren a circunstancias especiales que pueden presentarse en el desarrollo del Contrato mismo, ratificación ante la Junta, etc.

De lo anterior se desprende que el Maestro de la Cueva, da una importancia secundaria al elemento ocasional en razón a la naturaleza de las mismas.

La clasificación que formula la Organización Internacional del Trabajo referente a la materia, objeto del Contrato Colectivo, fija dos especies de Cláusulas.

- a). Las que rigen condiciones de trabajo.
- b). Las que regulan derecho y obligaciones de las partes.

Las primeras son subjetivas y las segundas adjetivas, o como señala Krotoschin, tienen carácter objetivo las normativas y subjetivo las contractuales.⁽²⁾

También puede clasificarse dicho contenido, agrupando las Cláusulas del Contrato Colectivo, de acuerdo con el Maestro Euquerio Guerrero⁽³⁾ de la

2.- Cabanellas, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. p. 320.

3.- Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. p.p. 305, 306.

siguiente manera:

- a). Normas que regulan la manera de realizar el trabajo.
- b). Cláusulas referentes a prestaciones fundamentalmente económicas.
- c). Normas administrativas referentes a las facultades y manejo de las empresas.

Desde este punto de vista creo con certeza que para el estudio de la composición del Contrato Colectivo de Trabajo, debemos adentrarnos al análisis del elemento denominado "categórico" y que los estudiosos de esta materia no lo ha contemplado como un elemento del Contrato Colectivo de Trabajo, nos referimos a este elemento tan importante en el cual se pactan los salarios por cuota diaria de los trabajadores y sin él mismo, no surtiría, ni produciría ningún efecto jurídico el Contrato Colectivo, como se analizará posteriormente.

De acuerdo con lo anterior, el Contrato Colectivo de Trabajo, debe de abarcar cuatro elementos, mismos que lo integran como tal.

- a). Envoltura protectora.
- b). Elemento normativo.
- c). Elemento obligacional.
- d). Elemento categórico.

a).- La envoltura protectora es aquel elemento donde se incluyen aquellas estipulaciones que definen el propósito del Contrato y las partes que intervienen en él para su celebración, así como todo lo relacionado con

su vigencia, en el tiempo como en el espacio, de igual forma contiene las --
Cláusulas relativas a su nacimiento, duración, modificación, terminación del
Contrato Colectivo, conteniendo el ámbito de aplicación; ésto es, en la Em--
presa o establecimiento donde se aplicará y regulará las relaciones obrero-
patronales de los mismos.

NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- Daremos una breve explicación con respecto al nacimiento del Con--
trato Colectivo de Trabajo, ya que en los capítulos siguientes nos adentrare
mos al estudio del mismo.

Así vemos que los Contratos Colectivos de Trabajo, pueden nacer a la
vía jurídica por tres vías a saber.

- a). Vía voluntaria (mutuo consentimiento).
- b). Vía ordinaria.
- c). Vía de huelga.

NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR VIA VOLUNTARIA

Por lo que hace al nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, los
únicos que pueden pedir o exigir la firma de un Contrato Colectivo son los -
Sindicatos legalmente constituidos y nunca las coaliciones de trabajadores o
éstos en forma individual.

En la celebración del Contrato Colectivo, deberá siempre tener pre--

sente que sus disposiciones regirán únicamente para el futuro y no podrán -- afectar derechos adquiridos de los trabajadores, ni prestaciones ya devengadas, así como no se podrán estipular condiciones menos favorables para los - trabajadores, que las establecidas por la Ley, aunque ambas partes estuvie-- sen de acuerdo, como se mencionó anteriormente, no podrán señalarse presta-- ciones o derechos menores a los mínimos señalados por la Ley Federal del Tra-- bajo.

Así vemos que el Contrato Colectivo de Trabajo puede nacer a la vida jurídica por mutuo consentimiento o vía voluntaria, debemos entender por és-- to que ambas partes, Sindicato y Patrón, dan su voluntad para firmar el Con-- trato Colectivo de Trabajo que va a regular las relaciones obrero-patronales del centro de trabajo.

NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR VIA ORDINARIA

Acorde con nuestra legislación, cuando los trabajadores miembros de una Empresa, solicitan del patrón la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, el empresario tendrá la obligación de celebrar y firmar el Contrato Colecti-- vo con sus trabajadores, ya que es un derecho constitucionalmente instituido.

En relación con lo que se comenta con anterioridad, el Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, nos establece: "que el patrón que emplee tra-- bajadores, miembros de un Sindicato o que se afilien a él, tendrán la obliga-- ción de celebrar con éste, cuando lo soliciten, un Contrato Colectivo de Tra--
bajo. (4)

4.- Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. 57 Edición. p. 187

ESTO
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Del Artículo anteriormente descrito, nos establece y habla de "trabajadores", entendiendo por ésto que basta que existan dos trabajadores sindicalizados o que ingresen a un Sindicato para que con ésto se obligue al patrón a que firme un Contrato Colectivo de Trabajo por vía ordinaria, en su caso el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sea Local o Federal, dependiendo de la competencia de la empresa, podrá firmar el Contrato Colectivo de Trabajo por rebeldía del patrón.

Por esta vía se exige al patrón la firma del Contrato Colectivo cuando los Sindicatos carecen del interés profesional de los trabajadores de un centro de trabajo; ésto es, del requisito de mayoría.

NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR VIA DE HUELGA

Por cuanto a obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo a que se refiere la Fracción II del Artículo 450 para que nazca a la vida jurídica, es necesario que la Organización Sindical emplace a huelga al establecimiento, debiendo cubrir con los requisitos establecidos por el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, nos referimos a los requisitos de fondo y forma.

Además del requisito de mayoría, ya que en caso contrario, al no contar el Sindicato emplazante con el mayor interés profesional de los trabajadores, la huelga podría ser inexistente y por ende, la solicitud de firma del Contrato inoperante e improcedente.

Esta vía que hemos comentado brevemente, es el tema central del pre

sente trabajo, por lo que se estudiará y se hará un análisis detallado de la misma en el capítulo correspondiente.

Estos Contratos Colectivos, que nacen a la vida jurídica, necesariamente deberán contar con un mínimo de requisitos legales, los cuales se encuentran establecidos en nuestra Ley Federal del Trabajo y si faltara alguno de éstos, no tendría el carácter de Contrato Colectivo, sino otro tipo de Convenio y éstos serían nulos.

En cuanto a los requisitos legales que mencionamos anteriormente, -- son los siguientes:

- a). Nombre y domicilio de los contratantes.
- b). La Empresa o establecimientos que abarquen.
- c). Duración.
- d). La jornada de trabajo.
- e). Días de descanso.
- f). Vacaciones y aguinaldo.
- g). Cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento.
- h). Monto de salarios.
- i). Bases para la integración de Comisiones Mixtas.
- j). Que se celebre por escrito y triplicado.
- k). Ratificación y depósito ante las Juntas competentes.

En relación con el contenido de nuestra Ley Federal de Trabajo, éste señala expresamente que en los Contratos que no se pacten los salarios, éstos, no producirán los efectos de Contrato Colectivo, elemento que lo anali-

zaremos posteriormente en este capítulo.

DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Segundo elemento que forma parte de la envoltura protectora del Contrato Colectivo de Trabajo, así vemos que el Artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo, dispone: "que el Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por Tiempo Determinado, Tiempo Indefinido y para Obra Determinada"⁽⁵⁾

El precepto al que ya hemos hecho referencia con anterioridad, encontramos una relación íntima con los preceptos invocados por el Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, ya que nos establece los mismos tipos de duración de los Contratos Individuales de Trabajo.

Dadas las condiciones normales de la contratación colectiva, casi la totalidad de los Contratos Colectivos de Trabajo, generalmente celebran por Tiempo Indefinido.

Toda vez que es más práctico y se ha considerado que es más conveniente el elaborar Contratos por Tiempo Indefinido, con el objeto de que no haya que elaborarse en el momento en que éste venza, hacer un Contrato de -- nueva creación, como sería el caso con los Contratos Colectivos celebrados -- con una duración de Tiempo Determinado, sino que si se trata de un Contrato Colectivo por Tiempo Indefinido, éste se revisaría periódicamente, dependiendo del tipo de revisión, ya que en un período se revisa el Contrato en general y en el otro, revisión salarial, como lo establece la Ley Federal del --

5.- Climent Beltran, Juan Lic. Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge 4a. Edición. México. p. 263.

Trabajo.

En cuanto a la duración de los Contratos Colectivos de Trabajo, con duración de Obra Determinada, este tipo de Contrato, es muy usual que él mismo se celebre con Empresas Constructoras, dado que surtirá sus efectos durante el tiempo que dure la obra y al finalizarse la misma, fenece dicho Contrato Colectivo.

REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Tercer elemento que forma parte de la envoltura protectora del Contrato Colectivo de Trabajo, la revisión se caracteriza por la existencia, vigencia y observancia del Contrato Colectivo, significando el éxito de la negociación colectiva, por el contrario su fracaso implica la existencia de conflictos que pueden llegar a ser tan graves como la huelga o el cierre total de la empresa, esta Negociación Colectiva, es un proceso bipartito de toma de decisiones, con el fin de llegar a convenir en un conjunto de normas que regulen y establezcan la armonía entre Empresa y la clase trabajadora.

El Contrato Colectivo, es el fruto de las negociaciones, siendo aquel Convenio que contiene una serie de "cláusulas", que regularán la vida de una empresa, estos acuerdos procuran hasta donde es posible suavizar las tensiones originadas por la diversidad de intereses de las partes.

La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo puede ser de dos clases: Voluntaria y obligatoria. (6)

6.- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Coparmex. p. 419.

- a). La revisión voluntaria puede solicitarse lógicamente en cualquier tiempo y lugar si las partes están de acuerdo en revisar el Contrato.
- b). La revisión obligatoria es procedente, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, siempre que se solicite con 60 días antes por lo menos: I. Del vencimiento del Contrato Colectivo por Tiempo Determinado, si éste no es mayor de dos años. II. Del transcurso de dos años, si el Contrato Colectivo por Tiempo Determinado, tiene una duración mayor. III. Del transcurso de dos años, en los casos de Contrato por Tiempo Indeterminado o por Obra Determinada, para el cómputo de este término, se estará a lo establecido en el Contrato Colectivo y en su defecto a la fecha de su depósito

Por decreto presidencial del 27 de septiembre de 1974, se introdujo el Artículo 399 bis, en el que se manifiesta que los Contratos Colectivos, serán revisables cada año, por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria y que la solicitud de la revisión deberá de hacerse por lo menos con 30 días de anticipación del cumplimiento de un año transcurrido, desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo de Trabajo. (7)

Asimismo, la Ley establece mediante apercimiento expreso, que si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos antes señalados, el

7.- Diario Oficial de la Federación. 27 de septiembre de 1974. p. 5. (Decreto Presidencial).

Contrato Colectivo de Trabajo, se entenderá por prorrogado, por un término -
igual o continuará Indeterminado.

Sin embargo, la Jurisprudencia, nos manifiesta lo siguiente:

"CONTRATO COLECTIVO.- No hay límite de tiempo, para solic
tar la revisión de los Contratos, si bien es verdad, que
cuando pretende revisarse un Contrato Colectivo de Traba-
jo, debe de solicitarse la revisión en los términos del -
Artículo 56 (hoy 399, 399 bis) de la Ley Federal del Tra-
bajo, por lo menos 30 y 60 días antes del ofrecimiento, -
ello no significa que si se ha pasado ese plazo, los tra-
bajadores pierden ese derecho a pedir la revisión del Con
trato, pues en ese caso, el efecto únicamente sería el que
durante la tramitación de la revisión, se aplicara lo que
dicho precepto estatuye, o sea que quede en vigor el Con-
trato de cuya revisión se trate, pero los trabajadores --
conservarán el derecho que establece el Artículo 260 Frac
ción III de la Ley Federal del Trabajo, para emplazar a -
huelga, sino obtienen del patrón, al terminar el período
de vigencia de un Contrato, la revisión del mismo".(8)

En relación a la revisión, es importante subrayar qué sujetos pueden
solicitarla:

I. Si se celebró por un solo Sindicato de trabajadores o por un so

8.- Jurisprudencia. Séptima Epoca, Quinta Parte, Volúmen 14, pág. 27. Amparo
416611969. Grandes Talleres de Mármoles. J. Annunzio. Unanimidad 4 votos.

lo patrón, cualquiera de las partes puede solicitarla.

II. Si se celebró por varios Sindicatos, la revisión se hará siempre que la solicite el 51% de la totalidad de los miembros de los Sindicatos por conducto de sus representantes.

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% del total de los trabajadores afectados por el Contrato.

Esta última, en la práctica no se da, ya que difícilmente un patrón solicita la revisión del Contrato Colectivo, habida cuenta que dicha negociación colectiva, significaría un aumento de prestaciones y éstas son los logros y conquistas obreras y no por el consentimiento de las empresas.

No es por demás hacer notar que las partes pueden en cualquier momento, proceder a la revisión del Contrato, siempre que se pongan de acuerdo para ello.

Así vemos que en la práctica no se dan los supuestos de la prórroga de los Contratos Colectivos de Trabajo, ya que aquéllos Sindicatos que no hubieran solicitado su revisión en los términos establecidos por los Artículos 399 y 399 bis; ésto es, en un período mínimo de 60 días para revisiones generales y 30 días para las revisiones salariales, de inmediato emplazan a las empresas a huelga, por supuestas o efectivas violaciones al clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo y con lo cual logran la revisión al Contrato.

También pueden los trabajadores representados por un Sindicato, promover una revisión al Contrato Colectivo de Trabajo, sin sujetarse a los términos o plazos establecidos por los Artículos 399 y 399 bis, con fundamento en lo establecido por el Artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, ya que él mismo, dota a los trabajadores a emplazar una revisión anticipada, a fin de modificar las Cláusulas de dichos Contratos cuando haya un aumento en el costo de la vida o que existan condiciones económicas que así lo justifiquen, conociéndolos como emplazamientos de desequilibrio salarial o económico, con la peculiaridad de que la solicitud de revisión, deberá tramitarse con arreglo a los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

MODIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Se puede realizar o efectuar modificaciones a los Contratos Colectivos de Trabajo, siempre y cuando exista voluntad de las partes.

Cuando por cualquier circunstancia, existan diferencias o deficiencias, en una o varias Cláusulas del Contrato para algunas de las partes, éstas de común acuerdo en estos casos, celebrará por medio de un Convenio por escrito, las modificaciones de las Cláusulas de las que se trate, por lo que las partes deberán depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea Local o Federal, dependiendo de la Jurisdicción de la empresa y dicho Convenio deberá ser ratificado, a fin de que surta sus efectos jurídicos.

TERMINACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

La terminación del Contrato Colectivo de Trabajo por disposición expresa de la Ley, concluye de acuerdo con los supuestos establecidos por el Artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice: "El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento.

II. Por terminación de la obra.

III. En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el Contrato Colectivo de Trabajo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Estudiaremos estos casos y supuestos en que descansa este Artículo.

Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo por mutuo consentimiento. Las partes de común acuerdo, pueden dar por terminado el Contrato Colectivo de Trabajo, en esta hipótesis, si no hay el acuerdo de voluntades, el Contrato Colectivo no termina (se requiere la voluntad de los trabajadores).

Así observamos que en esta Fracción, si prevalece la máxima civilista de que, no puede quedar al arbitrio de uno de los contratantes el cumplimiento de los Contratos.

Si el patrón denunciara el Contrato en forma unilateral, el Sindicato le estallarfa la huelga, si lo diera por terminado, el Sindicato también en forma unilateral afectaría el interés profesional de sus agremiados, no tanto por las prestaciones presentes al momento de la terminación, las cuales tendrían que respetarse, sino por la imposibilidad de obtener a futuro mejores condiciones de trabajo, pero fundamentalmente porque al patrón le puede interesar vivamente conservar su vigencia, para evitar quedar a merced de cualquier otro Sindicato que podría estallarle una huelga por firma de Contrato Colectivo. (9)

Terminación del Contrato Colectivo por terminación de la obra. El Contrato Colectivo, al igual que el individuo, pueden celebrarse de tres formas, como lo manifestamos anteriormente.

Por lo que consideramos lógico la causa de terminación, pues agotado o extinguido su objeto del Contrato; esto es, la materia que le dio origen, no tiene porque subsistir, por consiguiente termina sin ninguna responsabilidad para el patrón.

Consideramos que en este tipo de terminación, es necesario no confundirnos con el vencimiento del término, ya que si subsiste su objeto, el Contrato Colectivo no puede terminar, ya que aunque no se hubiera pedido su revisión, él mismo se prorrogaría.

Terminación del Contrato Colectivo por cierre de la Empresa. Vemos

9.- Ramírez Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Editorial Pac. Segunda Edición. México. p. 120.

que el cierre de una empresa puede ser parcial o total, pues bien cuando la terminación por cierre, afecta a toda la empresa, se produce la terminación del Contrato Colectivo, sin responsabilidad para el patrón, de afectar la - terminación a una parte por cierre de la empresa, únicamente, no termina el Contrato Colectivo de Trabajo y sigue aplicándose el Contrato en donde subsista la relación de trabajo.

b). EL ELEMENTO NORMATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

También llamado parte nuclear o total del Contrato Colectivo de Trabajo, comprende todas aquellas reglas en las que se previenen las condiciones generales de prestación de los servicios de los trabajadores en la empresa, aquí encontramos los derechos y obligaciones de las relaciones individuales.

Consideramos que el elemento normativo, es aquel relativo a las prestaciones incluidas dentro del mismo y constituyen la esencia del Contrato -- compuesto por las condiciones generales de trabajo que regularán la existencia de Contratos Individuales entre otras cosas.

El Maestro Baltazar Cavazos Flores⁽¹⁰⁾, afirma que el elemento normativo del Contrato Colectivo de Trabajo, comprende las condiciones mismas de trabajo de la empresa, asimismo hace mención a lo que la Ley establece, en relación al Contrato Colectivo, mismo que debe integrarse con el monto de salario, la jornada de trabajo, su duración o la expresión de ser por Tiempo

10.- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho de Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Editorial Coparmex. México 1972. p. 271

Indeterminado o por Obra Determinada, descanso, vacaciones y todas las demás estipulaciones que sean convenidas por las partes.

Consideramos que este tipo de Cláusulas contienen los derechos que las partes pactan a favor de sus agremiados; es decir, de los trabajadores y las mismas, se refieren principalmente a las jornadas de trabajo, vacaciones, descansos, aguinaldo, prestaciones que disfrutaban individualmente los trabajadores.

Este tipo de Cláusulas son mediatizadoras de los derechos de la clase trabajadora en la medida que trate de resolver el conflicto de clases a través de los logros sindicales y compensaciones de tipo económico.

Consideramos que estas Cláusulas tienen la característica de ser generales y de regular los Contratos Individuales, siendo éste el resultado de la sustitución que la contratación colectiva hace de la individualidad, algunos autores mexicanos como Mario de la Cueva⁽¹¹⁾ y Cavazos Flores, consideran que al elemento normativo, como el elemento esencial del Contrato, siendo además el criterio adoptado por la propia Ley al determinar que la ausencia del factor , salario por cuota diaria (tabulador) nulifica el Contrato, elemento que por su importancia lo trataremos más adelante.

En la práctica nos hemos dado cuenta que las negociaciones han centrado su interés en mejorar este tipo de condiciones de trabajo, con el fin de

11.- De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. p. 447

12.- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho de Trabajo en la Teoría y Práctica. Editorial Coparmex México 1972. p. 411

mejorar las condiciones de trabajo, con el fin de mejorar las condiciones y - niveles de vida de la clase trabajadora.

Consideramos desde nuestro punto de vista, que este elemento normativo es el nucleo central del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que en él mismo, se establecen las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajado--res y sus causahabientes, independientemente que también va a regular dere--cho no consignado en la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que las partes podrán establecer debidamente los requisitos que han de satisfacer, para que se actualicen tales derechos y fijar prestaciones inherentes a las obligaciones correlativas del patrón, así como se podrán fijar prestaciones en especie o en efectivo, fijando las condiciones de los montos en cantidades líquidas o bien fijando las especies de dichas prestaciones, sin que necesiten de un apoyo legalmente constituido, ya que las mismas serán logradas por el Sindicato Titular del Contrato Colectivo, a fin de favorecer a los trabajadores en su economía familiar o individual y de que tengan un mejor nivel de vida. Deberá de establecerse de igual manera, lo relacionado a la capacitación y - adiestramiento de los trabajadores.

c). EL ELEMENTO OBLIGATORIO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Maestro Mario de la Cueva, define al elemento obligatorio como la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la Convención, por consiguiente son las obligaciones de la empresa hacia el Sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquélla.

13.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. p.446.

Para el Doctor Baltazar Cavazos Flores, define al elemento obligatorio como el elemento donde se encuentran las Cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo, pensamos que la denominación del mismo puede fácilmente, conducir a suponer que todos los demás elementos del Contrato no son obligatorios, sino que todas las Cláusulas que lo integran, bien sean la envoltura o el normativo, son del suyo obligatorias, para las partes que lo han celebrado. ⁽¹⁴⁾

Así observamos que este tipo de Cláusulas son aquellas que reglamentan o determinan los derechos y obligaciones que se pacten en un Contrato Colectivo de Trabajo, a favor de las partes como personas jurídicas; es decir, el patrón y el sindicato.

Estos derechos y obligaciones se encuentran incluidas en los siguientes tipos de Cláusulas.

Cláusulas que facilitan la aplicación de los derechos de terceros; es decir, que para que los beneficios pactados en favor de los trabajadores puedan hacerse efectivos, se requiere de la intervención previa del Sindicato a fin de que su aplicación no lesione los intereses de cada trabajador y que se haga bajo el principio de equidad.

Por lo que respecta al derecho mexicano, mencionaremos como parte del elemento obligacional, las Cláusulas de exclusión de ingreso y separación, re

14.- Cavazos Flores, Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación de la -- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comparmex. p. 271.

glamento interior de trabajo y otros privilegios sindicales.

Así encontramos, que en los Contratos Colectivos de Trabajo, se encuentran algunas prestaciones en favor de los Sindicatos, tales como locales para establecer sus oficinas, pago de salarios de los Delegados Sindicales, cuotas de sus agremiados; es decir, cuotas sindicales, etc.

Para el Maestro Miguel Borrell Navarro, define a la Cláusula de Exclusión de Ingreso. "consiste en la obligación que asume el patrón de admitir en la empresa exclusivamente a trabajadores que sean miembros del Sindicato contratante, perdiendo el patrón la libertad de designar libremente a sus trabajadores. (15)

Para el Dr. Baltazar Cavazos Flores, define a la Cláusula de Admisión, como la Cláusula que obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores miembros de una agrupación sindical determinada. Por medio de esta Cláusula, el Sindicato tiene el derecho a cubrir las vacantes que se originen a los puestos de nueva creación. (16)

La Cláusula de Exclusión por separación, se encuentra consignada en el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice: "los Sindicatos de trabajadores, tienen derecho a pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del Sindicato, cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo, exista la Cláusula --

15.- Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Pac. pág. 311.

16.- Cavazos Flores, Baltazar. Las 500 preguntas más usuales sobre Temas La boraes. Editorial Trillas. p.p. 161, 162.

de exclusión.

Desde nuestro punto de vista, esta Cláusula consiste en la facultad de ordenar al patrón separe de la Empresa a cualquier trabajador miembro del Sindicato, que éste haya renunciado o haya sido expulsado del seno sindical.

Consideramos que esta figura jurídico laboral vigente en nuestro país, desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, contiene dos figuras a saber, por un lado pretende defender, proteger y fortalecer a las Organizaciones Sindicales, convirtiéndolas en Juez y parte y por otro lado evitar que los empresarios puedan utilizar a trabajadores afiliados a otro Sindicato, a fin de que el Sindicato Titular pueda cubrir los puestos de nueva creación y las vacantes existentes en la Empresa.

Consideramos y estamos de acuerdo con la mayoría de los estudiosos de esta materia que dichas Cláusulas de exclusión de ingreso y separación son anticonstitucionales, en primer lugar porque coartan la libertad al patrón de elegir libremente a sus trabajadores, por lo que no podrán seleccionar a su personal y por el otro lado, por el hecho de renunciar el trabajador al Sindicato o por haberse afiliado a otro Sindicato, atentan contra la libertad de trabajo y la libertad de asociación profesional y la libertad de asociación que la Constitución y la Ley consagran efectivamente el Artículo 123 Apartado "A" Fracción XVI dispone que "tanto los obreros, como los empresarios, tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos o Asociaciones Profesionales, etc."

La Ley Federal del Trabajo corroborando lo dispuesto por la Constitución, a este respecto nos dice el párrafo primero del Artículo 358 "que a -- nadie se le puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él. En el siguiente cuadro sinóptico, manifestamos por qué consideramos anticonstitucional la Cláusula de Exclusión.

- a).- CONTRARIA A LA FRAC. VI DEL 123 CONSTITUCIONAL.
(Impide el libre ejercicio de la libertad negativa de la Asociación Profesional).
- b).- CONTRARIA A LOS ARTICULOS 4o. y 5o. CONSTITUCIONALES.
(A ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si ésta es lícita).
- ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA EXCLUSION. c).- CONTRARIA A LOS ARTICULOS 14 y 16 CONSTITUCIONALES.
(Las Asociaciones de Trabajadores o de Patrones no puede erigirse en Tribunales para limitar el derecho a la libertad de trabajo, pues no pueden tener a la vez el carácter de Juez y Parte)
- d).- CONTRARIA AL ARTICULO 358 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
("A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él"),

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

El Maestro J. de Jesús Castorena, lo define como: El Reglamento Interior de Trabajo, es el instrumento que tiene por objeto establecer las nor-

mas a las cuales deberá sujetarse la ejecución o el desarrollo de los trabajos. (17)

Para el Maestro Guillermo Cabanellas, el Reglamento Interior es el que constituye un conjunto o colección de reglas concernientes al trabajo - que más se refieren a la ejecución de éste, que a Cláusulas de tipo convencional, constituyendo sanciones para el caso de violación de sus disposiciones por parte de los trabajadores. (18)

La definición legal se encuentra en el Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo: "Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. (19)

El formular el Reglamento Interior de Trabajo, es de mucha importancia por lo siguiente:

El Reglamento viene a reemplazar la acción arbitral por procedimientos regulares.

Permite la aplicación de sanciones, ya que sin éste, el patron sólo podría amonestar o rescindir la relación de trabajo, si la falta así lo justifica.

-
- 17.- Castorena, J. de Jesús. Manual del Derecho Obrero. 6a. Edición. México 1984. p. 225
 - 18.- Cabanellas, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. p. 466
 - 19.- Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. p.p. 269, 270.

tificara, pero no podría suspender a los trabajadores de sus labores temporalmente.

El Reglamento es considerado como un importante medio o vehículo de comunicación entre las partes de la relación de trabajo y para los trabajadores de nuevo ingreso sería más, en virtud de que requerirán de menos esfuerzo de acoplamiento en el centro de trabajo, si conocen el contenido del mismo dándole publicidad.

En la práctica, se ha demostrado que en una fuente de trabajo donde existe el Reglamento y él mismo ha sido distribuido entre las partes, los despidos disminuyen considerablemente, toda vez que son sabedores de sus derechos y obligaciones.

Consideramos desde nuestro punto de vista, que el Reglamento Interior de trabajo es el conjunto de normas obligatorias para las partes que tienen por objeto lograr una mejor ejecución de las labores en cada empresa.

El Reglamento Interior de Trabajo deberá depositarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean Locales o Federales, a fin de que surtan sus efectos legales.

En el Reglamento Interior de Trabajo se establecen las medidas de orden, seguridad, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, así como las respectivas sanciones en caso de incumplimiento, de esta manera el Reglamento Interior de Trabajo cumple con su finalidad de instrumento normativo -

para regular las labores internas de la empresa o establecimiento.

En la práctica sucede que los Sindicatos no son muy afectos a celebrar estos Reglamentos, ya que consideran a éstos como la fuente única de castigo y sanciones para sus trabajadores agremiados.

Así vemos que no es necesario que exista Sindicato en la Empresa, para que exista el Reglamento Interior de Trabajo y viceversa, se podrá celebrar el mismo con la representación mayoritaria de los trabajadores, o bien con el Sindicato Titular del Contrato Colectivo.

d). ELEMENTO CATEGORICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Nos referimos a este elemento tan importante y que los estudiosos -- del Derecho no lo han considerado como un elemento absoluto y que forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo y que sin este elemento, el Contrato no surte sus efectos jurídicos, aún cuando el mismo esté debidamente depositado ante las Juntas competentes, sean éstas Locales o Federales, en este elemento se van a plasmar y pactar los salarios por cuota diaria de los trabajadores, así como las categorías de los mismos, elemento indispensable para que nazca a la vida jurídica el Contrato Colectivo de Trabajo.

Lo hemos denominado categórico, ya que es un elemento decisivo y absoluto que forma una parte integral del Contrato y a falta de éste no surtirá sus efectos el Contrato Colectivo de Trabajo, aún cuando el mismo se encontrara depositado, ya que dicho Contrato sería nulo, dejando con esto al -

patrón a merced de que otro Sindicato le solicitara la firma del Contrato.

Etimología de la palabra salario⁽²⁰⁾ la voz "salario" derivada del latín (salarium, de sal, sal), que significa estipendio o recompensa que los señores dan a los criados por razón de su servicio o trabajo.

Por extensión se denomina con esta palabra el estipendio con que se retribuyen los servicios personales.

Llovera establece la siguiente definición. En sentido general equivale a la remuneración de trabajo, es toda retribución que percibe el hombre en cambio de un servicio que con su trabajo ha prestado en un sentido más restringido, es el beneficio obtenido mediante un trabajo que se hace a cuenta de otra persona⁽²¹⁾ y finalmente económicamente hablando, es la retribución que el obrero recibe de su patrón, en recompensa de su trabajo.

La definición legal, la encontramos en el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo y que lo define como salario, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.⁽²²⁾

El Licenciado Castorena, nos proporciona la siguiente definición: - Es la retribución del trabajo⁽²³⁾, por su parte el Maestro Mario de la Cueva, nos dice: El término salario es la retribución que debe percibir el trabaja

20.- Diccionario de la Real Academia de la Lengua.

21.- Sociología Cristiana. p. 208.

22.- Clément Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo. p. 139

23.- Castorena, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. p. 124.

dor por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana. (24)

En conclusión, podemos afirmar que el salario es un pago que recibe el trabajador de su patrón a título de retribución, recompensa o compensa---ción por su trabajo o por la fuerza del trabajo que ha prestado a la actividad de producción en la que fuera empleado.

Salario tabulado, es aquel que previamente se ha establecido como remuneración para una actividad o puesto determinado. (25)

En términos generales puede decirse que el salario es un elemento categórico del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, nos determina los requisitos para que un Contrato Colectivo de Trabajo surta sus efectos a par---tir de la fecha y hora de la presentación del documento ante la Junta de Con---ciliación y Arbitraje, salvo que las partes hubieran determinado una fecha ---distinta, por su parte el Artículo 393 menciona como requisito para que produzca sus efectos de Contrato Colectivo, al Convenio la determinación de los salarios (tabulador) expresando que si faltan las estipulaciones sobre ---jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, etc., se explicarán las disposi---ciones al respecto, contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Podemos afirmar que el elemento categórico que forma la concentra---ción de los salarios y por ende a falta de la estipulación de los salarios,

24.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. p. 294.

25.- Juan Palomar de Miguel. Diccionario para Juristas. p. 1218.

el Contrato Colectivo, no surte sus efectos jurídicos, por lo tanto los salarios deben de establecerse y determinarse dentro de dichos Contratos, a fin de que éstos surtan sus efectos.

Observamos que en la práctica existen infinidad de Contratos Colectivos de Trabajo, que los tabuladores de salarios no se encuentran vigentes, - dejando con ésto al patrón a merced de que puedan ser emplazados por firma - de Contrato, en virtud de que dichos tabuladores no han sido revisados, además de que los mismos ya son absoletos y no se encuentran vigentes, dando -- con ésto libertad a los Sindicatos a que soliciten la firma de Contrato, ya que de acuerdo con el Artículo 393, estos Contratos Colectivos no surten sus efectos y por lo tanto son nulos e inexistentes y los mismos carecen de validez y dado ésto, si existiera un emplazamiento a huelga que tenga por objeto obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo conforme a la Fracción II del Artículo 450 de la Ley Laboral y en términos de lo establecido - por el Artículo 923 con relación al 920 Fracción I, la Junta de Conciliación y Arbitraje sea Local o Federal, deberá darle trámite en caso de que existiera Contratos donde el tabulador de salarios no hayan sido revisados en su momento, ya que los mismos serían inexistentes y nulos y carecen de validez; - sin embargo, lo anterior en la práctica no sucede.

Por lo tanto, desde nuestro punto de vista, concluimos que debería - de reformarse el Artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo, ya que únicamente establece que los contratos que carezcan de tabuladores de salario, no -- surtirán sus efectos jurídicos y por ende carecen de validez, independientemente de lo anterior, también deberá establecerse, que dado que el salario - es de tracto sucesivo, cambiante día, a día, dada esta circunstancia, los ta

buladores de salarios, deben de estar vigentes de acuerdo con las revisiones salariales establecidas por el Artículo 399 bis y una vez que hayan sido revisados por las partes, se debe fijar un término no mayor de 30 días, a fin de que las partes lo depositen y ratifiquen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de que surta sus efectos jurídicos de Contrato, en caso contrario, dejar sin efectos dicho Contrato por carecer de validez y ser nulos.

VIOLACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La violación de cualquier Cláusula del Contrato, conduce inevitablemente al conflicto.

No todas las violaciones de las Cláusulas tienen las mismas consecuencias o repercusiones, ya que el incumplimiento de una de ellas apenas su pone una ligera fricción dentro de la fuente de trabajo; en cambio, la violación de las Cláusulas que integran el llamado elemento normativo, desarticulan el equilibrio indispensable entre los factores de la producción.

Si las partes son incapaces de ponerse de acuerdo, se hace necesaria la intervención de "un tercero" que concilie o arbitre las diferencias que se presentan. (26)

El Artículo 123 Fracción XX de nuestra Constitución previene: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno de gobierno".

26.- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Comparmex. p.p. 436, 437.

CONCEPTOS DE CONFLICTOS.

No existen en la doctrina muchas definiciones de este tema, pero a continuación mencionaremos las más sobresalientes:

Para el Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, define: "Que se entiende por conflicto en el Derecho de Trabajo, la coincidencia de dos o más deberes dentro de la relación de trabajo incapaces de ser ejecutadas o cumplidas simultáneamente en una o más relaciones de trabajo o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo."⁽²⁷⁾

El Maestro de la Cueva, expresa la imposibilidad de encontrar una fórmula perfecta, sino solamente aproximada al indicar que: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo."⁽²⁸⁾

Pérez Botija, expresa: "Con el nombre de conflictos laborales, se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, desde un paro en masa que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si ciertas empresas han impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados."⁽²⁹⁾

-
- 27.- Cepeda Villarreal, Rodolfo. Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo. Revista de Trabajo TXXX No. 119. p. 36
 - 28.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. p. 728
 - 29.- Pérez Botija, Eugenio. Cursos del Derecho del Trabajo. p.296.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que las oposiciones, choques, controversias, litigios que surgen entre las partes de una relación de trabajo, individual o colectiva, se considerarán como conflictos laborales.

TIPOS DE CONFLICTOS.

- 1.- CONFLICTOS JURIDICOS.- Son los que se refieren a la interpretación o cumplimiento de la Ley o del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2.- CONFLICTOS ECONOMICOS.- Son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo (fenómenos económicos de los factores de la producción).
- 3.- CONFLICTOS INDIVIDUALES.- Son los que atan intereses particulares independientemente del número de personas que en ellos intervengan.
- 4.- CONFLICTOS COLECTIVOS.- Son los que afectan intereses profesionales.

La violación de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo por parte del patrón pueden dar lugar a los siguientes conflictos:

- 1.- Si la violación se refiere únicamente a la interpretación o aplicación del Contrato, de la ley, o de la propia Cláusula, estaremos frente a un conflicto de naturaleza jurídica, y la "contraparte" puede acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que, mediante la vía ordinaria, se le exija al patrón la separación del daño causado.

- 2.- Si la violación se refiere a una Cláusula que afecte las condiciones de trabajo, su creación, modificación, revisión o terminación, el -- conflicto será de naturaleza económica y procede la acción sindical, inclusive por la vía de huelga.
- 3.- Si la violación afecta exclusivamente intereses individuales o parti-- culares, el conflicto será de naturaleza individual y;
- 4.- Si la violación afecta "intereses" de carácter profesional, estare-- mos entonces frente a un conflicto de naturaleza colectiva.

A este respecto podemos todavía añadir que los conflictos colectivos pueden ser a su vez de dos clases: De naturaleza jurídica o de naturaleza -- económica.

Un conflicto colectivo de naturaleza jurídica, sería aquel en el que la violación de las Cláusulas del Contrato trajeran como consecuencia una le-- sión al interés profesional del Sindicato Titular del mismo y que se deriva-- rá de la interpretación o aplicación de su Clausulado.

Un conflicto colectivo de naturaleza económica, se presentaría cuan-- do, afectándose intereses profesionales del Sindicato, se tratará de crear, modificar, suspender, revisar o terminar las condiciones de trabajo origi-- nalmente pactadas.

Ante la violación patronal del Contrato Colectivo de Trabajo, se pue-- den también presentar las siguientes hipótesis:

a).- Si la violación afecta intereses particulares, el obrero lesionado - en sus derechos puede acudir por sí mismo ante las Autoridades del - trabajo por la vía ordinaria o bien puede ser representado por el -- Sindicato al cual se encuentre afiliado.

b).- Si se atacan intereses profesionales, bien sea de carácter colectivo jurídico o colectivo económico, entonces procederá por parte del Sin dicato afectado, la acción ante las autoridades de trabajo por la -- vía ordinaria o bien por la vía de huelga.

¿Ante la violación del Contrato Colectivo de Trabajo, las partes po- drán solicitar la rescisión del mismo?.

Si las Cláusulas violadas implican un verdadero desequilibrio entre los factores de la producción, sería procedente un movimiento huelguís----- tico. (30)

En relación a las violaciones del clausulado, podemos resumirlo de - acuerdo a la gráfica del Dr. Baltazar Cavazos Flores y que es la siguen---- te. (31)

	<u>ENVOLTURA</u>	VIOLACION	Conflicto colectivo de natura- leza jurídica por vía ordinaria.
<u>CONTRATO COLECTIVO</u> <u>DE TRABAJO.</u>	<u>ELEMENTO</u> <u>NORMATIVO</u>	VIOLACION	Responsabilidad laboral, civil y penal por vía ordinaria o en plazamiento a huelga.
	<u>ELEMENTO</u> <u>OBLIGACIONAL</u>	VIOLACION	Conflicto colectivo de natura- leza jurídica por vía ordinaria.

30.- Cavazos Flores, Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación de la nueva Ley Federal del Trabajo. Coparmex 1971. p. 280.

31.- Cavazos Flores, Baltazar, Manual de Aplicación e Interpretación de la nueva Ley Federal del Trabajo. Coparmex 1971. p. 280.

C A P I T U L O I I I

LA HUELGA EN MEXICO

- a). ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.
- b). CONCEPTO DE HUELGA Y NATURALEZA JURIDICA.
- c). REQUISITOS DE LA HUELGA.
 - 1. FONDO
 - 2. FORMA
 - 3. MAYORIA
- d). TIPOS DE HUELGA.
- e). ETAPAS DE LA HUELGA.

a). ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN MEXICO.

Se puede decir que la historia del Derecho de Huelga, va íntimamente ligada con la historia del Derecho del Trabajo; la huelga siempre se ha considerado un elemento esencial de relevante importancia en el Derecho Colectivo Laboral, en sus inicios carecía de importancia, pues tanto los patrones - como los gobiernos las ignoraban como movimientos organizados, en épocas posteriores se consideró como un movimiento opuesto al orden social y por tanto se le prohibió, sus practicantes eran considerados delincuentes, hasta que - finalmente y como resultado de violentas luchas se reglamentó su práctica.

Como ya dijimos, el Derecho de Huelga reviste un aspecto de suma importancia dentro del Derecho del Trabajo y su evolución ha ido a la par de - la evolución de las Instituciones Sociales Mexicanas, y se ha perfilado como un derecho clasista, que corresponde preferentemente a la fuerza de trabajo como movimiento equilibrante de los factores de la producción, se trata de - una Institución permanente dentro del entorno laboral.

Cabe señalar que nosotros consideramos al Derecho de Huelga como un derecho que nivela los recursos de los factores de la producción, pero nunca como un derecho armonizador de los mismos, difiriendo en consecuencia del -- concepto esgrimado por el Maestro Francisco Ross Gámez⁽¹⁾.

En el caso del México pre-colombino y por tratarse de una Nación in-

1.- Ross Gámez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. p.629

cipiente que presentaría rasgos culturales propios y en virtud de que sus tierras se dividían entre diversas clases sociales, siendo propiedad de Reyes, nobles y común de los vecinos, encontramos una severa desigualdad social y económica entre las llamadas castas, ya que algunos vivían en la opulencia y los privilegios y otras en la esclavitud dada esta situación social, es difícil concebir la existencia de la industria o el capital como factores de la producción, sólo encontramos al trabajo, el cual se consideraba únicamente como una obligación existencial.

Es el caso, que en esta época no podemos encontrar una legislación laboral; sin embargo, a excepción de confeccionar los vestidos de las clases superiores de construir sus casas y cultivar sus tierras, que siempre fueron remuneradas, existió el principio de la libertad de trabajo, que era el resultado del mutuo acuerdo de quien prestaba sus servicios y quien los recibía, siempre con la idea de la percepción íntegra de la remuneración.

A pesar de lo anterior, en esta época, existieron los trabajos forzados, que estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos mayeques y los tames.

Los esclavos: Fue distinta a la esclavitud europea, a éstos se les concebía como personas humanas y no como cosas, podían tener un patrimonio, enajenar y adquirir bienes, aunque tenían la obligación de trabajar para el señor, también podían hacerlo en beneficio propio, asimismo, el hijo de un esclavo no nacía esclavo, las causas de la esclavitud reinaba en la comisión de un delito, el pacto del padre.

En cuanto a los siervos o mayeques: Eran aquéllos trabajadores del campo y a los mismos se les consideraba como una especie de esclavo del dueño de la tierra.

Por último tenemos a los tamemes: Que eran aquéllos que realizaban los transportes de cosas o personas, eran la clase más baja del pueblo y éstos sólo podían ejercitar esa actividad.

En la época colonial a la llegada de los conquistadores españoles y con la derrota de los pueblos nativos, Hernán Cortés, se enfrentó al reto de regular la manera en que la corona habría de explotar el trabajo a que se había condenado a los pueblos conquistados, motivo por el cual "estableció las bases para la explotación de los vencidos, dictó sus célebres ordenanzas que traen consigo" "muchos absurdos económicos"⁽²⁾.

Lo anterior fue la pauta para que España creara las llamadas Leyes de Indias, reflejo del pensamiento de la Reina Isabel La Católica.⁽³⁾

Estas fueron elaboradas para tutelar a los indios de México y Perú, en todas las manifestaciones y formas de relación, fueron profundamente humanas, reconociendo a los indios su categoría, de seres humanos, aunque en la vida social, política y económica fueron totalmente desiguales a los españoles, la realidad es que siguieron los esclavos y los siervos.

2.- Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. p. 325

3.- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho de Trabajo en la Teoría y en la Práctica. p.p. 65, 66.

Estas leyes legislaron en materia de trabajo, se reconoció la libertad de trabajo, el pago de salarios, descansos, estableciéndose sanciones a los que violaran dichas disposiciones.

No podemos perder de vista el entorno ideológico que determinaba la mentalidad de los europeos en los años de la conquista, como es sabido, el catolicismo que se encontraba estremadamente fortalecido, dictaba una severa condena a la esclavitud, desde su nacimiento que atacó severamente a esta Institución en el Imperio Romano, ésto provocó que el Monarca Carlos V hiciera una dura crítica a las llamadas ordenanzas, mediante su Institución del 23 de junio de 1523.

Sin embargo, como es de todos conocido, surgió en esa época, la encomienda como un sistema de organización económica, que distribuía las tierras y la fuerza de trabajo de los aborígenes, se les denominaba servicios personales obligatorios durante el siglo XVIII⁽⁴⁾.

Existieron industrias que se estructuraron con bases gremiales, cuyo antecedente directo es el gremio europeo decadente en Europa, en esa época, estas industrias gremiales gozaban de ordenanzas específicas hechas o aprobadas por los Virreyes y con un juez especial que velaba por su funcionamiento.

Los gremios estuvieron regidos por las ordenanzas que fueron dictadas por el Gobierno absolutista, para controlar la producción y la activi-

4.- Este sistema dejó huellas profundas en la economía rural de las naciones hispano-americanas vigentes, aún en América Latina.

dad de sus miembros, era una forma de gobierno de la producción y el consumo.

De esta manera podemos decir que la historia del trabajo en México, nace con la encomienda, época en la que surgen dos Instituciones de producción, que son el taller artesanal y el obraje capitalista, que no diferían mucho de la esclavitud y que estaban regidos por estrategias de explotación capitalista, ésto provocó que el 4 de julio de 1582, surgieran uno de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo realizado en contra del cabildo de la Ciudad de México, en este caso, la suspensión de labores que es un antecedente directo del paro-obrero y de la huelga, durando un período de 49 días, posteriormente surgieron actos similares hasta llegar a la gran rebelión que es la guerra de Independencia.

La libertad política obtenida mediante la guerra de Independencia, no proporcionó a los mexicanos la libertad de trabajo pues el fantasma del hambre o de servidumbre y servilismo imperaba en la mentalidad de la mayoría de los pobladores del país; sin embargo, la libertad de industria, originó una producción capitalista que a menor escala evocó la época de la revolución industrial inglesa; sin embargo, no es hasta la época de la reforma en que el Congreso Constituyente de 1956 decreta la libertad de trabajo dentro de la declaración solemne de los derechos del hombre, según veremos más adelante.

Entre tanto no podemos pasar por alto que dentro de los antecedentes de administración de fuerza de trabajo que Europa lega a las colonias Americanas, la Ley Le Chapelier de 1791 se constituye como una declaración de guerra a la clase trabajadora, originando que en 1810:

Los Artículos 410 y 414 del Código Penal Francés, condenará los movi-
mientos obreros, esta Ley inspiró las disposiciones de las Leyes Inglesas --
dictadas por el Parlamento 1789 y 1799⁽⁵⁾, que consideraban como una conspi-
ración a cualquier unión encaminada a obtener mejoras en las condiciones de
trabajo.

Estos hechos corresponden a la etapa histórica de la prohibición en
que la huelga era considerada un delito, fueron tres factores los que dieron
origen a esta prohibición, el primero fue el ascenso de la burguesía al po-
der, en segundo lugar la consagración de la propiedad privada como un dere--
cho natural, inviolable y sagrado del hombre del que nadie puede ser privado
y en tercer lugar como resultado de la política del poder, hacer todo carac-
terística del liberalismo económico de fines del siglo XVIII.

Posteriormente a esta época sobreviene el período de tolerancia deri-
vado de la reacción del movimiento obrero opresivo liberalismo económico in-
glés.

En esta época la libertad de asociación y movimiento a huelga care-
cía de un marco legal que la respaldara.

Encontrando en la Independencia que el país estaba en peores condi-
ciones que durante la colonia, los capitales extranjeros huyeron al exterior
y los nacionales no eran suficientemente sólidos, la pequeña industria casi
había desaparecido y la minería se encontraba en plena decadencia.

Los privilegios coloniales que poseían los españoles, simplemente -

5.- Aguilar M. Madrid 1929. La Libertad Sindical. p. 23.

cambiaron de dueño, adquiriéndolos los criollos y los mestizos a costa del trabajo de los indígenas, que siguieron siendo explotados pero con diferente amo.

Obtenida después la independencia política y pacificando el país, se inició la reestructuración del mismo, apareciendo grandes inversiones del capital extranjero, fomentadas por la protección gubernamental y por el auge de las corrientes liberal-individualista que permitieron más tarde la existencia de grandes monopolios industriales y latifundios que iban a tener su esplendor en la época porfirista.

En tal virtud, México no conoció un verdadero derecho del trabajo, pues en la primera mitad del siglo XIX continuó aplicándose el viejo derecho español.

Como ya dijimos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal que acabó con la dictadura de Santana, dicho Congreso fue convocado -- por Juan Alvarez y Comonfort.

En los Artículos 4, 5 y 9 de dicha Constitución, se habla de la libertad de profesión, industria y trabajo, nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, así como de asociación. Lo anterior se debió a la propuesta del Lic. Ignacio L. Vallarta en los debates.

Este hecho se considera el antecedente más directo de la huelga, --

pues la libertad de hacer, lleva implícita la libertad de no hacer.

"Las huelgas datan en México del año de 1865, en el que se vio el -- primer brote, nos dice Don Luis Chávez Orozco y ésto se fue propagando a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas(6).

El Artículo 925 del Código Penal Mexicano de 1871, prohibía a la --- huelga tipificándola como delito al disponer lo siguiente: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo"(7)

No obstante esta disposición cayó en desuso, ya que no se aplicó al surgimiento de importantes huelgas ferroviarias, mineras y otras dentro del régimen de Don Porfirio Díaz, y por supuesto no podemos olvidar las dos huelgas más importantes de aquélla época pre-revolucionaria, gracias al alcance político que fueron la de Cananea del 31 de mayo de 1906 y la de Río Blanco de 1907.

Así vemos que en 1906 estalla el movimiento huelguístico de Cananea situada en el Estado de Sonora, ya que las condiciones de trabajo de la Mina Oversight, que en esa época prevalecía, eran inconvenientes e inhumanas

6.- Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. p. 328

7.- Del Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. p.p. 838, 839

por lo que el descontento de los trabajadores se hacía más patente en ellos, para contrarrestar esa situación se formó la Unión Liberal "Humanidad" integrado por los trabajadores inconformes.

Así vemos que la Unión Liberal Humanidad, convoca a una Asamblea secreta de protesta y en la cual se acordó llegar a la huelga para contrarrestar la explotación capitalista, por la cual se unieron gran cantidad de obreros, por lo que el movimiento de huelga estalló el 31 de mayo de 1906, la cual se desarrolló pacíficamente al realizarse el cambio de operarios y mineros abandonando los trabajadores la mina, en virtud de que sus peticiones de aumento salarial nunca fueron oídas.

El Presidente Municipal Don Filiberto B. Barroso, convocó a las partes a una reunión, a efecto de que entablaran pláticas conciliatorias, en donde los trabajadores pretendían las siguientes condiciones:

"Primero.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

Segundo.- El pueblo obrero, se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

- I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19)
- II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.
- III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidate Cooperco", se compará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los pri-

meros, las mismas aptitudes que los segundos.

- IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.
- V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta generación tendrá derecho a -- ascender según se lo permitan sus aptitudes".⁽⁸⁾

Es de suma importancia destacar las peticiones de los huelguistas, en lo referente a la igualdad de trato para los empleados mexicanos y los ex extranjeros, de lo cual es de observarse que dichas peticiones no resultaban -- exageradas, por el contrario, solicitaban condiciones mínimas de justicia pa ra el desempeño de sus actividades.

Estas peticiones fueron negadas por el Gerente de Cananea por lo -- que la coalición huelguística continuó, los obreros de la mina incitaron a -- los de la Maderería la que pertenecía a la misma Compañía, para que se conso lidaran con ellos, por lo que los hermanos Metcalf, trataron de impedirlo, -- para detener el avance, haciendo uso de maniobras inútiles, por lo que comen zaron a hacer uso de sus rifles, dando murió un obrero y a la postre ambos -- agresores perdieron la vida al incendiársela Maderería.

Dado los acontecimientos, el Gerente de Cananea, solicitó ayuda al entonces Gobernador de Sonora, quien actuó prácticamente como subordinado de aquel, llegando a Cananea con más de doscientos Norteamericanos, pertenecien -- tes a las fuerzas rurales de Arizona, con el objeto de cuidar las instalacio

8.- Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga. p.p. 77, 79.

nes de la Compañía.

Posteriormente se encarcelaron a los líderes, trayendo como consecuencia la reanudación de las labores en la Compañía, en los mismos términos y condiciones en los que la desempeñaban, toda vez que el General Don Porfirio Díaz negó las peticiones que pretendían los huelguistas.

"Desde el punto de vista político, la huelga de Cananea constituye uno de los escollos más grandes que enfrenta el General Porfirio Díaz, que pone en evidencia las trampas políticas de su Secretario de Gobernación Ramón Corral, al tratar de disfrazar la evidente participación de fuerzas norteamericanas y la absoluta falta de perspicacia política del Gobernador del Estado Rafael Izabel de tan triste memoria". (9)

Otro gran acontecimiento de la huelga, es el estallamiento de la huelga de Río Blanco, en el año de 1907 en Orizaba Veracruz de la Industria Textil, originándose ésta por las inconvenientes condiciones de trabajo que vivían los obreros en el cumplimiento de sus labores, trayendo consigo una reacción lógica de los obreros, por lo que crean el gran círculo de obreros libres a mediados del año de 1906, con el fin de proteger los intereses de los obreros de un modo más agresivo.

Como consecuencia de esto, se crea en el Estado de Puebla, un Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, sometiendo a los obreros a laborar jornadas de catorce horas y de doce horas los sábados, así

9.- Comentarios del Maestro Nestor de Buen, referente a la huelga de Cananea.

como se establecieron condiciones de trabajo inhumanas, a las que debían ---
ajustarse los trabajadores.

Produciendo con ésto una reacción de oposición, trayendo como consecuencia el estallamiento de la huelga, en donde los trabajadores solicitaban un mínimo de condiciones a los patrones, la respuesta del sector patronal no se hizo esperar, decidiendo el cierre de las fábricas en diversos estados de la República y como consecuencia se deja a más de cincuenta y siete mil trabajadores sin empleo. Sometiéndose las partes al arbitraje de Don Porfirio Díaz, el que resolvió mediante el Laudo Presidencial que consignaba.

"El siete se abrirán todas las fábricas de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y el Distrito Federal, los operarios se sujetarán a los - Reglamentos vigentes, al tiempo de la clausura o a las costumbres establecidas, se uniformarán los salarios en el caso de labores idénticas sobre la ba se de las tarifas mayores y las tareas excepcionales, se pagarán conforme a - convenio, se establecerían primas para la mayor y mejor productividad, los in dustriales se comprometen a constituir con el producto de las multas un fondo de auxilio para viudas y huérfanos a no hacer descuentos, en permitir visitas en las habitaciones de los obreros, a mejorar las escuelas que habían en las fábricas o crearlas, donde no existieran, a sólo cobrar a los operarios los materiales que destruyeran y a no emplear menores de siete años y los obreros a su vez aceptaron no promover huelgas, formular sus declaraciones de modo personal y por escrito al administrador y que el jefe político de la localidad - nombrar personas que se encarguen de la Dirección de sus Periódicos. ⁽¹⁰⁾

10.- Alvarez, José Rogelio. Enciclopedia de México. Tomo VII. p. 122

Con ésto, se lograr una mejora en las condiciones obreras, aterrorizando a los industriales, a todo aquello que representara una huelga.

El Maestro Trueba Urbina, en desacuerdo con el Laudo Presidencial decretado por Don Porfirio Díaz, manifiesta su descontento diciendo:

"Los trabajadores advirtieron que se trataba de una burla sarcástica que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales, la mofa -- era evidente, la lucha obrera fue enderezada contra el reglamento impuesto -- por los industriales y el arbitro con su alta investidura, imponía la vigencia de tan aproboso Reglamento". (11)

Cabe señalar que nosotros consideramos que no se trató de una derrota total, ya que sí bien es cierto que no se lograron todas las conquistas obreras en dicho laudo presidencial, algunas peticiones quedaron resueltas, lográndose con ellas la aceptación parcial de los trabajadores, a excepción de los de Río Blanco, que trataron de conquistar todas las peticiones que -- pretendían en una forma violenta, trayendo consigo el derramamiento de sangre, sin conseguir sus propósitos, viéndose obligados al cumplimiento de sus labores, sin conquistar las peticiones no concedidas, difiriendo lo comentado por el Maestro Trueba Urbina.

La primera Ley revolucionaria que consignaba el Derecho de Huelga es la Ley del Trabajo de Yucatán, expedida por el General Salvador Alvarado en el año de 1915, en donde en su exposición de motivos nos señala: "Es preciso

11.- Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la huelga. p. 86.

consignar francamente en la Legislación de Trabajo el derecho de huelga que concede a los obreros la facultad de interrumpir el trabajo para forzar la aceptación de sus demandas, pero es conveniente establecer preceptos aconsejados por necesidades del orden público y por el interés común que conduzcan a la solución de los conflictos, sin necesidad de ejercitar ese derecho su-
premo".

Las disposiciones transcritas sobre el derecho de huelga en la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán, fueron las que precedieron a la formula-
ción del Artículo 123 Constitucional de 1917.

El Congreso Constituyente de 1916-1917, el cual fue convocado por -- Don Venustiano Carranza, como Jefe del Ejército Constitucionalista, quien se reunió en la Ciudad de Querétaro en noviembre de 1916, quienes redactaron el proyecto de una nueva Ley fundamental, la cual fue aprobada el 5 de febrero de 1917, fecha en la que se promulgó la nueva Constitución Mexicana.

Dentro del Artículo 5° Constitucional, se quiso incluir las bases re-
guladoras del salario, pero el grupo renovador integrado por los (Diputados Heriberto Jara, Héctor Victoria y Froylan Manjarrez), se opusieron a esa ini-
ciativa, logrando en los debates consignar las bases reguladoras del trabajo en un capítulo especial, ya que no correspondían a garantías individuales, -
sino algo superior, garantías para una clase social trabajadora, haciendo el Artículo 123, el cual fue aprobado el 23 de enero de 1917.

El Derecho Constitucional de Huelga, se concibe de las fórmulas que siguen y que constan en el Artículo 123, redactándose las Fracciones XVII y

XVIII (que no han sufrido ninguna modificación), derivándose de la exposición de motivos en la que se consagraba el derecho de no trabajar como medio para lograr la realización de las peticiones de la clase trabajadora frente a sus patrones.

Así la Fracción VII establece: "... Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros".⁽¹²⁾

La Fracción XVIII establece: "... Las huelgas serán líticas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo, con los del capital, en -- los servicios públicos, será obligatorio para los trabajadores dar aviso -- con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión de trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del -- Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno no de la República, no están comprendidos en las disposiciones de esta Fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional."⁽¹³⁾

La parte final de la Fracción XVIII fue suprimida por lo que respecta a los establecimientos fabriles militares el 31 de diciembre de 1938 publicada en el Diario Oficial.

12.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Edición I 1979. p.576.

13.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. p. 840.

XVIII (que no han sufrido ninguna modificación), derivándose de la exposición de motivos en la que se consagraba el derecho de no trabajar como medio para lograr la realización de las peticiones de la clase trabajadora frente a sus patrones.

Así la Fracción VII establece: "... Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros", (12)

La Fracción XVIII establece: "... Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo, con los del capital, en los servicios públicos, será obligatorio para los trabajadores dar aviso -- con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión de trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no están comprendidos en las disposiciones de esta Fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional. (13)

La parte final de la Fracción XVIII fue suprimida por lo que respecta a los establecimientos fabriles militares el 31 de diciembre de 1938 publicada en el Diario Oficial.

12.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Edición I 1979. p.576.

13.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. p. 840.

Coincidimos en que la parte final de la Fracción XVIII fuera suprimida, toda vez que el espíritu universal de la declaración de los derechos sociales, es que toda relación laboral deberá estar protegida por el Artículo 123 Constitucional.

En las legislaturas de los Estados, en acatamiento al Artículo 123 - de la Constitución, el que alcanzó un reconocimiento definitivo de la huelga, la que se consigna en la Ley de Trabajo de Veracruz, así como en la de los Estados de Sonora, Nayarit, Sinaloa, Puebla, Durango, Chihuahua, Coahuila, Aguascalientes, etc., con la finalidad de regular las relaciones obrero-patronales, en sus respectivos Estados. Dichas Leyes lograron disciplinar - la agitación social para mantener el equilibrio entre los factores de la producción, sobre las ideologías de los movimientos revolucionarios de 1910 y - 1913.

No debemos olvidar que estas Leyes Locales de los Estados presentaban puntos de vista diversos, reveladores de una mecánica jurídica disímbo--la; no encontrándose una uniformidad de criterios legislativos, siendo ésto uno de los motivos que inspiró la necesidad de expedir una Legislación uniforme en materia del trabajo para todo el país, abriéndose el camino a la expedición de una Ley Federal del Trabajo, aplicable en toda la República, gracias al Jurista, Lic. Emilio Portes Gil, Presidente Interino en 1929, logrando la anterior Reforma Constitucional.

A la muerte del General Obregón, fue designado Presidente Interino - el entonces Secretario de Gobernación, Lic. Emilio Portes Gil, reformando --

los Artículos 72 y 123 Constitucionales, federalizando la Legislación en materia de trabajo, abriendo la ruta para una Ley Federal del Trabajo.

En ese mismo año de 1929 y haciendo una recopilación de las Leyes de los Estados, envió al Poder Legislativo un proyecto del Código Federal del Trabajo, que previamente fue discutido en la Escuela Nacional Preparatoria por una Comisión Tripartita, compuesta por representantes del Capital del Trabajo y Gobierno, nombrados por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Consideramos que este proyecto en sus tiempos era una de las mejores legislaciones en el mundo en materia de trabajo.

La Cámara de Diputados por cuestiones políticas, congeló la iniciativa y su discusión no se hizo en el régimen presidencial del Lic. Emilio Portes Gil.

La Ley Federal del Trabajo de 1931: Por la reforma Constitucional del 6 de septiembre de 1929, se le otorga al Congreso de la Unión, la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo, trayendo como consecuencia la expedición de una Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

Así vemos que durante la gestión presidencial del Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, e inspirado en el proyecto del Lic. Portes Gil, la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, envió un nuevo proyecto de la Ley Federal del Trabajo que fue aprobado por las Cámaras y promulgado el 18 de agosto

de 1931. Este proyecto el cual fue aprobado, reprodujo el texto constitucional de la huelga, que se encontraban en las Leyes de los Estados y en el proyecto del Código Federal de Trabajo del Lic. Don Emilio Portes Gil, a la que se le denominó "Ley Federal del Trabajo."⁽¹⁴⁾

Dicho ordenamiento legal, define a la huelga en su Artículo 259, estableciéndose "la huelga es la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores."⁽¹⁵⁾

El anterior precepto fue reformado en el año de 1941, quedando de la siguiente manera "la huelga es la suspensión "legal" y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". A esta definición de la huelga, se le agregó la palabra "legal", con lo que el Estado le otorga una protección mayor de la que ya tenía.

El General Lázaro Cárdenas, en el año de 1937, hace otra interesante reforma a la Ley de 1931 que declara que las huelgas no pueden ser arbitradas, expresando textualmente "la repetición de las huelgas revela de un modo claro con estado de desequilibrio, que es necesario corregir para beneficio general de la economía y en particular quienes intervienen en ella"⁽¹⁶⁾, por lo que el Estado se ha limitado a los mandamientos de la Ley a declarar la existencia o inexistencia legal de la huelga, dejando en libertad a los trabajadores y patrones para que lleguen a la mejor resolución de los conflictos, lo que ha hecho que el arbitraje potestativo para los trabajadores, en

14.- Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga. p. 224

15.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p.p.578, 579

16.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 577.

vez de ser una garantía social y una defensa de los intereses obreros, sea un instrumento político y un estatus jurídico de privilegio, pero no de la clase obrera, sino de individuos sin escrúpulos que ven en él un enriquecimiento que solo destruye y seguirá destruyendo fuentes de trabajo y por ende a la economía nacional.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En virtud de que el Derecho del Trabajo es cambiante por su dinamismo y porque es proteccionista del hombre que trabaja, buscando siempre tutelarlo con mejores y más dignas condiciones de trabajo, la Ley de 1931 se consideró obsoleta y en tal virtud, el 9 de diciembre de 1968, el Presidente -- Lic. Don Gustavo Díaz Ordaz, envió a las Cámaras un proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, el cual fue ampliamente discutido por los Representantes del Trabajo, encabezada por los Licenciados Mario de la Cueva y Alfonso López Aparicio y Representantes del Capital, integrada por Coparmex, Conca-- mín, Canacíntra, así vemos que el Sector Obrero sugirió modificaciones en lo referente a contratación colectiva, libertad sindical y el ejercicio del Derecho de Huelga y proponiendo los Representantes del Capital que se llevaran a cabo sólo reformas procesales a la Ley de 1931. ⁽¹⁷⁾

Se formula un nuevo proyecto, considerando las observaciones que formularon los Representantes del Capital y Trabajo, enviándolas al Congreso de la Unión, en donde los Representantes del Capital argumentaron ciertos aspectos, como las normas relativas a la huelga, participación de utilidades, etc.

17.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p.p. 626, 627

catalogándolas como inaceptables, dicha iniciativa después de varias reformas, fue aprobada por las Cámaras y promulgada el 10. de mayo de 1970.

Así vemos que en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, sostenía que "en el Derecho Mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada Empresa o Establecimiento para suspender los trabajos, hasta obtener la satisfacción de sus demandas... las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley de 1931, de tal manera que los cambios que se introdujeron, tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaran al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del Derecho, pues, por el contrario se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones necesarias para - su mejor funcionamiento". (18)

Consideramos que se repite la idea de que la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, sin que el proyecto de dicha Ley tuviese por objeto restringir el ejercicio de ese derecho, sino por el contrario, dándole todo el alcance que él mismo tiene y rodeándole de todas las - precauciones necesarias.

Por último, cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1970, sufrió reformas procesales que entran en vigor el 10. de mayo de 1980, en las que se incluye un capítulo especial para el procedimiento de huelga.

18.- Guerrero, Equerio. Manual del Derecho del Trabajo. p. 349.

b). CONCEPTO DE HUELGA Y NATURALEZA JURIDICA.

La doctrina ha expuesto múltiples conceptos acerca de esta Institución jurídica, así el Jurista Mexicano J. Jesús Castorena, la define de la siguiente manera "la huelga es la acción colectiva y concertada de los trabajadores, para suspender los trabajos de una negociación o de un conjunto de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo".⁽¹⁹⁾

Para el Tratadista Alberto Trueba Urbina la huelga es "un derecho de autodefensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organizaciones sindicales, para el mejoramiento económico de las laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera".⁽²⁰⁾

El Maestro Mario de la Cueva define la huelga como: "El ejercicio de la facultad de las mayorías obreras para suspender las labores en las Empresas, previa la observación de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores y los patrones"⁽²¹⁾

Para el Profesor Nicolás Pizarro Suárez, "huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio en-

19.- Castorena J., Jesús. Manual del Derecho Obrero. p. 297.

20.- Trueba Urbina, Alberto, Evolución de la Huelga. p. 68

21.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. p. 309

tre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo, con los del capital". (22)

Para el Doctor Baltazar Cavazos Flores, propone que la "huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes". (23)

El Maestro Eusebio Ramos, define a la huelga como "la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una Empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón, a fin de obtener que acceda a alguna petición que le hayan formulado y que los propios huelguistas consideren justas o cuando menos convenientes". (24)

El Catedrático, Maestro Nestor del Buen Lozano, define el concepto de huelga como "la suspensión de las labores que una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo". (25)

Trascendentes son las definiciones doctrinarias expuestas, ya que la doctrina no ha llegado a un concepto claro de la huelga, toda vez que no han proporcionado y resuelto sobre la problemática que enciende la naturaleza jurídica de esta Institución, la cual estudiaremos posteriormente, por lo

-
- 23.- Cavazos Flores, Baltazar. La Huelga y el Derecho del Trabajo. p. 13
24.- Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. p. 324.
25.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. p. 844.

que para redondear el contenido de la huelga, es necesario referirnos a algunas definiciones jurisprudenciales, así como a la enunciada en nuestra Legislación Laboral.

La Suprema Corte de Justicia, ha señalado su concepto de huelga en - diversas ejecutorias, así en el año de 1922, la define "que las huelgas tenderán al reajuste económico de una región cualquiera del país".

En 1935: "la huelga es un estado de coacción impuesto por los obreros de una negociación, como resultado de ciertas inconformidades colectivas en que se encuentran con respecto a las condiciones de trabajo a que están - sujetos".

En la legislación positiva mexicana, la Ley Federal del Trabajo de - 1931, en su Artículo 259, define a la huelga como "la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado en una coacción de trabajadores". (26)

La definición que nos da la Ley Federal del Trabajo de 1970, la que se contiene en su Artículo 440, expresa que la huelga es "la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores". (27)

Finalmente nuestro concepto de huelga: "es la actividad realizada -- por una coalición mayoritaria de trabajadores ante la Autoridad competente, con el propósito de suspender legalmente las labores en forma temporal, con el objeto de modificar y mejorar sus condiciones de trabajo o de hacer valer

26.- Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo de 1931.

27.- Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. p. 305.

sus derechos ya existentes".

Consideramos que la huelga es una actividad realizada por una coalición mayoritaria de trabajadores, ya que es de explorado derecho que el titular de la huelga no es la organización sindical emplazante, sino la coalición de trabajadores, por una parte y por la otra, la mayoría es definitivamente un requisito legal de la huelga, para que ésta no sea declarada inexistente.

La actividad a la que se refiere el párrafo anterior, deberá realizarse ante la Autoridad competente, ya sea en su caso la Junta Federal o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, debiéndose seguir el procedimiento correspondiente, a que se refiere la Ley de la Materia, pues en caso contrario, una huelga estallada no podrá ser tutelada por el Estado, por tratarse de una suspensión ilegal de labores.

El propósito de suspender legalmente las labores en una empresa o establecimiento, deberá ser en forma temporal, pues de lo contrario estaríamos en un cierre de empresa.

Por último manifestamos que la huelga debe de contar con un objeto, el cual consideramos tendrá que ser, ya sea para establecer, modificar y mejorar las condiciones de trabajo o bien hacer valer los derechos, prerrogativas, beneficios, etc. ya existentes; es decir, que se conforme con algunos de los objetos a que se refiere el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA: Antiguamente la huelga habia sido la suspensión del trabajo, llevada a cabo por los obreros, como resultado de una coalición de los mismos, su fundamento jurídico era el derecho natural del hombre a no trabajar sin su consentimiento y precisamente por ésto la huelga venia siendo el ejercicio simultáneo de muchos derechos individuales.

La Fracción XVII del Artículo 123, al decir que las Leyes reconocen a la huelga como un derecho de los trabajadores, cambió el fundamento de la misma, si ésta habia sido antes el derecho negativo de no trabajar, o sea -- una simple situación de hecho, productora de efectos contrarios a los queridos por los huelguistas, ahora es un derecho positivo y se tiene la facultad legal de suspender las labores en las Empresas, cuando se cumpla con los requisitos señalados por las leyes, es una situación que produce los efectos -- deseados por los obreros, de ser un hecho, pasó a ser un acto jurídico.

La huelga se daba meramente como un hecho y no como un efecto jurídico, cuando por ser mayoría los huelguistas y por razones técnicas que hacían imposible la continuación de las labores o por la solidaridad obrera que impedía la sustitución de los huelguistas, quedaban paralizadas las actividades de una empresa.

Para Cabanellas, la huelga constituye un hecho y un derecho, de incuestionable y antigua realidad, aquél que esté de limitado reconocimiento. (28)

28.- Castorena, J. Jesús. Tratado del Derecho Obrero. p. 595.

En los países donde la clase trabajadora tienen fuerza y libertad, - el Estado se desinteresa de las controversias que afectan directamente al común de la población, dejándola libre para que recurra a los medios que mejor considere y resuelva ella misma sus problemas, frente a los Estados que no - reglamentan la huelga, porque la aceptan como cualquier hecho lícito, están los que la elevan a la categoría de derecho, incluso con ciertas preponderaciones sobre otras, simultáneamente en el tiempo, unos la prohíben o reprimen y otros, la limitan en cuanto a sus efectos jurídicos.

Las características sociales económicas, jurídicas de la huelga han hecho que al Maestro Carnelutti, le parezca un hecho social anómalo, que la vea como el fracaso del derecho y que diga es que "la legitimación de un hecho en su ilícito". (29)

La huelga interrumpe el proceso de la producción, afecta los intereses generales del Estado (pone en movimiento sus funciones administrativas - de vigilancia y de policía), es una situación de hecho que involucra a la -- economía de un país, aunado a que puede tener matices de orden político que invitan a tratar de considerarla como un simple hecho y no como un derecho.

Una parte de la doctrina Argentina, fija la naturaleza de la huelga, en un hecho objetivo y voluntario, por el cual los trabajadores se abstienen de trabajar, es un simple acto humano, un hecho con determinadas consecuencias jurídicas, económicas y sociales.

29.- Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. p. 379.

De Ferrari afirma, "que la huelga es el ejercicio acordado del derecho de no trabajar, un modo particular de ejercitarlo y que como hecho se rige dentro de los lineamientos de lo lícito y de lo ilícito.⁽³⁰⁾ Añade sin embargo, que es un modo de ejercer presión, para dar efectos a derechos cunto titulares no podrían ejercerlos eficazmente, de otra manera, o sea es un hecho necesario para crear derechos.

Para negar el derecho de huelga, se aduce que la violencia, compromete la paz pública y que los medios conciliatorios, sobre todo cuando son obligatorios, son incompatibles con las decisiones unilaterales.

Para el Maestro Carnelutti, el trabajador es acreedor de un salario justo, como de condiciones adecuadas para desarrollar su labor, pero que en esta circunstancia al hacer sus reclamaciones, recurre a la violencia.

La erección de la huelga, dice el Doctor Cabanellas⁽³¹⁾. En Derecho no diferiría, de otorgarle igual reconocimiento a un delito generalizado, -- equivaldría a concederle a todo hecho habitual por violento e ilegítimo que fuera, pasaporte jurídico, sin otro título que la reiteración que lo consuetudinario, aún limitado a un sector social y en circunstancias más o menos excepcionales, termina diciendo que sólo puede extenderse la existencia de un derecho como la huelga en Estados donde la legislación no dá ni a empleadores medios pacíficos para solucionar los conflictos de trabajo de naturaleza económica.

30.- De Ferrari, Francisco. La Huelga. Tomo I. p. 85

31.- Cabanellas, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. p. 419

El Doctor Cabanellas, clasifica a la huelga como un acto antijurídico.

La huelga como derecho posee legítimamente todo aquél que trabaja, - no lleva a sostener la licitud de la suspensión individual del trabajo, por lo que siguiendo este orden de cosas también es ilícito el abandono colectivo.

Por el cambio de la finalidad negativa de no trabajar por el derecho positivo de suspender las labores, se ha conseguido el reconocimiento jurídico de un hecho como la huelga. .

La huelga es un hecho, si se contempla desde el punto de vista de la suspensión de labores.

Es un acto jurídico, pues el orden legal le hace producir como acto que reúne las condiciones exigidas por la Ley, como efecto jurídico.

Es un derecho, puesto que está reglamentado como tal para defensa de los trabajadores.

c). REQUISITOS DE LA HUELGA.

La huelga requiere de determinados requisitos, para que se le considere existente, así el Maestro Mario de la Cueva sostiene que los requisitos son de tres tipos, los que clasifica como: ⁽³³⁾

- a). Requisitos de Fondo
- b). Requisitos de Forma
- c). Requisitos de Mayoría Obrera.

a).- Requisitos de fondo: La huelga es lícita cuando tiene por objeto -- conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo, Artículo 123 Fracción --- XVIII de la Constitución y 450 de la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 450, establece: La huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos tipos de producción, armonizando los derechos del trabajo, con los del capital.
- II.- Obtener del patrón o patrones, la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título - Séptimo.

33.- Citado por Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho de Trabajo en la Teoría y en la Práctica. p. 488.

- III.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.
- IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o Contrato Ley en las Empresas o Establecimientos en que hubiese sido violado.
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos 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.

De estos preceptos podemos desprender con claridad que el objeto de la huelga y la licitud están en función del equilibrio entre los factores de la producción del capital y del trabajo.

El derecho de huelga es generado por el desequilibrio de los factores de la producción, para establecer una armonía que se ha destruído o que no ha existido.

Basta que una huelga tenga por objeto el buscar el equilibrio entre los factores de la producción, para considerarla que reúne los requisitos de fondo y por consiguiente la huelga será lícita.

- b).- Requisitos de forma: Para la suspensión de las labores, están constituidos por los procedimientos preliminares al ejercicio del derecho de huelga.

Estos requisitos los enunciaremos de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del Pliego de Peticiones que debería reunir los requisitos siguientes:

- I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de irse a la huelga, si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderían las labores o el término de pre--huelga.
- II.- Se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, si la Empresa o Establecimiento están ubicados en lugares distintos al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la Autoridad de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la Empresa o Establecimiento, la Autoridad que haga el emplazamiento, remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.
- III.- El aviso para la suspensión de labores debería darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada, para suspender el tra

bajo y con diez días de anticipación, cuando se trate de servicio público, observándose las disposiciones legales de esta Ley, el término contará a partir del día y hora que el patrón fue notificado.

De dicho precepto resulta importante hacer mención acerca del término la fecha del estallamiento y lugar de la suspensión.

En relación con el término, el legislador establece un término mínimo, pero no máximo del período de pre huelga, con lo cual trae consecuencias graves al patrón o a terceros acreedores, ya que al notificar al patrón, éste queda automáticamente en depositario de los bienes de la Empresa, impidiendo al patrón que pueda utilizar o disponer de los bienes que constituye la Empresa, quedando dichos bienes en garantía, a favor de los trabajadores.

Por otra parte los derechos de terceros se ven afectados al aplicarse por ministerio de ley lo dispuesto en el Artículo 924 de la Legislación laboral, que determina que "a partir de la notificación del Pliego de Peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podría practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la Empresa o Establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años el salario del trabajador.

- II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los -- trabajadores.
- IV.- Los demás créditos fiscales.

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

El señalamiento del día y hora para el estallamiento de la huelga; -- es decir, para la suspensión de las labores, constituye un requisito formal imprescindible para la calificación de la huelga, ya que si dicha suspensión se realiza con posterioridad al día y hora señaladas en el emplazamiento re pectivo, se considera que la voluntad de la coalición obrera a suspender las labores, desaparece y la huelga podrá ser declarada legalmente inexistente, por las Autoridades Laborales, si el patrón o algún tercero interesado solicita la declarativa correspondiente, por otra parte, si el movimiento anun-- ciado estalla con anterioridad al día y hora señalados, de igual manera po-- dría ser declarado inexistente, ya que es de explorado derecho que la huelga es la suspensión de labores y en este caso, no quedaría satisfecho dicho requisito, pues no se pueden suspender unas labores que con anterioridad ha---

bían sido suspendidas, en otras palabras, no tendrfa caso que se fijara un -
período de pre huelga al patrón, si la coalición a su libre albedrío pudiera
sustraerse a la jurisdicción de la Autoridad para estallar antes del vencimien-
to de la pre huelga, establecida en el propio emplazamiento.

Encontramos en las reformas procesales que sufrió la Ley Federal del
Trabajo en el año de 1980 un novedoso requisito de forma el contenido en el -
Artículo 923, no se le dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, -
cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos establecidos por el -
Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo o cuando éste haya sido presenta-
do por un Sindicato que no sea el Titular del Contrato Colectivo de Trabajo
o el Administrador del Contrato Ley o cuando se pretenda exigir la firma de
un Contrato Colectivo, no obstante de existir ya uno depositado ante la Jun-
ta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

c).- Requisitos de mayoría: Este es otro elemento que se exige de acuerdo
con nuestras Leyes, para la existencia de un movimiento huelguísti-
co. Dos son las disposiciones que señala la Ley Federal del Trabajo
acerca de la mayoría en el Artículo 451 Fracción II exige el llamado
requisito de mayoría, estableciéndose que para declarar una huelga -
se hace indispensable que sea declarada por la mayoría de trabajado-
res de la Empresa o Establecimiento.

A su vez el Artículo 459, señala que la huelga es legalmente inexis-
tente si: La suspensión de trabajo se realiza por un número de tra-
bajadores menor al fijado por el Artículo 451 Fracción I.

Debemos entender por mayoría: la mitad más uno del total de los trabajadores de la Empresa, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y libres, exceptuándose a los trabajadores de confianza.

Lo expresado implica graves consecuencias, "ya que se puede dar el caso de que un Sindicato minoritario por más importante que sea nacionalmente, no tiene la posibilidad de obtener la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, por vía de la huelga, si la mayoría de los trabajadores de la negociación, votan en contra de dicha huelga, lo anterior se encuentra justificado en el hecho de que el titular de la huelga no es el Sindicato de Trabajadores, sino la coalición de los mismos". (34)

Los trabajadores que componen la mayoría son todos los trabajadores de la Empresa, exceptuando sólomente a los trabajadores de confianza, aquéllos que hubieren ingresado después de la fecha de presentación del Pliego de Peticiones.

34.- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. p. 491.

d). TIPOS DE HUELGA.

Existen diversos tipos de huelga, de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y las clasifica de la siguiente manera:

A). Huelga lícita: Es aquella cuando tenga por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

B). Huelga ilícita: Son aquellas en que los trabajadores cometen actos violentos contra el patrón, sus familiares o la Empresa, o en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno, aunque puede una huelga ser lícita y también ilícita, sería el caso de que habiéndose cumplido con los requisitos de forma, fondo y mayoría, después los trabajadores cometen los actos a que nos hemos referido con anterioridad.

C). Huelga existente: Es aquella cuando reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

D). Huelga inexistente: Es aquella que no reúne total o parcialmente los requisitos de fondo, forma y mayoría; es decir, si la suspensión del trabajo se realizara por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo. Que no tenga por objeto alguno de los enumerados por el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Que no se cumplan con los requisitos señalados en el Artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo (emplaza

miento).

- E). Huelga justificada: Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, naturalmente que en estos casos, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene que entrar al fondo de la misma, este procedimiento só lo puede establecerlo la coalición de trabajadores o el Sindicato Titular del Contrato Colectivo o Ley y cuando quede firme la resolución de no haber lugar a declarar la inexistencia de la huelga, si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenara a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que duró la huelga, la Junta en ningún caso condena al patrón al pago de salarios caídos, cuando los trabajadores hubiesen declarado una huelga en términos de lo establecido por la Fracción VI del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- F). Huelga injustificada: Es aquella cuyos motivos no son imputables al patrón.

e). ETAPAS DE LA HUELGA.

Algunos Tratadistas sostienen como Porras López, "que la huelga atra
viesa por cinco etapas o fases que son:

- a).- Nacimiento o período de gestación.
- b).- La prehuelga.
- c).- Suspensión de labores o huelga estallada.
- d).- Incidente de clasificación.
- e).- Terminación de la huelga. (35)

Otros como el Doctor Baltazar Cavazos Flores, sostiene que las eta--
pas de la huelga son:

- a).- gestación de la huelga.
- b).- Prehuelga.
- c).- Huelga estallada. (36)

El presente tema tendrá por objeto hacer un breve análisis del proce
dimiento de huelga, analizando la clasificación del Dr. Baltazar Cavazos Flo
res:

-
- 35.- Porras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. p. 339
 - 36.- Cavazos Flores, Baltazar. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Siste-
matizada. p. 455.

- 1). Período de gestación
- 2). Período de prehuelga.
- 3). Período de huelga estallada

1.- Período de Gestación: Este período no se encuentra reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, ya que es una situación previa a la huelga, desarrollándose en una coalición mayoritaria de los trabajadores analizando previamente dicha coalición, el ejercicio del derecho de huelga, llevándose a cabo a través del procedimiento de huelga con - el fin de obtener el equilibrio entre los factores de la producción y el capital, iniciándose esta etapa en el momento en que se coaligan los trabajadores de una Empresa o Establecimiento y se termina - en el momento en que se presenta el Pliego de Peticiones ante las Autoridades de Trabajo, la característica de este período estriba en - que en el mismo no participan, ni patrón, ni las Autoridades laborales, sino que se dá únicamente dentro del seno de la coalición obrera.

2.- Período de prehuelga: El Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece el procedimiento de huelga, el cual se inicia con la presentación del Pliego de Peticiones ante las Autoridades del Trabajo, las que deberán satisfacer los requisitos de forma, a los que hicimos alusión anteriormente.

Si la Empresa o Establecimiento está ubicada en lugar distinto en el que resida la Junta, el Pliego de Peticiones, podrá presentarse ante

la Autoridad política de mayor jerarquía del lugar donde se encuentre ubicada la Empresa, la Autoridad que reciba el emplazamiento deberá remitirlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción, y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las Autoridades mencionadas anteriormente, bajo su responsabilidad, harán llegar al patrón vía notificación, el emplazamiento a huelga, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recibo, produciendo dicha notificación efectos jurídicos, que afectan tanto a los trabajadores, como al patrón, en cuanto a los trabajadores, no podrán modificar su Pliego de Peticiones y el patrón se convierte en depositario de los bienes de la Empresa, con todas las obligaciones inherentes al cargo, asimismo, no podrá despedir a los trabajadores dentro de este periodo de prehuelga para el efecto de recuento.

El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación del emplazamiento a huelga, deberá darle contestación al emplazamiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no es necesario si se contesta o no dicho emplazamiento, toda vez que en la Ley Federal del Trabajo, no establece sanción alguna si se omite la contestación, consideramos que es conveniente contestar dicho Pliego, ya que es el momento adecuado para objetar la personalidad al Sindicato, independientemente que es importante para los efectos de la imputabilidad de la huelga.

De acuerdo a lo establecido por los Artículos 926 y 927 de la Ley Federal del Trabajo, durante este período que no podrá ser menor de -- seis días, si se trata de Empresas privadas y de diez días si se trata de servicio público, deberá tener verificativo una Audiencia de -- Conciliación, en la cual deberán comparecer las partes.

Si el patrón no concurre a la Audiencia de Conciliación, se le impondrá una multa y se le hará comparecer por medio de la fuerza pública.

Si el Sindicato no compareciera a la Audiencia de Conciliación, se declarará que no corre el período de pre huelga y se archivará el expediente como totalmente concluido, por otra parte, la característica de este período consiste en que, en él, intervienen la coalición de trabajadores, el patrón y las Autoridades del Trabajo, de que se desprende que es el período conciliatorio por excelencia.

- 3.- Huelga estallada: Los trabajadores, patrones o terceros interesados, podrán solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la inexistencia de la huelga, dentro de las setenta y dos horas siguientes al estallamiento, dicha inexistencia deberá establecerse de acuerdo a los supuestos establecidos por los Artículos 459 y 920 de la Ley Federal del Trabajo, sino se solicita la inexistencia de la huelga, se considerará la misma como huelga existente, para todos los efectos legales.

El procedimiento de la declaración de inexistencia, se establecerá de acuerdo al Artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo

a las siguientes:

- I. La solicitud se presentará con copias para cada una de las partes, - indicando las causas y fundamentos de las mismas.
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una Audiencia de Ofrecimiento y Desahogo de Pruebas, la cual deberá señã larse en un término no mayor de cinco días.
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia, aceptando la Junta, las que satisfagan los requisitos señalados.
- IV. Concluido el desahogo de las pruebas, la Junta resolverá sobre la -- existencia o inexistencia de la huelga, en un término de veinticuatro horas, a la resolución se citará a los representantes del capital y del trabajo, la resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate, se sumarán a la del Presidente los votos ausentes.

Huelga inexistente: Si el movimiento estallado es declarado por la Autoridad de Trabajo legalmente inexistente, en virtud de que el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo o bien que la huelga sea decretada por la minoría de trabajadores, se considera que no existe el estado de huelga.

El Artículo 929 otorga a los trabajadores y a los patrones de la Empresa o Establecimiento afectado y aún a terceros interesados, la facultad - de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, declaren la inexis--

tencia de la huelga, el plazo para formular esta petición, es de setenta y - dos horas, siguientes a la suspensión del trabajo, en la inteligencia de que si no existe tal solicitud, la huelga será declarada como existente, para to dos los efectos jurídicos conducentes.

La tramitación de la inexistencia de huelga, es muy breve, pues del escrito respectivo, deberá correrse traslado a las partes, que serán escucha das en la Audiencia respectiva, que se efectuará dentro los cinco días si--- guientes, la Junta decidirá sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

Los efectos de la declaratoria de inexistencia, son los establecidos en el Artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas, para que regresen a su trabajo.
- II. Deberá de notificar lo anterior, por conducto de la representación - sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de - no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de traba jo, salvo causa justificada.
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad de contratar otros trabajadores.
- IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes, para que puedan reanu- darse al trabajo.

Huelga ilícita: Si se solicita la calificación de ilicitud de la huelga y la misma procedió de acuerdo con el Artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo, se dará por terminada la relación de trabajo de los huelguistas y el patrón quedará en libertad de celebrar nuevos contratos de trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles, en que incurran los huelguistas, a partir del momento en que el movimiento de huelga se hubiera calificado como ilícito, las Autoridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas.

El Arbitraje Potestativo (en caso de huelga existente): La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su Artículo 123 Fracción XX que "las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje formado por igual número de Representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno..." y en la Fracción XXI, establece que "...si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de Trabajo..."⁽³⁷⁾

Por lo anterior opino que, debe concluirse que la Constitución Política ha establecido el arbitraje obligatorio, su Ley reglamentaria lo ha considerado también como obligatorio.

37.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (UNAM Instituto de Investigaciones Políticas 1985). p. 301.

Por otra parte, la Constitución en su Artículo 123 Fracciones XVII y XVIII, reconoce el derecho de huelga: Fracción XVII. Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patrones, las huelgas y los paros..." Fracción XVIII. "las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores, dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje a la fecha señalada para la suspensión de trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y -- servicios que dependen del Gobierno".

Finalmente la Ley Federal del Trabajo, en la Fracción IV de su ---- Artículo 469 enumera como forma de terminación de la huelga, el Laudo que -- dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

De lo que resulta que por un lado se ha establecido el derecho de -- huelga y por otro lado el arbitraje obligatorio y ante esta situación surge -- la duda de determinar si la huelga y el arbitraje son términos antitéticos, -- pues si existe la obligación de los trabajadores y patrones de someter todos sus conflictos al arbitraje, sale sobrando el derecho de huelga o bien, este derecho se ve muy reducido y constreñido, supuesto que sólo podrá ejercitarse mientras no se dé la solución al conflicto con el arbitraje de la Autoridad de Trabajo correspondiente, o bien si como la misma Ley señala, solamente en

caso de que los trabajadores sometan sus conflictos al arbitraje de las Juntas, éstos podrán intervenir en función jurisdiccional para dictar la resolución procedente, no habría esta facultad, mal entendida que en derecho de huelga se convirtiera inclusive en un arma nociva para el país, inclusive para la clase trabajadora.

Se han originado tres corrientes doctrinales que sostienen diferentes puntos de vista acerca de este problema, la primera sostiene que el arbitraje es obligatorio, la segunda que el arbitraje es potestativo para ambas partes y la tercera, que sostiene que el arbitraje es obligatorio para una de las partes y potestativo para la otra, esta última doctrina es la seguida por nuestra Legislación laboral.

Al respecto, el Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, dice -- "si el conflicto, motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso".

Si la Junta declara en el Laudo que los motivos de la huelga son -- imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones -- de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado el movimiento de huelga. En -- ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubieren declarado una huelga en los términos del Artículo 450 -- Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo; ésto es, huelga por solidaridad.

El Artículo 469, previene que la huelga terminará:

Fracción III: Por Laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

Fracción IV: Por Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. Esto es, -- si los trabajadores no se someten al arbitraje, la Autoridad laboral no podrá intervenir y el conflicto de huelga se prolongará indefinidamente, toda vez que como se mencionó con anterioridad, el arbitraje es potestativo para la parte trabajadora y obligatoria para el patrón.

En consecuencia, el único que puede obligar al patrón al sometimiento del arbitraje, es la parte trabajadora.

Por otro lado, la parte trabajadora al no someterse al arbitraje, -- tiene otra desventaja, y es que no se podrá obligar al patrón al pago de los salarios caídos, sin el previo sometimiento de la decisión jurisdiccional.

Independientemente de lo anterior, para poder determinar que las causas de la huelga son imputables al patrón, es necesario el sometimiento al arbitraje, de esta forma, se obligará al patrón a pagar salarios caídos, antes no. Siempre y cuando sean causas imputables al patrón y éstas sean determinadas por la Autoridad.

Como para el patrón es relativamente fácil "sacudirse" una imputabili

dad, compareciendo en el período conciliatorio de la huelga a la Audiencia - de avenimiento y declarando expresamente que por ejemplo está dispuesto a aumentar los salarios que se le reclaman en un porcentaje promedio de la zona económica de que se trate, los trabajadores difícilmente intentaron promover la imputabilidad del conflicto y las huelgas se prolongan indefinidamente, - en detrimento de la economía nacional.

Por nuestra parte estimamos que no podemos darnos el lujo de tener - huelgas "indefinidas", que a nadie favorecen y a todos perjudican.

Pregúntese a los trabajadores que han padecido una larga huelga, qué opinan de ella, al principio todo es euforia, pero a medida que transcurre - el tiempo, todo es desesperación y las Autoridades poco o nada pueden hacer al respecto.

Por lo demás, una huelga sin límite deja de ser huelga, ya que por - definición, toda huelga debe implicar siempre una suspensión "temporal" del trabajo, de acuerdo con el Artículo 440 de nuestra Legislación Laboral.

Como si lo anterior no fuera suficiente, la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional, acepta el arbitraje obligatorio al prescribir que "las - diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaron a - las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual - número de representantes de los obreros, patrones y uno de Gobierno".

La Fracción anterior, no expresa que dichos conflictos se pueden so

meter a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que se sujetarán a la decisión de las mismas, sin especificar o distinguir qué parte puede solicitar el sometimiento, por lo que ambas partes están en posibilidad de hacerlo, habida cuenta que donde la Ley no distingue, no se debe -- distinguir.

Consideramos que el arbitraje debería ser obligatorio para ambas partes, siempre y cuando se dejara libremente a las partes durante el período conciliatorio, este período no debería de ser mayor a quince días de huelga estallada pasado este tiempo, y si las partes no llegan a un arreglo satisfactorio, se someten al arbitraje, mismo que analizaré las peticiones y ofrecimientos durante la fase conciliatoria y determinará equitativamente y lo más rápido posible un Laudo arbitral, teniendo la facultad ambas partes de apelar este Laudo mediante el juicio de Amparo, de esta forma consideramos que sería más justo, equitativo e imparcial el someterse al arbitraje.

Para concluir con este tema, quiero comentar las conclusiones por -- las que me he inclinado preferentemente.

En cuanto a la forma del arbitraje, definitivamente considero que el arbitraje idóneo es el obligatorio para que en caso de huelga estallada, si las partes no son capaces de ponerse de acuerdo, resuelva la Autoridad competente siendo ésta el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto al tiempo, nos acojemos a lo manifestado por el Maestro -- Baltazar Cavazos que opina que un término más que razonable es de quince ---

días de huelga estallada, pasado este tiempo, las partes cuentan con que se someterán al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De esta manera, las partes tienen la oportunidad de resolver por sí mismas los problemas que las afectan, conservando así el derecho de huelga, pero cuando no logren la conciliación en dicho plazo, entrará de inmediato un tercero que pugnará por la conciliación y si no lo logra, dictará el Laudo correspondiente. De esta forma llegarían más pronto a la solución del conflicto.

C A P I T U L O I V

LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO OBJETO DE LA HUELGA

- a). EL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU ANALISIS.
- b). NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR VIA ORDINARIA
- c). NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR VIA DE HUELGA
 - 1. EMPLAZAMIENTO Y FINES.
 - 2. ACTUACIONES DE LAS AUTORIDADES LABORALES EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.
 - 3. ANALISIS DEL INTERES PROFESIONAL POR PARTE DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
 - 4. COMENTARIOS Y PROPUESTAS.

a). EL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y ANALISIS.

Para adentrarnos en el estudio de los objetos de la huelga establecidos por el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, el mismo se encuentra fundamentado en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, que establece: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

Por su parte el Artículo 450 de la Ley reglamentaria del precepto constitucional relativo, determina cuáles son los objetos que deberá tener la -- huelga, señalando los siguientes supuestos:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, - armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- III. Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- IV. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado.
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en -- las fracciones anteriores, y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren -- los Artículos 399 bis y 419 bis.

Respecto a la fracción primera, advertimos que repite íntegramente el - Ordenamiento Constitucional.

Ahora bien, aunque como regla general debe considerarse que existe equi-
librio entre los factores de la producción cuando se ha celebrado Contrato -
Colectivo de Trabajo, hay casos de excepción en los que no obstante la exis-
tencia del Contrato Colectivo se rompe el equilibrio por diversas causas de
origen todas ellas económicas.

De acuerdo con lo anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje, no --
puede estudiar el fondo de la huelga, si no la solicita el titular de ese de-
recho y si el Contrato Colectivo de Trabajo establece una presunción juris -
tantum de existencia del equilibrio entre los factores de la producción, es
necesario aportar pruebas para destruir esta presunción, pruebas que la Jun-
ta no puede valorar de mutuo proprio; es decir, sin previa solicitud.

Independientemente de que para entonces ya habría estallado la huelga,
por lo que concluimos que el único caso es procedente la huelga, que tenga -
por objeto el establecimiento de equilibrio entre los factores de la produc-
ción, dentro del término de vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, es -
aquel en que el desequilibrio fuese un hecho notorio y por lo tanto la Junta

de Conciliación y Arbitraje pudiera dictar resolución de existencia de la -- huelga, sin necesidad de entrar al estudio de fondo del conflicto, tomando -- en cuenta que los hechos notorios son aquellos que no necesitan probarse, -- opinión en la que están acordes los tratadistas del derecho procesal y nues-- tra legislación, los hechos notorios se exceptúan de la carga de la prueba, bien por disposición expresa de la Ley, o bien en virtud del principio de -- economía procesal, frente a la cualidad de ciertos hechos tan evidentes e in discutibles, que exigir para ellos la prueba, no aumentaría en lo más mínimo el grado de convicción que el juzgador debe tener acerca de la verdad de los mismos.

Podemos concluir que la huelga que nos ocupa; es decir, la tendiente a obtener el equilibrio entre el capital y el trabajo, es de carácter eminente mente económica, ya que tiene por objeto obtener el establecimiento de nue-- vas condiciones de trabajo, ya que las ya existentes no mantienen el equili-- brio.

La Fracción segunda, consigna la huelga por firma de Contrato, la huelga es procedente en todo tiempo a condición de que no exista celebrado Con-- trato Colectivo de Trabajo con vigencia al tiempo de plantearse la huelga.

La huelga por firma de Contrato, es para nosotros la huelga típica, ya que por la misma se pretende obtener del establecimiento o empresa, condicio nes de trabajo que mantenga el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Ha existido una gran polémica respecto a si es razón suficiente para --

declarar inexistente una huelga, el que los patrones acepten firmar un Contrato Colectivo de Trabajo, pero sin aceptar el proyecto presentado con el Pliego de Peticiones de los trabajadores.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han estimado en diversas tesis que para la aceptación del proyecto tuviese efectos jurídicos en cuanto a la declaración de existencia o inexistencia de las huelgas, el patrón debería de aceptar el proyecto del Contrato Colectivo de Trabajo, presentado por el Sindicato emplazante, basándose en que la aceptación debe estimarse sobre una base positiva que es en ese caso, el proyecto ofrecido por el Sindicato emplazante o coalición emplazante, por ser éste el objeto de la huelga, criterio éste que lo consideramos equívoco, ya que afectaría notoriamente el equilibrio de los factores de la producción, pues si bien es cierto que la Ley del Trabajo es eminentemente protectora de la clase trabajadora, también lo es que el espíritu del legislador basado en la constitución fue el de armonizar los factores trabajo y capital, por lo que un proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo unilateralmente elaborado, no es ni textual, ni prácticamente un armonizador de los factores de la producción.

De lo anterior debemos concluir que el patrón no necesariamente debe aceptar el Contrato Colectivo de Trabajo que se le presenta en proyecto al formularsele el Pliego de Peticiones, pero consideramos que debe a su vez y para efectos de imputabilidad de la huelga presentar un anteproyecto en el que proponga condiciones de trabajo adecuadas a su potencialidad económica y en caso de que el Sindicato emplazante no lo acepte y por ende haga estallar una huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, deberá solicitar la intervención del Sindicato emplazante, para tomar en cuenta el proyec

to y anteproyecto respectivos, para dictar la correspondiente resolución y -
estimar con base en ambas proposiciones si los motivos u objeto de la huelga
es imputable al patrón, o de lo contrario se deben a la temeridad del Sindi-
cato de trabajadores titular del derecho de huelga.

Esta huelga la consideramos, por supuesto de carácter eminentemente eco-
nómico, ya que tiene por objeto establecer condiciones de trabajo y es un me-
dio lícito de presión, para que el patrón conceda las condiciones de trabajo
más favorables posibles, dentro de su esfera económica.

La revisión del Contrato Colectivo como objeto de huelga, tiene un cla-
ro espíritu, que es el deseo de presionar al patrón para que acceda a las pe-
ticiones sindicales que sean compatibles con su situación económica.

Así vemos que el Artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo establece -
lo siguiente: "El Contrato Colectivo por Tiempo Determinado o Indefinido o
por Obra Determinada, será revisable, total o parcialmente, de conformidad -
con lo establecido en el Artículo 399".

Asimismo el Artículo 398 de la Ley Federal de Trabajo, establece que:
"En la revisión del Contrato Colectivo, se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo Sindicato de trabajadores, o por un solo pa-
trón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- II. Si se celebró por varios Sindicatos de trabajadores, la revisión se -
hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por

ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos por lo menos, y

- III. Si se celebró por varios patrones la revisión, se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el Contrato por lo menos.

Por otra parte el Artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo a que hace referencia el Artículo 397 del mismo Ordenamiento Legal, establece que: "La solicitud de revisión deberá de hacerse por lo menos 60 días antes,

- I. Del vencimiento del Contrato Colectivo de Trabajo por Tiempo Determinado, si éste no es mayor de dos años.
- II. Del transcurso de dos años, si el Contrato por Tiempo Determinado es mayor.
- III. Del transcurso de dos años si el Contrato Colectivo es por Tiempo Indeterminado o por obra determinada".

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el Contrato Colectivo y en su defecto a la fecha del depósito.

A este respecto es conveniente reiterar lo manifestado anteriormente al tratar la huelga por firma del Contrato Colectivo; es decir, que no basta con que el patrón esté dispuesto a revisarlo sin que sea necesario que se refiera en concreto al proyecto de nuevo Contrato que se le presente o a las modificaciones o adiciones al ya existente y que le han sido solicitadas.

Consideramos que la intención del legislador es buena pero oscura, pues en este caso, si examinamos esta Fracción del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, concluiremos que la misma tiene por objeto exigir la revisión, en su caso, del Contrato Colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos que la Ley lo establece, debiéndose entender, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores, para resolver los conflictos que surgan con sus patrones, que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga, a fin de conseguir no sólo la anuencia del patrón para que se revise el Contrato Colectivo de Trabajo, sino la revisión misma; esto es, la modificación, adición o supresión de las cláusulas contractuales, sobre las cuales no se hubiese llegado a un arreglo, pues de aceptarse la interpretación literal del precepto de Ley en el sentido de que la finalidad u objeto de la huelga se satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el Contrato, se le haría nugatorio, impidiéndose alcanzar resultados prácticos para ambas partes.

No obstante este criterio para distinguir esta interpretación del derecho de huelga con la imputabilidad de la misma; es decir, el hecho de que no exista aceptación por el patrón, para modificar, adicionar o suprimir algunas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, no es condición sine qua non para considerarla imputable al mismo, ya que habría que atender a un sin número de factores de potencialidad económica, de características jurídicas etc., para determinar a quién es imputable la huelga, ya que el patrón puede en algunos casos, estar imposibilitado para modificar, adicionar o suprimir algo al Contrato Colectivo de Trabajo en cuestión, claro que tendría que hacer valer y acreditar en el procedimiento de imputabilidad, elementos que la

Junta como tribunal de conciencia, deberá analizar para determinar si la --- huelga es o no imputable al patrón.

Por último y respecto a esta huelga por revisión de Contrato Colecti vo de Trabajo, hay que ratificar lo anteriormente dicho, al tratar la huelga por celebración del Contrato Colectivo, esta huelga es también de carácter - eminentemente económico, ya que tiene por objeto establecer nuevas condicio- nes de trabajo, en virtud de que las establecidas por el Contrato anterior, ya no son justas ni remunerativas, presunción juris tantum, como ya lo hemos establecido.

La Fracción Tercera, consignó la legitimidad de la huelga para obte- ner la celebración del Contrato Ley ésto, aunado a lo dispuesto por el --- Artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, que menciona que los Sindicatos que representen las dos terceras partes por lo menos de la mayoría, pueden - solicitar la celebración de este instrumento.

La Fracción Cuarta, consigna la violación de alguna cláusula del Con trato Colectivo de Trabajo, considerando pertinente distinguir las siguien-- tes situaciones.

Los conflictos sobre violación o cumplimiento del Contrato Colectivo, puede versar sobre cualquiera de sus elementos, el obligatorio y normativo.

- a). El elemento obligatorio, se desenvuelve en dos grados: Las normas que tratan de asegurar la efectividad del Contrato Colectivo; es decir y co

mo lo sostiene el Dr. Baltazar Cavazos Flores⁽¹⁾, es donde se encuentran las cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo y las reglas que fijan las obligaciones concretas de los autores de la institución.

b). La falta de cumplimiento del elemento normativo del Contrato Colectivo, puede también dar origen a conflictos colectivos, nada más que es necesario diferenciar ciertos conceptos, el elemento normativo, contiene dos grandes rubros, las condiciones Individuales y las condiciones Colectivas de prestación de servicios, siendo las primeras las que pueden pasar inmediatamente a integrar el contenido de los Contratos Individuales de Trabajo, y los segundos, las prestaciones a que se obliga el patrón o empresario, en beneficio de la comunidad obrera, o bien los servicios sociales a que se obliga a proporcionar el patrón.

Consideramos a este respecto, que la falta de cumplimiento a las obligaciones que componen estos servicios sociales, sí da lugar a conflictos colectivos, porque en éstos están en juego el interés de la colectividad y no en el de los trabajadores individualmente hablando, en cambio las controversias que tengan su origen en la falta de cumplimiento a prestaciones de carácter individual, en principio darán origen, no a un conflicto colectivo, sino a individuales, no debiendo olvidar que éstos son los que afectan intereses particulares, independientemente del número, a diferencia de los colectivos que son los que afectan el interés colectivo o profesional, indepen-

1.- Cavazos Flores, Baltazar. El Mito del Arbitraje Preestativo. 1a. Edición 1978. Editorial Jus. p. 420.

dientemente del número, ya que Colectivo, no quiere decir número, sino interés profesional, en dos casos sin embargo nos parece que el conflicto es colectivo en primer lugar, cuando se trata del cumplimiento en general, o sea cuando el patrón se niegue a trasplantar a las relaciones individuales una cláusula del Contrato Colectivo, en éste se estipulan determinadas jornadas de trabajo, pero el emparasario las desconoce y pretende estipular jornadas de trabajo mayores, es indudable que entra entonces en movimiento, el interés profesional de la colectividad de trabajadores, porque es una falta total de cumplimiento a las cláusulas de un Contrato Colectivo, implicando el desconocimiento del Contrato mismo, o sea significa que el emparasario niega la vigencia de la Institución, el problema deja de ser individual y deviene un asunto general.

El segundo caso es cuando el patrón deja de cumplir sus obligaciones frente a un número importante de trabajadores, cierto es, que el número no es la característica esencial del conflicto colectivo, pero de la misma manera que a la Nación importa el progreso y desarrollo de sus núcleos importantes, también interesa a la comunidad obrera la suerte de sus núcleos.

El Maestro Baltazar Cavazos Flores⁽²⁾, establece que el elemento normativo de los Contratos Colectivos de Trabajo, constituyen el desideratum -- el pacto profesional de trabajo y contiene o comprende las condiciones mismas de trabajo en la empresa y en síntesis, los elementos que contienen, como son: Monto de salario, jornada etc. y que nosotros agramiamos a modo de complemento, trascienden en primer término a las relaciones colectivas y en

2.- Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematisada. 8a. Edición. p. 320.

segundo a los intereses individuales de cada trabajador.

Por otro lado, consideramos que el texto de la Fracción analizada es incompleto, ya que si lo acatáramos al pie de la letra, iríamos en contra de lo sostenido anteriormente, pues en este supuesto cualquier violación, a cualquier cláusula contractual, daría origen a la huelga, punto contrario a lo establecido en la Constitución que fundamenta la validez del derecho de huelga, es el supuesto de desequilibrio entre los factores de la producción, cosa que no necesariamente ocurre por la violación de alguna de las cláusulas contractuales.

La huelga por violación o cumplimiento del Contrato Colectivo, es de carácter eminentemente jurídico, ya que tiene como finalidad el cumplimiento de las condiciones de trabajo preestablecidas con anterioridad; es decir, la controversia versa sobre un derecho preestablecido y por lo tanto aunque las disposiciones del Contrato violado, sean de carácter económico, condición necesaria para que la huelga sea existente de acuerdo con lo establecido por la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, esta huelga es de carácter jurídico, ya que no tiende al establecimiento de condiciones de trabajo, sino que se insiste, tiene por objeto el cumplimiento de las ya establecidas; es decir, surgen de un conflicto que tiene por objeto la interpretación o cumplimiento de alguna disposición del Contrato Colectivo de Trabajo.

Uno de los preceptos que han motivado las más severas críticas y encontradas opiniones, es el relativo a la huelga por incumplimiento sobre las disposiciones de utilidades.

A este respecto, consideramos necesario señalar previamente qué carácter tendría esta huelga; es decir, si sería jurídica o económica, entendiendo en este momento a la huelga, como un conflicto en esencia y no como un -- derecho, partiendo de la base que los conflictos jurídicos, son los que versan sobre la interpretación o cumplimiento de una disposición de la Ley o de los Contratos Colectivos de Trabajo y los económicos los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo, tendríamos que partir que de la definición de los primeros, se infiere que esta huelga sería en esencia jurídica, ya que tiene por objeto el cumplimiento de una disposición legal.

El Maestro Ross Gamez⁽³⁾, está en contra de la inclusión de esta fracción, al señalar que lo único que hizo el legislador, fue la posibilidad de aumentar conflictos, sin que en realidad sea un procedimiento jurídico, a -- través del cual se pueda exigir dicha prestación.

Por su parte, el Maestro Nestor del Buen⁽⁴⁾, considera que sí es posible, salvo que se tenga en consideración los antecedentes de la huelga como un medio de lucha, para mejorar las condiciones de trabajo, pero consideramos pertinente señalar cuáles disposiciones legales violadas a este respecto, pueden generar la huelga, insistiéndose que sóloamente podrían invocarse las normas que establecen obligaciones personales correlativas de derechos -- colectivos, concretamente los señalados en los Artículos 121 y 125 de la Ley Federal del Trabajo, como son la entrega de la copia de la declaración anual

3.- Ross Gamez. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editores y Distribuidores. 2a. Edición. p. 435.

4.- De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo II. Editorial Porrúa, S.A. p.p. 720, 721.

o la exhibición de los anexos, la formación de la Comisión Mixta, etc., o no serán motivos de huelga en ningún caso la violación de derechos individuales, en virtud de que el ejercicio del derecho de huelga no es individual sino de la coalición obrera.

Por su parte, el Dr. Baltazar Cavazos⁽⁵⁾, sostiene que no toda violación a cualquier disposición sobre reparto de utilidades, sea motivo de huelga y por otro lado porque normalmente y es el caso de inconformidades, éstas se plantean directamente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, - estima también que como el reparto de utilidades no forma parte del salario, las violaciones a las disposiciones relativas a las mismas, no alteran el -- equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no deben de ser motivo de huelga.

Consideramos a nuestro juicio que partiendo del hecho de que es el - estado quien debe vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y las normas del derecho reguladoras de la conducta social, corresponde a éste dictar las medidas necesarias para tal efecto y crear las Instituciones ideales para ello, por eso es que consideramos que la huelga no es el camino ideal, ya que la fracción en estudio no busca el equilibrio entre los factores de - la producción, entonces el camino lógico, sería crear normas sancionadoras - al incumplimiento de lo dispuesto por los Artículos 121 y 125 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es conocido de todos que esta disposición ha propiciado el abuso de Sindicatos nocivos al país, ya que sustentándose en este - derecho de huelga provocan paros, huelgas nocivas no solo a los patrones, si

5.- Cavazos Flores, Baltazar. El Mito del Arbitraje Potestativo. 1a. Edición. 1978. Editorial Jus. p. 471.

no a los propios trabajadores y más aún al desarrollo económico del país.

Por último tocaremos el tema de la huelga por solidaridad, al que el -- Maestro De la Cueva⁽⁶⁾, define como la suspensión de labores realizada por -- los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno, desean -- testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, -- los cuales sí están en conflicto con su patrón.

A este respecto, apoyamos completamente lo sustentado por el Dr. Baltazar Cavazos Flores⁽⁷⁾, en el sentido de que estas huelgas son improcedentes y que incluso son contrarias a lo establecido en la Fracción XVIII del ---- Artículo 123 Constitucional, toda vez que con ellas no se busca el equili--- brio entre los factores de la producción y en consecuencia no reúnen el re--- quisito de fondo, para que la huelga pueda ser tutelada jurídicamente.

Por nuestra parte, podemos decir que incluso son inconstitucionales, -- pues más que buscar un equilibrio, rompen su propia estructura y su equili--- brio entre los factores de la producción, que existe en las empresas con mo--- vimientos de huelga solidarios, ya que toda huelga supone a mi forma de ver un conflicto entre patrones y la colectividad obrera de una empresa, originado por un desequilibrio y en el caso que nos ocupa no encuadra en dicho ---- puesto.

La huelga por solidaridad no podrá tener en virtud de lo anterior y en

6.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. p. 631.

7.- Cavazos Flores, Baltazar. El Mito del Arbitraje Potestativo. 1a. edición 1978. Editorial Jus. p. 423.

estricto sensu una naturaleza jurídica o económica como conflicto y sólo en sentido nato y dependiendo del movimiento de huelga apoyado, podríamos determinar en teoría pura del derecho gramatical y no real; es decir, aplicada al caso concreto si el conflicto es de naturaleza económica o jurídica.

b). NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR VIA ORDINARIA.

El Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo determina que: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo.

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

En virtud de dicha disposición legal, existe obligación del patrón de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo cuando emplee "Trabajadores" (plural), debiéndose interpretar que basta que existan dos o más trabajadores sindicalizados, para que se pueda obligar al patrón a celebrar con el Sindicato un Contrato Colectivo de Trabajo⁽⁸⁾. En este caso procede la vía ordinaria; es decir, cuando las Organizaciones Sindicales exigen la firma del Contrato Colectivo de Trabajo y carecen de mayoría, pueden exigir la firma de dicho instrumento por la vía ordinaria.

Esta vía, en tratándose de firma de Contrato Colectivo de Trabajos

8.- Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Editorial Velux, S.A. p. 123.

poco usual, ya que prácticamente no es conocida y los Sindicatos prefieren - ejercer el derecho de huelga como modelo de presión.

A pesar de lo anterior, consideramos que es perfectamente legal, con base en el Artículo 387 del Ordenamiento Legal invocado, que una Organización Sindical, cuando no represente la voluntad mayoritaria de los trabajadores, demande al patrón la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo -- que rige las relaciones obrero-patronales en la fuente de labores de que se trate, únicamente, claro está, para aquéllos trabajadores que ocupen plazas sindicalizables y que cuenten con su simpatía; es decir, para los trabajadores miembros del Sindicato, aunque los mismos constituyan una minoría, pues de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, a ninguna persona se le puede -- obligar a pertenecer o no a una Asociación Sindical, por lo que el Contrato Colectivo de Trabajo no se aplicará a los llamados "Trabajadores Libres".

En el caso que nos ocupa, el Sindicato presentará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda por la vía laboral, una demanda en la que, en sus puntos petitorios, solicitará la firma del Contrato Colectivo de Trabajo y acompañará un proyecto del mismo, debiéndose correr traslado de la demanda al patrón, para que en la Audienica de Ley, negocie la firma de - dicho Contrato Colectivo de Trabajo, o bien para que oponga las defensas y - excepciones que considere convenientes y ofrecer sus pruebas pertinentes en este último caso, después del desahogo de las pruebas que la Junta haya admi tido y cerrada la instrucción, la Autoridad Laboral resolverá sobre la procu dencia o no de la acción sindical intentada, por último en caso de que se con dene al patrón a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo y se niegue a -- suscribirlo, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo podrá

firmar en su rebeldía.

Cabe hacer mención, que en el tiempo que llevo de acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no me he encontrado, ni he tenido conocimiento del nacimiento de un Contrato Colectivo de Trabajo, por la vía ordinaria, lo anterior se debe a que desde mi punto de vista, la presente vía no es la idónea, para obligar a un patrón a firmar un pacto profesional de trabajo, ya que la parte demandada podría dilatar el procedimiento y con ello separar de sus labores a aquellos trabajadores que fueran simpatizadores con la Organización Sindical demandante.

Visto lo que antecede y para darle mayor eficacia a esta vía, es menester reglamentar el procedimiento, haciéndolo sumario, dictando las medidas necesarias para preservar a los trabajadores sindicalizados en sus empleos.

c). NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR VIA DE HUELGA.

El Contrato Colectivo de Trabajo, puede nacer o proceder por medio de la huelga y por regla general, es cuándo los Sindicatos representan la voluntad mayoritaria de los trabajadores.

En la práctica, las Organizaciones Sindicales, casi siempre solicitan la firma del Contrato Colectivo de Trabajo por la vía de huelga, ya que es más efectiva por la presión que se ejerce en contra del patrón, en estos casos se requiere que el Sindicato emplazante, además de cubrir con los requisitos de fondo y forma previstos por la Ley de la Materia, requieran del re-

quisito de mayoría, pues en caso contrario al no contar con el mayor interés profesional, la huelga puede ser declarada inexistente y la solicitud de firma improcedente.

El fundamento legal del nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo por la vía de huelga, es la Fracción II del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que determina que la huelga puede tener por objeto el obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo; es decir, que la solicitud de la firma de dicho Contrato constituye una causa de huelga, la que sólo la pueden exigir los sindicatos de trabajadores, por la simple y sencilla razón de ser los únicos titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Estamos de acuerdo con lo expresado por el Lic. Juan B. Climent Beltran⁽⁹⁾, en relación a lo dispuesto por el Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, ya que por cuanto a obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo a que se refiere la Fracción II del Artículo 450, deben tenerse en cuenta que conforme al Artículo 923 introducido en las reformas procesales de 1980, no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga ---- "Cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo, no obstante ya existir uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente", esta reforma incorporó una práctica ya establecida desde muchos años atrás - en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero habrá ocasiones en que no se observaba, y actualmente se impone la obligación al Presidente de la Junta,

9.- Climent Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge. 4a. Edición. p.p. 281, 282.

de ordenar la certificación correspondiente a la existencia del Contrato Colectivo anterior, lo que le dá seguridad jurídica al procedimiento, para evi-
tar el estallamiento de una huelga, que tendrfa que declararse inexistente,
por la imposibilidad de satisfacer el requisito del objeto, de conformidad -
con la Fracción I del Artículo 451; ya que el patrón estaría impedido jurfdi-
camente para celebrar un Contrato Colectivo, al encontrarse vinculado con --
otro anterior, además, conforme a la ejecutoria dictada en el Amparo de Revi-
sión 662/45, no es el procedmiento extraordinario de huelga, el medio idó--
neo, para obtener la firma del Contrato Colectivo, sino el juicio correspon-
diente donde se oiga y venza al Sindicato que tenga la titularidad del mismo.

1). EMPLAZAMIENTO Y FINES.

De acuerdo con el sistema jurídico mexicano, el emplazamiento es un
acto solemne que debe realizarse con las formalidades que en detalle señale
la Ley, de tal manera que si no se cumplen todos y cada uno de esos requisi--
tos, se violan las garantías constitucionales, que en favor del demandado --
consagran los Artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna, nulificándose median-
te el juicio de amparo todos los actos realizados, a partir del emplazamiento
son defectuosos.

Quando se cumplen todas las formalidades, el emplazamiento produce -
efectos jurídicos, tanto procesales, como de derecho material.

Para el Maestro Rafael de Pina⁽¹⁰⁾, el emplazamiento es el acto pro-

10.- De Pina, Rafael. Diccionario del Derecho. Editorial Porrúa. 7a. Edi-
ción. p. 201

cesal destinado a hacer saber al demandado la existencia de la demanda y la posibilidad legal que tiene de contestarla.

Para el Maestro Juan Palomares de Miguel⁽¹¹⁾, el emplazamiento a --- huelga, es el llamado o aviso que hacen los trabajadores a su patrón, de sus pender las labores, si no les son concedidas sus peticiones.

De acuerdo con el Artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, el Pre sidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, bajo su más estricta respon sabilidad, hará llegar al patrón la copia del emplazamiento a huelga, dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo y dicha notificación producirá el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso, en deposita rio de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribu-- ciones y responsabilidades inherentes al cargo (el depositario infiel, incu-- rre en el delito de abuso de confianza).

La finalidad de la medida a que se refiere el párrafo anterior, per-- sigue garantizar el derecho de huelga a manera de medida cautelar, para que el patrón no pueda disponer de los bienes de la empresa o establecimiento, - durante el término del aviso o prehuelga, pues se trata de evitar la insol-- vencia patronal que lleve a eludir la responsabilidad del conflicto.

Mucho se ha tratado sobre el tiempo en que el patrón deja de ser de-- positario de la empresa o establecimiento en materia de huelga, unos opinan

11.- Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Editorial Mayo - 1981. p. 503.

que debe entenderse el término de aviso, hasta que termine el movimiento --- huelguístico y otros consideran que las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo de depositario, cesan al momento del estallamiento a huelga.

Nosotros somos de la opinión que al momento en que estalla la huelga, el patrón deja de ser depositario de la empresa o establecimiento, ya que el Artículo 921 de la Ley Laboral es claro, ya que se limita al desempeño de depositario "por todo el término del aviso"; es decir, durante la prehuelga, - en tal virtud, a partir del estallamiento de la huelga y hasta su termina---ción, será el Sindicato huelguista el responsable de los bienes de la empresa, ya que los huelguistas se constituyen en guardias de las instalaciones - de la negociación y será su estricta responsabilidad, si no impiden la entrada al área de trabajo. También somos de la opinión que al término de la --- huelga y después de ser entregadas las instalaciones de la empresa y si existen anomalías y pérdidas de la misma, se podrá demandar al Sindicato huel---guista por los daños, perjuicios y pérdidas ocasionadas por la vía correspondiente.

Otro fin del emplazamiento a huelga, es que de acuerdo con el Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, deberá suspenderse toda ejecución de - sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentre instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga, se trate de:

I. Asegurar a los trabajadores, especialmente indemnizaciones, salarios,

pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años el salario del trabajador.

- II. Créditos derivados de la falta de pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene la obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.
- IV. Los demás créditos fiscales.

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

Esta finalidad ha sido largamente comentada, ya que se había convertido en un instrumento patronal, para eludir el cumplimiento de obligaciones desvirtuándose el espíritu del legislador, ya que su pensamiento se ha querido torcer en perjuicio de los derechos de los acreedores y también de los -- trabajadores.

En efecto, muchos patrones para eludir sus obligaciones, se ponen de acuerdo con sus Sindicatos, consiguiendo con ello prórrogas excesivas en el periodo de prehuélg, evitando así que se les hagan efectivos créditos legítimos en su contra, por parte de acreedores, Instituciones y de los propios

trabajadores.

En la actualidad, hay que decirlo con sinceridad, mucho se ha avanzado sobre el particular, pues aunque en el primer párrafo del Artículo 924 de la Ley vigente, subsiste la prohibición contenida en el Artículo 543 de la Ley de 1970, con las reformas de 1980, vino a impedir esas prácticas al exceptuar de tal prohibición, los casos de créditos de los trabajadores, hasta por el importe de dos años de salarios, de Instituciones de Interés Social, como son el Instituto Mexicano del Seguro Social y los demás créditos fiscales, con la salvedad de que deben de hacerse antes del estallamiento de huelga.

Por otra parte, las prácticas de las prórrogas excesivas y continuas, han desaparecido en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en algunas Juntas Locales, que siguen estrictamente lo establecido por el Artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, en que la Audiencia de Conciliación, sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Cabe hacer mención que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha sostenido el criterio de negar prórrogas consecutivas del período de pre-huelga, cuando con ellas se desvirtúa la finalidad de la huelga.

Al respecto, consideramos de importancia transcribir la siguiente Ejecutoria:

"EXAMEN DE LOS PRIVILEGIOS QUE ENTRAÑA LA HUELGA. En el juicio de garantías, la Ley consigna que una vez notificado el emplazamiento -

de huelga, no podrá ejecutarse sentencia alguna que afecte los bienes de la empresa. Es posible, desde luego, que el privilegio anterior pretenda utilizarse en forma indebida, como medio de eludir el cumplimiento, desvirtuándose con ello gravemente, los fines de beneficio colectivo, que persigue la Ley que en realidad, el emplazamiento de huelga constituya sólo una mampara de protección para intereses particulares, deleznable. Es obvio que cuando así ocurra, no puede sostenerse la recta aplicación del Artículo 453, ahora 924 de la Ley Federal del Trabajo, fundando sólo su texto literal y que el juicio de garantías sea medio hábil de imponer las medidas necesarias para que se restaure la legalidad quebrantada maliciosamente»(12)

Laboral 259/74 José Coronado Carmona y Coags. 23 de agosto de 1974.

Unanimidad de Votos. Ponente: Carlos Reyes Galván.

Informe 1974. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.
p. 237.

A pesar de lo anterior, todavía se sigue abusando del primer párrafo del Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, en perjuicio de acreedores, por lo que, en contubernio con el Sindicato, logren su malsano propósito, con simulaciones de actos jurídicos, debiendo el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectivas, dar vista al Ministerio Público de dichos litigios, cuando sean verdaderas simulaciones y por otra parte determinar como causal de cancelación de registro sindical, cuando un Sindicato se preste a -

12.- Climent Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge. 4a. Edición. p. 516.

realizar emplazamientos a huelga que tengan por objeto, realmente la protección patronal, pues no hay que olvidar que los Sindicatos se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses y no de los intereses patronales.

Por último, otra finalidad del emplazamiento de huelga, es que a partir de la notificación al patrón, se le otorga a éste, la garantía de audiencia, pues de acuerdo con el Artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo, se le conceden 48 horas para que presente su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, manifieste sus puntos de vista y oponga las defensas y excepciones que considere convenientes, será oído en una Audiencia de conciliación que la Junta señalará, dentro del período de pre-huelga.

2). ACTUACIONES DE LAS AUTORIDADES LABORALES EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

Cuando la huelga tenga por objeto la firma del Contrato Colectivo, la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, deberá primeramente, de conformidad con el Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, por conducto del Presidente Titular, de la Junta, ordenar la certificación correspondiente, de la existencia o no del Contrato Colectivo de Trabajo, pues en caso de existir uno depositado con anterioridad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, el Presidente de la misma, no deberá darle trámite al emplazamiento de huelga correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

En la práctica se dan casos en que el Departamento correspondiente de la Junta, después de cerciorarse, certifica la no existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo y en tal virtud, el Presidente de dicha Junta le dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga; sin embargo, el patrón emplazado, ya sea en su escrito de contestación o en la Audiencia de Conciliación respectiva, opone la excepción de falta de acción y derecho, por tener firmado Contrato Colectivo de Trabajo con anterioridad a la fecha de presentación del emplazamiento respectivo y con Asociación Sindical diversa, exhibiendo copia del mismo.

En el caso anterior la Junta de Conciliación y Arbitraje, correspondiente, deberá estudiar primeramente su competencia, ya que si no es de su jurisdicción el titular de la misma, de conformidad con la Fracción V del Artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, deberá de hacer la declaratoria de incompetencia respectiva, en ese caso, no se seguirá dando trámite al escrito de emplazamiento a huelga y los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita el expediente, si no se hace, se archivará el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

En caso contrario, cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer del emplazamiento correspondiente, pueden darse dos situaciones:

La primera: Es que el patrón exhiba en la Audiencia de Conciliación copia autógrafa de un Contrato Colectivo de Trabajo, firmado con anterioridad a la fecha de emplazamiento y presentado ante esa propia Junta, la que -

por un error del Departamento de Contratos Colectivos de Trabajo, certificó la no existencia de dicho pacto colectivo; en este presupuesto, la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá aplicar el Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, no siguiendo el trámite al escrito de emplazamiento a huelga y archivar el expediente respectivo como asunto total y definitivamente concluido.

La segunda: Se daría en caso de que el patrón exhiba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje copia autógrafa de un Contrato Colectivo de Trabajo, firmado con anterioridad, pero depositado ante la Junta incompetente; en ese caso, la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendrá por no presentado dicho documento y seguirá dándole trámite al escrito de emplazamiento a huelga.

Por lo expuesto, consideramos que es absolutamente necesario que los Contratos Colectivos de Trabajo, se presenten y depositen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su competencia, pues de lo contrario no se podría aplicar lo dispuesto por el Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo en el supuesto que, con posterioridad se emplazará a huelga por firma de Contrato Colectivo de Trabajo.

Como ya manifestamos, la Autoridad laboral citará a las partes a una Audiencia de Conciliación, en la que se procurará avenirlas, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, en la fase conciliatoria, la Junta no podrá hacer declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga; es decir, la función de la Autoridad laboral, en esta fase únicamente --

conciliatoria, a efecto de que se llegue a un arreglo amistoso que dé por --
terminado el conflicto planteado.

En el caso que nos ocupa, el emplazamiento a huelga tiene por objeto la celebración o firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que la --
Junta respectiva en la fase conciliatoria, deberá avocarse principalmente si existe o no voluntad de las partes, de suscribir y negociar un Contrato Co--
lectivo de Trabajo, en caso afirmativo, las pláticas conciliatorias se enfo--
carán a la negociación y estructura de dicho Contrato, en caso contrario, si el patrón se negara a firmar el Contrato Colectivo de Trabajo y después de --
agotadas las instancias conciliatorias, no tendría más remedio que dejar a --
salvo los derechos de los trabajadores y sindicato para que estallaran el mo
vimiento anunciado, girando las instrucciones necesarias para que se otorga--
ran garantías a los huelguistas.

Ahora bien, nos preguntamos: ¿Las Juntas de Conciliación y Arbitraje hacen algún análisis del interés profesional o de la voluntad de los trabaja--
dores, antes del estallamiento a huelga?, la respuesta y análisis del ante---
rior planteamiento, es motivo del estudio especial del presente trabajo.

3). ANALISIS DEL INTERES PROFESIONAL POR PARTE DE LAS JUNTAS DE CONCILIA CION Y ARBITRAJE.

Consideramos desde nuestro punto de vista, que el interés profesional es aquélla respuesta que tiene una Organización Sindical en cuanto a los tra--
bajadores de una empresa o establecimiento, los que le confieren a esta Orga--

nización su voluntad para representarlos ante el patrón, Autoridades o Terceras personas.

En cuanto a la mayoría de los trabajadores, de acuerdo con el diccionario de la lengua española, mayoría es: "la calidad de mayor, es el mayor número de votos conformes a una votación, es la parte mayor de los individuos que componen una Nación, una Ciudad o un cuerpo"⁽¹³⁾

Como se desprende del concepto de mayoría, antes enunciado, existen muchas y muy variadas acepciones del mismo, incluyendo las concepciones que de mayoría nos dan algunas de las principales ramas de la ciencia jurídica - en lo general.

Diversas concepciones de mayoría se encuentran reguladas en el Derecho Civil, en el Derecho Penal, en el mismo Derecho Constitucional, en el Derecho Agrario e inclusive, podríamos encontrar algún concepto de mayoría en el Derecho Penal; sin embargo, para efectos del presente análisis, únicamente estudiaremos a la "mayoría" en su significación estrictamente laboral; - es decir, la mayoría nos interesa exclusivamente en cuanto forma parte de la órbita del Derecho del Trabajo, ya sea como integrante de un grupo de trabajadores, formando parte del grupo empresarial y también en determinados casos, al hablar de la mayoría, nos referiremos al órgano encargado de impartir justicia o sea el estado.

La mayoría, es la base fundamental de las Instituciones Colectivas - de Trabajo, tan importantes como lo son el Contrato Colectivo de Trabajo y -

13.- Dicionario de la Real Academia de la Lengua Española. Edición 1956. p. 856.

sobre todo, de la Institución Laboral de más trascendencia en la vida nacional, que es la huelga.

Para efectos de la exposición que nos ocupa, el concepto de mayoría, lo encuadraremos exclusivamente en función del estudio del Contrato Colectivo de Trabajo y de la huelga.

Así vemos que la mayoría en este apartado es importante, ya que por principio de cuentas, para que en una empresa haya Contrato Colectivo de Trabajo, es necesario que la voluntad de la mayoría de los trabajadores de la misma lo quiera, ya que en caso contrario no podría celebrarse.

Asimismo la mayoría, es un requisito indispensable también para el caso de controversia, entre varios Sindicatos que pretendan la celebración del Contrato Colectivo con una empresa, en virtud de que éste; es decir, el Contrato Colectivo se le dará para que lo administre a la Unión de Trabajadores que demuestre tener la mayoría de los mismos, en perjuicio del que no la tenga.

El concepto de mayoría, es por otro lado, de trascendencia, vital para la propia detentación y administración del Contrato Colectivo de Trabajo en una Empresa, toda vez que si en determinado momento el Sindicato Titular del Contrato Colectivo en un centro de trabajo, no tiene la mayoría de los trabajadores de la propia empresa, podría perder como lo señala el Artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo, la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo que administraba en beneficio de otra Asociación de trabajadores --

que demuestre tener la voluntad de la mayoría de los trabajadores.

EL CONCEPTO DE MAYORIA COMO REQUISITO ESENCIAL DE LA HUELGA.

En una Institución Jurídica tan arraigada en la actualidad como lo es la huelga, nuestro concepto de mayoría adquiere especial relieve, por ser un elemento importantísimo, sin el cual esta Institución no prosperaría.

En efecto, si una Agrupación de laborantes no cuenta con la mayoría de los trabajadores al servicio de la empresa emplazada, es indiscutible que la huelga promovida fracasaría, ya que la Ley establece expresamente que un movimiento de huelga que no demuestre estar patrocinado por la mayoría de los trabajadores de la empresa enjuiciada, sería declarada inexistente.

Ahora bien, dando una respuesta a la pregunta que nos planteamos en la parte final del punto anterior, podemos decir categóricamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no hacen un análisis del interés profesional o voluntad de los trabajadores en la etapa de la prehuelga, ya que solamente en la etapa de huelga estallada, se hace dicho análisis, cuando se realiza la práctica de un recuento al solicitar el patrón la calificación de la huelga, habiendo señalado como causal de inexistencia, la de falta de mayoría.

Se ha discutido, tanto en la doctrina como en diversos foros especializados, sobre la aceptación o no del llamado "recuento previo".

Si consideramos que el recuento, es uno de los medios de prueba autorizados y regulados por la ley, utilizado por el patrón para justificar la -

inexistencia de la huelga, es el recuento de los trabajadores.

Su finalidad es demostrar que al declararse la huelga o suspenderse las labores, no existió la coalición mayoritaria de los trabajadores; es decir, la mitad más uno.

Esta solicitud y el recuento mismo, no podrían promoverse antes del estallamiento de la huelga. Se ha prohibido el recuento previo de los trabajadores, por estimarse que con él se afecta la naturaleza misma de la huelga.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al acordar esta solicitud, señalará día y hora en que habrá de efectuarse en la fuente de trabajo del conflicto, el recuento de los trabajadores y en el acto de la práctica de esta diligencia, es cuando procede a objetar los votos que se estimen pertinentes por parte del patrón o trabajadores.

Es aconsejable que se establezcan trámites más precisos o breves en la Ley, para efectuar los recuentos lo antes posible, para con ello evitar los trastornos y perjuicios que se ocasionan con la huelga.

En los recuentos, son considerados trabajadores de la empresa y por lo tanto, recuentan todos los trabajadores que hubiesen sido despedidos después de la presentación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Pliego - Petitorio, recuentan todos los trabajadores, pertenezcan o no al Sindicato, a excepción de los trabajadores de confianza y de los trabajadores que hayan ingresado al centro de trabajo, después de la presentación del emplazamiento hecho a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si en la empresa existen más de un Sindicato, deberán recontar también los trabajadores de los otros Sindicatos, ya que también éstos se verían afectados por la huelga.

Si se trata de una firma comercial con dos o más establecimientos y la declaración de la huelga abarca a toda la mayoría de los trabajadores --- huelguistas, debe existir en cada una de las empresas y no en la suma de los trabajadores de las empresas.

Esta mayoría basta que exista en el momento del recuento, aunque antes o después no exista dicha mayoría, como ya lo manifestamos anteriormente, los trabajadores de confianza no recontarán pero los familiares del patrón, sí podrán recontar siempre que éstos tengan el carácter de trabajadores de la empresa.

En virtud de lo anterior y de acuerdo con el derecho de huelga, no aceptamos la existencia de un recuento previo en el período de prehuelga, ya que se desvirtuaría el derecho constitucional que tienen los trabajadores.

Lo anterior, no implica que las Autoridades Laborales no intervengan, ni analicen el interés profesional del Sindicato emplazante, al presentar un emplazamiento a huelga y más aún si la huelga tiene por objeto la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Desafortunadamente en nuestra legislación laboral, no señala nada al respecto, ya que únicamente la Autoridad funge como conciliadora en el período de prehuelga.

Lo anterior, abre el camino para que cualquier Organización Sindical, con su registro vigente, pueda emplazar a huelga a un patrón por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, careciendo del interés profesional y la voluntad de los trabajadores de la empresa.

4). COMENTARIOS Y PROPUESTAS.

Lo expresado en el punto que antecede, es nuestro gran motivo de --- preocupación y por ende nuestra inquietud para hacer este trabajo, ya que en el tiempo que tenemos acudiendo ante las Autoridades de Trabajo y Juntas de Conciliación y Arbitraje, vemos diariamente "el mercadeo" con Organizaciones Sindicales sin escrúpulos, que se aprovechan de su registro sindical para hacer un "modus vivendi", prostituyendo el sindicalismo cada día más y convirtiendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje en verdaderos mercados donde - la "ley del regateo" impera, violando flagrantemente la Fracción II del --- Artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, ya que queda prohibido a los Sindicatos "ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro".

Estos Sindicatos, con el arma de su registro sindical, constituyen - un serio peligro para el sistema social, económico y laboral para nuestro - país, pues aparte de hacer del chantaje un arte, se provoca la utilización - de Contratos Colectivos de Trabajo de "protección", "no operativos", "de cobertura", etc., mismos que desvirtúan lo establecido en el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, ya que los trabajadores no tienen conocimiento de la existencia de dichos Contratos Colectivos de Trabajo, que fueron firmados para contrarrestar la voracidad de Sindicatos espurios, carentes de mo

ral, los que, de alguna manera deberán desaparecer.

Para darnos una idea de lo que está sucediendo en este país, con la práctica abusiva de los emplazamientos a huelga por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, transcribiremos a continuación las estadísticas elaboradas por la Sub-Coordinación de Análisis de Política Laboral de la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas de Trabajo, con base en los registros de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, dependiente de dicha Secretaría, esta estadística nos dará una pauta de los emplazamientos a huelga, únicamente en Empresas de Jurisdicción Federal, por motivo de firma de Contrato Colectivo de Trabajo, así como el número de huelgas que llegaron a estallar por dicho motivo, por un periodo comprendido de 1982 a 1990.

Emplazamiento a huelga en Empresas de Jurisdicción Federal por motivo de firma de Contrato Colectivo de Trabajo.

1982	-	1983	-	1984	-	1985	-	1986	-	1987	-	1988	-	1989	-	1990
494		1199		521		839		940		1586		1686		729		1230

Huelgas estalladas en Empresas de Jurisdicción Federal, por motivo de firma de Contrato Colectivo de Trabajo.

1982	-	1983	-	1984	-	1985	-	1986	-	1987	-	1988	-	1989	-	1990
22		24		51		16		39		19		12		7		4

La anterior estadística es únicamente por lo que hace a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, considerando que la mayoría de las Empresas de esta Jurisdicción, cuentan con Contratos Colectivos de Trabajo, pues

representan las más importantes ramas de la Industria en nuestro país.

Si observamos el número de emplazamientos con el número de huelgas - estalladas, vemos que el porcentaje es mínimo y en la mayoría de los casos - en que no hubo huelga, tampoco se firmó Contratos Colectivos de Trabajo, sino en contadísimas ocasiones.

Lo anterior presume que las Organizaciones Sindicales emplazantes, - desistieron en su perjuicio de los emplazamientos con aviso a huelga, por haber "perdido" el interés profesional de los trabajadores.

A nivel de Empresas de Jurisdicción Local, la situación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, ha sido aún más -- preocupante, pues el número de emplazamientos por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, es enorme, principalmente en el ramo de "comercio" y el porcentaje de huelgas estalladas por dicho motivo, es aún menor que el de la -- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Consideramos que lo anterior, debe desaparecer en un país constituido bajo un Régimen de derecho, somos testigos de lo que se está trabajando - en la actualidad a nivel local, para tratar de acabar con el "mercadeo" de - los emplazamientos a huelga por el motivo apuntado, habiendo disminuido en - consecuencia el número de emplazamientos, al exigirles a los Sindicatos en - forma práctica, más no legal, algunos requisitos formales para darle entrada a los mismos y que son: Copia certificada de la toma de nota del Comité Ejecutivo Sindical vigente ante el Registro de Asociaciones, que la certificación haya sido hecha por el Departamento correspondiente, copia autorizada -

de los estatutos sindicales, etc.

Por nuestra parte, consideramos viable los esfuerzos hechos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, deberá de reglamentarse --- ciertos aspectos que den solución a la problemática planteada y para ello --- proponemos que el emplazamiento a huelga por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, se acompañe del Acta de Asamblea, donde los trabajadores hayan votado y acordado estallar el movimiento de huelga, si no es firmado el Contrato Colectivo de Trabajo.

Que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, haga un análi-- sis del interés profesional del Sindicato, en forma por demás confidencial y para tal efecto, que el Sindicato al momento de presentar el emplazamiento a huelga, demuestre fehacientemente que cuenta con el interés profesional y para tal efecto, se presenten cuando menos dos trabajadores, que acrediten ser miembros del Sindicato emplazante y ser trabajadores de la Empresa emplazada, ratificando ante dicha Autoridad en forma discrecional, la pretensión de solicitar de su patrón la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, lo anterior con fundamento en lo establecido por el Artículo 387 de la Ley Federal del - Trabajo.

Que se adicione a la Fracción I del Artículo 920 de la Ley Federal - del Trabajo, la obligación por parte del Sindicato de presentar junto al --- Pliego de Peticiones con aviso a huelga, el Acta de Asamblea donde los trabajadores anuncien el propósito de irse a la huelga, sino son satisfechas sus peticiones, quedando dicha Acta bajo la guarda confidencial y custodia de la Junta, con el objeto de que el patrón no ejerza represalias en contra de sus

trabajadores.

Que se adicione una Fracción al Artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se cancele el registro del Sindicato, cuando se acredite, que emplaza a huelga, a una Empresa sin contar con el interés profesional de los trabajadores, ya que les está prohibido ejercer la profesión de comerciantes, con ánimo de lucro y desvirtúan su objeto que es el estudio, mejora miento y defensa de sus intereses.

Que se establezca en la Ley Federal del Trabajo, la obligación del Presidente Titular de la Junta que corresponda, de dar vista al Ministerio Público, si la Organización Sindical emplazante trata de ejercer el derecho de huelga, para obtener del patrón la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, sin contar con el interés profesional de los trabajadores y para que se ejerza la acción penal en contra de los responsables de los ilícitos correspondientes.

Con estas medidas, el derecho de huelga recobraría su finalidad y el sindicalismo mexicano, se haría más fuerte en beneficio del país, así como de los factores de producción, de igual manera, se acabaría con la práctica viciosa de firmar Contratos Colectivos de Trabajo de protección o cobertura, ya que el patrón al no verse amenazado por la voracidad de Sindicatos chantajistas, de ninguna manera, firmaría Contratos Colectivos de Trabajo a espaldas de sus trabajadores.

CAPITULO V

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Consideramos mal empleado el término "Contrato Colectivo de Trabajo", por lo que lo denominamos "Ordenamiento Colectivo de las Condiciones de Trabajo". Proponemos la siguiente definición: Es el Ordenamiento suscrito entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, en el que se establecen las condiciones generales y obligaciones de trabajo de carácter colectivas, en una empresa o establecimiento determinado".

SEGUNDA.- En cuanto a la composición de llamado "Contrato Colectivo de Trabajo, no se ha contemplado un elemento fundamental, que lo hemos denominado "Elemento Categórico".

Se le ha denominado así, ya que es un elemento decisivo y absoluto - que forma parte integral del Contrato y a falta de éste, no surtirá sus efectos, aún cuando el Contrato Colectivo se encuentre debidamente depositado.

TERCERA.- En el elemento categórico, se van a plasmar los salarios - por cuota diaria de los trabajadores que sean vigentes, así como la categoría de los mismos.

Como es de todos sabido, el salario es de tracto sucesivo, cambiante día a día; en tal virtud, los tabuladores de salarios deben estar vigentes de acuerdo a las revisiones que sufra, por lo que proponemos que se haga una adición al Artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que no sólomente se establezca que los Contratos Colectivos que carezcan

de tabuladores de salarios, no surtirán sus efectos jurídicos, sino también que dichos tabuladores sean los vigentes y para tal efecto, se conceda a las partes un término de 30 días, contados a la fecha de su revisión para que -- las partes lo ratifiquen y depositen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

CUARTA.- Visto lo manifestado en la conclusión inmediata anterior, -- la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá darle trámite a un emplazamiento de huelga por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, presentado por un -- Sindicato tercero, si el Contrato Colectivo depositado carece de tabulador -- de salarios, o el establecido no resulta ser el vigente.

QUINTA.- Desde nuestro punto de vista, consideramos que la huelga -- es: "La actividad realizada por una coalición mayoritaria de trabajadores -- ante la Autoridad competente, con el propósito de suspender legalmente las -- labores en forma temporal, con el objeto de modificar y mejorar sus condiciones de trabajo o de hacer valer sus derechos ya existentes".

SEXTA.- Llegamos a la conclusión, que en materia de huelga, la Constitución estableció el "arbitraje obligatorio", ya que en el Artículo 123 -- Fracción XX de nuestra Ley Fundamental, determina: "La diferencia a los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno..." y en la Fracción XXI, establece... "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el

Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de Trabajo..."

SEPTIMA.- Nos inclinamos, que en caso de huelga estallada, el arbitraje idóneo es el obligatorio en el que la Autoridad competente resuelva, - pasados quince días de la fecha de suspensión de labores, pues se acabaría - con huelgas indefinidas que perjudican gravemente a los trabajadores, a la - empresa y en general a nuestro país.

OCTAVA.- Toda vez que en la práctica, la vía ordinaria no es efectiva para el nacimiento de un Contrato Colectivo de Trabajo, consideramos que es menester reglamentar el procedimiento, haciéndolo sumario, dictando las - medidas necesarias para preservar a los trabajadores sindicalizados en sus - empleos.

NOVENA.- Creemos que el interés profesional, es aquella respuesta -- que tiene el Sindicato en cuanto a los trabajadores de una Empresa, que confieren a dicha Organización Sindical, su voluntad para representarlos ante - el patrón, Autoridades o terceras personas.

DECIMA.- Para acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores y por ende, el interés profesional, no estamos de acuerdo en el llamado "Re cuenta Previo" durante el período de prehuelga, pues desvirtúa el derecho - constitucional de los trabajadores.

Lo anterior, no implica que cuando la huelga tenga por objeto la firma de un Contrato Colectivo, las Autoridades al recibir el emplazamiento de huelga, no intervenga, ni analice el interés profesional del Sindicato emplazante.

DECIMA PRIMERA.- En nuestra Legislación Laboral, no existe disposición alguna, para que las Juntas, de oficio, analice el interés profesional en el período de prehuelga.

Lo anterior abre el camino para que, cualquier Sindicato con su registro vigente, emplace a huelga por firma de Contrato Colectivo, sin contar con la voluntad de los trabajadores y careciendo absolutamente de interés -- profesional y con fines meramente lucrativos, constituyendo un serio peligro para el sistema social económico y laboral de nuestro país. Por ello suponemos:

- a). Se reglamente y adicione el Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, exigiendo al Sindicato emplazante, que acompañe a su escrito de emplazamiento de huelga por firma del Contrato Colectivo de Trabajo: Copia certificada de la toma de nota del Comité Ejecutivo vigente; - copia autorizada de los estatutos sindicales; acta de asamblea, en la que conste que los trabajadores hayan votado por la suspensión de labores, si no es firmado el Contrato Colectivo de Trabajo. Dicha acta, deberá ser debidamente autorizada y se quedará bajo la guarda confidencial y custodia de la Junta, para que el patrón no ejerza represalias en contra de sus trabajadores.

- b). Para robustecer lo anterior y de conformidad con el Artículo 287 de la Ley Laboral, proponemos se reglamente que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, deberá constatar el interés profesional del emplazante y para tal efecto, exigir la presentación discrecional de cuando menos dos trabajadores, que acrediten fehacientemente, ser miembros del Sindicato y trabajadores de la Empresa emplazada y sólo así, darle trámite al emplazamiento a huelga por firma de Contrato Colectivo de Trabajo.
- c). Proponemos se adicione el Artículo 369 de la Ley de la Materia, en el que se señale como causal de cancelación del registro sindical el emplazar a huelga, careciendo de absoluto interés profesional.
- d). Proponemos que se establezca en la Ley Federal del Trabajo, la obligación del Titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje de dar -- vista al Ministerio Público, si se ejercita la vía de huelga para -- solicitar la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo y se carece -- totalmente del interés profesional, ejercitando la acción penal en -- contra de quién o quiénes resulten responsables de los ilícitos -- rrespondientes.

B I B L I O G R A F I A

- AGUILAR, M. MANUEL. LA LIBERTAD SINDICAL. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. TOMO XVIII. ARGENTINA 1979.
- ALONSO GARCIA, MANUEL. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 2a. EDICION, EDICIONES ARIEL. BARCELONA 1967.
- ALVAREZ JOSE, ROGELIO. ENCICLOPEDIA DE MEXICO. TOMO VII. EDITORIAL SALVAT, S.A. MEXICO 1977.
- BARRASSI, LUDOVICO. TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO. VERSION CASTELLANA -- DEL DOCTOR MIGUEL SUSSENE. EDITORIAL ALFA. BUENOS AIRES 1953.
- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. 1a. EDICION. CARDENAS EDITORES Y DISTRIBUIDORES. MEXICO 1978.
- BORELL NAVARRO, MIGUEL. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 1a. EDICION. EDITORIAL PAC. MEXICO 1989.
- CABANELLAS, GUILLERMO. DERECHO NORMATIVO LABORAL. EDITORIAL BIBLIOGRAFICA OMEBA. BUENOS AIRES 1966.
- CABANELLAS, GUILLERMO. DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO. EDITORIAL BIBLIOGRAFICA. ARGENTINA, BUENOS AIRES 1959.
- CAMIRO, MAXIMILIANO. ENSAYO SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EDICION IMPRENTA DE MANUEL LEON. MEXICO 1924.
- CASTORENA, J. JESUS. MANUAL DEL DERECHO OBRERO. 6a. EDICION. EDITORIAL -- GRAFICOS ERS. MEXICO 1984.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU PROYECCION EN LATINOAMERICA. 1a. EDICION. EDITORIAL JUS. MEXICO 1976.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. EL DERECHO DE TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA. 1a. EDICION. EDITORIAL JUS. MEXICO 1972.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. EL MITO DEL ARBITRAJE POTESTATIVO. 1a. EDICION. EDITORIAL JUS. MEXICO 1978.

- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO. 1. EDICION EDITORIAL JUS. MEXICO 1976.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES. 1a. EDICION. EDITORIAL TRILLAS. MEXICO 1984.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. 35 LECCIONES DEL DERECHO LABORAL. 3a. EDICION. - EDITORIAL TRILLAS. MEXICO 1983.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. 16a. EDITORIAL TRILLAS. MEXICO 1984.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. MANUAL DE APLICACION E INTERPRETACION DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 1a. EDICION. COPARMEX. MEXICO 1971.
- CLIMENT BELTRAN, JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. 2a. EDICION. - EDITORIAL ESFINGE. MEXICO 1984.
- CORDOVA ROMERO, FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1a. EDICION. EDITORIAL CARDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MEXICO 1986.
- CURIEL, F. INDICE HISTORICO DE DISPOSICIONES SOCIALES. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. TOMO IV. ARGENTINA 1979.
- DAVALOS, JOSE. CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 1a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1988.
- DAVALOS, JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I. 1a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1985.
- DE FERRARI, FRANCISCO. DERECHO DEL TRABAJO. 2a. EDICION. VOLUMEN IV. EDICIONES DE PALMA. BUENOS AIRES 1971.
- DE FERRARI, FRANCISCO. LA HUELGA. 2a. EDICION. TOMO I. EDICIONES DE PALMA BUENOS AIRES 1972.
- DE PINA, RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO. 7a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1978.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. 4a. EDICION. EDITORIAL PORRUA MEXICO 1981.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL. 1a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1980.

- DE BUEN LOZANO, NESTOR. ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS. --
1a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1983.
- DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I. 4a. EDI
CION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1977.
- DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II. 3a. --
EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1984.
- DEVEALI, MARIO. TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO. TOMOS I, III Y IV. 2a, -
EDICION. EDITORIAL BUENOS AIRES LA LEY. BUENOS AIRES 1971.
- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. TOMOS III, IV, XIV, XVIII. OBRAS MAGISTRALES
DE LA EDITORIAL BIBLIOGRAFICA. ARGENTINA 1976.
- GALLART FOLCH, ALEJANDRO. DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO. 5a. EDICION. EDITO
RIAL LABOR. MADRID 1936.
- GALLART FOLCH, ALEJANDRO. LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE CONDICIONES DE TRA
BAJO EN LA DOCTRINA Y EN LA LEGISLACION EXTRANJERA Y ESPAÑOLA. EDI
TORIAL LABOR. BARCELONA 1932.
- GARCIA LUNA, MARGARITA. HUELGAS DE MINEROS. SECRETARIA DEL TRABAJO. GOBIER
NO DEL ESTADO DE MEXICO. 1988.
- GOMEZ G., MIGUEL ANGEL. MANUAL DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. 4a. EDI
CION. EDITORIAL. EDITORA Y DISTRIBUIDORA. MEXICO 1984.
- GOMEZ, GATTSHALK, BERMUDEZ. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO. 1a. EDICION. EDI
TORIAL CARDENAS EDITORES Y DISTRIBUIDORES. MEXICO 1979.
- GUERRERO, EUQUERIO. DERECHO DEL TRABAJO. 13a. EDICION. EDITORIAL PORRUA.
MEXICO 1983.
- HUECK, ALFREDO DR. COMPENDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO. TRADUCCION DE MIGUEL
RODRIGUEZ PIÑERO Y LUIS ENRIQUE DE LA VILLA. EDITORIAL REVISTA DEL
DERECHO PRIVADO. MADRID 1963.
- HUITRON, JACINTO. ORIGENES E HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO. 2a.
EDICION. EDITORES MEXICANOS UNIDOS, S.A. MEXICO 1980.
- KASKE, WALTER. DERECHO DEL TRABAJO. 5a. EDICION. EDITORIAL DE PALMA. BUC
NOS AIRES 1961.
- KROTOSCHIN, ERNESTO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. 3a. EDICION. EDICIONES
DE PALMA. BUENOS AIRES 1987.

- LASTRA Y VILLAR, ALFONSO. LAS LEYES DE TRABAJO DE LA REPUBLICA MEXICANA. - INTERPRETADAS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. MEXICO 1968.
- LEON, DUGIT. LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO PRIVADO. MADRID 1920.
- LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE. LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO. COLECCION OBRAS -- DEL AUTOR. MEXICO 1974.
- MOZART RUSSOMANO, VICTOR Y BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. DERECHO DEL TRABAJO. 1a. EDICION. EDITORIAL CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MEXICO -- 1982.
- ORTEGA ARENAS, JUAN. INSTRUCTIVO OBRERO. 2a. EDICION. EDITORIAL COSTA-AMIC EDITORES. MEXICO 1984.
- PALOMAR DE MIGUEL, JUAN. DICCIONARIO PARA JURISTAS. EDICION MAYO. MEXICO 1981.
- PEREZ BOTIJA, EUGENIO. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL TECNOS, -- S.A. MADRID 1952.
- PIC, PAUL. TRAITE ELEMENTAIRE DE LEGISLATION INDUSTRIALE. BIBLIOTECA JURIDICA DE AUTORES ESPAÑOLES Y EXTRANJEROS. TRADUCCION DE LA 6a. EDICION FRANCESA POR JUSTO JOSE DE URQUIZA. EDITORIAL REUS. MADRID -- 1942.
- PIZARRO SUAREZ, NICOLAS. LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO. EDICIONES INSIGNIA. MEXICO 1938.
- PORRAS LOPEZ, ARMANDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 5a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO.
- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. SUSPENSION, MODIFICACION, TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO. 2a. EDICION. EDITORIAL PAC. MEXICO 1984.
- RAMOS, EUSEBIO. DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA. - 2a. EDICION. EDITORIAL CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MEXICO -- 1978.
- RAMOS, EUSEBIO, TAPIA ORTEGA, ANA ROSA. NOCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. 2a. EDICION. EDITORIAL PAC. MEXICO 1985.
- ROMERO, RAMON R. DERECHO DE HUELGA. EDICIONES DE PALMA. BUENOS AIRES 1973.

- ROSS GAMEZ, FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2a. EDICION. EDITORIAL CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MEXICO 1986.
- ROSS GAMEZ, FRANCISCO. LEY PROCESAL DEL TRABAJO COMENTADA. 2a. EDICION. -- EDITORIAL CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MEXICO 1985.
- SERRA ROJAS, ANDRES. DERECHO ADMINISTRATIVO. 9a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1979.
- TENA, RAFAEL, MORALES ITALO, HUGO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1a. EDICION. EDITORIAL TRILLAS. MEXICO 1986.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. DERECHO SOCIAL MEXICANO. 1a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1978.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. EL NUEVO ARTICULO 123. 2a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1967.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. EVOLUCION DE LA HUELGA. EDICIONES BOTA. MEXICO 1950.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 34a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1966.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 2a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. TRATADO PRACTICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. - EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1978.
- VAZQUEZ V, GENARO. LEGISLACION PARA LOS INDIOS. LIBRO III. CITADO POR VICENTE LOMBARDO TOLEDADO EN SU LIBRO LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO.

LEGISLACION CONSULTADA

CODIGO CIVIL 1870 Y 1884.

CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL. EDITORIAL PORRUA.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. INSTITUTO DE INVESTI
GACIONES JURIDICAS. UNAM 1985.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. TOMOS DEL I AL VIII. INSTITUTO DE INVESTIGA
CIONES JURIDICAS. UNAM 1982.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. TOMOS III, IV, XIV Y XVIII.

JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971. EDITORIAL CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.

JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES. 1917-1990. EDICIONES MAYO.

LEY DEL ESTADO DE TAMAULIPAS. LIBRO MAYOR, TAMPICO MADERO. APARTADO 649.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 3a. EDICION. TRUEBA URBINA, ALBERTO. EDITORIAL -
PORRUA 1966.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 54a. EDICION. TRUEBA URBINA, ALBERTO. EDITORIAL -
PORRUA 1986.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. CLIMENT BELTRAN, JUAN. 2a. EDICION. EDI
TORIAL ESFINGE.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. RAMOS, EUSEBIO. EDITORIAL PAC. 1986.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. CAVAZOS FLORES, BALTA--
ZAR. 16a. EDICION.

MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL. 1917-1983. SECRETARIA DEL --
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORMES 1987, 1988, 1989 Y 1990.
EDICIONES MAYO.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- 1.- DIARIOS OFICIALES DE LA FEDERACION.
- 2.- EXPOSICION DE MOTIVOS DEL PROYECTO PORTES GIL DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO Y TRABAJO.
- 3.- RESEÑA LABORAL. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
- 4.- REVISTAS EMPRESARIAL EVIDENCIAS.