

320809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

18
2oj.

PLANTEL TLALPAN

ESCUELA DE DERECHO CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**"ESTUDIOS DE LA HUELGA Y SU DURACION EN
MATERIA DE TRANSPORTES EN EL DERECHO
MEXICANO VIGENTE A NIVEL FEDERAL"**

RECIBO CON
VALLE DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

FRANCISCO EDUARDO GARCIA ECHANOVE

CONDUCTOR DE TESIS:
LIC. MARIA DEL PILAR LEON URIBE



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.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

PAGINA

1.1 EL AUTO TRANSPORTE EN MEXICO

a)	EPOCA PREHISPANICA.....	1
b)	EPOCA COLONIAL.....	3
c)	EPOCA CONTEMPORANEA.....	13

1.2 ORIGEN Y DESARROLLO DE LA HUELGA EN MEXICO

a)	EDAD PREHISPANICA.....	14
b)	EDAD COLONIAL Y CONTEMPORANEA.....	16
c)	ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, COMO RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONOS A LAS HUELGAS Y LOS PAROS QUE LA LETRA DICE.....	28
d)	ORIGEN Y DESARROLLO DE LA HUELGA EN EL MUNDO.....	55

CAPITULO II

LOS TRANSPORTES EN MEXICO, IMPORTANCIA A NIVEL FEDERAL

	PAGINA
2.1 CONCEPTO Y DEFINICION.....	59
2.2 EL AUTO TRANSPORTE, ESENCIAL EN LA VIDA DE LA COMUNIDAD.....	61
a) TRABAJO FERROCARRILERO.....	71
b) TRABAJO TRIPULACIONES AERONAUTICAS.....	80
c) TRABAJO DE LOS BUQUES.....	87
2.3 TRABAJO DE LOS AUTO TRANSPORTISTAS.....	93
2.4 TRABAJO Y MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS FEDERALES.....	104
2.5 RADIOS DE ACCION Y REGLAS GENERALES EN EL TRANSPORTE.....	112

CAPITULO III

LA HUELGA COMO MEDIO DE PRESION EN LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

	PAGINA
3.1 CONCEPTO Y DEFINICION.....	114
3.2 PROCEDIMIENTO Y MODALIDADES DE LA HUELGA.....	123
a) HUELGA LICITA.....	138
b) HUELGA ILICITA.....	139
c) HUELGA EXISTENTE.....	139
d) HUELGA INEXISTENTE.....	140
3.3 LA HUELGA EN LAS EMPRESAS DEL SERVICIO PUBLICO.....	146
3.4 PROCEDIMIENTOS APLICABLES PARA LA TERMINACION DE LAS HUELGAS.....	163

CAPITULO IV

EL SINDICATO, IMPORTANCIA EN LOS MEDIOS DE PRODUCCION EN MEXICO

PAGINA

4.1	CONCEPTO Y DEFINICION DE SINDICATO.....	166
4.2	FUENTES DEL DERECHO LABORAL.....	167
4.3	CONCEPTO DE TRABAJO (OPINIONES).....	179
4.4	CONCEPTO DE TRABAJADOR (OPINIONES).....	182
4.5	RELACION DEL SINDICATO CON EL TRABAJADOR Y EL PATRON.....	186
4.6	REQUISITOS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS.....	191

CAPITULO V

**IMPORTANCIA DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE COMO ARBITRO EN LOS CONFLICTOS LABORALES DE
LOS AUTO TRANSPORTES EN MEXICO**

PAGINA

5.1	PROCEDENCIA Y FUNCION DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	208
5.2	COMPETENCIA Y JURISDICCION DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	221
5.3	FUNCION DE LAS JUNTAS ESPECIALIZADAS EN TRANSPORTES A NIVEL FEDERAL.....	256

5.4	TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	268
5.5	AUTORIDADES EN RANGO JERARQUICO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	287
5.6	PROPUESTA DEL TERMINO DE 48 HRS. PARA LA HUELGA EN MATERIA DE TRANSPORTE A NIVEL FEDERAL.....	292
	CONCLUSIONES.....	293
	BIBLIOGRAFIA.....	296

INTRODUCCION

El tema de la Huelga en nuestro derecho positivo mexicano es abundante y complejo, independientemente de la rama del derecho laboral en la que se ubique; la materia del transporte es particularmente delicada pensando que cualquiera de ellos como pueden ser los buques, los ferrocarriles, los transportistas y las aeronaves se vayan a la Huelga cuando surjan conflictos de intereses, pues ello significaría graves daños para el desarrollo y la producción en México.

Este tema lo abordamos desde los antecedentes mas remotos de la huelga en algunos países así como los cambios y modificaciones que ha sufrido a travez del tiempo en el nuestro, ya que nuestra legislación es cambiante y evoluciona en respuesta a los requerimientos sociales. De igual modo, los transportes en general sufren importantes innovaciones tanto en su funcionamiento y estructura, así como en su posición ante los ordenamientos y disposiciones gubernamentales, que traen consigo beneficios que satisfacen necesidades sociales y por tanto colectivas. Un punto evidentemente importante es el del Sindicalismo, considerándolo

como una organización contemplada por nuestra constitución no sólo como soporte para las instituciones de derecho sino que principalmente para que los trabajadores mexicanos sientan la protección de la legislación de un país soberano que vigila sus intereses.

Ahora bien, si teóricamente se persigue esto, en la realidad, reconocemos que los malos manejos e intereses creados por los sindicatos auto transportistas manipulan y ponen en entre dicho el fin para el que fueron creados.

Sin embargo, en este trabajo de investigación adoptamos conceptos y posturas significativas y sugerimos para quienes ocupan posición de líderes que no se nieguen a la modernidad y a la concientización en la organización y fines de las centrales obreras.

Posteriormente nos introducimos a otro apartado fundamental en nuestro derecho del trabajo que es el de las autoridades laborales que son las personas que nos indican el camino a seguir en la búsqueda de soluciones benéficas a los conflictos laborales; en

especial profundizaremos en el conocimiento y funcionamiento de la Junta Fedeal de Conciliación y Arbitraje como la institución pública abocada a emitir las resoluciones que se dicten en materia de Huelga en los transportes federales en nuestro país.

Con lo anterior pretendemos ofrecer un trabajo que abarque desde el estudio de los trabajadores que pueden irse al movimiento de huelga en cualquiera de las ramas antes mencionadas hasta los sindicatos a los que pertenecen observando las expectativas y manejos que puedan presentarse y concluyendo con el conocimiento de las autoridades competentes para emitir un laudo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORIOS

1.1 EL AUTO TRANSPORTE EN MEXICO

a) Epoca Prehispánica

Para hacer una breve exposición del proceso evolutivo del Transporte en nuestro país es necesario remontarse a la época prehispánica, en donde éste aparece representado por la combinación de los factores tameme-vereda, que se cita solamente como un antecedente histórico representativo del primitivismo de esa época y que fue un oficio más que de tipo social, acorde con la fauna de nuestro país que a consecuencia de la extirpación de su primitiva población equina, hace tal vez 20,000 años, no proporcionaba ninguna especie animal utilizable como fuerza de tiro o de carga para el hombre. Ante esta difícil situación el tameme cargador indígena, cumplió con su cometido al movilizar enormes volúmenes de carga a grandes distancias promoviendo el intercambio comercial de los centros productores y de consumo de Anáhuac, con lugares tan

remotos como Jalisco, Guatemala, y Honduras. En formas más análogas las veredas cumplían, además de su papel comunicativo, una función política consistente en mantener un férreo dominio sobre los pueblos sojuzgados, componentes del heterogéneo Imperio Mexicano.

En Yucatán los mayas construyeron cómodas calzadas embaldosadas que unieron a las ciudades de Chichén-Itza, Uxmal, y Mayapán, prolongándose a otras ciudades y zonas incluyendo las distantes del Caribe. Calzadas que se han conservado a travéz de los años a pesar de las inclemencias del tiempo y del avance incontenible de la selva.

Las calzadas construidas por los aztecas son un vivo testimonio del avance de la cultura. Es suficiente mencionar que las actuales carreteras a Cuernavaca y Veracruz fueron construidas con base en los trazos de estos viejos caminos, que prometían una fluida corriente humana y de mercaderías, tan eficaz que era normal la transportación de pescado fresco desde lo que actualmente es Veracruz hasta la capital del Imperio Azteca por medio de un efectivo sistema de relevos.

La gran Tenochtitlán construida sobre un lago, estaba comunicada con tierra firme por cuatro enormes calzadas; el resto del tráfico urbano se efectuaba por medio de canoas. Algunos de los centros que hasta hace poco tiempo han tomado auge turístico eran ya

ampliamente conocidos y aprovechados como lugares de descanso del puerto de Zihuatanejo, Cuernavaca y algunas otras zonas situadas en las costas del Caribe y del Golfo.

La explotación de esos caminos no dejaba de ser al azar, si no que era regular y constantemente utilizados por la clase Pochteca, comerciantes que promovían un intercambio de variadísimas mercancías, haciendo de nuestros mercados, como el de Tlatelolco uno de los más organizados y surtidos de su siglo, se previó en la legislación Azteca que los viajeros, en caso de necesidad, podían disponer de los primeros dos surcos de los sembrados que bordeaban el camino para su alimentación durante el viaje. En esta forma ya fuera por medio de veredas o calzadas, puede afirmarse que nuestro país estaba primitivamente comunicado en casi todas las direcciones, marcando estos rudimentarios caminos la pauta para las modernas carreteras contemporáneas.

b) Epoca Colonial

En tiempo de la colonia se puede afirmar con certeza que el sistema de comunicaciones constituía ya un verdadero antecedente del autotransporte en particular y el transporte en general, al

parecer, en los campos y poblaciones de nuestro país la bestia de carga y, como consecuencia, vehículos de tracción animal y vías terrestres de considerable extensión, elementos materiales introducidos en el esquema del transporte por los conquistadores, colonos, y gobiernos virreinales. Como complemento de estas innovaciones surge un vasto conjunto de actividades conexas de suma importancia en el orden económico, impulsadas principalmente, por el uso de la rueda y el arado.

Sin embargo a pesar del conocimiento y uso de la fuerza animal. Esta no significó como debía haberlo hecho, la liberación del tameme que se siguió utilizando, prefiriendo los españoles la conversión de ese rudimentario medio de transporte, al prohibir a los indígenas el uso de las bestias de carga.

Las vías de comunicación de la colonia nunca fueron suficientes para satisfacer sus necesidades en este aspecto, y mucho menos, para lograr una vinculación regional puesto que no fueron proyectadas para alcanzar este objetivo.

Por otra parte influyó la orografía áspera de nuestro territorio obstáculo insuperable para las fuerzas de la Colonia. Además, la actitud de España que deliberadamente postergó su desenvolvimiento. Para mantener la situación de atraso y aislamiento favorable a los

conquistadores.

La política seguida por España hizo que el país fuera organizado, casi exclusivamente, por productos de oro y plata. Esta política constituyó el motivo de atraso de la Nueva España durante tres siglos, representado por el estancamiento agrícola, insignificancia de la industria e insuficiencia del comercio, influyendo además, el pensamiento de las corrientes colonizadoras que arribaron a las costas de América con el afán de enriquecerse mediante los negocios mineros, menospreciando las demás actividades y riquezas del país. Por esta importante razón la estructura vial y de transportes fue concebida atendiendo a la demanda minera; favoreciendo e incrementando, por disposiciones legales que abogaban a la industria y al comercio, cuyo principal objetivo era la apertura de caminos y la habilitación de puertos a través de los cuales pudiera fluir la riqueza minera hacia España.

Los grandes centros demográficos florecieron, casi invariablemente, a lado de los núcleos mineros, tales como: Guanajuato, Real del Monte, Taxco, Zacatecas, Fresnillo, Sombrerete y Parral, comunicados con la capital y Veracruz por caminos reales que actuaron como arterias conductoras del caudal de minerales preciosos que alimentaron la carrera de conquistas del Imperio Español.

Durante esta época y determinado por la industria minera, surge y se desarrolla el primitivo medio de transporte de la arriería, que apareció en nuestro territorio por todos los rumbos, extendiéndose hasta Centroamérica. Con respecto a la arriería cabe señalar que las recuas debían constar, por lo menos, de cinco bestias para cada arriero, para que resultara costeable conducir la carga. En esta forma la Nueva España estuvo cruzada "por caminos longitudinales y transversales que comunicaban con los diversos fundos mineros. Los longitudinales fueron dos: Uno conectó a México con Santa Fe de Nuevo México, pasando por Pachuca, Guanajuato, Zacatecas, Durango y Chihuahua y con ramificaciones a San Luis Potosí, y Monterrey; el otro comunicó a México con Guatemala pasando por Oaxaca"⁽¹⁾

Los principales caminos transversales fueron los siguientes: De México a Veracruz, por Orizaba, de México al mismo puerto, Puebla y Jalapa, de México a Acapulco, por Cuernavaca y Chilpancingo, de Zacatecas a nuevo Santander (Tamaulipas), de Guadalajara a San

(1) Apuntes personales, de la biblioteca particular (del autor de la tesis)

Blas, de Valladolid (Morelia) a Colima, de Durango a Mazatlan. También se construyó una carretera de México a Toluca, y en general, se mejoraron todos los caminos que conducían a los minerales.

Para darnos una idea de las dificultades e imperfecciones del transporte de esa época se incluye el siguiente fragmento de una relación publicada a fines del siglo XVIII, que también hace referencia al gravamen que constituyeron los fletes en el comercio de la colonia: "En el camino no se ve otra cosa que embarazos para transitarlos. Los pedregales, lodazales, barrancas y cuestras son muy frecuentes, y en los ríos y arrollos de alguna consideración, no se halla más que un tal o cual puente, agregándose que los agujajes suelen estar a tan largas distancias, que los arrieros se ven precisados a andar dos jornadas regulares en un día o extraviar el camino por parajes peligrosos de mucho rodeo. Por esos inconvenientes tan notorios se experimentan precios excesivos en los fletes. En algunos parajes de dentro, en que la tierra es dura, llena, limpia de pedregales y sin ríos, hacen uso de las carreteras tiradas por bueyes y conducen cada carga de maíz por dos pesos de flete en la distancia de ochenta leguas, cuando acá fuera, en la de veinte leguas, cuesta por lo común, la misma carga de

maíz, los propios dos pesos por flete"⁽²⁾

Este fragmento nos pinta en forma clara los problemas vicisitudes del transporte, así como una repercusión económica de esa época.

El barón de Humboldt, que visitó nuestro país a fines del siglo XVIII refiere que sería posible viajar de la capital de la República de Guanajuato, Durango, Chihuahua, Valladolid, Guadalajara y perote en coche, pero a causa del estado tan malo de los caminos no se había establecido un carreteo regular predominando el uso de acémilas, por lo que millares de mulas y caballos formando grandes caravanas, generalmente conducidas por mestizos e indígenas, cruzaban los caminos de México.

Apesar que durante este período se construyó el camino que iba de México a Acapulco, no se dió a este puerto la importancia que merecía, por ser uno de los dos únicos puertos habilitados para el tráfico oceánico (el otro era Veracruz), ya que por sus muelles se enviaban las mercancías Europeas con destino a Perú y a las Filipinas, y se recibían la plata peruana, las especies, sedas, perlas, porcelanas finas y marfil, procedientes de Oriente.

(2) Apuntes personales de la biblioteca particular del autor de la tesis.

Al existir solamente dos puertos acondicionados al tráfico marítimo se hizo notorio el atraso a las de las vías respectivas aparte del que ya hemos mencionado en lo referente a la comunicación terrestre.

En este estado sorprende a nuestro país la etapa de Independencia y el Liberalismo, situación que persiste hasta casi terminar la primera mitad del siglo XIX. Las condiciones deplorables por las que atravesaban la agricultura, la industria y el comercio y aún la minería; el monopolio de los escasos bienes en manos privilegiadas, y las convulsiones políticas, aunado todo ésto a la exigua intercomunicación de los centros de actividad, produjo un estancamiento en la situación económica del país.

Este período de guerra civil y extranjera, en lugar de impulsar la construcción de medios de comunicación, contribuyó a acelerar la destrucción por efecto del tiempo y el descuido a inutilizar algunos tramos y derribar puentes para obstruir la acción del enemigo. Se hallaba nuestro país tan atrasado en materia de comunicaciones, que las diligencias, de nueve y doce asientos, eran practicamente desconocidas antes que se produjera la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, durante la cual fueron utilizadas como transporte de tropas por el invasor. Poco tiempo después, hacia 1849, se adoptaron en México para usos civiles. En el año de

1850 se estableció el primer servicio de diligencias comunicando al puerto jarcho con la capital de la República; posteriormente se ampliaron estos servicios a otras ciudades.

Según los avisos de un servicio de diligencias, en el año de 1859, sus tarifas resultaban elevadas considerando el poder adquisitivo de la moneda en ese tiempo, y existían diferencias de tarifas tratándose de personas que viajaran en el asiento interior o en el pescante; en sus horarios no se especificaban horas ni minutos, sino días porbables; el viaje rápido de México a Veracruz se hacía de ocho a diez días. Además la lentitud en los viajes se debía a la incomodidad resultado del mal estado de los caminos.

En su mayoría las diligencias siguieron las rutas inicialmente trazadas por los arrieros, soportando en consecuencia las múltiples peripecias con las que éstas tropezaban; pedregales, lodazales, arroyos, etc. Además de todas estas dificultades se vino a agregar el peligro de los asaltantes, que se multiplicaron por todos los caminos en que circulaban diligencias, siendo, por todas estas circunstancias, una verdadera aventura hacer un viaje largo por medio de este transporte. Mientras las naciones más civilizadas disponían ya en ese tiempo de excelentes transportes y caminos (redes ferroviarias y carreteras) que respondían eficazmente a sus respectivas demandas económicas, políticas, sociales, y culturales,

México se encontraba preso aún en las marañas del pasado.

A fines de 1850 fué inaugurado también, el primer tramo de ferrocarril que abarcaba un tramo de 13 kilómetros entre Veracruz y un punto denominado el Molino. Asimismo se puso en servicio el ferrocarril México-Guadalupe-Hidalgo y no fué sino hasta el primero de enero de 1873 durante el gobierno del presidente Sebastian Lerdo de Tejada, cuando se puso en servicio el ferrocarril de México a Veracruz, la construcción de esta vía ferroviaria, que se llevó a cabo durante 23 años de trubulencia política y militar, y que hubo de vencer los obstáculos presentados por la orografía de nuestra patria, así como la limitación impuesta por la difícil situación económica del pueblo y gobierno, indica el primer gran esfuerzo por comunicar eficientemente puntos distantes. Asimismo nos indica la dependencia con el viejo continente al representar Veracruz una puerta hacia la civilización e ideología.

Mientras tanto, los caminos y carreteras permanecían en un punto tal de olvido que el 12 de junio de 1855 se dictó una Ley en la que se ordenaba que el cuidado y conservación de los antiguos caminos estuviera a cargo de los gobiernos locales. Esta disposición vino a recaer en los municipios que se encontraban en ruinas económicamente. En tal situación los caminos carreteras y reales (de arriería) se convirtieron prácticamente en intransitables, con excepción de los que eran utilizados por las compañías de

diligencias que se veían obligadas a tomar la iniciativa en la conservación de los caminos por los que transitaban. Esa deplorable política se prolongó hasta el año de 1925. Este largo período que abarcó la etapa pofirista, se caracterizó por el impulso al aspecto ferroviario, siendo el único que tuvo importancia en el campo de los transportes al producirse una desbordante inversión de capital norteamericano que, de acuerdo con su conveniencia, determinó el trazo y longitud de las vías motivando en la mayoría de los casos su prolongación innecesaria con el único objeto de aprovechar al máximo el subsidio oficial por kilómetro construido.

Asimismo, este período de estancamiento en el transporte por caminos incluyó también la época revolucionaria, en que prácticamente se vivió a bordo de los ferrocarriles, siendo hasta entonces cuando se logró un positivo beneficio de la construcción de éstos, al servir de medio de contacto entre todos los sectores de la población, siendo posible por primera vez en muchas generaciones, conociera los más lejanos rincones de la geografía de su patria.

c) Epoca Contemporánea

En el año de 1925 se creó la Comisión Nacional de Caminos, que en sus inicios no siguió ningún programa debidamente planeado, sino que trató de comunicar a la capital con las ciudades más próximas, razón por la cual fue construída la carretera de México a Puebla. A partir de esa fecha los gobiernos mexicanos han dedicado su mayor atención a esta rama de las comunicaciones. Esta actividad constructiva ha sido desarrollada casi exclusivamente por el sector público representado por la secretaría de obras públicas colaborando en ocasiones otras entidades oficiales.

Nacional Financiera emite bonos en el año de 1935 y a partir de esta fecha lo hace con cierta frecuencia. Para tener una idea más completa de la importancia de esta fuente de financiamiento, basta mencionar que, durante el periodo gubernativo del general Manuel Avila Camacho, los recursos obtenidos por este medio representaban un 78% del monto invertido en caminos, y solamente un 22% provenia de la recaudación de impuestos.

1.2 ORIGEN Y DESARROLLO DE LA HUELGA EN MEXICO

a) Edad Prehispánica

Queremos remontarnos a la época antigua del pueblo mexicano para describir desde sus cimientos el derecho de huelga, aunque éste como derecho surja en la constitución de 1917; relataremos brevemente el surgimiento del derecho del trabajo y de la clase obrera en el curso de la Historia de México.

Empezaremos por el Estado Azteca, el que se dividía por castas: La primera casta era la sacerdotal, la que indirectamente gobernaba al pueblo Azteca y la ponemos en primer lugar y como principal por la importancia y predominio que tenía aún sobre el Tlacatecutli o Rey que tenía que ser forzosamente un guerrero que hubiere realizado grandes hazañas. El que le seguía en el rango era el Cihuacóatl, Virrey o lugarteniente general. Después los miembros del Tlatocan, formado únicamente por verdaderos militares de carrera, pues para ser considerados como guerreros se requería abolengo y educación, la que sólo tenían los descendientes de los señores preparados en el Calmecac, y en el Tepochtllalli, quienes podían tener los privilegios de nobleza. Estas clases eran ociosas en el sentido económico en virtud de que no producían y resultaban una carga para las clases productivas. Después seguían la clase de

los comerciantes, la que alcanzó una importancia singular no obstante que el comercio se realizaba a base del trueque, su importancia radicaba en mantener las relaciones de los pueblos sometidos con Tenochtitlan. Esta clase era de verdaderos señores que tenían sus propios jefes y estaban bajo la jurisdicción propia, era realmente la clase acomodada, que tanto sorprendió a los españoles por sus riquezas. Las clases que siguen las constituían gente pobre y olvidada que no gozaba de los más mínimos derechos y comprendían, a los Macehuales fundamentalmente agricultores beneficiados únicamente por el Calpulli, institución dedicada a la repartición de tierras para que fuesen trabajadas. La siguiente clase se divide en tres: Los Esclavos, los Malleques, y los Tlamemes.

Los primeros eran esclavos propiamente dicho en virtud de que carecían de las características que la palabra esclavos daban los europeos, en cuanto que el esclavo Azteca podía tener vida jurídica como sujeto activo de derecho, además podía tener propiedades, mujer e hijos, estos últimos libres aunque podían ser sujetos de comercio no lo serían sin el permiso del padre, además el trabajo del esclavo no encomendado por el patrón y los beneficios que obtuviera de éste, eran para el esclavo. Los Tlamemes eran una clase solamente utilizada para la carga y transporte de artículos pues aun no se conocían las bestias de carga. El trabajo en esta

época no era un acto de voluntad sino una obligación impuesta por la tradición o la costumbre y era lo que regía a lo que podíamos llamar a modo de relación de trabajo.

b) Edad Colonial y Contemporanea

Terminada la descripción histórica de las relaciones de trabajo de la época prehispánica describiremos la relación que existió en la época Colonial que fué una prolongación del estado semi-feudal del régimen de los Aztecas permitiendo a la colonia implantar la encomienda con la aceptación Carlos V, procurando por el arraigo de los sistemas de trabajo a imitación de los gremios europeos, constituyéndose agrupaciones de artesanos que disfrutaban de un derecho exclusivo para el ejercicio de una profesión, por normas elaboradas por ellos mismos y sancionadas por la autoridad. En esta época no tuvimos industria propiamente dicha pues la industria manufacturera de la Nueva España fué combatida para evitar que compitieran con la madre patria, que estaba estructurada en gremios y en obrajes siendo este último el que al desarrollarse diera origen a la fabrica moderna.

El primer gremio que existió en la Nueva España fué el de bordadoras fundado en 1546. Las gerarquías gremiales del artesanado colonial eran las de maestro, oficial y aprendices.

Tanto gremios como obrejes mantuvieron como sistema de trabajo a los mexicanos en la producción económica en un estado de servidumbre o semiesclavitud originando las más tremendas explotaciones de raza y de riquezas naturales de que se tenga memoria. A consecuencia de este sistema económico surgieron los primeros defensores de la gleba y los agitadores por que las condiciones de vida laboral eran intolerables. Las normas tutelares de las leyes de Indias resultaban puramente románticas porque en realidad su protección caritativa e indulgente resultaba ineficaz y más bien parecía limosna que recibían los indios.

Actos de defensa común y evidente descontento de los trabajadores culminaron con el primer abandono colectivo de trabajo efectuado el 4 de julio de 1582 casi un siglo después del descubrimiento de la Nueva España, este abandono colectivo de trabajo se debió a los bajos salarios y a los malos tratos aunque desde tiempo atrás se produjeron diversas rebeldías, éstas nunca fueron organizadas como lo fué lo que podríamos llamar huelga de la Catedral Metropolitana de la ciudad de México contra el Cabildo, que al revisar las cuentas

de la Haceduría Metropolitana estimó muy altos los salarios de los cantores ministeriales quienes acordaron una vez que les fué notificado este acuerdo encabezados por un maestro de capilla darse por despedidos lo que causó que la Catedral Metropolitana quedara muda.

En vista de que el contratar nuevos cantores les sería sumamente difícil y vista la calidad de quienes se dieron por despedidos, se reunió el Cabildo nuevamente para acordar sobre este asunto a lo que, a recomendación de las altas autoridades eclesiásticas dieron solución al asunto mediante el pago de los sueldos no percibidos durante el tiempo que dejaron de trabajar y la promesa de restituir los sueldos originales, reanudando de inmediato sus labores.

Pero no todos los movimientos resultaron beneficioso: en Real del Monte los mineros se sublevaron y mataron al alcalde mayor y a uno de sus empleados y emplazaron a muerte al Sr. Romero de Terreros, quien abandonó las minas en manos de los trabajadores, los que la llevaron a la quiebra con catastróficas consecuencias.

En esta época los movimientos obreros nunca fueron de gran trascendencia puesto que no había una verdadera industria que atacar aunque vivían en gran estdo de explotación.

Durante muchos años en México estuvo latente el germen de la socialización del derecho, como ejemplo tenemos la reivindicación-económica que proclamó Morelos, aunque las Constituciones de 1814 y 1824 no se consagraron estos derechos reivindicatorios y no es sino hasta en la Constitución de 1857 en donde se consagra por primera vez la libertad de trabajo: artículo 4to. "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria y trabajo que le acomode siendo útil y honesto para aprovecharse de sus productos ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros por resolución gubernativa dictada en los términos que invoca la Ley, cuando ofenda los de la sociedad". Artículo 5to. "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento".

Estableciendo así el Constituyente de 1857, por primera vez el trabajo y la industria libres.

La libertad de trabajo e industria logró la proletarización del artesano y la transformación de los obreros en fábricas, iniciándose la era del capitalismo industrial y consiguientemente las ansias de mejoramiento de la clase trabajadora, así como la necesidad de la defensa de ésta por medio de la huelga, conjunto de acciones individuales de cada trabajador conforme el régimen individualista imperante.

La Constitución de 1857, es la expresión más elocuente de los derechos naturales, su base de sustentación son los "Derechos del Hombre", cuyo catálogo es motivo de orgullo por sus autores.

El ejercicio individual de la libertad de trabajo fundamentaba los paros y las huelgas.

El Código Civil de 1870 dignificó el trabajo y estableció el principio de la libertad de la contratación laboral; el contrato de trabajo quedó incluido como una figura de derecho civil, pero no bajo la forma de contrato de arrendamiento de cosas, estructurado por el derecho europeo de origen romano, sin embargo no tomó en cuenta la desigualdad económica entre el trabajador y el empresario y los sujetos a normas de absurda igualdad legal; desgraciadamente en el libre juego de las fuerzas económicas, el trabajador resultaba víctima del empresario quien siempre imponía unilateralmente las condiciones de trabajo. Por otra parte el abstencionismo del estado para intervenir en los problemas de la economía a nivel de las empresas traía consigo el que en las pugnas de los intereses económicos entre los factores de la producción se impusiese la autoridad del más fuerte que era por supuesto el del empresario representante del capital.

Por sí sólo se explican los primeros paros obreros, consecuencia de la libertad del trabajo, por lo que los movimientos huelguísticos no fueron obstaculizados jurídicamente sino combatidos por el poder capitalista mediante la fuerza de carácter económico. Estos movimientos crearon un clima propicio para que posteriormente se desarrollaran muy a pesar de las disposiciones del Código Penal de 1871.

Cuando en el año de 1877 llegaron por medio de informaciones de prensa noticias de los disturbios huelguísticos que ocurrían en el vecino país del norte en los casos de los ferrocarrileros, el fuego estaba en México de tal manera desarrollado que exitaron hasta lo más profundo de la masa proletaria oprimida. Como entonces no surgían los líderes obreros que pudieran tener capacidad suficiente para exitar a las masas surgen en los primeros movimientos dirigentes periodistas, pequeños burgueses, quienes desde las columnas de sus periódicos hacían prodigiosos esfuerzos para orientar al asalariado lanzándolo por lo tanto a la lucha en defensa de sus intereses.

"En julio de 1868 los trabajadores de la "Fama Montañeza", en el distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga; por medio de

la cual se logró que la jornada de trabajo para las mujeres se redujera al igual que para los menores a 12 horas"⁽³⁾

Otra huelga fué la de los mineros de Pachuca que se iniciara en el año de 1874 en el mes de agosto terminando en el mes de enero del año siguiente por medio de un convenio en el cual la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores un salario de \$ 0.50 diarios de jornada con deducción de la pólvora, cañuelas y velas. Estos hechos huelguísticos son precursores en la época de tolerancia porfirista y sirvieron de paradigma a las huelgas concebidas en Guadalajara y en otros estados.

Los movimientos huelguísticos en el régimen porfirista no impidieron la industrialización del país que se fomentó con la inversión de capital extranjero aparentemente beneficiosas para la economía del país y con ningún provecho para la clase trabajadora alcanzando sólo amargura, miseria, dolor y luto.

El Código Penal de 1871 bajo el título "Delitos contra la industria

(3) Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa 1965 pág.

y el Comercio", tipificaba en su artículo 925 la siguiente figura delictiva: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de \$ 25.00 a \$ 500.00 o sólo una de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín o empleen en cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornadas de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". El Maestro Dr. Mario de la Cueva opina que este precepto no prohíbe ni sanciona las huelgas, sino los actos violentos que la acompañan, en contraste con la opinión del maestro Alberto Trueba Urbina, quién opina que este precepto implica una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas, las que se entendían por su carácter violento.

En la época de la dictadura porfirista en su principio, fueron toleradas las huelgas pues el dictador no las encontraba peligrosas en un régimen de bonanza y progreso como consideraba al suyo. Cabe aclarar que detrás del oropel existía la más grande de las injusticias en un régimen casi feudal que se abatía sobre el campesino carente de todo derecho, sometido a la más cruel explotación y subyugado por las deudas que en la tienda de raya adquiría no sólo él, sino sus herederos a su muerte y por reflejo de esta situación, a los obreros que a través del tiempo que duró el profiriato, fueron adquiriendo conciencia por las amargas experiencias sufridas.

"La verdadera tragedia del porfirismo se encuentra en no haber amado al hombre, a los miles de campesinos y obreros que pedían ayuda, el no haber oído los llantos de angustia del país, no amó al hombre, pero sí a México, al país que trató de hacer grande. No lo logró porque una nación donde la abrumadora mayoría sufre de hambre no es grande, pero sí plantó las raíces del adelanto material actual"⁽⁴⁾

La idea de la huelga se hizo más importante en las postrimerías del régimen, cuando fueron suprimidas violentamente el modo en que se acostumbraba, con agresiones, asesinando obreros, como ocurrió en la huelga de industria textil, que el 6 de enero de 1907 fué por órdenes del Presidente Díaz terminada violentamente a lo que se opusieron líderes como Rafael Moreno y Manuel Juárez quienes hicieron que creciera el odio desbordándose liberando presos y asaltando tiendas a lo que el ejército contestó con disparos matando a 17 e hiriendo a 80 obreros.

Esto enfureció a los trabajadores que saquearon las tiendas de Sta. Rosa y Nogales, como ya hemos dicho se ordenó mano dura para

(4) Jorge Carpizo, La Constitución Mexicana de 1917, Edit. UNAM México 1978, pag 18.

terminar con la huelga pero algunos soldados ayudaron a los obreros dándoles medicinas y alimentos por lo que se mando fusilar al Tte. Gabriel Arroyo y a diez de sus hombres, al igual que los líderes antes mencionados y se ordeno perseguir a todos los obreros de escapar para dárles un escarmiento y terminar con ésto, lo que fuera una de las más significantes huelgas en la historia de México, junto con la huelga de Cananea.

En esta época porfirísta constantemente existieron huelgas; los autores calculan que alcanzó la cifra de \$ 250. Entre las más importantes aparte de las arriba mencionadas de Cananea y Río Blanco están las que sucedieron en los años 81, 84, 89, 90, 91 y 1895.

Fué en las postrimerias del régimen donde las huelgas jugaron su papel más importante, pues fueron la gota que colmó el vaso de la inquietud social por la masacre cometida colectivamente con los obreros y los encarcelamientos en San Juan de Ulúa y Quintana Roo con lo que el régimen intentaba salvarse de la destrucción que nunca logró pues triunfó la revolución social y huyó el dictador derrotado rumbo a Europa en el histórico "Ipiranga".

Dentro del auge del liberalismo económico y el predominio del capital, surge el esforzado líder luchador y combatiente Ricardo

Flores Magón; elevando su voz en el periódico "Regeneración" que en compañía de otros grandes connotados patriotas como fueron, Juan Manuel Sarabia, Praxedes Guerrero y otros, constituyen la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano quienes lanzaron el valiente manifiesto a la Nación Mexicana, que une a la acción política y a la acción obrera para tratar un programa relacionado con el problema de la gente que trabaja para dar base a la revolución económica del proletariado.

Con la acción del Sr. Don Francisco I. Madero plasmada en su "Plan de San Luis", el día 9 de octubre de 1910 hace que explote el sentido del mexicano general en una revolución que diera fin a la dictadura porfirista, por la que dió su sangre el pueblo de México. Al fin de la causa el mexicano que se había entregado exigió la mejora de su vida, de su salario, la disminución de su jornada de trabajo y la expedición de leyes protectoras y reivindicadores de sus intereses que se lograrían y se verían cristalizadas en 1917.⁽⁵⁾

(5) Jorge Carpizo, La Constitución Mexicana de 1917, Edit. UNAM México 1978. Pag. 21 y 22.

"En diciembre de 1915, en donde surge por primera vez una ley revolucionaria que daría pauta y que consignaría el derecho de huelga y cabe tal honor a la Constitución del estado de Yucatán, de aquí que al discutirse en Querétaro en 1917 las bases constitucionales el obrero yucateco Héctor Victoria propusiera y fuera aceptado el plasmar en un ordenamiento principal como es la Constitución el derecho de Huelga, por primera vez no sólo en México sino en el mundo entero que sería la cristalización de los anhelos de la clase trabajadora constituyendo el Artículo 123, más grande legado que el pueblo mexicano diera al mundo y que son los derechos sociales así como el derecho de huelga que encontramos en las fracciones XVII y XVIII de nuestro Artículo 123". (6)

(6) Trueba Urbina Alberto. Obra Citada. Edic. 2ª, México 1980. Pág. 482,

- c) Artículo 123 Constitucional; como reconocimiento del derecho de los obreros y de los patronos a las huelgas y los paros, que a la letra dice

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno".

COMENTARIO PERSONAL.

El texto anterior menciona y hace notorio los avances que en materia Laboral se han logrado atravez del tiempo; Pero sobre todo es reflejo de la lucha que emprendieron los trabajadores mexicanos por conseguir un trato más humano y justo el cual se hace patente en este Artículo 123 constitucional que a continuación se transcribe.

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá: expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regiran:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años
- III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas
- IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos
- V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las área geográficas que se determinen, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios, o trabajos especiales.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII.- Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales

- c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifique
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajadores de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley de impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales

En ningún caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer

un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación

de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, metodos y procedimientos conforme a los cuales deberán cumplir con dicha obligación

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, a adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso

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

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

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

trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por una 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 le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.

Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo

XXII.- El patrono que despidia a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o a sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, se estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengado en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y en igualdad de condiciones tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal correspondiente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, cafe, taberna, cantina, o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos
- e) Las que entrañen obligación directa de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados

- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

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

a) Ramas industriales:

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Huleira;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;

- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos:

- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;

- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarriles;

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación del vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

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

b) Empresas:

- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas;
- 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades

federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

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

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio, ordinario. En ningún caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de éstos;

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única de ingreso en su familia;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supervisión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

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

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas;

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y la maternidad y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guardería infantil.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulandose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El estado proporcionará a los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso "f" de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones

XIII-bis.- Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social

d) Origen y Desarrollo de la huelga en el Mundo

El presente estudio nos ha hecho remontarnos a los orígenes de la huelga para poder dar una definición clara y precisa de lo que se entiende por derecho de huelga.

El derecho del trabajo es uno de los episodios de la lucha del hombre por la libertad y por la conquista del bienestar social, que surge en el devenir histórico de los siglos de la dominación Romana, con las figuras de la Locatio Conductio Operis y Location Conduction Operarum, que son las más antiguas recomendaciones reglamentarias de las prestaciones de servicios humanos.

Ya que el derecho romano ha sido aceptado universalmente como punto de partida aunque tendremos que aceptar que la primera reglamentación de trabajo nace en el régimen carente de libertades por ser una sociedad esclavista que permite que se use el trabajo de los hombres al igual que el arrendamiento de los animales. Este derecho surge en forma individual y no es sino hasta siglos después que surge el derecho de coalición, base fundamental de la Huelga, la cual se inicia, surge no como un derecho sino como un delito, siendo la cuna de estos hechos Inglaterra.

En el siglo XII cuando el Rey Eduardo II prohíbe modificar la formación industrial en cuanto a salario y a horas de trabajo por medio de la presión de los obreros, surgiendo así las primeras prohibiciones que empiezan a configurar a la coalición como un delito.

En el siglo XVII surge en Francia y varios países europeos prohibiciones similares a las del Rey Eduardo II de Inglaterra a causa de la escuela Económico Liberal, que no permitió la concentración de las masas humanas para los cambios en orden social, pues ellos sólo podían concebir cambios en orden al capital. Esta situación se presentó cuando estalló la Revolución Francesa.

En este tiempo se entendía la coalición y a la Huelga con un mismo significado y no fué sino hasta tiempo después que el maestro Paul Pic diferenció el significado de ambas palabras. El período de la Revolución Francesa y los alabores del siglo XVIII rigieron las leyes como la de Chepeliér en junio de 1791, que prohibió la asociación o coalición de trabajadores cualesquiera que fuesen sus finalidades, dándo como motivo el que sólo existían dos tipos de derechos: Los individuales y los del Estado.

No es sino hasta el año de 1824 cuando la huelga empieza a tomar un giro distinto y es en Inglaterra donde aún sin admitir la Huelga como un derecho le dan más libertad al trabajador para ejercerla, pero no como un derecho colectivo sino como un derecho individual a no trabajar.

La corriente que predominaba era un Liberalismo más amplio en cuanto al trabajo viniendo a producir esta corriente el sindicalismo que es la unión de los trabajadores en defensa de sus intereses. Esto sería tiempo después, ya la actitud abstencionista que el Estado provocó un reconocimiento de hecho más libertad y aceptando en parte el Contrato Colectivo de Trabajo, pudiendo así los trabajadores elevar su nivel de vida. De aquí surgen las primeras

fundamentaciones jurídicas que más tarde darían a la Huelga el carácter de derecho. Esta nueva lucha por el derecho colectivo, los trabajadores ingleses unieron sus esfuerzos para que la huelga fuera lícita, en tanto que no se constituyera en delito oficial.

En Estados Unidos existe un sistema, además del esfuerzo por convencer a los trabajadores, el de formar cordones alrededor de las fábricas, con el objeto de impedir la entrada a obreros disidentes; por medio de estos actos y algunos parecidos aprobados por la legislación, puede decirse que el derecho de huelga adquirió un tinte positivo. Sin embargo ninguna legislación europea ni de los Estados Unidos ha negado a los empresarios el derecho de protección a sus establecimientos y la garantía de que los obreros no inmiscuidos en la huelga continúen laborando.

La fuerza de la huelga en estos países está solidarizada con los trabajadores y en un porcentaje más reducido en la dificultad de substituir al personal de una fábrica rápidamente.

La huelga devino en una situación jurídica, debidamente protegida y entró a formar parte del derecho colectivo del trabajo. Este trascendental paso se dió en la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917 cambiando el panorama del derecho del trabajo en el Mundo.

CAPITULO II

LOS TRANSPORTES EN MEXICO, IMPORTANCIA A NIVEL FEDERAL

2.1 CONCEPTO Y DEFINICION

Concepto:

En remotas épocas la cantidad de los particulares estuvo en juego a fin de satisfacer las necesidades que requería el orden público, pues el liberalismo trajo como consecuencia el que el estado se mostrara reacio a que los particulares invirtieran en cualquier forma, pero en la época moderna, el Estado tiene como una de sus más importantes misiones la de proveer a la creación y gestión de

los servicios públicos, por medio de los cuales se satisfacen, en forma directa o indirecta, las necesidades de la colectividad, debiendo prestarse los servicios de manera regular, continua, y

uniforme, por lo que se convierte en un Estado Servidor, que ha sido reconocido por el moderno Derecho Administrativo, por el valor del mismo a través de los fines que persigue y atiende.

Actualmente ya no se encuentra a ningún Estado indiferente, ahora se abre una concepción nueva de la que, por fuerza, ha de llevarnos a una mejor forma de administración.

Definición de Transporte:

Conjunto de diversos medios de traslado de personas y mercancías*

NOTA: Es claro que el concepto que manejamos respecto de los transportes está íntimamente ligado al gobierno, pues sólo así consideramos se garantiza la comunicación en la totalidad del País.

* Autor de la Tesis

2.2 EL AUTO TRANSPORTE, ESENCIAL EN LA VIDA DE LA COMUNIDAD

Es de importancia radical dar a los transportes en general un sitio en el desarrollo económico, industrial, y de proyección al exterior, considerando que para la infraestructura del País es vital.

El Transporte de todos los individuos que habitan Los Estados Unidos Mexicanos, está consagrado en nuestra Carta Magna dentro de los primeros 29 ART., por lo que siendo así, el Transporte dentro del País es considerado una Garantía Industrial y los principales artículos son el 1° y el 11° que a la letra dicen:

ART. 1°. "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece" (7)

(7) Constitución Política, de los Estados Unidos Mexicanos

ART. 11°. "Todo hombre tiene derecho para entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar su residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvoconducto u otros requisitos semejantes. El ejercicio de este derecho estará subordinado a las facultades de la autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y a las de la autoridad administrativa, por lo que toca a las limitaciones que impongan las leyes sobre emigración, inmigración y salubridad general de la República o sobre extranjeros perniciosos en el país".⁽⁸⁾

De tal manera que vivimos en un sistema de gobierno en el que el Estado tiene la obligación de proporcionar a toda la comunidad, una eficiente y segura infraestructura en lo que se refiere a Transporte.

(8) Idem Ob. Cit

Partiendo de esta base encontramos varias ramas de nuestro Derecho que tienen ingerencia dentro de este tema como lo es el Derecho Administrativo; de lo cual el maestro Gabino Fraga en su libro de Derecho Administrativo cita opiniones de distintos autores, y tambien hace mención de nuestra legislación, "Dentro de esta misma categoría de atribuciones se encuentran por una parte los Servicios Públicos Administrativos, y por la otra las empresas del Estado.

"Los Servicios Públicos admitidos aún dentro de un sistema Liberal, son los de Defensa Nacional, de Policía, de Comunicaciones, de prestaciones exigidas por la vida urbana, de Puertos Maritimos, Aereos, de Irrigación, etc., etc., estos servicios se realizan en unos casos por gestión directa del Estado, en otros mediante concesiones y en un buen número por organismos Descentralizados".⁽⁹⁾

En este párrafo se debe entender al mencionar comunicaciones: las aéreas, terrestres, marítimas, etc., así como proporcionar a los habitantes el traslado de estos de un lugar a otro.

(9) Gabino Fraga Manuel; Derecho Administrativo, 26ª Edit. Porrúa, México 1987. Pag. 21.

Por ende es un servicio público, y a pesar de la tendencia que manejamos mencionaremos algunas doctrinas, subrayando que hay discrepancia de opiniones y aclarando que hasta el día de hoy ninguna doctrina es absoluta.

De las Doctrinas mas apegadas a que el Transporte entra en una parte importante de la Administración Pública es la del Autor Bonnard, que según el mismo lo dice, ha elaborado su obra de Derecho Administrativo con las mismas tendencias y la misma mentalidad, que se encuentran en las obras de Duguit y de Jéze, afirma que "Los servicios públicos son organizaciones que forman la estructura misma del Estado y agrega que para emplear una comparación organicista se puede decir que los servicios Públicos son celdillas componentes del cuerpo que es el Estado y que considerando desde el punto de vista realista,, el Estado se presenta como constituido por el conjunto de los servicios públicos". (10)

A su vez el maestro Gabino Fraga considera como actividad fundamental del Estado los servicios públicos opinando:

(10) Ob. Cit. Pag. 22

"También como indicamos, existen servicios públicos manejados por particulares, ya que tradicionalmente se ha considerado que el Estado no tiene el monopolio de la satisfacción de las necesidades colectivas. Así por ejemplo, mientras la distribución del agua potable, los servicios de luz, transporte, telefonos, etc., constituyen en algunas ciudades servicios públicos manejados por empresas privadas, en otras se han transformado en servicios estables". (11)

Ahora bien considerando a las Garantías Individuales como un derecho que La Constitución contempla para todos los mexicanos el maestro Ignacio Burgoa en su obra las Garantías Individuales comenta lo siguiente:

"En la vida de cualquier estado o sociedad existen tres fundamentales tipos de relaciones, a saber, las de coordinación, las de supraordinación y las de supra a subordinación".

Las relaciones de supraordinación (que son las que nos interesan) se establecen entre los diferentes órganos de poder o gobierno de

(11) Ob. Cit. Pag. 23

un estado o sociedad, normando la actuación de cada uno de ellos, y si ésta normación se consagra por el derecho positivo, la rama de éste que la instituya configura tanto el Derecho Constitucional como el Administrativo en sus aspectos orgánicos".⁽¹²⁾

Así, después de esta explicación que el maestro Burgoa nos da podemos observar la combinación exacta que hemos venido manejando del derecho Constitucional, Garantías Individuales, y el derecho Administrativo en forma de Servicio.

Una vez realizada y comprendida la Asociación que hay entre estas ramas del derecho los transportes y nuestro sistema gubernamental, podremos pasar a analizar el tema de los autotransportes en la Ley Federal del Trabajo.

El sustento de esta Ley es el Art. 123 Constitucional y gracias a este y a las reformas que ha sufrido el auto transporte es considerado como trabajo especial, y también se considera como prestación de servicios que el estado deberá proporcionar o bien vigilar.

(12) Ignacio Burgoa; Las Garantías Individuales, 21ª Edit. Porrúa, México 1988. Pag. 166 y 167.

Tan es así que las actividades de los jornaleros, empleados domésticos y artesanos, están expresados en forma enunciativa y no limitativa, toda vez que el precepto constitucional finaliza con la frase "y de manera general todo contrato de trabajo" (13)

Y no fue sino hasta el advenimiento de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1° de mayo de 1970 que las reglamentaciones especiales fueron adicionadas con nuevos trabajos especiales.

Dentro del título sexto se encuentran dieciséis capítulos dedicados a las reglamentaciones especiales, tratando cada capítulo el estudio y reglamentación de un trabajo en particular.

Su objeto fue reglamentar ciertos trabajos individuales considerados protegiendo en forma efectiva a los laborantes que los prestan concediéndoles un mínimo de derechos a su favor, pero sin renunciar a los beneficios que toda Ley les otorga, puesto que éste les es aplicable en todo lo que no se vea contrariada por dichas reglamentaciones y además, en caso de duda, siempre debe estarse a lo más favorable para el obrero.

Los trabajos especiales contenidos en nuestra Ley son los siguientes:

Trabajadores de confianza;

Trabajadores de los Buques;

Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas;

Trabajo ferrocarrilero;

Trabajo de autotransportes

Trabajos de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal;

Trabajadores de campo;

Agentes de comercio y otros semejantes;

Deportistas profesionales;

Trabajadores actores y músicos;

Trabajo a domicilio;

Trabajadores domésticos;

Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros
establecimientos análogos;

Trabajadores de la industria familiar.

Esta nueva Ley federal del Trabajo justifica de manera más amplia el derecho social al reintegrar a los trabajadores los derechos que antes no les fueron reconocidos, tutelándolos en forma más completa y considerándolos como verdaderos trabajadores.

La ley da un concepto de Servicio Público, no es posible abordar el tema del trabajo de autotransportes, sin antes dar, por lo menos, los por menores que nos den una idea de lo que se entiende

por servicio público, toda vez que el Art. 925 de la nueva Ley dispone: Para los efectos de este título, se entienden por servicios públicos; los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio. Por lo que para efectos del título de huelgas, se desprende que el servicio de autotransportes es considerado como servicio público y el tema medular de este capítulo es, precisamente El Autotransporte Esencial en la Vida de la Comunidad.

a) Trabajo Ferrocarrilero

RESUMEN DE LOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Los trabajadores; deberán ser mexicanos y en los contratos colectivos de trabajo, se podrá estipular tanto trabajadores de confianza, como si los trabajadores trenistas deben prestar servicio sobre la base de viajes en una sólo o en dos direcciones (246 a 248).

Las garantías y terminos de jubilación, así como disposiciones en cuanto a la pérdida o rescisión de las relaciones de trabajo e indemnizaciones se estipulan en los Art. 249 al 251.

La jornada de trabajo se ajustará a las necesidades del servicio, pudiendo iniciar a cualquier hora del día o de la noche y de igual forma se aplica la regla del salario distinto dependiendo de la categoría o importancia de la línea o ramal (252, 253)

En el caso de las prohibiciones a los trabajadores de este trabajo especial, así como las causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo se estipulan en los Art. 254, 255.

COMENTARIO DEL AUTOR DE LA TESIS
SOBRE EL TRABAJO FERROCARRILERO

En lo que respecta al Trabajo Ferrocarrilero; no sólo cabe mencionar la Ley sino que es conveniente señalar brevemente lo referente a la Historia en el mundo y en México, de éste medio de transporte.

Fue en el año de 1801 que el Parlamento del Imperio Ingles, autorizó la construcción del primer ferrocarril en el mundo, siendo inaugurado en 1805. Tuvo una longitud de 1,222 mts. y su tracción era a base de bestias, prestando servicio hasta el año de 1846.

En 1810 inició sus servicios la locomotora de vapor, sirviendo para transportar carbon, y alcanzaba una longitud de 15,285 kms. Ocurriendo este hecho histórico en Escocia.

Gracias a este adelanto, todas las compañías mineras empezaron a tener más competencia y productividad, siendo así en Gales del Sur

y Escocia se observaban 16 ferrocarriles transportando exclusivamente carbón.

"El primer ferrocarril que transportó simultáneamente carga y pasajeros fue el Liverpool and Manchester; con lo cual se demostró el interés social al realizar un servicio público. No obstante es hasta el 27 de junio de 1825 que se construye un ferrocarril con fines de servicio público, con tracción de locomotora de vapor, y esta pertenecía a la compañía Stockton and Darlington. El 3 de mayo de 1830 se inauguró la línea que por primera vez atravesaba un túnel de 804 mts., correspondiendo el honor al ferrocarril antes mencionado. Stephenson como inventor logró un triunfo culminante al crear su locomotora * RICKET * que le valió un premio de 500 Libras". (14)

Los primeros ferrocarriles en el Norte de América datan del 4 de marzo de 1826, siendo el Granite Railway Company el primer ferrocarril en el Continente Americano.

(14) Marcelo H. Rodea; Historia del Movimiento Obrero Ferrocarrilero, 1ª Edit. Porrúa, México 1944. Pag. 77.

Por tratarse del primer ferrocarril que se construyó en territorio de América, en seguida se destacan sus principales características:

"La terracería era de granito triturado y los durmientes de piedra, separados unos de otros, aproximadamente 2.40 metros, sobre los que se colocaban rieles de madera, de 30 centímetros de alto y de 15 centímetros de ancho. Encima de éstos se colocaban planchas de hierro de siete y medio centímetros de ancho por aproximadamente ochenta y cinco centímetros de grueso, remachados con clavos de acero. La anchura de la vía era de metro y medio, siendo de doble carril en las pendientes. La construcción de su primer carro tuvo un costo de 600.00 dólares, con ruedas de madera de 1.95 metros de diámetro, las que soportaban una plataforma suspendida sobre sus ejes, con una capacidad de seis toneladas, se calcula que el costo de la vía fue de cincuenta mil dólares".

"El segundo ferrocarril construido en el Norte de América un año después al anterior, lo nombraron Switch Back Railroad. Cabe señalar que durante los primeros 17 años, dependiendo de la Geografía se usó tracción animal en los tramos que así lo demandaba" ⁽¹⁵⁾

(15) Ob. cit.

"En 1901 la Empresa Standar Oil, logró obtener para el ferrocarril central la línea que le vendría a dar salida al Golfo de México ésta era al de la ruta de Monterrey y el puerto de Tampico, siendo este un avance sobre el Ferrocarril Nacional. La empresa sel Ferrocarril de México y Nuevo Laredo, así en diciembre de ese mismo año construyó dos líneas una de Monterrey a Camargo que venía a completar la línea de Monterrey Matamoros, la otra fue la de las ciudades de México a Nuevo Laredo" (16)

Fue como sucesivamente cada una de las empresas ensanchó en todo lo que podía sus extensiones los dos consorcios norteamericanos fueron obteniendo los controles financieros de los ferrocarriles, a medida que iban creciendo en extensión, iban creciendo en poderío económico y se les podría considerar como una especie de trust.

Por una parte El Ferrocarril Central obtuvo el permiso para construir la línea de Río Verde a el Ferrocarril Central, más tarde la de Pachuca a Tampico, así como también la concesión del Ferrocarril de México a Cuernavada y el Pacífico con la idea de que este llegara más tarde hasta el puerto de Acapulco. En agosto de 1902 obtuvo la concesión para la construcción de una vía de San

(16) Ob. Cit.

Pedro de las Colonias a la estación de Treviño, esto pertenecía al Ferrocarril Internacional de Coahuila, para ese tiempo la competencia entre una empresa y la otra estaban en plena lucha y a medida que una obtenía cierta concesión la otra se preocupaba de no quedarse en segundo término.

En 1902 el Ferrocarril Nacional tiene la concesión de las líneas de Venegas Cedral y Matehuala, y al mismo tiempo se construiría la línea de Guanajuato a Dolores Hidalgo, para ese mismo las concesiones de las líneas de la Compañía del Camino de Fierro Nacional Mexicano, así como la construcción de la vía de Salamanca a San Juan de la Vega que se encontraban en el estado de Guanajuato, esto fue ya en 1903, el Central en estas mismas fechas obtuvo los derechos para construir la línea de Jiménez a Hidalgo del Parral.

En 1903 por el mes de enero; se dió la concesión para construir la línea de Ocotlán con Atotonilco el Alto Jalisco al Ferrocarril Central, además se le concedió el control del Ferrocarril de Coahuila y el Pacífico, y con estas otras líneas adyacentes que lo prolongaban hasta Tancitaro incluyendo otros lugares del estado de Michoacán.

La situación en la que se encontraban los Ferrocarriles para el año de 1906 venían a preocupar a los dirigentes de nuestro gobierno del cual era la cabeza el general Porfirio Díaz y al frente de la Secretaría de Hacienda el señor don José Limantour, veían en peligro inminente al pensar que la lucha que entre los dos Ferrocarriles podría llegar a su fin si se ligaran en uno sólo y por tal vendrían a tener una fuerza económica, capaz de determinar la economía y los demás intereses de la Nación.

La obra de la consolidación empezó a ser el principal problema de la economía del país y el argumento para que la empresa se fusionara era el de la protección de la Nación para evitar un posible acaparamiento de una empresa que crecía a pasos agigantados y que de ser así los negocios existentes irían a depender de una forma o de otra de una compañía extranjera. La obra se puede decir que se fue llevando a cabo en varios periodos pues en 1902 ya el gobierno había comprado la mayoría de las acciones del Ferrocarril Interoceánico, que más tarde intento el Ferrocarril Nacional comprárselo a el gobierno para engrandecer sus líneas cosa que no tuvo una resolución inmediata y que cuando este le contestó a su demanda puso como condiciones el que pudiera comprar la mayoría de las acciones del propio Nacional.

Así Limantour se trasladaba a Europa a entrevistarse directamente con la casa Speyre poseedora de la mayoría de las acciones del Ferrocarril Nacional, y no tardó en poner el asunto a favor de el gobierno al adquirir el control de las acciones. Ahora si sólo quedaba el ferrocarril Central fuera de sus operaciones y como era necesario para llevar a cabo la consolidación que este terminara siendo otra de las grandes empresas que estuviera bajo el control del gobierno, Limantour presenta la iniciativa y esta empresa se ve obligada a aceptar, pues su situación ya era desesperada pues el proyecto de consolidación ya era un hecho.

Así fue en 1906 cuando se propuso al Congreso de la Unión la Consolidación de las dos grandes empresas, habiendose presentado las razones esenciales que motivaban dicha fusión como eran:

- 1.- Evitar la unión de las empresas, pues ésto ocasionaría un TRUST*.

*UNION DE EMPRESAS DEDICADAS A UNA MISMA RAMA O ACTIVIDAD

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

2.- Que las compañías que participaban en la economía del país se controlaran desde nuestro territorio, y no del exterior.

3.- Prever la quiebra de dichas compañías, pues esto perjudicaría los intereses del País.

El decreto se hizo realidad el 26 de diciembre del mismo año y con ésto quedó creada la Compañía Ferrocarriles Nacionales de México, creada ya la compañía el mayor accionista sería el Estado.

b) Trabajo Tripulaciones Aeronáuticas

RESUMEN DE LOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este capítulo se aplican las disposiciones al trabajo de las tripulaciones en aeronaves civiles, con matrícula mexicana, en las que los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento, así como observar las leyes mexicanas de trabajo, y al desempeño legal de estas. Todas y cada una de las personas que la ley considera como tripulantes las mencionan los artículos (215, 216, 217 y 218).

Los representantes del patron, así como las funciones y denominaciones de estos se contemplan en el art (219), cabe señalar que el piloto es el responsable de la seguridad de los pasajeros y del manejo de carga, correo y equipaje durante el tiempo efectivo de vuelo, así como de la misma aeronave (220)

La determinación de la jornada de trabajo basada en tablas de salida y puesta del sol, así como el tiempo efectivo de vuelo, el tiempo efectivo de servicios; medido por las horas que no deben de exceder de 180 mensuales, jornadas de descanso, tiempo

extraordinario y el ajuste de jornada de los tripulantes se detalla en los artículos (222 al 226).

Si las necesidades y características del servicio requieren el tiempo total de servicios de los tripulantes en ruta, este se repartirá en forma convencional durante la jornada correspondiente (227). Si se vence el tiempo de jornada y los tripulantes se encuentran en vuelo, no podrán suspender el servicio y si por razón de ruta realizáran alguna escala, el patrón tiene la obligación de cambiar de tripulación, si los tripulantes exceden el tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más de salario y si el equipo que se utiliza es a reacción se puede reducir la duración del tiempo total de servicios (227 al 230)

Las tripulaciones prolongarán la jornada de trabajo en vuelos de salvamento (231). Si algún tripulante presta servicios en sus días de descanso obligatorio se le retribuirá según el art 75; por lo que respecta a los días de trabajo estos inician a las cero horas y terminan a las 24 horas tiempo oficial del lugar de base de su residencia (232)

Las vacaciones de los tripulantes serán de 30 días al año sin exceder al paso de los años con los cuarenta en los días hasta 60; pudiendolas gozar semestralmente (233). Los salarios podrán ser distintos dependiendo de la categoría de la aeronave, la ruta y la antigüedad (234).

A los tripulantes se les pagará quincenalmente y en moneda nacional tanto el salario normal como el extraordinario, siendo que este se pagará a la quincena siguiente (235).

Las obligaciones especiales de los patronos, así como las de los tripulantes las señalan los artículos (236, 237).

Lo relacionado con la inactividad de los tripulantes, adiestramiento, capacidad tanto física como práctica y las consideraciones específicas para ascensos en escalafón de las tripulaciones, así como la experiencia que será determinada por las horas de vuelo registradas y la antigüedad, están contempladas en los Art. (238, 239).

Al interesado en promociones de especialidad se le aplicarán los programas de adiestramiento de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y el patrón le fijará las condiciones de trabajo, si consigue esa promoción (240, 241).

Tanto las prohibiciones a los tripulantes como la suspensión de las relaciones de trabajo, así como las causas especiales de terminación de las relaciones de trabajo las contemplan los Art. (242, 243, 244).

COMENTARIO DEL AUTOR DE LA TESIS
SOBRE TRIPULACIONES AERONAUTICAS

Sobre este tema la mayoría de los autores se concretan a comentar la Ley haciendo resaltar los cambios que a su parecer son de importancia entre la Ley de 1931 y la de 1970.

El maestro Mario de la Cueva en su obra describe pormenorizadamente lo referente a este tema, no obstante siendo pocas las aportaciones que dá son muy coherentes y apegadas a derecho. De los puntos más controvertidos está, el que presentan los pilotos ante la Ley, en lo referente a si son o nó trabajadores de confianza, siendo que la Ley vigente no lo menciona pero así lo da a entender.

Otro punto versa sobre la suspensión de las relaciones de trabajo que los pilotos enfrentan al momento de solicitar sus licencias, constancias de adiestramiento, visas, pasaportes, etc. Pues al no tenerlos en su poder debidamente requisitados, si el patrón lo requiere, se considera como una falta.

Siendo toda esta situación provocada por las deficiencias que presenta la administración pública, al expedir este tipo de documentos.

Y en general en cada uno de los artículos el autor comenta alguna diferencia o reforma que presentaron los legos en esta materia, al salir las leyes a la opinión pública. Encontrando finalmente que las deficiencias más importantes en las aeronaves radican: En la pérdida de equipajes, atrasos en la salida y llegada de los vuelos, cancelaciones, tardanzas al entregar el equipaje, y los altos costos del servicio. Pero por si esto fuera poco todas estas deficiencias se agravan al presentarse alguna huelga por el motivo que sea, y en el lapso intermedio entre si estalla o no la huelga siempre se presentan problemas, y ni decir si ésta llegase a estallar, en las aerolíneas mexicanas más importantes como son Aeroméxico y Mexicana, pues si una se va la huelga seguro la otra también.

Concluyendo se puede decir que las anomalías se presentan antes y después del vuelo.

Esta comprobado que la aeronáutica es el medio de transporte más seguro del mundo, porque es menor el número de usuarios, así como de aparatos (aviones) dando como resultado un riesgo menor; siendo que mientras en las líneas de autobuses se manejan mensualmente miles de salidas y llegadas, en la aviación son cientos.

c) Trabajo de los Buques

RESUMEN DE LOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es importante hacer mención de los artículos de la Ley Federal del Trabajo que versan sobre este trabajo Especial, y de las obligaciones, derechos y características de los trabajadores que prestan sus servicios en los Buques.

Las disposiciones del capital se aplican a los trabajadores de los Buques, comprendiendo que cualquier clase de embarcación que sustente bandera mexicana, estará sujeta a las disposiciones de esta Ley, así como todos los tripulantes que desempeñen trabajos por cuenta del fletador (187, 188).

Los trabajadores de los Buques; deberán ser mexicanos por nacimiento, así como el capitán respecto de los demás trabajadores, tendrá la calidad de representante del patrón y a su vez ejercerá el mando directo del Buque (190, 191).

En los Buques estará prohibido el trabajo de los menores de 15 años y en la especialidad de pañoleros los menores de 18 años tambien acatan esta disposición; siempre que en la relación de trabajo hay restricciones si el Buque se encuentra en puerto o en altamar. Si se encuentra en puerto y alguna persona se introduce al Buque y llega a un convenio con el Capitán no se considerará relación de trabajo, ni aún cuando algún nacional deba repatriarse a solicitud del Consul correspondiente, y solo cumplirá el objeto que marca la Ley, que es el de devengar con servicios personales el importe del pasaje, pero si el Buque se hace a la mar y no pudieran desembarcar las personas(a), se considerarán como trabajadores hasta que sean restituidos a su lugar de origen y tendrán los derechos y obligaciones que dispone este capitulo (193, 193).

En cuanto a las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, y por cuadruplicado y dicho escrito contendrá las fracciones del Art. 195, y se considera como relación de trabajo la comprendida desde que el trabajador se embarca hasta concluir el viaje, pudiendo observarse las suguientes modalidades, si es Buque de carga sus obligaciones terminan al concluir la descarga del mismo, y si es de pasajeros hasta que desembarque el último pasajero (196).

Si un trabajador mexicano presta sus servicios (197,198) en un Buque extranjero se observarán las medidas del Art. 28 y cuando el Buque se encuentre en el mar y la naturaleza del trabajo no permita el descanso semanal se aplicará lo dispuesto en el artículo 73. Siendo que los trabajadores disfrutaran del un período mínimo de 12 días anuales de vacaciones, aumentandose estas en dos días hasta llegar a veinticuatro por cada año subsecuente de servicio y posteriormente se aumentan en dos días por cada cinco años de servicio (195).

Los salarios pueden variar por tratarse de Buques de diversa categoría (200) y a elección del trabajador el salario se le podrá pagar en moneda extranjera al tipo oficial de cambio cuando el Buque se encuentre en puerto extranjero (201).

Los trabajadores gozarán por viaje de un aumento de salario en el caso de prolongación o retardo del mismo y de ninguna manera se reducirá el salario en caso de aberiación del viaje (202), así como los salarios e indemnizaciones gozan de preferencia sobre el Buque, fletes, etc., a tal efecto el propietario del Buque es solidariamente responsable con el patron por los salarios antes mencionados, sobre cualquier adeudo o crédito atrasado (203), de

la misma manera los patrones tienen las obligaciones especiales que en el marco el Art. (204). De la misma manera los trabajadores quedarán sujetos a las obligaciones que marcan los artículos (205, 206, 208) de la Ley.

La terminación de las relaciones de trabajo se sujetan al Art. (209), sobre cualquier disposición especial.

El artículo (210) prevee las condiciones a las que se sujetarán los trabajadores que convengan recuperar los restos de algún Buque y/o su carga.

Nuestros artículos (211, 212, 213) marcan lo referente, a que los reglamentos de trabajo se depositarán en las juntas de Conciliación y Arbitraje, así como registrarse en la capitanía de puerto. La inspección de trabajo vigila el cumplimiento de las leyes y maneras del trabajo, basado en las disposiciones sobre comunicaciones por agua.

Y el artículo 213 dispone las modalidades en el tráfico interior o fluvial.

COMENTARIO DEL AUTOR DE LA TESIS

SOBRE BUQUES

México muestra cierto atraso en lo que se refiere a este apartado, pudiendo mencionar que en materia de producción de buques somos un país que está adquiriendo tecnología, sin dejar de reconocer que contamos con astilleros en nuestras costas, pero en estos solo se reparan pequeñas embarcaciones; que principalmente se dedican a la captura de camarón, atún y otras cuantas especies comerciales.

Por otro lado las instalaciones portuarias son insuficientes, deficientes, tanto en su infraestructura como en su administración, pues es bien sabido que existe una gran corrupción que afecta de manera muy importante al País. En la rama de embarcaciones de lujo (viajes por placer) es nula la infraestructura mexicana, de no ser por los Transbordadores con que cuenta el país en la península de Baja California dando servicio a los usuarios de esa zona.

Esta importante fuente de empleos que además son especializados no se explotan debidamente en el país, sin contar que esta situación perjudica al no percibir la entrada de divisas, y al sector turismo.

Al parecer una de las acciones que en este sexenio tienen prioridad son las de activar económicamente los puertos, modernizarlos para lograr el repunte que necesitamos. Solo hay que partir de la base que nuestro país cuenta con más de 10,000.00 Kms., de litorales los que se pueden aprovechar de infinitas formas y sólo por mencionar algunos, tenemos:

Tijuana, La Paz, Cabo San Lucas, Guaymas, Topolobampo, Mazatlan, Puerto Vallarta, Manzanillo, Acapulco, Salina Cruz; en la cuenca del Pacífico.

En la cuenca del Golfo: Matamoros, Tampico, Tuxpan, Veracruz, Coatzacoalcos, Campeche, Progreso.

Siendo que todos estos puertos bien aprovechados crearían beneficios para los empleados de los puertos (Buques) y para el País en general.

2.3 TRABAJO DE LOS AUTO TRANSPORTISTAS

RESUMEN DE LOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Este capítulo regirá las relaciones entre los trabajadores que prestan servicio a bordo de autotransportes de servicio público, ya sea de pasajeros, carga, mixtos foraneos o urbanos, tales como automóviles, autobuses, camionetas, etc., y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de éste apartado (236).

El salario se fija por día, viaje, circuito, kilómetros recorridos, o por boletos vendidos y consistirá en una cantidad fija o prima sobre ingresos a la cantidad que exceda a un ingreso determinado o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser menor al salario mínimo (256).

Si el salario se fija por viaje, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional; si es que se prolonga o retarda el término normal de este por causa que no le sea imputable. Si el viaje se

abrevia no es causa para reducción de salario, así como en los casos de suspensión del servicio de los transportes de ruta por causas no imputables al trabajador, el salario se pagará íntegro (257).

Reglas para determinar el salario de días de descanso, así como para determinar días de vacaciones, indemnizaciones etc., (258, 259).

Tanto el que solicita el servicio como el chofer o dueño del automóvil o camión son responsables solidarios de las obligaciones que surgen de la firma del contrato Ley (260).

Son prohibiciones a los trabajadores (261), y las obligaciones especiales las marca el artículo 262 de los trabajadores.

Las obligaciones de los patrones (363) y las causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo (264)

COMENTARIO DEL AUTOR DE LA TESIS
SOBRE TRABAJO DE LOS AUTOTRANSPORTISTAS.

No obstante que el derecho del trabajo es de naturaleza dinámica, por ser un derecho inconcluso que se encuentra en constante cambio, creando nuevas normas jurídicas que se adecúen a la realidad social imperante a fin de que al ser humano se dé el trato digno que le corresponde, la reglamentación laboral del trabajador de autotransportes no hizo excepción alguna, pues es bien conocido que la antigua Ley Federal del trabajo no reglamentaba las relaciones que nacían entre el que presta un servicio a bordo de un vehículo y el propietario del mismo, al que ahora se tiene como patrón.

Lo anterior es explicable, toda vez que conforme a la derogada Ley Federal del Trabajo, vigente del 18 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, el autotransporte en México apenas si empezaba a desarrollarse, por lo que, durante la vigencia de la Ley pasada, los trabajadores que laboraban en las diversas empresas de concesión

estatal, sufrieron atropellos en sus derechos, al no estar enmarcadas las mismas situaciones protectoras en las leyes imperantes con la claridad requerida, pues los empresarios basándose en la idea de que el servicio público debe prestarse en forma continua, diaria, y a cada momento, obligaba a sus trabajadores a cumplir con extenuantes jornadas extraordinarias de trabajo, a laborar los séptimos días y los festivos, negándoles el derecho a disfrutar de un período vacacional que sí estaba establecido por aquella Ley para otro tipo de prestadores de servicios, pero no para los autotransportes. Fué hasta el año de 1963 cuando se principió a conceder a los trabajadores del autotransporte el beneficio de disfrutar del derecho a la participación de las utilidades de las empresas concesionarias.

Así el trabajador de autotransporte vió pisoteados los derechos que la Constitución le otorga en el artículo 123, y que son los mínimos a su favor, no obstante que la Ley los reglamentaba. Por esto, eran estos trabajadores quienes más necesitaban la intervención del estado, para que se obligara a los empresarios a cumplir con ese mínimo de derechos y esto trajo como consecuencia que los poderes Ejecutivo y Legislativo se avocaran al problema de buscar la mejor solución a los conflictos que a diario presentában en las

relaciones obrero-patronales, surgiendo así la reglamentación especial dentro de la Nueva Ley vigente el 1° de mayo de 1970, que se denominó: Trabajadores de Autotransportes.

Con el advenimiento de la promulgación de la nueva Ley Federal del Trabajo, fueron anexados, como ya se dijo, varios trabajos especiales a los ya existentes en la antigua Ley, entre ellos el de autotransportes, tema central de nuestro capítulo II, dándose las bases mínimas para su reglamentación, toda vez que con anterioridad a esta Ley, el trabajo de autotransportes en el que, el operador del vehículo no era el propietario del mismo, el dueño sde lo alquilaba en virtud de un contrato de arrendamiento, sin expresar, en ningún momento, la existencia efectiva de un contrato de trabajo.

A este respecto, la expósición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, expresa:

... La existencia de las relaciones de trabajo se han ocultado mediante la celebración de contratos de arrendamiento, en virtud de los cuales, una persona, arrendador, da en arrendamiento a otra, que es el chofer, el vehículo, mediante el pago que hace éste de

una cantidad diaria, semanal o quincenal. Es indudable que se está en presencia de relaciones de trabajo, pues el supuesto arrendatario está sujeto a un horario fijo, tiene que seguir las instrucciones que le da el arrendador y desarrolla una actividad en beneficio del propietario del vehículo. La existencia de esos supuestos contratos de arrendamiento impiden que los choferes disfruten de los beneficios de la Legislación del trabajo y de la seguridad social. Para evitar esta situación, establece el artículo 256, por una parte, que las relaciones entre propietarios o permisionarios y los choferes y demás personal son relaciones de trabajo y, por otra que cualquier estipulación que desvirtúe la naturaleza de la relación jurídica no producirá ningún efecto ni impedirá el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

El artículo 2398 del código civil, disposición en la que se apoyaban los propietarios de los vehículos para asemejar el contrato laboral de arrendamiento, indica: "Hay arrendamiento cuando las dos partes contratantes se obligan recíprocamente una a conceder el uso o goce temporal de una cosa y la otra a pagar por ese uso o goce un precio cierto" (17)

(17) Código Civil para el Distrito Federal, Edit. Porrúa, México 1990. Pag. 415.

Aunque a primera vista todo parece indicar que efectivamente con la relación nacida del trato entre chofer y propietario se está celebrando un contrato de arrendamiento, consideramos que no es jurídicamente lógico interpretar en tal forma dicha relación, por las razones que fueron expuestas por el legislador, en la exposición de motivos, en virtud del que el chofer se encuentra sujeto a un horario fijo, además, debe seguir las instrucciones que el propietario del vehículo le indique, desarrollando con esto, una actividad en beneficio absolutamente del dueño o permisionario.

Aún más, si el doctor Alberto Trueba Urbina considera en su Teoría Integral del Derecho del Trabajo: "Que la prestación de servicios hecha por una persona en beneficio de otra da lugar a un contrato laboral"⁽¹⁸⁾, no es posible que estando tan nítidamente, la relación contractual del trabajo entre el propietario, del vehículo y el operador del mismo, quien está sujeto a las instrucciones de aquél, no subordinado, más fácilmente se comprueba el carácter de la relación existente entre ambos.

(18) Alberto Trueba Urbina; Teoría Integral del Derecho del Trabajo; 2ª Edit. Porrúa, México 1980. Pag. 80.

El capítulo sexto de la Ley Federal del Trabajo en vigor contiene las normas mínimas sobre las cuales deberán regirse las relaciones obrero patronales surgidas entre el trabajador de auto transportes y el concesionario, permisionario o propietario, del vehículo que conduce o en que trabaja.

Respecto al salario, establece el artículo 257 que éste se fijará por día, por viaje, por circuito, por boletos vendidos o por kilómetros recorridos; siendo dicho salario, una cantidad fija determinada o una prima sobre los ingresos por la cantidad que exceda aun ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que dicho ingreso sea menor, en ningún caso, al salario mínimo.

Si el salario es fijado por viaje, el trabajador de autotransporte tendrá derecho a un aumento proporcional, en caso de que el mismo se retarde o se prolongue, pero en el supuesto de que se abrevie, no podrá, por ningún motivo, reducirse el salario que quedó convenido.

En el Trabajo de transportes urbanos o de circuito, si se ve interrumpido el servicio por causas que no sean imputables al trabajador, este tendrá de todas formas, derecho a que le sea pagado su salario íntegro.

El hecho de que se preste el servicio en líneas de diversas categorías y por lo mismo, los trabajadores de unas y otras perciban salarios diferentes, no se considera violatorio del principio legal; de que a trabajo igual corresponde salario igual. Esto se explica en virtud de que, es el hecho de la categoría del servicio y por ende, del costo del pasaje, lo que determina que el trabajador perciba más o menos salario, según el transporte en que labore y no el que el servicio sea en sí diferente. Por ejemplo, si se paga en una línea de primera categoría un salario correspondiente a cierto porcentaje sobre el boleto vendido al conductor de un vehículo, y ese mismo porcentaje se le paga a otro que labora en uno de segunda categoría; es decir que la categoría no influye en el salario.

Con el fin de proteger a los usuarios hacemos notar que el artículo 262 de la Ley en comento carece de una sanción definitiva en lo que respecta al límite de velocidad que establecen las leyes, ya que constantemente estos límites son infringidos y son causa del 90 por ciento de los accidentes en los cuales siempre hay que lamentar pérdidas humanas; propugnando que al momento en que se exceda la velocidad permitida el chofer se haga acreedor al despido, previa denuncia de los usuarios al llegar a su destino.

Pues hasta el momento el sistema utilizado en estos medios de transporte a resultado ineficaz, por la falta de coercitividad que se observa en el mencionado art. 262 de nuestra Ley, haciendo incapie que es urgente una reforma para de esta manera preever más accidentes.

Como ejemplo de empresas autotransportistas tenemos:

Las líneas de autobuses que prestan sus servicio a lo largo de todo el territorio nacional, divididas por rutas, etc.

(ADO) Autobuses de Oriente, Estrella Blanca, Tres estrellas

de Oro, Transportes del Norte de Sonora, Flecha Amarilla, Chihuahuenses, Omnibus de México, etc.

Entendiendo que este tipo de servicio se especializa en el traslado de personas de un lugar a otro y de paquetería en general; Existiendo también en la rama autotransportista, el servicio de transporte de animales, mercancías, víveres, muebles, maquinaria, etc. En los cuales la precaución en lo relativo a la velocidad no es tan delicada pues no se están arriesgando vidas humanas.

2.4 TRABAJO Y MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS FEDERALES

Art. 265 Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, que se efectúe abordó de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demas zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.

Art. 266 En los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores.

Art. 267 No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años.

Art. 268 Son patrones las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás personas que ordenen los trabajos.

Art. 269 Las personas a las que se refiere el artículo anterior, que en forma conjunta ordenen los trabajos comprendidos en este capítulo, son solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, por los trabajos realizados.

Art. 270 El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquier otra manera.

Art. 271 El salario se pagará directamente al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100. El pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones.

Art. 272 Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario, se aumente en un dieciséis sesenta y seis por ciento, como salario del día de descanso. Asimismo, se aumentará el salario diario, en la proporción que corresponda para el pago de vacaciones.

Art. 273 En la determinación de la antigüedad de los trabajadores y del orden en que deben de ser utilizados sus servicios, se observarán las normas siguientes:

- I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principió el trabajador a prestar sus servicios al patron;

- II. En los contratos colectivos podrá establecerse la antigüedad de cada trabajador. El trabajador inconforme podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que rectifique su antigüedad. Si no existen contratos colectivos o falta en ellos la determinación, la antigüedad se fijará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 158, y

III. La distribución del trabajo se hará de conformidad con la antigüedad que corresponda a cada trabajador, en los contratos colectivos se determinarán las modalidades que se estime convenientes para la distribución del trabajo.

Art. 274 Los sindicatos proporcionarán a los patrones una lista pormenorizada que contenga el nombre y la categoría de los trabajadores que deben realizar las maniobras en cada caso.

Art. 275 Los trabajadores no pueden hacerse substituir en la prestación del servicio. Si se quebranta esta prohibición el substituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado y a que el pago se haga de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100.

Art. 276 Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483;

II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo, y

III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada patrón que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios.

El trabajador podrá ejercitar la acción de pago de la indemnización contra cualquiera de los patronos a que se refiere el párrafo anterior, pero el demandado podrá llamar a juicio a los demás o repetir contra ellos.

Art. 277 En los contratos colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo.

En los estatutos de un sindicato o un reglamento especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones

Las cantidades correspondientes se entregarán por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que éste no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo. La institución cubrirá las pensiones previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 278 En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo a efecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón o mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Alcanzado el monto del fondo no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.

COMENTARIO DEL AUTOR DE LA TESIS

Las reglas específicas que se deben de seguir para elaborar un contrato de prestación de servicios en cualquiera de las materias en transporte, que señala la Ley Federal del Trabajo son marcadas claramente en la misma, debiendo respetar también, el apartado dedicado a los radios de acción que ésta marca y subordinándose desde luego a todas y cada una de las leyes que en materia de vías de comunicación espida la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Luego entonces los contratantes al efectuar un contrato de prestación de servicios no podrán contravenir estas disposiciones.

Siendo así tenemos en conclusión que las reglas generales las marca nuestra Ley en el título Sexto y en lo concerniente a los radios de acción es la Secretaría de Comunicaciones y Transportes quien los delinea y limita.

Mencionando como ejemplo: En las líneas aéreas nacionales las rutas y destinos no son decididos a su libre arbitrio; es la Secretaría antes mencionada la que autoriza y aprueba Cual línea cubrirá ese destino y con que frecuencia, basada en una serie de requisitos específicos y así en todas y cada una de las especialidades en transporte, ya que Auto Transportes, Buques, Ferrocarriles, etc.

2.5 RADIOS DE ACCION Y REGLAS GENERALES EN EL TRANSPORTE

El radio de acción lo constituye el que aparece consignado en permisos o tarifas expedidos que haya aprobado la Secretaría de Comunicaciones y Transportes o cualquier otra autoridad, facultada por la Ley de la Materia, para labores en zonas federales y vías conexas. El radio de acción también lo constituyen las vías del ferrocarril, técnicamente conocidas con el nombre de espuelas las instalaciones autorizadas, bodegas propias de la empresa o arrendadas por ella, perímetros en general donde opera o realice actividades de la especialidad del sindicato.

REGLAS GENERALES EN EL TRANSPORTE

En el seno del Congreso Constituyente de Querétaro, tras largas y apasionada discusiones, se concluyó que se debían dictar leyes generales que regularán con efectividad las relaciones de trabajo, a fin de evitar que se siguieran explotando en forma inhumana a

quien presta sus servicios y da su juventud para enriquecer las arcas de quienes detentan los medios de producción, a los que no les importaba ni les importa deztrozar la vida con tal de lograr el poder que da el dinero.

Para tal efecto las legislaturas de los Estados dictaron leyes que vinieron a quedar sin efecto al ser promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931. Esta Ley fué uno de los más importantes Códigos Laborales de su tiempo en el Mundo, y uno de los primeros en legislar sobre esta materia. Las anteriores disposiciones legales dieron al trabajador una esperanza de reivindicación, al considerarlo como un ser humano, no una bestia o máquina que alquilaba.

La reglamentación general se constituyó sobre la base de reconocer al trabajador un mínimo de derechos a su favor, los que son de carácter irrenunciable, dándoles, a raíz de la aparición de esta última, un trato más justo dentro del marco legal de protección.

CAPITULO III

LA HUELGA COMO MEDIO DE PRESION EN LA SOLUCION DE

CONFLICTOS LABORALES

3.1 CONCEPTO Y DEFINICION

Para poder analizar el concepto y definición de la Huelga es necesario partir de lo que la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 440 indica, para así nosotros concretizar el punto basándonos en nuestros autores, sobre cuál creemos que es el postulado más acertado

Art. 440 "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". (19)

(19) Dr. Baltazar Cavazos Flores; El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, 1ª Edit. Jus.

S. A. México. Pag. 483.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 259, prescribía que la huelga "es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores". (20)

En nuestra opinión la a definición que contempla la Ley Federal del Trabajo, es la adecuada para lo que hoy vive nuestro país, porque la palabra (legal) nos parece redundante, si partimos del principio de que para poder estallar el movimiento de huelga previamente deberá cumplir con los requisitos de fondo que la Ley marca y precisamente eso es lo que la hace legal.

Para tener una idea más completa en cuanto al concepto y definición de la huelga tenemos este párrafo incluido en la obra del Maestro Mario de la Cueva que dice:

"Se trata de una relación dialéctica, cuyos extremos son el poder económico de los empresarios, cuasi soberano, la potestad jurídica de la huelga, reconocida por la declaración

(20) Jorge Truoba Barrera; Ley Federal del Trabajo, 1ª Edít. Porrúa México 1970. Pag. 202.

de los Derechos Sociales a los trabajadores, cuya síntesis se consume, temporalmente, en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital". (21)

En México, partiendo de la base de que la huelga está permitida podemos suponer que hay cierto equilibrio Político y Jurídico, por lo que los grupos proletarios gozan aparentemente de igualdad, la única diferencia es que unos aportan el capital y otros la fuerza de trabajo.

Desgraciadamente la realidad es que los trabajadores con el salario que perciben apenas si les alcanza para colmar sus necesidades primarias, mientras que los empresarios ganan fuertes cantidades de dinero que de un modo u otro éste lo sudan los trabajadores y quienes lo disfrutan son los dueños de las factorías.

En el aspecto Político, en la República Mexicana todos gozamos de los mismos derechos y obligaciones aunque la realidad se vea

(21) Mario de la Cueva; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1ª Edit. Porrúa, México 1972. Pag. 597.

reflejada en lo económico que es lo que marca las grandes diferencias.

Como ya se dijo, en nuestro país los derechos económicos y sociales están legalmente vinculados, pero prácticamente se hayan tan distantes uno del otro, así que creemos muy difícil que estos derechos se corrijan de algún modo.

La huelga en México no es un correctivo de los derechos sociales de los trabajadores, es más bien un derecho ganado, para que en la medida de lo posible se logre el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

Después de mencionar toda la inmensa gama de conceptos que son intrínsecos al tema de la huelga, podemos ya, exteriorizar nuestro punto de vista respecto del concepto que tenemos:

CONCEPTO DE HUELGA
(POR EL AUTOR DE LA TESIS)

**ES EQUILIBRAR LAS ASPIRACIONES DE LAS CLASES TRABAJADORAS CON
LAS PRETENSIONES ECONOMICAS DE LOS EMPRESARIOS**

Todo esto tiene su fundamento en lo que explicábamos con anterioridad, referente a la realidad tan marcada que se vive en los países con tendencias capitalistas como el nuestro en el que la lucha por el poder (dinero) crea el abismo entre una clase social y otra.

Si pudiéramos hablar de un objeto de la huelga diríamos que es el de tratar de obtener dicho equilibrio, entre las dos clases o factores, que a su vez serían: Las clases trabajadores y patrones y factores capital y trabajo.

Con esta panorámica general de la huelga en lo referente al concepto y objeto de la misma, nos ha quedado claro que son acepciones distintas a la definición que a continuación analizaremos.

Haciendo un breve comentario histórico de las etapas por las que ha pasado este movimiento con el transcurso de los años, y en los diversos países donde se permite el ejercicio de este derecho consagrado para la clase trabajadora; Tenemos que a la huelga se le ha considerado en el tiempo y en el espacio de muchas formas; como hechos, luego como guerra, como sanción y finalmente como objeto de derecho.

Así pasó desde su prohibición absoluta hasta considerársele Garantía Constitucional.

En Inglaterra, Eduardo I la prohibió en 1503, pues en esa época la libertad de asociación se castigaba penalmente. Años después en Francia se permite la asociación profesional y por ende se ven obligados a aceptar la huelga, que se consideraba como una situación de hecho porque los obreros tenían el derecho de no trabajar.

Cuando por fin Berger buscó una base más firme, y encontró que la huelga consistía, en el derecho positivo de suspender las labores, y desde entonces la huelga dejó de ser una institución al margen del

derecho para posteriormente convertirse en uno de los pilares del Derecho Colectivo del Trabajo. (22)

Otra postura es la de los países totalitarios, tales como Cuba, La antigua Rusia, China, etc., prohíben el movimiento de huelga, siendo que en estas naciones el proletariado es la clase que gobierna y aún así carecen de este beneficio.

Aunque esta situación sea extraña así se practica, mientras que en países como Estados Unidos e Inglaterra la huelga no tiene regulación específica, pero cuando llega a existir una diferencia entre patrones y trabajadores, estos tratan de solucionarla antes de que estalle el movimiento.

De la doctrina Mexicana, han surgido también definiciones entre las que destacan las de J.J. Castorena y la de Mario de la Cueva.

Para J.J. Castorena "La huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los

(22) Mario de la Cueva, Ob. Cít. Pag. 761

trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas de una colectividad de trabajadores". (23)

Para de la Cueva "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones". (24)

Al conocer la definición del Maestro Castorena encontramos que los trabajadores defenderán las condiciones de trabajo propias y AJENAS: creemos que es irrelevante el mencionar esto pues un sindicato o coalición tiene como fin primario velar por los intereses de sus agremiados no por los ajenos, salvo caso muy especial.

Por lo que hace a la definición del Maestro de la Cueva la única observación que consideramos pertinente hacer, es en lo concerniente a la frase: Para obtener el equilibrio de los derechos

(23) Mario de la Cueva; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1ª Edición. Porrúa, México 1972. Pag. 787 y 788.

(24) Jesus J. Castorena; Manual de Derecho Obrero, Edic. 1932, México. Pag. 180.

o interese colectivos de trabajadores y patrones, nos parece que sobra, pensando en que hemos sostenido que esta idea es el objeto de la huelga.

Despues de conocer el parecer de estos autores simplemente nos concretaremos a categorizar nuestra definición DE HUELGA: *

La huelga es un mecanismo de defensa por el cual los trabajadores coaligados, cumpliendo con las estipulaciones legales suspenden labores en reclamo de sus derechos.

Es importante mencionar que encontramos una substancial diferencia entre el concepto de huelga y la definición de huelga; siendo que en el concepto se busca equilibrar las aspiraciones de los trabajadores, respecto de las pretensiones económicas de los patrones y en la huelga contemplandola ya estallada, los trabajadores defienden uno o vários derechos que previamente o en la práctica les fueron violados o simplemente que no se les cumplieron y que establece la ley o su Contrato Colectivo de Trabajo.

3.2 PROCEDIMIENTO Y MODALIDADES DE LA HUELGA

Para poder estudiar el procedimiento en los conflictos de huelga lo dividiremos en cuatro etapas:

- 1.- La de gestación
- 2.- La de pre-huelga
- 3.- La huelga estallada, y
- 4.- Terminación de la huelga

Es importante mencionar lo que los legisladores de la Ley Federal del Trabajo entendieron por huelga, según lo plasman en su exposición de motivos. "La huelga es un procedimiento que permite a los trabajadores obtener la solución de un conflicto colectivo de trabajo, lo que quiere decir que no es en sí misma el conflicto, sino su manifestación externa y un procedimiento para buscar su solución, de ahí la necesidad de que los trabajadores huelguistas planteen el conflicto al patrón indicándole sus peticiones". (25)

(25) Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley del Trabajo; Sec. del Trab. y Prev. Soc. Ley del Trab., Méx. 1990. Pag. 73,

Esto es en cuanto a que la huelga es un procedimiento jurídico reconocido y protegido por el derecho otorgado a los trabajadores para la suspensión de sus labores a fin de obtener la satisfacción de sus demandas, previo el cumplimiento de ciertos requisitos que sin estos la huelga sería inexistente o ilícita, según el caso.

Ahora bien, para poder llegar al conocimiento completo de la huelga es importante hacer mención de su procedimiento, desde su gestación hasta su total solución.

- 1.- **La gestación de la huelga:** Este período es en el que se forman las causales que devendrán en la huelga, asimismo se forman las coaliciones de trabajadores y el sindicato o sindicatos que se apegan a conocer la problemática y la situación que oprime a los trabajadores para poder con esto dar forma al pliego de peticiones.

En este período solamente interviene la parte obrera, por lo tanto quedarán excluidos los patrones y las autoridades laborales; aquí se formarán las peticiones que contendrá su pliego, así como el monto de salarios y prestaciones generales que se adicionarán a los Contratos Colectivos o Contrato-ley.

Este período de gestación termina con la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante el patrón o ante las autoridades laborales, de donde surgirá el período vital del procedimiento de huelga, pues en él se fijará como más adelante expondremos, la necesidad o no del estallamiento de la huelga en sí.

- 2.- **La pre-huelga:** Este período comienza con la entrega del pliego de peticiones ante la autoridad laboral y consiguientemente la notificación que se haga al patrón del mismo, el cual desde ese momento quedará firme sin que le pueda aumentar o corregir petición alguna. El escrito de emplazamiento deberá presentarse dirigido al patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa no se encuentra en el lugar de domicilio de la Junta, a la autoridad de trabajo más próxima y si no existiera ésta, a la autoridad política de mayor jerarquía que conozca del emplazamiento remitirá el expediente dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación.

El emplazamiento de huelga deberá ser hecho por duplicado que será notificado al patrón bajo la más estricta responsabilidad de la autoridad que lo reciba; esta notificación tendrá por

objeto constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento con todas las responsabilidades inherentes al cargo, en consecuencia no podrá disfrutar de la disposición que tiene de ellos, pues de hacerlo incurrirá en el delito de abuso de confianza. También los muebles o inmuebles de la fábrica o empresa no podrán ser objeto de embargo ni de ninguna acción que pueda afectar la propiedad de los mismos.

Como consecuencia de esta misma notificación, el patrón no deberá despedir ni contratar a ningún obrero para los efectos del recuento.

Este punto ha sido discutido, aunque la Ley prevé en su artículo 931, que para los efectos del recuento se estimarán como trabajadores de la empresa todos aquellos empleados despedidos a la presentación del emplazamiento hasta su notificación. (Fr. III)

La discusión nace porque dice que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga ante la Junta; en este momento el

patrón aún no está enterado, pues no se le ha notificado y no se ha generado la relación procesal, pero a pesar de ello los obreros aducen que el patrón siempre se entera cuando un sindicato entrega el emplazamiento a la Junta disponiéndose en ese mismo momento a despedir trabajadores antes de que le sea notificado el mismo.

El Dr. Baltazar Cavazos opina que puede ser factible lo anterior pero que no se apega a la técnica jurídica y por lo tanto no se justifica, ya que a nadie se le puede vincular procesalmente con un acto sin que previamente haya sido notificado, a lo que en su criterio se violaría la garantía de audiencia plasmada en el artículo 14 Constitucional, ya que el patrón quedaría en estado de indefensión por que al despedir a sus trabajadores contaría para efectos del recuento, desde el momento de presentación del emplazamiento, ya que no faltaría sindicato que de mala fé se limite a presentar el pliego y se abstenga de promover su curso procesal, en cuyo caso la empresa emplazada ignoraría la existencia de dicho pliego y todos los trabajadores que despida durante tal tiempo se contratarían en caso de que estallara la huelga". (26)

(26) Cavazos Baltazar; Pág. 490 Ob. Cit.

El aviso para la suspensión de labores o estallamiento de la huelga deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para la suspensión y con diez días cuando se trate de servicios públicos, los que contarán a partir de la fecha de la notificación al patrón de la suspensión de labores.

Para estos efectos se entienden por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, gas, luz, energía eléctrica, los de limpia y aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de poblaciones, sanitarios, los de hospitales, cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad siempre que en este último caso se afecte una rama completa del servicio.

En este período que venimos analizando se llevará a cabo la audiencia de Conciliación, la cual resulta en nuestro concepto la parte más importante del mismo y de la que nos ocuparemos en temas posteriores de estudio por ser parte medular.

En caso de que la Conciliación no surta sus efectos el día y hora señalados para la suspensión de las labores se llevará a cabo ésta dando paso al tercer período:

3.- Huelga Estallada: Este período abarca desde la suspensión de trabajo hasta la culminación del movimiento de huelga, con la satisfacción de los requisitos obreros.

Los requisitos de huelga son de forma y fondo:

Los requisitos de fondo u objetivos de la huelga son los enumerados en el artículo 450, los cuales comentaremos brevemente:

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

En nuestro criterio este es el principal en el movimiento de huelga, ya que sí encierra todos los objetivos que enmarca el capítulo, pues mantener el equilibrio entre los factores significa darle al trabajador la fuerza suficiente para poder exigir de su patrón los mejores salarios y condiciones de vida por medio de mejores prestaciones, lo que significa adiestrar a las clases obreras para que luchen, dándoles la fuerza para que salgan de la opresión a que han sido sujetos durante años.

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, Título Séptimo".

De aquí se desprende que los obreros por medio de la huelga pueden exigir la firma o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, por que de otra manera el patrón no estaría dispuesto a hacerlo y se daría el caso de que un mismo salario podría durar muchos años, mientras que el costo de la vida aumentaría dejando al trabajador sin medios suficientes para su subsistencia, sin tener ninguna arma que lo pudiera igualar al patrón para exigir el alza de los salarios y de prestaciones que lo condujeran a una vida mejor.

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, Título Séptimo".

Aquí se podría hacer la misma observación que en el anterior apartado.

IV.-"Exigir el cumplimiento del contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato ley en las empresas o establecimientos que lo hubieren violado".

En esta fracción con más fuerza se delimita como uno de los objetivos que se dan en la huelga por que de nada valdría que se exigiera la firma de un Contrato, ya sea Colectivo o ley, si la empresa o empresas que la firman en base a su poder se burlarán de él, violandolo constantemente, por lo que se dió al trabajador la fuerza necesaria para que en ejercicio de su derecho de huelga exigieran su exacto cumplimiento.

V.- "Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades"

El Maestro Trueba Urbina opina a este respecto en su libro El Nuevo Artículo 13, "Nadie debe olvidar que la participación obrera en las utilidades es accesoria o

complementaria del salario que muy poco afecta a la plusvalía y que la fijación que haga la Comisión Nacional, tiene carácter jurídico de mínima y punto de partida par obtener un porcentaje mayor al celebrarse o revisar los Contratos Colectivos de Trabajo o los Contratos-ley, mediante el ejercicio del derecho de huelga que culminará con un auténtico ajuste" (27)

Por lo tanto y tomando en cuenta la idea del Maestro Trueba Urbina de que el reparto de utilidades forma parte el salario y éste es protegido en todos los aspecto, con mayor razon en ejercicio del derecho de huelga.

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

Esto por ser casos sumamente raros y excepcionales y de los que no existen ejecutorias en la corte ni precedentes en los Tribunales de Trabajo no ha creado dificultades, por lo que conceptuarla como no operante es acertado.

(27) Trueba Urbina Alberto; El Nuevo Artículo 123. 1ª Edic. Porrúa, México 1970. Pag. 215.

Los requisitos formales para la declaración de la huelga son:

- 1.- Presentación del Pliego de Peticiones dirigido al patrón con el ánimo manifiesto de los trabajadores de que en caso de no ser satisfechas éstas, estallará el movimiento de huelga.
- 2.- La expresión concreta del objeto que persiguen con la huelga o sea, en este caso deberán expresar cuál de las fracciones del artículo 450 se invoca a efectos del emplazamiento de huelga.
- 3.- El aviso de la suspensión de labores deberá darse con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o de seis días cuando se trate de servicios públicos. En todo caso la autoridad competente estará obligada a hacer el cómputo respectivo y señalar el día y hora en que deberá estallar el movimiento de huelga mencionado.
- 4.- El que nos marca la fracción II del Artículo 451 y que es el requisito de suspensión por mayoría.

Pasaremos a explicar brevemente cada uno de los requisitos anteriormente mencionados para así oportunamente poder seguir analizando el tercer período del procedimiento de huelga.

Respecto al tercer período podemos decir que nace durante el período de gestación de la huelga y deja traslucir el deseo y el ánimo de que de no ser concedidas sus peticiones recurrirán al movimiento de huelga para que de este modo y sintiendo el patrón una presión, se mejoren las condiciones económico-sociales de los trabajadores.

En cuanto al punto dos se trata de establecer de manera concreta cuales son los elementos objetivos de dicho movimiento.

Por lo que se refiere al punto tres, los términos señalados son vitales porque dentro de los mismos la autoridad de trabajo señala a las partes una audiencia de conciliación o avenimiento en la que la autoridad actúa como elemento conciliador de las partes con el objeto de que las mencionadas lleguen a un nivel de acuerdo, evitándose así que el movimiento estalle.

En relación al punto cuatro es indispensable que la suspensión de labores se realice por acuerdo de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, ya que en caso contrario ésta determinación de la mayoría influiría notablemente para el caso que el patrón solicite la declaración de inexistencia.

Con esto damos por terminada la explicación de los requisitos de fondo y forma para la procedencia de la huelga y entraremos de lleno al procedimiento de la huelga estallada o suspensión de labores.

Una vez que ha sido estallada la huelga en el día y la hora fijadas la huelga se convierte en un estado jurídico en el que podrán intentarse las acciones procesales correspondientes que marca la Ley Federal del Trabajo y que son las siguientes:

La calificación que se haga de la misma, de su existencia o inexistencia y de su licitud o ilicitud.

En relación al punto cuatro es indispensable que la suspensión de labores se realice por acuerdo de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, ya que en caso contrario ésta determinación de la mayoría influiría notablemente para el caso que el patrón solicite la declaración de inexistencia.

Con esto damos por terminada la explicación de los requisitos de fondo y forma para la procedencia de la huelga y entraremos de lleno al procedimiento de la huelga estallada o suspensión de labores.

Una vez que ha sido estallada la huelga en el día y la hora fijadas la huelga se convierte en un estado jurídico en el que podrán intentarse las acciones procesales correspondientes que marca la Ley Federal del Trabajo y que son las siguientes:

La calificación que se haga de la misma, de su existencia o inexistencia y de su licitud o ilicitud.

4.- Terminación de la Huelga: Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 469; La Huelga Terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores Huelguistas y los Patrones

II.- Si el Patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores

III.- Resultando arbitral de la persona o Comisión que libremente elijan las partes; y

IV.- Par laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores Huelguistas someten el conflicto a su desición.

Hacemos notar que en el punto 3.4 referente a procedimientos aplicables para la terminación de la Huelga, Comentamos los puntos particularmente.

DEFINICION DE MODALIDADES DE LA HUELGA

a) Huelga Lícita

Art. 123:

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

Fracción XX.- 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 del Gobierno

b) Huelga Ilícita

Art. 445:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO: I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

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

c) Huelga Existente

Art. 444 (L.F.T.):

Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el art 450

"Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos" (28)

d) Huelga Inexistente

Art. 459 (L.F.T.):

La huelga es legalmente inexistente si:

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

(28) Euzqueto Guerrero; Manual de Derecho del trabajo. Pag. 602, Ed. Porrúa México primera Ed. 1960

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores

Una vez expuestas las conclusiones referentes a nuestro tema expresadas en la muy particular manera de pensar de nuestros autores, harémos mención de nuestra conclusión en lo referente a la modalidades de la huelga.

COMENTARIO DEL AUTOR DE LA TESIS

La Huelga Lícita

Se debe entender que el legislador pretendió dar una base a los trabajadores para que estos no fueran objeto de vejaciones por parte de los patrones. Este equilibrio lo deben buscar ambas partes cumpliendo con lo que marca primeramente la Ley, y despues acatando las mejoras de las cláusulas contractuales que con el tiempo se han conseguido en favor de los trabajadores con la ayuda de sus Sindicatos, para con esto conseguir en la medida de lo posible el equilibrio del que habla nuestro artículo 123 constitucional.

La Huelga Ilícita

En cuanto a la Fracción primera del artículo 445, de la Ley Federal del Trabajo; es importante hacer mención a qu el legislador previó que los actos violentos deberían ser provocados o ejecutados por la mayoría, ya que en esta forma se evita el caso de que diez o

quince trabajadores pagados por el patrón ejecuten actos violentos con el objeto de romper la huelga.

En la Fracción II nos encontramos con que en la práctica no se da, ya que esta situación es de naturaleza excepcional, por lo que carece de un verdadero interes jurídico.

La Huelga Existente

En nuestro criterio y aún en contra de los criterios sostenidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, excepción hecha de la Junta Federal de Arbitraje, deberá entenderse por huelga existente todo aquel movimiento que no haya sido delclarado como inexistente porque es evidente la existencia de la misma sin la declaración judicial. Todas estas ideas nos llevan a ver que cuando el patrón pide la inexistencia de la huelga y las Juntas resuelven, por lo general éstas no se apegan al principio procesal de la congruencia con lo solicitado, puesto que si la Junta estima que la huelga ha llenado los requisitos de fondo y forma declara existente la huelga

La Huelga Inexistente

La inexistencia debe declararse por las Juntas basadas solamente en lo previsto en el artículo 459, de la Ley Federal del Trabajo, o sea, por la falta de la mayoría obrera o por falta de alguno de los requisitos de fondo y forma que en líneas anteriores citamos.

La solicitud para la declaración de inexistencia, sólo podrán hacerla los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o bien terceros interesados, durante las 72 horas siguientes a la suspensión de las labores a fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje decrete la inexistencia del movimiento por las causas señaladas en el dispositivo 459 de la Ley Laboral, por cuanto que si no se hace dicho pedimento, la huelga se estimará existente para todos los efectos legales.

El procedimiento que debe observarse de acuerdo con la Ley de la materia para la solicitud de inexistencia será el siguiente:

Se presentará un escrito acompañado de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes.

En dicho escrito se explicarán las causas y las fracciones del artículo 459 en que se funden, no pudiendo aducir posteriormente causas distintas de inexistencia.

Con dicho escrito la Junta correrá traslado a las partes y las oírán en una audiencia que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, misma que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

Si la solicitud de inexistencia hubiere sido presentada por terceros la Junta tendrá que comprobar el interés de los mismos.

Substanciado el procedimiento, la Junta resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de dicho movimiento estallado.

3.3 LA HUELGA EN LAS EMPRESAS DEL SERVICIO PUBLICO

El servicio público considerado por los trabajadores "como aquel cuya administración no puede suspenderse sin grave detrimento para la comunidad y en el que, por esta razón, debe ser preponderante la vigilancia del Estado, tiene, sin embargo, graduaciones en cuanto a su importancia, que se miden por las consecuencias que produce la interrupción de aquél.

Nadie duda que los servicios de educación, de policía, de administración de justicia, de transportes, de comunicaciones eléctricas, sean muy importantes, pues las comunidades humanas necesitan constantemente de esos servicios; pero en los tiempos actuales en que la proliferación de múltiples actividades industriales y las innumerables necesidades urbanas requieren la oportuna disponibilidad de calor, de luz, de refrigeración, de movimiento incesante que la electricidad produce, la importancia que reviste el servicio de suministro de energía eléctrica, es mayor que otros de los servicios que acabamos de mencionar. Precisamente las comunicaciones más rápidas que existen en la actualidad, han extendido las actividades de los individuos y han favorecido

el crecimiento de las poblaciones permitiendo el desarrollo de zonas urbanas en que habita gran parte de la población que tiene que laborar en lugares muy retirados de su residencia. La suspensión de los servicios de transportes crea situaciones verdaderamente graves, también de mayor trascendencia que algunas de las actividades antes enumeradas. Razonamientos semejantes podríamos formular al respecto de las comunicaciones telefónicas, telegráficas, etc., así como de servicios de panteones, hospitales y otros. La comunidad sufre indudablemente graves daños por la interrupción transitoria de todos los servicios señalados, pero tiene a mano en algunos casos, substitutos más o menos eficientes para obtenerlos. En cambio, piénsese en el abastecimiento de agua potable a las poblaciones, en el bombeo de aguas negras en la capital de la República, en los productos alimenticios elaborados industrialmente, en las cámaras térmicas para recién nacidos, en los hospitales, en los frigoríficos de cultivos medicinales o de carnes y verduras, en los servicios de bombeo de gasolina, petróleo, y aceites; en las fábricas y centros industriales cuya fuerza motriz sea eléctrica, que son la casi totalidad y en el alumbrado doméstico y en el alumbrado público y en tantas otras necesidades y urgencias que satisfacen la energía eléctrica. Piénsese en las comunicaciones que facilitan el arreglo de un negocio importante o la atención oportuna de un enfermo. Piénsese en el traslado de personas a su centro de trabajo o en el de

cadáveres para recibir sepultura. Por ello podemos considerar que es adecuado subdividir los servicios públicos en los que tienen el carácter de necesarios y los que son de naturaleza vital.

A pesar de ello la Ley Laboral no señala diferencias en el tratamiento respecto de toda clase de empresas.

El legislador de 1917 no estableció en materia de huelga diferencia alguna entre empresas de servicios públicos y aquellas que no lo son, pues, con excepción del aviso que debe darse con diez días de anticipación al patrón, de la fecha señalada para la suspensión de las labores en los servicios públicos, según antes lo hicimos notar, en los demás puntos no encontramos disposición alguna que haga distingos. Idéntico lineamiento siguió la Ley Federal del Trabajo y los resultados en la práctica han sido fatales. La explicación social ley económica de esto último es muy sencilla y, volveremos a repetirlo: no puede permitirse que para colmar las aspiraciones de una minoría trabajadora, sufran enormemente todos los demás sectores de la sociedad. Pensemos por un momento en las consecuencias que tendría para una población cualquiera, la suspensión del servicio de suministro de agua. La vida actual impide que el individuo por sí mismo acuda a los veneros a transportar el agua que necesita en su domicilio, los drenajes serían focos de infección, en fin, apenas se conciben las

innumerables repercusiones que se producirían en las complejas actividades de la vida moderna. Puede pensarse también en los trastornos tan graves que se sufrirían al quedar incomunicada una población por falta de transportes o de servicio telefónico. En la actualidad la solución de muchos problemas, aún de aquellos que afectan a la existencia humana, dependen de la comunicación oportuna para obtener el medicamento requerido, la opinión médica del especialista, la presencia del facultativo o, en general, de personas en el arreglo de multitud de negocios.

No podemos pensar en la posibilidad de usar mensajeros para ir de una población a otra, a muchos kilómetros de distancia. El sistema creado por nuestra legislación, según se interpreta generalmente, no confiere al estado la facultad de intervenir para dirimir las diferencias entre el patrón y sus trabajadores, sino que sólo le asigna el papel de componedor amistoso para lograr la coincidencia de las voluntades de ambas partes y hacerla culminar con un convenio que ponga fin a la huelga o en un asentamiento para someterse a un arbitraje, pero como tal convenio o asentamiento sólo nace de un acto de voluntad para convenir o asentir, resulta de ahí que cuando esa voluntad no se obtiene, así falte el derecho o la razón para negarla, el problema, el desajuste de intereses, quedan en suspenso y la huelga permanece en pié, sin importar que

se causen los más graves daños a la sociedad. ¿ Es justificable ante los más elementales principios de Derecho que las pretensiones, justas o no, de cien, de quinientos, de mil trabajadores, lleven al sufrimiento a poblaciones de cientos de miles o millones de habitantes, o a la pérdida o menoscabo de bienes que son riqueza nacional ?. Por otra parte, y esto dá mas gravedad al problema que plantemos, el procedimiento que la Ley del Trabajo señala en materia de huelga, según se interpreta por los tribunales, no permite prejuzgar si las demandas de los obreros son o no justificadas, por que basta llenar las fórmulas procesales para que, corridos los trámites y hecho el emplazamiento a la huelga respectivo, producida la contestación patronal, señalada la audiencia de advenimiento y señalado el personal de emergencia, si el patrón no está en aptitud de acceder a las demandas formuladas o los trabajadores no las retiran, el Estado debe dejar que el movimiento de huelga, una vez estallado, continúe indefinidamente, sin que, en forma alguna decida si las demandas son justas o la negativa del patrón es correcta.

Debemos, además, meditar, tratándose de las actividades eléctricas, por ejemplo, que con el desarrollo que han tenido en los últimos años los inventos técnicos y la utilización cada día mayor de la energía eléctrica en todas las esferas de la vida, una huelga que

paralice la generación y distribución del fluido eléctrico, prácticamente produce los efectos de una huelga general. Sobre los perjuicios que ya han quedado analizados en líneas anteriores, existe el de que miles de trabajadores tengan forzosamente que holgar, pues casi todas las fábricas y negociaciones se ven paralizadas.

Sin servicio de agua, de alumbrado, de refrigeración, sin bombeo de gasolina por los oleoductos, inmovilizados los transportes eléctricos, sin servicio eficiente de hospitales, sin poder aprovechar todos los aparatos domésticos a base de electricidad, que actualmente se emplean y, por último, dejando a miles de trabajadores sin laborar por la imposibilidad de mover los talleres e instalaciones, salvo los pocos casos en que se cuentan con plantas propias, el espectáculo que se contempla es el de un colapso social.

Ante este panorama sombrío, la realidad ha impuesto la necesidad de que el Estado adopte una actitud tendiente a solucionar, de diverso modo en cada caso, el problema que se plantee. Desde luego y por lo que se refiere a los servicios de emergencia, los tribunales, para no hacer de la norma jurídica algo inflexible, sino para ajustarla a las necesidades del medio social, han

encontrado una interpretación para el artículo 275 de la Ley de 1931, actualmente artículo 467.

En este precepto, se dispone que los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener y el patrón y representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudica gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. Algunos han sostenido la interpretación literal del precepto, en el sentido de que el personal de emergencia debe ser limitado al que se requiera para que las máquinas de la negociación no sufran deterioro por su paralización repentina; para que sean vigiladas las puertas de las empresas y éstas no sufran robos y para que continúen funcionando aquellas máquinas que, de no hacerlo, dificulten posteriormente la reanudación de las labores, pero las juntas de Conciliación y Arbitraje, fundándose en este precepto, han decretado en muchísimos casos que la prestación de servicios de emergencia debe incluir, además de lo literalmente expresado en tal artículo la finalidad superior e inobjetable de impedir gravísimos daños y molestias a las poblaciones.

Además de lo anterior, la importancia que tiene la huelga como un serio impacto en la vida económica de una nación, ha provocado la intervención directa de los órganos del Ejecutivo, para tratar de solucionarlas. En los Estados los Jefes de los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, los Secretarios o Subsecretarios de Gobierno y los Propios Gobernadores intervienen ante las dos partes buscando soluciones al problema. En el ramo federal, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por medio de sus órganos administrativos toma ingerencia similar. Como ya hemos dicho en párrafos anteriores, existe una Oficina de Conciliadores, creada precisamente para intervenir en los conflictos laborales y de modo principal en materia de huelga. No es extraña la intervención directa de los más altos funcionarios de esa secretaría de Estado y en diversas ocasiones se ha recurrido a la intervención del Presidente de la República.

Los servicios de energía eléctrica y los de comunicaciones son seguramente de aquellos que podríamos calificar como vitales, pues su interrupción provoca una verdadera anarquía entre los demás servicios e innumerables daños a la colectividad. Seguramente por esa razón el Gobierno ha tenido que recurrir a disposiciones contenidas en otras leyes, diferentes de las laborales, para

impedir los enormes perjuicios que las huelgas en esta clase de servicios podrían ocasionar. Por lo que ve a los transportes, se ha utilizado la Ley General de Vías de Comunicación para decretar la requisita de los bienes de la empresa afectada y permitir así que continúe la administración de servicios, independientemente de que la empresa y sus trabajadores sigan tratando de llegar a una arreglo final.

En materia eléctrica el Gobierno ha tenido que recurrir a la Ley de Expropiación, para decretar ocupaciones temporales de bienes de las empresas amenazadas de huelga, dejando a las partes que continúen discutiendo, pero impidiendo los efectos catastróficos de la huelga.

Estas intervenciones, con ser perfectamente justificadas, crean, sin embargo, numerosos problemas jurídicos y son vistas con recelo tanto por los trabajadores como por los patronos. Los primeros sostienen que se vuelve nugatorio su derecho de huelga; los segundos consideran la medida oficial como un acto de presión que los priva de la administración de sus bienes. La población, en general, aplaude esas disposiciones del poder público.

Como ya hemos dicho que jurídicamente la huelga consiste fundamentalmente en el hecho de no laborar, la circunstancia de que no estalle o de que, si llega a estallar, las labores se reanuden inmediatamente despues, tiene que producir forzosamente como resultado el que no haya huelga.

Se ha tratado en ocasiones de recurrir a ficciones o artificios pretendiendo que puede suspenderse la huelga y reanudarla más tarde, o que siendo distinta la personalidad jurídica del Gobierno a la del patrón, se establece un compás de espera en el plazo de la huelga, ya que los trabajadores no pueden realizarla en presencia de un patrón, el Gobierno que no era el demandado. Estas argumentaciones no parecen sólidas, pues una vez reanudadas las labores, en el primer caso, no cabe pretender que sólo estuvieron suspendidas, sino que ha desaparecido la huelga y se requeriría de un nuevo emplazamiento para que otra huelga distinta pudiera estallar. La segunda argumentación tampoco es correcta, por que si el Gobierno ha substituido al anterior patrón, debería considerársele como patrón substituto y entoces sería responsable ante los trabajadores. Si la huelga no estalla desaparece el derecho de los trabajadores para tratar de iniciarla posteriormente a la fecha y hora señaladas.

Como se advierte por todas las observaciones anteriores, nuestro criterio no es contrario a las medidas dictadas por el Estado para impedir los extraordinarios perjuicios que a la comunidad pueden ocasionar huelgas en servicios públicos, y sobre todo cuando tienen el carácter de vitales. Independientemente de que en materia eléctrica se haya reformado la Constitución, para atribuir al Estado la exclusividad de la generación, distribución y venta de energía eléctrica, existen otros muchos servicios públicos, algunos vitales, y por ello creemos que es urgencia, y además conveniente, que se formule un sistema legal acorde a nuestra legislación y principalmente con la Constitución Política, para que sin menoscabo del derecho de huelga consagrado en la fracción XVII del artículo 123 pueda tener también aplicación la fracción XX del mismo artículo, que ordena sujetar a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. Al actuar así, por otra parte, el Estado realizaría su función superior de componer de amigable composición los conflictos, todo ello en beneficio de la comunidad.

Además de los razonamientos expuestos, pensamos que es necesario meditar, serenamente, en un punto que exhibe la organización económica de nuestras sociedades y que, en cierta forma, es distinta de la que se contemplaba en 1917 y en 1931.

El Estado moderno ha tomado una intervención más o menos acentuada, según los países, en la vida económica de las sociedades. No sólo en el aspecto de planeación, sino directamente como factores activos de la economía, se han creado empresas de participación estatal o descentralizadas que tienen a su cargo, como en el caso de la electricidad, el petróleo, y los ferrocarriles, actividades básicas para el desarrollo de la nación. Estas empresas han adoptado una organización formal del todo semejante a la de las empresas privadas propiamente tales y, por lo mismo, celebran contratos individuales o colectivos de trabajo y sus obreros se encuentran agrupados en sindicatos. Podríamos mencionar otras muchas ramas de actividades como son las de metalurgia, industrias textil y de papel, empacadoras, cemento, fertilizantes, ingenios azucareros, películas, etc., y en todas ellas encontramos la intervención estatal directa. Podría sostenerse que en estos casos el patrón es el Gobierno, pero ello sería falso e ilusorio, pues, en último análisis, el verdadero dueño es el pueblo de México. Naturalmente que, reconociendo esta realidad, no sería lícito suponer que este pueblo fuera un explotador de los trabajadores, ni cabe siquiera pensar en la esencia de la finalidad de la huelga, o sea un desequilibrio entre los factores de la producción, pues uno de ellos se identificaría con la nación mexicana y entoces ya no es posible hablar de desequilibrio.

Teóricamente la fundamentación de la huelga desaparece.

Prácticamente tampoco cabe la suposición de una huelga, en que la coalición de trabajadores trate de presionar al patrón hasta que éste se debilite y ceda,, pues no se concibe que un grupo de trabajadores se enfrente a la colectividad, toda, personalizada en el Estado y que se trate de debilitarlo para que ceda, ya que esto llegaría a los lindes de actitudes antipatrióticas.

En otras grandes naciones, en que la solidez de su economía es requisito de supervivencia, dado el estado de guerra fría en que desgraciadamente vivimos, resulta altamente antipatriótico cualquier acto colectivo que dañe esa economía y exponga al país a un debilitamiento que lo llevaría a la derrota.

"Reflexionando en lo anterior tenemos que reconocer que la huelga, tratándose de esa clase de empresas, puede aceptarse y que es necesario pensar en algún otro procedimiento que garantice la consecución de la justicia para los trabajadores, sin llegar a la suspensión de labores" (29)

(29) Eugenio Guerrero; Manual de Derecho del Trabajo. 1ª Edic. Porrúa, México 1960. Pag. 377 a 382.

COMENTARIO DEL AUTOR DE LA TESIS

La parte medular de nuestro trabajo es sin duda alguna la huelga en los Transportes a nivel Federal considerando a estos dentro de los servicios públicos vitales para el desarrollo de la Nación, o sea, no podemos concebir nuestro país paralizado o semi paralizado por un huelga, pues esta situación sería radical en la economía y en la vida tan agitada en un País como el nuestro que se encuentra en franco desarrollo. Se antoja inimaginable pensar en los trastornos que sufriría la ciudad de México, D. F., si de un día a otro no contara con el abasto de productos que llegan del interior del País vía los transportes como pueden ser: ferrocarril, avión, comiones, etc., o que no hubiera servicio público para el traslado de personas.

Hoy día es tan importante la comunicación en su sentido más amplio, que si se interrumpe afectaría la existencia Humana, en cualquier parte del mundo, no sólo en México.

No es común sabemos que se presente una situación de esta índole, pero porque no estar preparados para ello, y así evitar un colapso social.

Nos permitimos transcribir la opinión del Maestro Euquerio Guerrero, basandonos en que en estos conceptos se encuentra la idea medular en lo referente a nuestra investigación; aclarando de ante mano que estamos en total acuerdo con lo que opina el Maestro de la Cueva, pero no por eso dejaremos de emitir nuestra muy particular opinión, y por supuesto que anexaremos al mismo nuestra jurídica que es la parte trascendental del trabajo, y que a continuación describimos.

La prestensión es que la Huelga en esta clase de servicios públicos como son los de transportes a nivel Federal, sea otro procedimiento en el que se garantice justicia para los Trabajadores, sin transgredir los derechos que les otorga el Artículo 123 constitucional en lo referente a la huelga, proponiendo por nuestra parte, que en la Ley Federal del Trabajo se contemple o adicione un apartado especial para el caso de Huelga en los Transportes, en

el que se estipule que cualquier medio de Transporte que sea vital para el desarrollo normal del país, si sus trabajadores pretenden irse a la Huelga por el motivo legal que sea.

Estén en el entendimiento que cuentan con un tiempo de 48 horas ya estallada la huelga para solucionar las diferencias que tengan con su patrón, con esta medida o disposición que muy bien puede ser decretada por el jefe del Ejecutivo, se evitaría en la medida de lo posible que se aplicara la requisa, que tanto perjudica a los trabajadores y así de esta forma se evite que mucha gente se encuentre desempleada.

Proponiendo:

- 1.- Se adicione la Ley Federal del Trabajo en este renglon ya que no lo contempla y por ende deje de estar la clase trabajadora a merced de la Ley de Comunicaciones y Transportes.

- 2.- Se ratifica el derecho de Huelga de los trabajadores y se garantizan los transportes a la comunidad.

3.- Con esta medida no resultan perjudicados los trabajadores y patronos al operar la requisita.

Ahora bien, es conocido de la opinión pública que el mejor sistema para manejar los servicios públicos, es otorgando permisos, o concesiones a los particulares, para que estos los manejen y así se proporcione el servicio que la comunidad requiere, aclarando que las concesiones que otorga el Estado son bajo la supervisión del mismo. Todo esto viene a colación porque creemos más practica nuestra propuesta en el supuesto de tener un conflicto en el que los trabajadores ya saben a que atenerse y que esten en el estendimiento de que se esta protegiendo el derecho de Huelga, sutrabajao, tratando de evitar una acción como la requisita que de todas todas los va a perjudicar.

Todos sabemos que si estalla una huelga puede durar por tiempo indefinido y que el Estado no puede en estos casos esperar y aplica la requisita o en su defecto expropia basandose en el principio del bien de la colectividad sobre los individuales.

Si el Estado adopta esta medida se solucionaría una laguna de Ley que a nuestro modo de pensar es vital.

3.4 PROCEDIMIENTOS APLICABLES PARA LA TERMINACION DE LAS HUELGAS

Apegandonos a lo que nuestra Ley del Trabajo marca en su artículo 469 la huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidos en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

De acuerdo a nuestro criterio los procedimientos aplicables son los señalados anteriormente.

- I. "En este punto entendemos que ambas partes apegadas a lo que la Ley indica están dispuestas a discutir las diferencias que los orillarona pensar en la huelga basandonos en período legal de (prehuelga)".

El período de pre-huelga es un espacio de tiempo impuesto por la Ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. "Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo, variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga" ⁽³⁰⁾

- II. La decisión que toman los patronos de allanarse nos indica que aún estallada la huelga existe la posibilidad de conciliación o avenimiento entre las partes; Aunque la Ley nos marca que el patrón deberá cumplir las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento, así

(30) Mario de la Cueva; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 1ª Editorial Porrúa, México 1972. Pag. 632.

como los salarios, en la práctica; estos dos puntos también son negociables, pues el patrón en la mayoría de los asuntos pacta los salarios caídos con la contra parte.

III. Esta forma de solución de los conflictos también se ventila en la Junta de Conciliación y Arbitraje y en la actualidad la Junta tiene jerarquía en las resoluciones o laudos en los conflictos.

El acuerdo de las partes, de designar un arbitro o un tercero que emitiera un laudo hace algunos años era muy socorrido, pero se tenía el inconveniente de que su decisión carecía de coercitividad y en muchos casos no daba el resultado esperado.

IV. En la actualidad todos los conflictos contractuales a nivel Federal se ventilan en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que es la máxima autoridad laboral en las resoluciones o laudos contractuales y partiendo de la base que nuestro tema son las huelgas a nivel federal, tenemos que acatar todas sus resoluciones en el entendimiento que estas se emiten persiguiendo el bienestar Nacional.

CAPITULO IV

EL SINDICATO, IMPORTANCIA EN LOS MEDIOS DE PRODUCCION EN MEXICO

4.1 CONCEPTO Y DEFINICION DE SINDICATO

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como:

Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses

La definición que menciona la Ley nos parece aceptable, sólo que a nuestro parecer hay una palabara que no encuadra, que es patrones, es decir: Los patrones forman asociaciones, clubs, etc., más no sindicatos, pues los sindicatos en la práctica sólo los constituyen los trabajadores pertenecientes a las empresas en las que existen estos, más no los patrones.

Razón por la cual creemos que la Ley se debe reformar y bien podría omitirse la palabra patrones, pues en la practica no conocemos ningún sindicato integrado por ellos, tienen el derecho; pero de eso a ejercerlo hay mucha distancia.

4.2 FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Las fuentes de donde emanan nuestras leyes laborales, son todas las informaciones y antecedentes que nos sirven para poder integrar, ampliar y analizar las materias que estudiamos.

A nuestro parecer el Derecho Laboral y el Derecho del Trabajo son sinónimos, sólo que en la práctica se le denomina laboral.

Hay tesis, opiniones y comentarios de los autores muy variadas en lo referente a las fuentes del Derecho del trabajo, así como también hay principios fundamentales que el proceso laboral debe seguir, pero pensamos que es factor importante plasmar un marco a seguir particular, sin contravenir las tesis de los autores y mucho menos omitir estos principios de los que el derecho laboral depende para encausar las asuntos.

La principal fuente del derecho laboral es la Constitución, en su artículo 123 que consagra los fundamentos y principios de esta materia.

Luego la Ley Federal del Trabajo, en la que se detallan tanto los procesos como las especialidades en materia laboral. Así encontramos que de la Constitución emanan los lineamientos del derecho laboral, mismos que no podran ser quebrantados por otras disposiciones de inferior jerarquía.

En un sentido la apoyandonos en las Doctrinas de distintos autores, hemos catalogado estas fuentes en:

Fuentes Reales:

Que son las recopilación de experiencias, opiniones, reclamos y fenómenos sociales. Todo esto fue lo que determinó la creación de las normas jurídicas y esta labor la llevaron a cabo los Constituyentes de Querétaro al plasmar en nuestra Carta Magna los reclamos de la sociedad, y fue a partir de ese momento donde nace para los mexicanos un ordenamiento sólido, seguro y definitivo para proteger sus derechos; siendo así de acuerdo a nuestra opinión, la Constitución es la fuente real por excelencia.

Fuentes Formales:

Estas fuentes son los procesos de creación de nuestras normas jurídicas, es decir: la serie de pasos que originarían los hechos que da a una norma laboral el carácter de Derecho

Siendo las más usuales:

La Ley: Antes de mencionar la definición de ley es importante mencionar que la ley fundamental en materia laboral es nuestra Ley Federal del Trabajo; la cual es el sustento y apoyo de nuestra tesis.

Ley: "Norma jurídica obligatoria y general dictada por legítimo poder para regular la conducta de los hombres o para establecer los órganos para el cumplimiento de sus fines" (31)

(31) Rafael de Pina Vara; Diccionario de Derecho, Ed. 15 Porrúa México 1988, Pag. 336

Ley: "Norma jurídica que ha emanado del poder legislativo para regular la conducta de los hombres" (32)

La primera definición indica que la Ley la dicta el legítimo poder y por esa sólo circunstancia cuenta ya con el carácter de obligatoria, por ejemplo; la Ley Marcial es de observancia obligatoria para los militares y no la dicta un legítimo poder, pues se aplica únicamente a la gente perteneciente a la milicia y no a la colectividad, así que en este punto radica nuestra discrepancia.

Por lo que respecta a la segunda definición la encontramos sencilla y entendible, partiendo de la base de que la ley siempre deberá ser general y obligatoria.

Si tomamos como sustento para elaborar cualquier definición de la ley, las características de obligatoriedad y generalidad encontramos que todas las definiciones que de algún modo lo sustenten pueden ser válidas.

(32) Gustavo Carvajal Moreno; Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Ed. 19ª Porrúa Mexico 1980, Pag. 48.

Así nosotros pensamos que la Ley: Es la norma de observancia general y obligatoria que rige la conducta del individuo en la sociedad.

La costumbre:

Se define como: "Un uso existente en un grupo social que expresa un sentimiento jurídico de los individuos que componen dicho grupo" ⁽³³⁾

La costumbre es la repetición de ciertos actos en forma constante a través del tiempo y que da lugar a la creación de nuevas leyes.

La Jurisprudencia:

Es la interpretación jurisdiccional del Derecho Positivo a casos concretos.

(33) García Maynez Eduardo; Introducción al Estudio del Derecho. 1ª Edic. Porrúa, México 1979. Pag. 61.

Para la creación de la Jurisprudencia es necesario la resolución de cinco casos seguidos ininterrumpidos por otro caso contrario (34)

En nuestro Derecho; sólo los Tribunales Federales pueden establecer Jurisprudencia y la Jurisprudencia que emita la Suprema Corte de Justicia de la Nación será obligatoria para todos los Tribunales

La Doctrina:

De acuerdo a la opinión del maestro Rafael de Pina, doctrina es: "La opinión autorizada y racional, emitida por uno o varios juristas, sobre una cuestión controvertida de Derecho" (35)

(34) García Maynez Eduardo; Introducción al Estudio del Derecho. 1ª Edic. Porrúa, México 1979. Pag. 61.

(35) De Pina Vara, Diccionario Pag. 242

Nuestra definición es la siguientes:

Doctrina es la opinión de los juristas de una materia específica, con el objeto de aclarar y/o aportar algún beneficio a las leyes, o simplemente para explicar claramente algún ordenamiento jurídico.

Principios Generales de Derecho:

Son el producto de la actividad intelectual de los autores al emitir criterios o ideas respecto del sistema jurídico y de sus leyes.

Fuentes Históricas:

Estas se integran por la gran variedad de documentos del pasado que contienen alguna norma, por la que se rigieron nuestros antepasados.

Es imposible dejar de mencionar que los principios procesales del trabajo también son fuente, por que de algún modo se fueron introduciendo en nuestra legislación observando las necesidades y características de nuestro Derecho del Trabajo.

Estos principios son:

Principio de oralidad:

Este principio tiene fundamento en el artículo (685), de la Ley Federal del Trabajo y en el artículo (878 III) de la misma, en los que se establece que el procedimiento en los conflictos laborales es fundamentalmente oral para las partes en conflicto

Principio de publicidad:

Que el procedimiento sea público significa que los procesos deben ventilarse en audiencias públicas y sólo por excepción pueden ser a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres (720)

Principio de gratuidad:

Dentro del procedimiento laboral no existen las costas judiciales, lo que es congruente con el artículo 17 constitucional que así lo ordena

Principio de inmediatez:

La junta de conciliación y arbitraje está obligada a seguir el desenvolvimiento de los procesos de cerca para tener contacto directo con las actuaciones del juicio, de modo que el laudo que se dicte sea en base a una verdad real y no formal (685 y 885).

Principio de Informalidad:

Es suficiente señalar lo que se pide fundado en los hechos de la demanda, para que la junta resuelva lo conducente (872).

Es decir, bastará la exposición de los hechos para que la junta supla la deficiencia de la demanda y precise las prestaciones del trabajador (685). Lo que es mas, no es necesario que se señalen los preceptos en que se funda la acción; los hechos son la base de una demanda y no se exige forma determinada en las comparencias y escritos (687)

Principios de economía procesal:

La ley faculta a las juntas, en los términos de los artículos 685 y 686, que regularicen y ordenen la substanciación del procedimiento, con el fin de lograr la mayor concentración y sencillez de los juicios.

Principio consistente en que el procedimiento debe iniciarse a instancia de parte y no de oficio:

Bien vale citar aquel añejo principio de dame los hechos que yo te daré el derecho.

Principio de la suplenia de la deficiencia de la demanda:

Cuando la demanda del trabajador no comprenda todas las prestaciones derivadas de la acción intentada, la junta debe subsanarse con base en los hechos expuestos por el trabajador. (685, segundo párrafo)

La substanciación de la deficiencia de la demanda del trabajador se presenta en los siguientes momentos:

- 1.- La junta debe suplir la demanda en el momento de admitirla (685, segundo párrafo)

- 2.- Si se observan irregularidades en la demanda o si el trabajador ejercita acciones contradictorias, la junta, al admitirla, "le señalará" el trabajador los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un plazo de tres días (873, segundo párrafo).

- 3.- En la etapa de demanda y excepciones, si el trabajador no ha enmendado su demanda, se le prevendrá para que lo haga en ese momento; ya no podrá hacerlo después (878, II).

- 4.- Antes de que opere la caducidad por falta de promoción por parte del actor trabajador, la junta, en los términos del artículo 772, ordenará que se le requiera para que promueva, apercibiéndolo de que si no lo hace operará la caducidad del artículo (772).

4.3 CONCEPTO DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 define al trabajo como un derecho y un deber Social.

Posteriormente a esta definición o idea de concepto de trabajo, se hacen una serie de comentarios respecto de las condiciones que deben prevealecer para poder desempeñar bien el trabajo, así como los bojetivos sociales que se deben cumplir con el desempeño del mismo, como son asegurar un nivel decoroso para el trabajador y el de su familia así como el de vivir dignamente.

Otras definiciones nos dice que el trabajo es:

"Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio" ⁽³⁶⁾

(36) Ob. Cit. Pag. 466

Trabajo:

"Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales o al cumplimiento de un servicio público o privado". (37)

En nuestra opinión hay una diferencia que vale la pena mencionar, que es entre la relación de trabajo y el trabajo propiamente dicho; El nexo que hay entre ambas es que de un modo u otro se desarrolla actividad física o mental.

Y la diferencia es que en una hay relación de trabajo y en términos generales una remuneración y en la otra sólo existe el impetu particular, es decir, si una persona desea prestarle un servicio a otra sin el afán de lucro, o si uno realiza alguna actividad personal, como reparar el auto, pintar su casa, etc.

Siendo que de otro modo la relación de trabajo consta de características específicas como las de apegarse a un contrato, y a sus cláusulas y la principal como es la de percibir un pago o

(37) Db. Cit. Pag. 466

remuneración por esos servicios prestados.

Aclarando que la característica de SUBORDINACION, o sea acatar las disposiciones de otra persona, es intrínseca a la relación de trabajo.

Una vez expuesto lo anterior concluiremos con nuestra definición de trabajo.

En sentido lato:

TRABAJO ES TODA ACTIVIDAD FISICA O MENTAL QUE LLEVAN A CABO LAS PERSONAS INDEPENDIENTEMENTE DE SI EXISTE LUCRO O PREPARACION

En sentido estricto:

TODA ACTIVIDAD FISICA O MENTAL REALIZADA POR LOS INDIVIDUOS CON EL AFAN DE OBTENER LUCRO

4.4 CONCEPTO DE TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 dice:

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

El comentario que aparece en la misma Ley nos parece interesante por lo tanto lo anexamos.

Comentario:

"La disposición es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123 que las

relaciones entre trabajadores y patronos serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de *subordinación* de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser *subordinado*. Por otra parte, el concepto de subrodinación ya no caracteriza en esta hora al Contrato de Trabajo Evolucionado, como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patronos sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo de derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo, tanto que e l trabajador un esclavo, un *subordinado*. Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de subordinación para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de subordinación se inspira en el artículo 2578 del Código civil de 1871.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber" (38)

Después de exponer el Maestro Trueba Urbina sus opiniones muy particulares respecto a la definición de la Ley Federal del Trabajo, él manifiesta su propio concepto:

"Trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración" (39)

(38) Trueba Urbina Jorge; Ley Federal del Trabajo. México 1989 Porrúa Pag. 27

(39) Ob. Cit. Pag. 27

COMENTARIO DEL AUTOR DE LA TESIS

Respecto al comentario que hemos anexado, podemos decir que no hay que ser extremista ni radical en cuanto a si es repulsivo el decir que una relación de trabajo implica subordinación, por que si bien es cierto que suena muy fuerte o inusual, tambien es cierto que sí se da la relación de subordinación; sólo que a esta palabra tanto en la práctica como en lo cotidiano hay que darle un sentido exacto y justo para no caer en lo que podría interpretarse como insulto o degradación al individuo.

Es decir, el patrón para con sus trabajadores debe adoptar una postura de compañerismo, educación, considerando a sus trabajadores como personas iguales a él.

Una vez aclarado el punto emitiremos nuestra definición de trabajador:

**ES TODO INDIVIDUO QUE REALIZA ALGUNA ACTIVIDAD A CAMBIO
DE UNA REMUNERACION**

4.5 RELACION DEL SINDICATO CON EL TRABAJADOR

Y EL PATRON

Ahora analizaremos las posturas que adoptan los sindicatos, el manejo, la dirección de los mismos, las presiones de las empresas, así como la injerencia del gobierno para con estos.

Son varias las posturas que contemplaremos y la relación tan estrecha que existe entre todas, pues ninguna de las partes tanto el sindicato, trabajadores, patrones y hasta el mismo gobierno, son autor suficientes ni independientes, por el contrario, se da una interdependencia.

EL SINDICATO CON EL TRABAJADOR:

La relación entre sindicato y trabajador; es de cordialidad ya que dentro de las funciones del sindicato esta la de apoyar y orientar a sus agremiados en cualquier duda o problema que a estos se les presentara, así como es obligación de los trabajadores comunicar

cualquier anomalía o injusticia que sufrieren dentro de la factoría.

El sindicato es el asesor de los trabajadores y velará por su bienestar asegurándose que se cumplan todas las disposiciones que marca la Ley y de igual forma que se cumplan todos los beneficios que durante el transcurso de los años se han conseguido en las revisiones periódicas de los Contratos Colectivos de trabajo, siendo que uno de los fines primarios de estas revisiones la de anexar mejoras al contrato para beneficio de los trabajadores.

Como es bien sabido, la clase trabajadora es la marginada y el sindicato debe luchar para conseguir un mejor trato y nivel de vida para sus agremiados y la forma de conseguir esto es la siguiente:

En cada oportunidad que se tenga de revisar el contrato colectivo de trabajo de las empresas, el Secretario General del sindicato cita a los delegados para hacerles saber que se revisará el contrato colectivo y que por tal situación deberán avisar a sus compañeros que se convoca a asamblea, para discutir las mejoras que a su juicio necesitan.

Una vez citada la gente a la asamblea habiendo fijado previamente fecha, hora y lugar en donde se llevará a cabo la misma, aclarando que se debe contar con la aprobación de los agremiados dá inicio la asamblea; se pasa lista de asistencia con el fin de corroborar que asistió la cantidad necesaria de trabajadores para que pueda ser legal la asamblea, una vez confirmado esto, se da la palabra a los trabajadores para que ellos expongan sus inconformidades e indiquen basados en sus necesidades de si se les han cumplido las prestaciones de Ley, así como las específicas que marca el contrato.

Después se les invita a que comenten las mejoras que consideran hacen falta anexar a su contrato. Apoyándose en lo que ellos creen les hace más falta, es decir; si requieren mayor despensa, bono de ayuda en diciembre, ayuda en caso de muerte del trabajador para sus deudos, becas, etc.

El Secretario General del sindicato toma nota.

EL SINDICATO CON EL PATRON

Es en este punto donde el sindicato debe apoyar al trabajador, en la negociación ante el patrón de todas y cada una de las peticiones de los trabajadores, pues el Secretario General y los representantes de los trabajadores ante el patrón pretenderan conseguir estas, con el único fin de mejorar las condiciones de vida de sus compañeros.

Ya en la discusión ambas partes aportarán sus puntos de vista y expondrán el por qué de las mismas. Así como el patrón hará lo mismo al aceptar o rechazar las peticiones.

El secretario general del sindicato procurará mediar las pretensiones de ambas partes, si es que no se llega a un acuerdo intentando favorecer los intereses de los trabajadores, en la medida de lo posible.

Cabe aclarar que las relaciones sindicato-patrón en lo general son buenas, pues a las dos partes le conviene tener afinidad en sus asuntos por que de lo contrario se corre el riesgo de crear problemas como el movimiento de huelga.

EL SINDICATO CON EL GOBIERNO

Una vez acordados los puntos se anexarán al contrato de la empresa las mejoras logradas, y es obligación del sindicato depositar el contrato ante la autoridad correspondiente para que este goce de toda la protección de la Ley y los trabajadores disfruten plenamente de sus derechos, prestaciones, así como de sus obligaciones.

El contrato colectivo se elabora por cuadruplicado quedando un ejemplar en poder de la Autoridad competente, que en este caso es La Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, otro con los trabajadores; con el patrón y el cuarto, con el sindicato que ostente la titularidad del contrato colectivo o ley.

4.6 REQUISITOS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS

Art. 356 Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Art. 357 Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Art. 358 A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Art. 359 Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Art. 360 Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales; los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Art. 361 Los sindicatos de patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividad de distintas Entidades Federativas.

Art. 362 Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Art. 363 No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los

estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a una puesto de confianza.

Art. 364 Los sindicatos podrán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Art. 365 Los sindicatos deben registrarse en las Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Art. 366 El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que se dicte resolución, y si no la hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva.

Art. 367 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Art. 368 El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Art. 369 El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

Art. 370 Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Art. 371 Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que los distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las

asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen en treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o, de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y el número de sus miembros;
- X. Período de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Epoca de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Art. 372 No podrán formar parte de las directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciseis años; y

II. Los extranjeros.

Art. 373 La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta ibligación no es dispensable.

Art. 374 Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles bienes;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de sus institución;

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Art. 375 Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Art. 376 La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean seprados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Art. 377 Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas;
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y las bajas de sus miembros.

Art. 378 Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro

Art. 379 Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos

Art. 380 En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a al Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Art. 381 Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Art. 382 Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Art. 383 Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros, y

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

Art. 384 Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Art. 386 Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

**RESPECTO DE LOS REQUISITOS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS
OPINAMOS LO SIGUIENTE (POR EL AUTOR DE LA TESIS)**

Los requisitos que marca la Ley son los factores humanos, sociales y jurídicos; expresados en los artículos anteriormente plasmados, siendo que todo ello le otorga al sindicato su existencia como persona jurídica.

Encontramos que la Doctrina ha calificado los requisitos de formación de los sindicatos como:

Requisitos de Fondo:

Que son los elementos de función, organización y finalidades de los mismos. Entre estos podemos encontrar los acuerdos a los que lleguen los integrantes del sindicato internamente, ejemplo:

Cada cuando realizarán asambleas; cambio de delegados ante el sindicato; el monto de las cuotas, etc.

Requisitos de Forma:

Que son los lineamientos que la Ley marca para reconocer la personalidad jurídica de la asociación.

CAPITULO V

5.1 PROCEDENCIA Y FUNCION DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Para dirimir los conflictos obrero-patronales, individuales y colectivos, el Constituyente de 1917 plasmó en la Carta Magna el sistema de impartición de justicia que originalmente, facultaba a las legislaturas de los Estados para expedir las normas laborales y la creación de Tribunales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son las encargadas de aplicar jurisdiccionalmente esas disposiciones.

Al facultarse a los gobiernos estatales para legislar en materia de trabajo, se expidieron leyes laborales que intepretaban los preceptos consituicionales en forma distinta, ello propició que en industrias que por su importancia y ubicación trascendían al orden nacional, se presentaran problemas de diferente enfoque normativo y de diversidad de soluciones para casos semajantes.

Esto trajo como consecuencia que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, enviara a los gobiernos de los Estados en el curso de los años de 1926 e inicios de 1927, tres circulares

relativas a las industrias Ferrocarrilera, Minera, Petrolera, Textil, según las cuales todos los conflictos obrero-patronales que surgieran en las mismas, serían conocidos y resueltos por el departamento de Trabajo de la mencionada Secretaría.

En virtud de que las disposiciones a que se refiere el párrafo anterior no cumplían su objetivo, el 17 de septiembre de 1927, el entonces Presidente de la República, Don Plutarco Elías Calles, decretaba la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Este decreto fue atacado de anticonstitucional y por tal motivo el 6 de julio de 1929 se publicó una reforma a la Constitución, en la fracción X del artículo 73, en el párrafo introductorio y en la fracción XXXI del artículo 123, facultando al Congreso de la Unión en forma exclusiva para legislar en materia de trabajo, la anterior reforma y el artículo 123, facultando al Congreso de la Unión en forma exclusiva para legislar en materia de trabajo, la anterior reforma y el artículo 11 transitorio de la Constitución regularizaron el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Inicialmente la Junta Federal se integraba con 5 grupos que conocían de los asuntos siguientes:

- 1.- Los que surgieran en zonas federales,
- 2.- Los que se suscitaban en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación fuera motivo de contrato o concesión federal,
- 3.- Los que abarcaran dos o más estados o un estado y una zona federal,
- 4.- Los que derivados de contratos de trabajo tuvieran por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza en uno y otro Estado de la República,
- 5.- En los casos en que por convenio de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se hubiese aceptado la Jurisdicción expresa del Gobierno Federal,

En 1933 se incluyó un grupo especial destinado a ocuparse de conflictos de la industria textil y en enero de 1936 se creó el grupo especial No. 7 dedicado en forma exclusiva a asuntos relativos a la industria petrolera, transportes aéreos y terrestres por carreteras de jurisdicción federal y construcción de estas últimas.

En 1944 se crean 7 juntas más, de acuerdo a las modificaciones y ampliaciones a la competencia federal del 18 de noviembre de 1942.

Con motivo de la reforma a la fracción XXXI Del artículo 123 Constitucional de fecha 4 de febrero de 1975, por la cual se amplió un vez más la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se crearon las Juntas Especiales Números 15 y 16, para conocer de asuntos derivados de la industria automotriz, autopartes, mecánicas o eléctricas, e industria química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos e industria de celulosa y papel; industria de aceites y grasas vegetales, la productora de alimentos abarcando exclusivamente la fabricación de enlatados o envasados o que se destinen a ella, respectivamente.

Con objeto de descentralizar las funciones que tiene encomendadas este tribunal, se reformaron los artículos 600 y 606 de la Ley

Federal del Trabajo en los cuales se instrumenta la posibilidad de establecer Juntas Especiales en los Estados de la República, con base en ello, a partir de marzo de 1977 comenzaron su funcionamiento 6 Juntas Especiales en las ciudades de Guadalajara, Monterrey, Jalapa, Tuxtla Gutiérrez, Mérida y Hermosillo.

En enero de 1978, se convirtieron en Juntas Especiales las juntas permanentes de conciliación y que funcionaban en las ciudades del interior de la República, tales como Mexicali, La Paz, Colima, Toluca, Tepic, etc.

En el mes de julio de 1979, se convirtió la Junta Federal permanente de Conciliación de la ciudad de Coatzacoalcos en Junta Especial de Conciliación y Arbitraje y se creó la Junta Federal Permanente de Conciliación en Cananea, Son., con lo cual hasta 1979 La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integraba con 16 Juntas Especiales en el Distrito Federal, 32 Juntas Especiales Foráneas y 11 Juntas Permanentes.

En octubre de 1980, se agregó a la Ley Laboral la disposición reguladora de las Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior Autónoma por Ley, lo que dió origen a la creación de la Junta Especial No. 14 Bis en el Distrito Federal.

El 1° de mayo de 1981, se convirtió la Junta Federal Permanente ubicada en Tampico, en la Junta Especial No. 49 de Conciliación y Arbitraje. En julio de 1982 es creada la Junta Especial No. 50 en el Distrito Federal, la cual se avoca a conocer los asuntos relacionados con el I.M.S.S., y en el mes de octubre de 1982, se convirtieron las restantes 10 Juntas Permanentes de Conciliación en Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje.

En acuerdo del 13 de agosto de 1985 por el cual se modifica la Jurisdicción Territorial de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, sujetándose a las decisiones anunciadas el 22 de julio de 1985, por el C. Presidente de la República para enfrentar la crisis económica por la que atraviesa el país, fue revisada y modificada de acuerdo en lo dispuesto en el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

Se fusionaron las Juntas 9 y 50 con sede en la Ciudad de México, que conocen conflictos laborales del I.M.S.S., de la cual se hace innecesaria la existencia de las dos y es suprimida la Junta 50.

FUNCION DE LA JUNTA FEDERAL DE

CONCILIACION Y ARBITRAJE

La Ley Federal del trabajo, en sus artículo 604 y 606 hace mención de sus funciones.

Art. 604 Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV.

Art. 606 La Junta funcionará en pleno o en Junta Especiales de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

COMENTARIO DEL AUTOR DE LA TESIS

En este tema de la función de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, nos referimos al sentido estricto, o primario que buscan las Juntas al tener noticias de algún conflicto laboral, es decir, en este apartado no contemplaremos lo referente al procedimiento que se sigue ante la autoridad laboral ante la presencia de un conflicto sino que, trataremos de explicar el sentido específico de las palabras: Conciliación, Arbitraje y Federal; aplicándolas a la rama laboral en la persecución o búsqueda de la solución de los conflictos laborales.

Conciliación:

La función primaria de las Juntas consiste en que éstas al conocer de algún conflicto laboral que sea de su competencia y jurisdicción, le den trámite al asunto citando a las partes en el tiempo que marca la Ley a un audiencia de conciliación con el fin de que estas lleguen a un acuerdo conciliatorio en el que todos queden conformes.

Las Juntas pondrán todo lo que esté de su parte para que las partes logren el entendimiento y el conflicto se detenga, en este punto, o sea el de la conciliación.

Arbitraje:

Con el afán de comprender más esta palabra, nos apoyamos con la definición que respecto al tema nos aporta el maestro Rafael de Pina Vara, de árbitro y arbitraje:

Arbitro: "Persona que, por designación de los interesados en un caso concreto ejerce la función jurisdiccional, como juez accidental, resolviéndolo de acuerdo con el derecho". (40)

(40) Ob. Cit. Pág. 99

Arbitraje: Actividad jurisdiccional desarrollada por árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los interesados. Resultando de dicha actividad.

El ejercicio de la función jurisdiccional corresponde, en general, a órganos específicos constituidos para este efecto por el Estado, pero esto no es obstáculo para que, en determinadas condiciones el propio Estado conceda a las partes la facultad de constituir, accidentalmente un órgano especial para el ejercicio de la jurisdicción, limitando sus actividades a la resolución de un caso concreto. (41)

(41) Ob. Cit. Pag. 97

Nos parecen acertadas estas definiciones y sólo nos resta agregar que le arbitraje es un procedimiento en el cual las autoridades laborales se allegan de todas las pruebas, documentos, y de manera sobresaliente "escuchan" y comprenden los alegatos de ambas partes para poderse formar un criterio más amplio acerca de a quién le asite la razón y el derecho en los conflictos; aclarando al respecto que la Ley Federal del Trabajo tiene la razón al comentar que el procedimiento laboral es hablado, es decir, que se permite a las partes exteriorizar a viva voz sus quejas y pretensiones, para que, de esta forma se pueda emitir un Laudo más certero y así poder otorgar el beneficio a quien en realidad le asista, apegado ese al derecho y a la justicia.

Federal:

Esto quiere decir que la Junta conocerá de los asuntos que competencial y jurisdiccionalmente le correspondan, de acuerdo a lo que la Constitución en su artículo 123 fracción XXXI del apartado "A" indica para la competencia y jurisdicción fede-

ral. Siendo que a su vez todo esto se ve corroborado por al Ley Federal del Trabajo en sus artículos 527, 527 "A" y 528.

Esta es la confirmación de que todos los asuntos relacionados con estas materias o industrias se tendrán que adecuar a lo estipulado en los artículos antes mencionados para poderles dar seguimiento a nivel federal y no contravenir a la Ley.

Así de esta manera explicamos en su estricto sentido la función de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Consideramos pertinente ampliarnos un poco en lo conerniente al significado de la palabra "Federal".

Ejemplificando: Mencionaremos que en nuestra materia; La Ley Federal del Trabajo es de observancia obligatoria para todos los Estados que conforman nuestro país.

5.2 COMPETENCIA Y JURISDICCION DE LA

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

COMPETENCIA

LAS JUNTAS ESPECIALES ESTABLECIDAS EN EL DISTRITO FEDERAL (1 A LA 16), TIENEN COMPETENCIA PARA CONOCER TANTO DE ASUNTOS INDIVIDUALES COMO COLECTIVOS CUANDO SE TRATE DE LA MATERIA QUE PREVIAMENTE LES HA SIDO DETERMINADA POR SA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

JUNTA ESPECIAL NUMERO UNO

Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de la misma.

JUNTA ESPECIAL NUMERO DOS

Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas, patronos y trabajadores del transporte y servicios aéreos, excepto las que ya estuvieran incluidas en alguna otra junta.

JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES

Patrones y trabajadores del transporte de carga marítima, fluvial y terrestre sujeto a contrato o concesión federal, patronos y trabajadores que desarrollen un servicio público en maniobras de carga y descarga, estiba y desestiba, alijo, acarreo, almacenaje o transporte en zona federal, así como todas las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, quedando excluidos de este grupo de patronos y trabajadores, los que desarrollen actividades análogas a las anteriores y que estén consideradas en alguna de las Juntas Especiales.

JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES BIS

Patrones y trabajadores de los transportes marítimos, fluviales y terrestres, de pasajeros, sujetos a contrato o concesión federal.

JUNTA ESPECIAL NUMERO CUATRO

Todas las actividades correspondientes a las empresas de Ferrocarriles y trabajadores de las mismas.

JUNTA ESPECIAL NUMERO CINCO

Patrones y trabajadores de la industria eléctrica, patrones y trabajadores de empresas de comunicaciones eléctricas que operen por concesión federal, tales como cables, teléfonos, radiodifusoras, televisoras y otras similares.

JUNTA ESPECIAL NUMERO SEIS

Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, en fabricas, empresas o establecimientos cuyos trabajadores están organizados en sindicatos industriales y nacionales de industria constituidos por secciones sindicales. Se excluye de esta Junta a los patrones y trabajadores comprendidos dentro de la Junta Número ocho.

JUNTA ESPECIAL NUMERO SIETE

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de hidrocarburos, en las ramas de exploración, explotación y refinación; de conducción y almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de ventas de esos productos. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente por esta Junta y por la Número doce.

JUNTA ESPECIAL NUMERO OCHO

Patrones y trabajadores de la industrial textil en todas sus ramas, en fábricas, empresas y establecimientos cuyos trabajadores estén organizados en sindicatos gremiales y de empresa. Patrones y trabajadores de la industria textil en todas su ramas, en fábricas o empresas cuyos trabajadores sean miembros de sindicatos industriales y nacionales de industria, no organizados a base de secciones sindicales.

JUNTA ESPECIAL NUMERO NUEVE

Patrones y trabajadores relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

JUNTA ESPECIAL NUMERO DIEZ

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria azucarera, industria hulera, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa (Contrato Ley), salvo los comprendidos en alguna otra Junta. Conflictos que afectan a dos o más entidades federativas, con excepción de los incluidos en otra Junta. Empresas de la industria papelera que actúan en virtud de un contrato de concesión federal, o que sean administradas en forma directa y descentralizada por el Gobierno Federal, Excepto las que ya estuvieran incluidas en alguna otra Junta.

JUNTA ESPECIAL NUMERO ONCE

Industrias, maderera, que comprende la producción de aserraderos y la fabricación de triplay y aglutinados de madera, tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio

plano, liso, labrado y de envases de vidrio; y cinematografica que comprende a la producción, distribución y exhibición. Asuntos relativos a los empleados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cooperativas a excepción de las que exploten minas o transportes; a la Unión Federal de Jalisco y Colima, S. A.; A Fomento Industrial y Agrícola, a Compañía Nacional de Subsistencias Populares y filiales, a empresas de industria forestal que operen por contrato de concesión federal y a empresas que operen por contrato de concesión federal y a empresas que se dediquen a la producción de sosa, sales y sodio.

JUNTA ESPECIAL NUMERO DOCE

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria de hidrocarburos, en las ramas de exploración explotación (producción) y refinación de conducción, almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial, en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de estos productos. Industria petroquímica, los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos, indistintamente por esta Junta y por la Número siete.

JUNTA ESPECIAL NUMERO TRECE

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

JUNTA ESPECIAL NUMERO CATORCE

Patrones y trabajadores de las empresas que actuén en virtud de un contrato o concesión federal, e industrias que le sean conexas, con exclusión de las comprendidas en alguna otra Junta. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, excepto las que ya estuvieren incluidas en alguna otra Junta. Asimismo las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fije la Ley respectiva.

JUNTA ESPECIAL NUMERO CATORCE BIS

Conocerá de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas creadas por la Ley Federal, en términos de los artículos 353-0 353-S de la Ley Federal del Trabajo.

JUNTA ESPECIAL NUMERO QUINCE

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria automotriz incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas, industria química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; e industria de celulosa del papel.

JUNTA ESPECIAL NUMERO DIECISEIS

Industria de aceites y grasas vegetales; industria productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, o envasados o que se destinen a ello; Industria elaboradora de bebidas que sean envasados o enlatadas o que se destinen a ello, salvo las comprendidas en algunas otras Juntas cualquier otra actividad de competencia federal no comprendida en ésta ni en las Juntas anteriores.

LAS JUNTAS ESPECIALES ESTABLECIDAS EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS NO TIENEN LIMITACION DE COMPETENCIA POR MATERIA, PUES CONOCERAN TODAS LAS MATERIAS DE JURISDICCION FEDERAL, SIEMPRE Y CUANDO SE TRATE DE CONFLICTOS INDIVIDUALES.

AGUASCALIENTES

JUNTA ESPECIAL VEINTICUATRO

Con sede en aguascalientes, comprende todos los municipios de los estados de Aguascalientes y Zacatecas.

BAJA CALIFORNIA NORTE

JUNTA ESPECIAL NUMERO CUARENTA

Con sede en Ensenada, comprende todos los Municipios de los Estados de Baja California Norte y Baja California Sur.

COAHUILA

JUNTA ESPECIAL NUMERO VEINTICINCO

Con sede en Saltillo, Coahuila, comprende todos los municipios de este Estado con excepción de los mencionados para la Junta Especial Número cuarenta y dos.

JUNTA ESPECIAL NUMERO CUARENTA Y DOS

Con sede en Torreón Coahuila, comprende los municipios de Francisco I. Madero, Matamoros, San Pedro, Sierra Mojada, Torreón y Viesca.

CHIHUAHUA

JUNTA ESPECIAL NUMERO VEINTISEIS

Con sede en Chihuahua, Chih., para comprender todos los Municipios de ese propio Estado con excepción de los mencionados en la Junta Especial No. 41.

JUNTA ESPECIAL NUMERO CUARENTA Y UNO

Con sede en Parral, Chihuahua, comprende los siguientes Municipios: Allende, Balleza, Batopilas, Carichi, Coronado, Cruz La, Chinipas, Delicias, Guachochi, Guadalupe y Calvo, Guazapares, Hidalgo del Parral, Huejotitán, y Jimenez del mismo Estado.

DURANGO

JUNTA ESPECIAL NUMERO VEINTISIETE

Con sede en Durango, comprende todos los municipios de este Estado.

ESTADO DE MEXICO

JUNTA ESPECIAL NUMERO VEINTINUEVE

Con sede en Toluca, Estado de México comprende todos los municipios de este Estado.

GUANAJUATO

JUNTA ESPECIAL NUMERO VEINTIOCHO

Con sede en Guanajuato, Gto., comprende todos los municipios de los Estados de Guanajuato y Querétaro.

GUERRERO

JUNTA ESPECIAL NUMERO CUARENTA Y TRES

Con sede en Acapulco, Gro., comprende todos los municipios de este Estado.

JALISCO

JUNTA ESPECIAL NUMERO DIECISIETE

Con sede en Guadalajara comprende todos los municipios de los Estados de Jalisco, Colima y Nayarit.

JUNTA ESPECIAL NUMERO DIECIOCHO

Con sede en la ciudad de Guadalajara, Jal., tendrá la misma jurisdicción territorial que la ya existente en este Estado.

MICHOACAN

JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA

Con sede en Morelia Michoacán, comprende todos los municipios de este Estado.

MORELOS

JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA Y UNO

Con sede en Cuernavaca Mor., comprende todos los municipios de este Estado.

NUEVO LEON

JUNTA ESPECIAL NUMERO DIECINUEVE

Con sede en el municipio de Guadalupe, N. L., comprende todos los municipios de este Estado.

JUNTA ESPECIAL NUMERO VEINTE

Por ser junta especial adicional en el municipio de Guadalupe, N.L. tendrá la misma jurisdicción territorial que la ya existente en este Estado.

OAXACA

JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA Y DOS

Con sede en Oaxaca, Oax., comprende todos los municipios de este Estado.

PUEBLA

JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA Y TRES

Con sede en Puebla, Pue., comprende todos los municipios de los Estados de Puebla y Tlaxcala.

SAN LUIS POTOSI

JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA Y CUATRO

Con sede en San Luis Potosi, S.L.P., comprende todos los municipios de este Estado. NOTA: El municipio de Ciudad Valles queda comprendido dentro de la Junta Especial 39 con sede en Tampico.

SINALOA

JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA Y CINCO

Con sede en Culiacán, Sin., comprende todos los municipios de este Estado.

SONORA

JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA Y CINCO

Con sede en Hermosillo, Son., comprende todos los municipios de este Estado.

TABASCO

JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA Y SEIS

Con sede en Villahermosa, Tab., comprende todos los municipios de Tabasco y Chiapas.

TAMAULIPAS

JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA Y NUEVE

Con sede en Tampico, Tamps., comprende los municipios del Estado de Tamaulipas: Altamira, Cd. Madero, Gómez, Madero, Tampico, Xichoténcatl. Del Edo. de Veracruz: Chontla, Pánuco Pueblo Viejo, Tampico Alto, Tempoal, Tepetzintla. Del Estado de San Luis Potosí: Cd. Valles.

JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA Y SIETE

Con sede en Cd. Victoria, Tamps, comprende los municipios de Abasolo, Aldama, Antiguo Morelos, Burgos, Bustamante, Camargo, Casas, Cruillas Gonzales, Guemes, Guerrero, Gustavo Diaz Ordaz, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Mante, Matamoros,

Méndez, Mier, Miguel Aleman, Palmillas, Reynosa, Rio Bravo, San Carlos, San Fernando, San Nicolas, Soto la Marina, Tula, Valle Hermoso, Victoria, Villagrán.

VERACRUZ

JUNTA ESPECIAL NUMERO VEINTIDOS

Con sede en Jalapa, Ver., comprende los municipios de este Estado con excepción de los mencionados para las Juntas Especiales Números 38, 44 y 45 y para la Junta Especial número 39 del Estado de Tamaulipas.

JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA Y OCHO

Con sede en Coatzacoalcos, Ver., comprende los municipios de Acayucan, Catemaco, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Chimeca, Choapas, Las Ixhuatlán del sureste, Jesus Carranza, Macaxapan, Minatitlán, Moloacan, Outla, Oteapan, Pajapán, Sayula, Soconusco, Soteapan, Texistepec y Zaragoza.

JUNTA ESPECIAL NUMERO CUARENTA Y CUATRO

Con sede en Poza Rica Ver, comprende los municipios de: Benito Juárez, Cazones, Cerro Azul, Citlaltepec, Coshuatlán Coatzintla, Coxquihui, Chalma, Chiconamel, Chicontepec, Coyutla, Chinampa de Goroztiza, Chumatlan, Espinal, Filomeno Mata, Gutierrez Zamora, Huayacocotla, Ilatatlán, Ixcatepec, Ixhutan de Madero, Martínez de la Torre, Mecatlán, Mizantla, Nahutla, Papantla, Platon Sanchez, Poza Rica de Hidalgo, Tamilín, Tamiahua, Tantoco, Tantima, Tantoyuca, Teayo, Tecolutla, Temapache, Texcatepec, Tihuatlán,

Tlachichilco, Tuxpan, Zacualpan, Zozocolco y Zontecomatlán en el Estado de Veracruz.

JUNTA ESPECIAL NUMERO CUARENTA Y CINCO

Con sede en Veracruz, Ver., comprende los municipios de: Acula, Alvarado, Angel Rodríguez, Cabada Antigua la, La Boca del Rio, Cosamaloapan, Cotaxtla, Chacalitianquis, Huayepan de Ocampo, Ignacio de Llave, Isla, Ixmatalahuapan, Juan Rodriguez Clara, Lerdo de Tejada, Otatitlan, Playa Vicente, San Andres Tuxtla, Santiago Tuxtla, Medellin, Salta Barranca, San Juan Evangelista, Tesechoacan, Tierra Blanca, Tlacojalpan, Tlacotalpan, Tlalixcoyán, Ursulo Galvan, Tuxtítlan y Veracruz. NOTA: Los siguientes municipios de Veracruz quedan comprendidos dentro de la Junta Especial Número 39 con sede en Tampico Tamps., Chontla, Pánuco, Pueblo Viejo, Tampico Alto, Tempoal y Tepetzintla.

YUCATAN

JUNTA ESPECIAL NUMERO VEINTIUNO

Con sede en Mérida, Yuc., comprende todos los municipios de los Estados de Yucatán, Campeche y Quintana Roo.

La Ley Federal del Trabajo marca en lo referente a la Competencia y Jurisdicción federal los artículos 527 y 528 para ambas y en lo referente a que autoridad está facultada para resolverla tenemos los artículos 705 y al 688 como auxiliar, y en tratandose de conflictos colectivos tenemos el artículo 700-III, y en conflictos individuales tenemos los artículos 700-I y II, respectivamente.

Art. 527 La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I Ramas industriales:

- 1.- Textil;**
- 2.- Eléctricas;**
- 3.- Cinematográficas;**
- 4.- Hulera;**
- 5.- Azucarera;**
- 6.- Minera;**

- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando las explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;**

- 8.- De hidrocarburos;**
- 9.- Petroquímica;**
- 10.- Cementera;**
- 11.- Calera;**
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;**

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

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

II Empresas:

- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquéllas que actúen en virtud de contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También correspondera a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad

Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Art. 527-A En la aplicación de las normas de trabajo referente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Comentario " La competencia de las autoridades federales es expresa y la que no se establece en favor de éstas corresponde a las autoridades locales. Esta teoría se deriva del artículo 124 de la Constitución, que dispone que todas las facultades que no estén expresamente concedidas a los poderes federales se entienden reservadas a los Estados. Las materias de competencia de las

autoridades federales se funda en la fracción XXXI del Artículo 123, apartado A, de la Carta Magna". (42)

Art. 528 Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanentemente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.

Art. 705 Las competencias se decidirán:

I Por el pleno de las Juntas Locales de conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y

(42) Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo. México 1989 Ed. Porrúa. Pag. 286

b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

III Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se sucite entre:

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Comentario del maestro Trueba Urbina: "Las nuevas disposiciones en materia de competencia contenidas en este capítulo, vienen a solucionar lagunas legales de la Ley anterior. En este precepto se señala con toda claridad cuáles son las autoridades que tienen facultades para resolver las cuestiones competenciales en materia laboral". (43)

Art. 688 Las autoridades administrativas y judiciales, están obligadas, dentro de las esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y

(43) Ob. Cit. Pag. 360

Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones.

Art. 700-III Conflictos Colectivos:

La competencia por razón de territorio se rige por las normas siguientes:

III En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

Art. 700 I y II:

I Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se presentaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.**

- b) La Junta del lugar de celebración del contrato.**

- c) La Junta del domicilio del demandado.**

5.3 FUNCION DE LAS JUNTAS ESPECIALIZADAS EN

TRANSPORTES A NIVEL FEDERAL

Antes de conocer el número de Junta Especializada en transportes, su función específica, es necesario, conocer a nivel general las funciones de estas Juntas Especializadas las cuales menciona el art 616., de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 616 Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;

- II Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;

III Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;

IV Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de laudos;

V Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y

VI Las demás que le confieran las leyes.

A continuación mencionaremos las Juntas Especiales que conocen de los conflictos de Transportes a Nivel Federal:

1) JUNTA ESPECIAL NUMERO UNO:

Todas las actividades correspondientes a las empresas de Ferrocarriles y trabajadores de las mismas.

2) JUNTA ESPECIAL NUMERO DOS:

Todas las actividades correspondientes a las empresas de Ferrocarriles y trabajadores de las mismas, patronos y trabajadores de transporte y servicios Aéreos, excepto las que ya estuvieran incluidas en alguna otra Junta.

3) JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES:

Patrones y trabajadores del transporte de carga marítima fluvial y terrestre sujeto a contrato o concesión federal, patronos y

trabajadores que desarrollen un servicio público en maniobras de carga, y descarga, estiba y desestiba, alijo, acarreo, almacenaje, o transporte en zona federal, así como todas las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, quedando excluidos de este grupo de patrones y trabajadores, los que estén consideradas en alguna de las Juntas Especiales.

4) JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES BIS:

Patrones y trabajadores de los transportes marítimos, fluivales y terrestres, de pasajeros, sujetos a contrato o concesión federal.

5) JUNTA ESPECIAL NUMERO CUATRO:

Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas.

6) JUNTA ESPECIAL NUMERO SIETE:

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de hidrocarburos, en las ramas de exploración, explotación y refinación; de conducción y almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de ventas de esos productos.

Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente, por esta Junta y por la número doce.

7) JUNTA ESPECIAL NUMERO DOCE:

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de Hidrocarburos, en las ramas de exploración, explotación, (producción) y refinación de conducción,

almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial, en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de ventas de estos productos. Industria petroquímica, los asuntos relacionados con estas actividades, serán atendidos, indistintamente por esta Junta o por la Número Siete.

8) JUNTA ESPECIAL NUMERO CATORCE:

Patrones y trabajadores de las empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, e industrias que le sean conexas, con exclusión de las comprendidas en alguna otra Junta. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, excepto las que ya estuvieren incluidas en alguna otra Junta. Asimismo las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fije la Ley respectiva.

9) JUNTA ESPECIAL NUMERO QUINCE:

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades:
industria automotriz incluyendo partes mecánicas o eléctricas,
industria química incluyendo la química farmacéutica y
medicamentos; e industria de celulosa del papel.

FUNCION DE LAS JUNTAS ESPECIALIZADAS EN

TRANSPORTES A NIVEL FEDERAL

Por una necesidad de orden, en la tan extensa variedad de industrias y materias de las que conocen las Juntas Federales, en el plano conflictos laborales, se tuvo la necesidad de ir canalizando estos asuntos a las Juntas Especiales, que se crearon espresamente para cumplir con esta función, es decir, la de remitir los asuntos según la materia, al número de Junta que corresponda, en el conocimiento de que cada Junta tiene asignadas las materias; ejemplo si se presenta un conflicto laboral en los trabajadores de los Ferrocarriles, la Junta que conocerá del asunto es la Especial Uno y así según corresponda el conflicto.

Ya que creemos que las ramas de la industria contempladas en este apartado son de vital importancia para el desarrollo del País, siendo que dentro de estas encontramos precisamente las de Transportes parte medular de nuestro trabajo.

Ahora bien dentro de este tema contemplaremos en el sentido estricto la función que a nuestro modo de ver llevan a cabo las Juntas Federales especiales en Transportes, y que es el propiamente dicho que marca la Ley, que en nuestro parecer es el sentido formal que sustentamos, es decir, que las partes en conflicto deberán cumplir los requisitos de la Ley Federal del Trabajo, para que de esta manera las Autoridades laborales puedan emitir un Laudo.

V. Los Conflictos Laborales

El procedimiento lo mencionaremos enunciativamente.

El procedimiento laboral lo hemos clasificado, atendiendo a:

A) Los Sujetos

- a) Conflictos obrero-patronales, son los que se producen entre uno o varios trabajadores o sindicatos de trabajadores.

- b) Conflictos intersindicales, son los que se producen entre dos o más asociaciones profesionales.

- c) Los problemas entre una asociación profesional y sus agremiados, pueden ser los problemas que surgen de la aplicación de las cláusulas de ingreso o de separación.

- d) Conflictos entre una asociación profesional y terceros, puede ser la aplicación de la cláusula de admisión.

- e) Conflictos entre obreros, pueden surgir, por ejemplo, por la aplicación del escalafón.

- f) Conflictos entre patrones, que son mas bien teóricos que prácticos. ⁽⁴⁴⁾

(44) Gómez Pineda, Everardo. Los Conflictos de Trabajo. En el temario de Derecho Procesal del Trabajo. 1980.

B) La naturaleza intrínseca de los conflictos

- a) Conflictos Económicos
- b) Conflictos Jurídicos

Los conflictos económicos son los que surgen por el establecimiento, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de trabajo y se subdividen en:

- 1.- Individuales, cuando afectan la relación particular de los trabajadores, ejemplo: cuando un trabajador en uso de la facultad que le concede el artículo 57 de la Ley solicita la modificación de las condiciones de trabajo.

- 2.- Colectivos, cuando afectan la relación entre un sindicato con la empresa, relación que se establece mediante un contrato colectivo, independientemente del número de personas que resulten afectadas, ya que esto no produce el carácter colectivo, sino la

naturaleza del vínculo que se afecta.

Los conflictos jurídicos son aquellos que surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo y pueden ser:

- 1.- Individuales, son los que, con la aplicación de la ley o de los contratos se afecta a un trabajador.
- 2.- Colectivos, son aquellos en los que la aplicación o interpretación de la ley o de un contrato colectivo o ley se afectan los derechos de uno o más sindicatos y sus agremiados.

La relación es que los conflictos jurídicos son también económicos y viceversa, por lo que la división no puede ser tajante. Esta diseñada, mas que nada, con fines académicos.

5.4 TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Es importante hacer notar en lo referente a este tema, que sólo mencionaremos brevemente algunos puntos de importancia como son: su integración, de qué asunto conoce, sus facultades, etc.

El tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado y funcionará en pleno y en salas, se integrará cuando menos en tres salas,, las que podrán aumentarse cuándo así se requiera. Cada sala estará integrada por un magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los Trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado y un tercer Magistrado árbitro que será nombrado por los dos primeros y que fungirá como presidente de sala.

Además de estas salas en las capitales de las Entidades Federativas podrán funcionar las salas auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las salas.

El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como presidente del propio Tribunal.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es desde un punto de vista formal, un Tribunal Administrativo, pero materialmente es un órgano Jurisdiccional de naturaleza Contenciosa-Administrativa.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ejerce una Jurisdicción especial, ya que preexiste al conflicto y no se agota una vez resuelto éste, a más de que no constriñe su ámbito de competencia a personas determinadas.

Es un Tribunal Autónomo en cuanto a su función, ejerciéndola de manera Colegiada, tanto en pleno como en salas.

En función a su naturaleza, a diferencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el representante del Gobierno Federal no viene a ser el Presidente de la sala, sino como ya se dijo antes,

éste es nombrado por los Magistrados representantes del Gobierno y de los Trabajadores.

Dada la distribución de competencia entre el pleno y las salas se establece la integración de aquél con la totalidad de los Magistrados de las salas, llamemos centrales, más un Magistrado adicional, que no integra sala que es designado por el Presidente de la República y que funge además como presidente del Tribunal, y como secretario del pleno.

El Presidente del Tribunal y los presidentes de sala y sala auxiliar, durarán en su cargo seis años. Los Magistrados representenantes del Gobierno Federal y de los trabajadores al servicio del Estado, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tendra las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Ejercer la representación del Tribunal;
- II. Dirigir la administración del mismo;
- III. Presidir las sesiones del pleno;
- IV. Cuidar del orden y la disciplina del personal del tribunal y conceder las licencias que de acuerdo con la Ley, le sean solicitadas;
- V. Asignar los expedientes a cada una de las salas, conforme a las normas que establezca el reglamento interior;
- VI. Vigilar que se cumplan los Laudos dictados por el Pleno;
- VII. Vigilar el correcto funcionamiento de las salas y de las salas auxiliares;
- VIII. Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los Laudos y de las resoluciones dictadas por el pleno;

IX Llevar la correspondencia oficial del Tribunal salvo las reservadas a los Presidentes de las salas; y

X Las demas que le confieren las leyes.

El Presidente del Tribunal y los presidentes de sala auxiliar, así como el Magistrado nombrado por el Gobierno Federal, deberán poseer Título profesional de Licenciado en Derecho, expedido cuando menos cinco años antes de la designación, y tener un mínimo de tres años de experiencia acreditable en materia Laboral.

Los Magistrados representnates de los trabajadores deberán haber servido al Estado como empleado de base, por un periodo no menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de designación, estos Magistrados no requieren del requisito de ser profesionales.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General de acuerdos, secretarios de Acuerdos y Actuarios, todos estos en cada sala; así como conciliadores en el número necesario para prestar servicios público de conciliación.

El Presidente del Tribunal nombrará Procuradores y procuradores auxiliares, con el acuerdo del pleno.

La Secretaría de Gobernación conduce las relaciones y gastos que origine el funcionamiento del Tribunal. En la actualidad se le da el manejo de un órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobernación y el manejo en forma directa por el Tribunal quedaría sujeto al control presupuestal que se ejerce en las demás Entidades y dependencias de la Administración Pública Federal, pues se asimilaría para estos efectos, a un organismo descentralizado.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- I Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o Entidad y sus trabajadores;

II Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

III Conceder el registro de los Sindicatos o, en su caso, dictar la Cancelación del mismo;

IV Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y;

V Efectuar el registro de las condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafon, Reglamentos de las comisiones mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estados de los Sindicatos.

La Jurisprudencia nos indica: Tomándolo como ejemplo de una de las

funciones del Tribunal a un caso concreto, lo siguiente:

Trabajadores al servicio del Estado. Antes de ocurrir al Amparo, deben hacerlo ante el Tribunal de Arbitraje. Cuando los Trabajadores del Estado se vean afectados por actos de los titulares de las dependencias en que presten sus servicios, si desean reclamar tales actos deben ocurrir al tribunal de Arbitraje a proponer sus correspondientes quejas, antes de promover el juicio de Garantías pues si en lugar de agotar dicho medio de defensa legal ocurren directamente al Juicio de Amparo éste debe sobreseerse.

Una vez terminado el tema del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje consideramos pertinente no dejar en el espacio algun comentario respecto de los tribunales en general así como tampoco dejar de emitir una muy breve opinión acerca de si estos Tribunales en su función de árbitros son más que eso o sólo concilian a las partes, y que metodo utilizan para emitir un Laudo.

TRIBUNALES DE CONCILIACION

(COMENTARIOS AUTOR DE LA TESIS)

A) ANTECEDENTES HISTORIOS

El movimiento social iniciado en 1910 exigió el establecimiento de disposiciones igualmente sociales. De ahí que el artículo 123 consititucional se haya convertido en la respuesta a ese reclamo social de justicia. La fracción XX del apartado "A" establece las juntas de conciliación y arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo.

"Si entendemos que la realidad provocó la necesaria formación de los tribunales de trabajo en los que para resolver los conflictos se hacía menester la representación e intervención de los factores en pugna, entenderemos el nacimiento de los Tribunales de Trabajo.

El sector obrero reclamó su intervención, su participación directa en la administración de justicia y como factor antagónico, los patrones intervinieron en esa administración". (45)

De ahí que fuera necesaria la creación de los tribunales de trabajo integrados en forma tripartita: Representantes de trabajadores, representantes de patrones, y representantes del gobierno.

B) DENOMINACION DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Por lo que hace a la denominación, diremos que "Juntas significa reunión (se esta en presencia de órgano colegiado), reunión de representantes de los factores en conflicto; representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno de conciliación y

(45) Ramírez Moguel, Leonor. Los Tribunales del Trabajo. En el temario de Derecho Procesal del Trabajo, México 1980 Pag. 30-31.

Arbitraje, por que el proceso laboral abarca esos dos periodos: El de Conciliación, que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al conflicto planteado, consituyendo un medio para evitar el juicio, analizándolo en forma previa... Fracasada la conciliación, el conflicto debe resolverse en arbitraje de acuerdo con los lineamientos legales".⁽⁴⁶⁾ Se entiende por arbitraje la facultad de las juntas de conciliación y arbitraje para conocer y resolver un conflicto mediante un laudo

C) NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE

"El establecimiento de las juntas de conciliación y arbitraje en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123, deja fuera de duda la discusión sobre el fundamento jurídico de las mismas, pero no

(46) Idem. Pag. 32-33.

así el de su naturaleza jurídica. Problema que en sí mismo tiene especial importancia por los efectos de carácter práctico que produce". (47)

"El Constituyente mexicano de 1916-1917 estableció juntas de conciliación y arbitraje para el conocimiento de los conflictos laborales, es decir, se excluyó esta clase de conflictos del poder Judicial ordinario, creándose órganos de jurisdicción especializada". (48)

La controversia había nacido en el Constituyente mismo, donde encontramos dos corrientes:

- a) La diputación yucateca encabezada por Hector Victoria el que pretendió el establecimiento, en cada entidad

(47) Fix-Zamudio Héctor; La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 1ª Edic. Porrúa, México 1975. Pag. 80.

(48) Carpizo Jorge; Estudios Constitucionales. Edit. UNAM, México 1980. Pag. 210.

federativa, de un tribunal de arbitraje, partiendo de la base de que eran verdaderos tribunales y de que debían catarse la prohibición del establecimiento de tribunales especiales previstos en el artículo 13 constitucional.

- b) La segunda corriente la encabezó José Natividad Macías, quien se inclinó por el arbitraje practicado en esa época en Inglaterra y Bélgica, propugnando por que no se les considerara como verdaderos tribunales. ⁽⁴⁹⁾

Lo anterior pone en evidencia que ni los propios constituyentes tenían una idea clara sobre lo que las juntas significaban. Ni aún el estudio de las leyes laborales de los estados pueden ayudarnos en ese sentido, puesto que ahí también encontramos contradicciones. Por ejemplo "la Ley del Trabajo de Veracruz considera a las juntas como autoidades administrativas, mientras que el Código de Trabajo de Campeche estableció que se trataba

(49) Fix-Zamudio, Héctor. Ob. Cit. Pag. 6

de Tribunales de Trabajo". (50)

La suprema Corte de Justicia, por su parte, estableció en dos ejecutorias diferentes, una del 8 de marzo de 1918, en el Juicio de Amparo promovido por Guillermo Cabrera y otra del 23 de Agosto del mismo año, en el Juicio de Amparo promovido por Line Rincon Mines Incorporated, que la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional, no podia extenderse a las demandas que se referian a las consecuencias derivadas de un contrato, ya que aquellas debian hacrse valer ante los tribunales ordinaris, pues en el caso de que las juntas tuvieran facultades para conocer sobre demandas civiles producto de cuestiones de trabajo y sus resoluciones tuviesen carácter ejecutivo, deberian de ser Juntas y se investirian de facultades no concedidas en la Consititución; que además, no fueron establecidas para aplicar el derecho, pues carecen de imperio; y que, en suma, no son tribunales, sino instituciones de derecho público, que solo proponen nuevas bases de trabajo para poner fin a los conflictos.

(50) Idem

Sin embargo, hacia febrero de 1924, en el juicio promovido por la Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S. A., la Corte consideró que las juntas eran organismos con capacidad para ejecutar laudos, pues de otra manera sólo serían cuerpos consultivos, que formularían simples declaraciones de derecho. Con lo cual quedó completamente definido el carácter jurisdiccional de las juntas. (51)

Si tratamos de ubicar a las juntas de conciliación y arbitraje en alguno de los tres poderes establecidos en la constitución, debemos señalar que no forman parte del poder legislativo porque no lo establece así el artículo 50 constitucional. Si materialmente realizan actos legislativos, como la expedición de sentencias que resuelven conflictos colectivos económicos, que son sentencias constitutivas colectivas, ese dato no es suficiente para determinar que forman parte del poder legislativo, pues generalmente cada uno de los poderes de la Unión realiza actos que materialmente competen a los otros dos, lo que no puede llevarnos a decir que haya una

(51) Ídem Pag. 11

invasión, por esto, que el Ejecutivo es Legislativo o Judicial, y así con los demás poderes...

Tampoco forman parte del poder Ejecutivo. Su vinculación es únicamente formal. Los funcionarios de la junta no se encuentran jerárquicamente subordinados a los funcionarios administrativos, ni reciben órdenes o indicaciones de estos, sino que tienen la más completa independencia y autonomía para resolver los conflictos de que conocen". (52)

Las juntas de conciliación y arbitraje son verdaderos tribunales, su labor consiste en aplicar el derecho del trabajo, con los mismos poderes que los tribunales ordinarios para la realización de su función.

"Las juntas de conciliación y arbitraje forman parte del poder Judicial porque son tribunales que gozan de independencia y autonomía; sus resoluciones son revisadas por el poder Judicial

(52) Carpizo Jorge. Ob. Cit. Pág. 235.

federal; les obliga la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y la de los tribunales colegiados que funcionan dentro de su Jurisdicción territorial; y se entiende que los funcionarios de las juntas tengan un cierto estatus jurídico y goce de las mismas garantías judiciales que los Magistrados de los otros tribunales". (53)

A lo dicho por los maestros Trinidad García, Mario de la Cueva y Trueba Urbina de que las juntas constituyen un cuarto poder, conviene insistir en la división que hace el artículo 49 constitucional del poder de la federación en ejecutivo, legislativo y judicial. No hace mención de los tribunales del trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales de equidad ni de conciencia, sino tribunales de derecho.

(53) Cerpiño Jorge. Ob. Cit. Pag. 235.

La jurisdicción de equidad es de carácter excepcional, se da transitoriamente y su finalidad consiste no en aplicar un derecho existente, sino en formular la norma jurídica para aplicarla al caso concreto. Las juntas aplican la equidad pero no son tribunales de equidad.

Son tribunales de derecho porque los laudos están sometidos a una casación; deben observar las formalidades esenciales del procedimiento de acuerdo con los artículos 14 y 16 de la Constitución; deben acatar la Jurisprudencia de la Suprema Corte conforme a la cual la libre apreciación de las pruebas no significa que se puedan omitir las pruebas que se presentan o pareciar situaciones no planteadas, alterar los hechos o deformar el raciocinio lógico. (54)

En conclusión diremos que las juntas tienen un margen más amplio

(54) Fix-Zamudio Héctor, Panorama de los derechos Procesal del Trabajo y Procesal Burocrático en el Ordenamiento Jurídico. Revista Mexicana del Trabajo. México 1970, Tomo II, No. 2. Pag. 12.

en la interpretación e integración de las normas que los tribunales del orden común.

No son tribunales de conciencia. El principio establecido en el artículo 841 de que las juntas deben juzgar en conciencia, implica que las juntas deben motivar sus laudos y al apreciar las pruebas no pueden inventar ni falsear el contenido de las que obren en el expediente, pero no están obligadas a darles un orden jerárquico y rígido. Las juntas no tienen reglas para valorar las pruebas, lo que significa que los miembros de las juntas les darán el valor que según su conciencia deben tener. Los tribunales de conciencia no razonan su veredicto y éste es impugnabile. El laudo es razonado y sí es impugnabile.

5.5 AUTORIDADES EN RANGO JERARQUICO DE LA JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- A) Presidente de la junta.
- B) Presidente de las juntas especiales.
- C) Secretarios generales.
- D) Auxiliares.
- E) Secretarios, y
- F) Actuarios.

- A) El presidente de Junta Federal será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los

requisitos que menciona el artículo, 612. Una vez nombrado deberá cumplir con las obligaciones que el artículo 617 indica y tendrá a su vez también las facultades que el mismo artículo le otorga.

B) Los Presidentes de las juntas especiales tienen las obligaciones y facultades que el art. 618 les confiere.

C) Los secretarios generales tienen las facultades y obligaciones que marca el art. 619.

D) Los auxiliares deberán satisfacer los requisitos que marca el Art. 628.

E) Los Secretarios deberán satisfacer los requisitos que marca el art. 627.

- F) Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos que marca el Art. 626.

Una vez mencionado el grado jerarquico que presenta la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, consideramos pertinente hacer breve mención de las Autoridades del Trabajo, para dar una idea más amplia de la conformación de estos órganos públicos.

La aplicación de las normas del trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones a (523):

1. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
2. Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
3. Las autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.

4. La Procuraduría de las Defensa del Trabajo.
5. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
6. La Inspección del Trabajo.
7. Las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.
8. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
9. Las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
10. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
11. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y
12. El Jurado de Responsabilidades.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social está encargada de los asuntos laborales de carácter federal. El titular de esta Secretaría es la Máxima autoridad en materia laboral. Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública son, de igual manera, autoridades de trabajo. La primera, conoce de las inconformidades de los trabajadores en el reparto de utilidades (123, IX constitucional y 121 y 526 de La Ley Federal del Trabajo). Esto es criticable en virtud de que las controversias deben dirimirse los tribunales del trabajo (123, XX constitucional) y no una autoridad administrativa, como lo es la Secretaría de Hacienda. La Secretaría de Educación Pública (123, XII constitucional; 132, XII y 526) tiene a su cargo la vigilancia y control del establecimiento de las escuelas para trabajadores, lo mismo que intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo (530 a 536) tiene por objeto colaborar en favor de los trabajadores en la solución de sus conflictos laborales.

El Servicio Nacional del Empleo (537 a 539 F) tiene como fines principales los de promover y supervisar la colocación de los trabajadores, así como adiestrarlos y capacitarlos (153 A a 153 X).

La Inspección del Trabajo (540 a 550), se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

Las Comisiones nacionales y regionales para los salarios mínimos (551 a 563) fijan los salarios mínimos generales y profesionales en las diferentes zonas económicas en que se ha dividido el país para ese efecto.

La Comisión Nacional de la participación de Utilidades de las empresas (117 a 131) está facultada para determinar los porcentajes correspondientes y para proceder a su revisión. El Jurado de responsabilidades, es un órgano tripartita, sanciona a los representantes de los trabajadores y de los patrones por su mala conducta o cuando ello lo amerite (674 a 675).

5.6 PROPUESTA DEL TERMINO DE 48 HRS. PARA LA HUELGA EN MATERIA DE TRANSPORTE A NIVEL FEDERAL.

CONCLUSIONES

- 1.- El artículo 123 Constitucional es el reflejo de los logros que en materia de trabajo se han conseguido en nuestro país a virtud de años de lucha y sacrificio de los que sólo tienen para subsistir su fuerza de trabajo.

- 2.- México en materia de Huelga Autotransportista aporta la protección que el estado debe brindar a los trabajadores que sienten socabados sus derechos.

- 3.- La prestación del servicio de transporte colectivo está garantizado por que el estado otorga concesiones a los particulares para prestar este servicio pero consideramos que la regulación de dicha concesión otorgada por el estado establezca la posibilidad de intentar la Huelga sin la presión de la interposición de la requiza.

Dicho movimiento de Huelga, proponemos se pueda ampliar hasta un termino de 48 horas, para dar solución al conflicto y en caso de no haberla, entonces sí, que se aplique la requiza.

4.- En materia de ferrocarriles sufrimos un atraso significativo tecnológicamente hablando, y de expansión de rutas internas que colmen las necesidades que requiere la modernidad en la que vivimos por lo que es necesario que futuras administraciones gubernamentales apliquen medidas definitivas para la renovación de la transportación ferroviaria.

5.- Consideramos que la aeronáutica hoy en día cumple satisfactoriamente su función transportando a un número importante de pasajeros, pero creemos que es necesario implementar las campañas en las que se abaratan los costos con el propósito de incrementar el uso del avión, de modo que deje de ser lujo para unos cuantos.

6.- El problema de la transportación tanto de personas como de mercancías, utilizando los Barcos Mexicanos, es muy complejo por que sufrimos una manifiesta carencia de tecnología y por

lo que respecta al trabajo que se presta en los puertos nacionales, la situación es aún más difícil pues esta materia de transporte es el más atrasado y conflictivo, ya que los trabajadores se enfrentan a numerosos y antiguos problemas laborales, y no contamos con una buena flota tanto de embarcaciones mercantes como de recreo.

7.- El empleo de automóviles, autobuses y camiones de carga en cualquiera de sus variedades es la forma más usual de transporte utilizada por las personas en este país, para satisfacer sus necesidades tanto personales como comerciales, y si bien es cierto que es en este apartado en el que se presentan la mayor cantidad de problemas laborales y accidentes, también es cierto que es el más económico y eficiente servicio de transporte al alcance del usuario.

8.- La Conciliación que procuran las Juntas en todas las etapas de los conflictos laborales es una solución inmejorable para evitar el movimiento de huelga, que definitivamente es una instancia que perjudica a todos y en ocasiones al país gravemente.

BIBLIOGRAFIA

Burgoa Ignacio, Las Garantías Individuales.

21ª. Ed. Porrúa, México 1988.

Cabanellas Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo.

1ª Ed. Bibliográfica Argentina, 1959.

Camacho Enriquez Guillermo, Derecho del Trabajo.

Ed. Temis, Bogotá 1961.

Carpizo Jorge, Estudios Constitucionales.

Ed. UNAM México 1980.

Carpizo Jorge, La Constitución Mexicana de 1917.

Ed. UNAM México 1978.

Carvajal Moreno Gustavo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano.

19 Ed. Porrúa, México 1980.

Castorena J. Jesus, Manual de Derecho Obrero.

Edición 1932, México.

Cavazos Flores Baltazar, El Derecho del Trabajo

en la Teoría y en la Práctica.

1ª Ed. Jus. S.A. México.

De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo

1ª Ed. Porrúa, México 1974.

De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

1ª Ed. Porrúa, México 1972.

Fix Zamudio Hector, La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1ª Ed. Porrúa, México 1975.

Gabino Fraga Manuel, Derecho Administrativo.

26ª Ed. Porrúa, México 1987.

García Alonso Manuel, Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo.

1ª Ed. Bosch, México 1958.

García Máñez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho.

1ª Ed. Porrúa, México 1979.

Gómez Pineda Everardo, Los Conflictos del Trabajo en el Temario de Derecho Procesal.

1ª Ed. México 1980.

Guerrero Eugenio, Manual del Derecho del Trabajo.

1ª Ed. Porrúa, México 1960.

H. Rodea Marcelo, Historia del Movimiento Obrero Ferrocarrilero.

1ª Ed. UNAM, México 1944.

Herral Salvati Mariano, Legislación Burocrática.

2ª Ed. Porrúa, México 1968.

Iglesias Severo, Sindicalismo y Socialismo
en México.

1ª Ed. Grijalvo, México 1970.

L. Marshall Enrique, La Ciencia de la
Economía.

1ª Ed. Universo Santiago de Chile 1945.

Medina Cervantes José Ramón, Derecho Agrario.

1º Ed. Hara, México 1987.

Puig Hernández Carlos, Teoría y Practica
de la Huelga en México.

1ª Ed. Porrúa, México 1973.

Ramírez Moquel Leonor, Los Tribunales del
Trabajo, en el Temario de Derecho Procesal
de Trabajo.

1ª Ed. UNAM, México 1980.

Ramos Eusebio, Derecho Sindical México y
Las Instituciones que Genera.

1ª Ed. UNAM, México 1964

Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123.

1ª Ed. Porrúa, México 1970.

Trueba Urbina Alberto, Teoría Integral del
Derecho del Trabajo.

2ª Ed. Porrúa, México 1980.

Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico Práctico
del Derecho Procesal del Trabajo.
1ª Ed. Porrúa, México 1965.

ORDENAMIENTOS JURIDICOS CONSULTADOS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
(1917).

Ley Federal del Trabajo.

Porrúa, México 1990.

Código Civil para el Distrito Federal.

Porrúa, México 1990.

OTRAS PUBLICACIONES CONSULTADAS

Apuntes Personales de la Biblioteca Particular del autor de
la tesis.

De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho 15ª Ed. Porrúa
México 1988.

Revista Epoca, Abraham Zabludousky, Puertos Mexico D. F., 27
abril 1992.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal del
Trabajo, Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva
Ley. México 1970.