



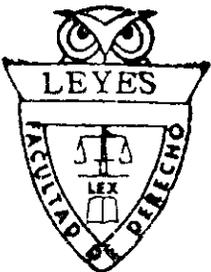
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

CONSIDERACIONES A LOS ARTICULOS 448 Y 924
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ABEL MARTINEZ MEDINA



MEXICO, D. F.

24/9/14
2000



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI AMADA ESPOSA: LETICIA ÁVILA RAMÍREZ.

La inseparable compañera de mi vida, quien, desde el principio de mi carrera, compartió conmigo y después con nuestros hijos, sacrificios y privaciones, superados con su amor y comprensión.

A MIS HIJOS: ABEL, ANGÉLICA, MARCO AUGUSTO Y LETY.

Quienes han sido siempre mi más grande amor y aliciente para lograr vencer las vicisitudes de la vida y realizar esfuerzos para superarme en todos aspectos y poder guiarlos mejor.

A MI MADRE: CARMEN MEDINA DE MARTÍNEZ.

Como homenaje a su abnegación, sacrificios y dulzura con que siempre me ha alentado para superarme en todos los caminos de mi vida.

A MI PADRE: LIC. ABEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ.

Quien ha sido siempre mi mejor amigo, mi maestro y mi guía, tanto en el sendero de mi vida como en el vasto campo de la Ciencia Jurídica, como un tributo a la gran admiración que le profeso por haberme enseñado, con su ejemplo, el gran tesoro de la rectitud, honestidad y amor al Derecho ejemplo que será siempre, para mí, una meta a superar.

A MIS QUERIDOS HERMANOS.

AL SR. LIC. FRANCISCO VIESCA Y VIESCA.

A quien siempre he considerado personificación misma de la amistad, como pequeña demostración de reconocimiento y admiración por el cariño y apoyo que siempre nos ha brindado.

ÍNDICE

“CONSIDERACIONES A LOS ARTÍCULOS 448 Y 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

Página

CAPÍTULO I

1. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

1.1	Antecedentes Históricos Generales.....	1
1.2	Antecedentes Históricos de México.....	9
1.3	Fundamento Jurídico.....	15
1.4	Competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje .	20
1.5	El Concepto de Empresa	26
	1.5.1 Funcionamiento y Limitaciones.....	26
1.6	El Sindicato	42
	1.6.1 El Sindicato Mixto	44
	1.6.2 Relaciones entre Empresarios y el Sindicato	45
	1.6.3 Libertad Individual de la Asociación Profesional.....	46
	1.6.4 Definición de Asociación Profesional	54
	1.6.5 Cláusula de Exclusión y de Preferencia Sindical	58
	1.6.6 La Disolución de los Sindicatos	67
	1.6.7 Las Federaciones y Confederaciones de Trabajo ..	68
1.7	El Contrato de Trabajo	69
	1.7.1 Contrato Individual de Trabajo	69
	1.7.2 La Relación de Trabajo	71
	1.7.3 Contrato Colectivo de Trabajo	83
	1.7.4 Contrato – Ley	87

CAPÍTULO II

2. LA HUELGA

2.1	Antecedentes Históricos Generales	91
2.2	Antecedentes Históricos de México	92
2.3	Fundamento Jurídico	93
2.4	La Legitimidad de la Huelga	101

CAPÍTULO III

3. MARCO JURÍDICO DE LA HUELGA

3.1 Marco Constitucional	104
3.2 El artículo 123	105
3.3 La Ley Federal del Trabajo	108
3.4 Procedimiento de Huelga	121
3.5 Emplazamiento	124
3.6 Clasificación de la Huelga	126
3.7 Jurisprudencia	132

CAPÍTULO VI

4. CONSIDERACIONES A LOS ARTÍCULOS 448 Y 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1 Consideraciones al artículo 448, basadas en el análisis de los cinco capítulos de la presente tesis.....	137
4.1.1 Problemática	137
4.1.2 Conflictos Individuales	139
4.1.3 Conflictos Colectivos	139
4.2 Consideraciones al artículo 924, basadas también en el análisis de los cinco capítulos de la presente tesis.....	145
4.2.1 Análisis de los conceptos jurídicos que contiene el artículo 924	145
CONCLUSIONES	160
BIBLIOGRAFÍA	164

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el hombre que trabaja siempre ha confirmado la idea de que “La unión hace la fuerza”, de ahí que, luchó por el reconocimiento de ese instinto natural que se traduce en el asociacionismo, por lo cual para ser reconocido, se dieron muchas luchas y costó muchas vidas; pero al fin fue reconocido a nivel internacional el derecho de libertad sindical para los trabajadores, que implica la constitución de sindicatos para la defensa y el mejoramiento de los intereses de los trabajadores agremiados y por ende el poder lograr una vida digna.

Desgraciadamente en la actualidad dicho ente jurídico “sindicato” no cumple con las finalidades para lo cual fue creado y defrauda la representación en perjuicio de sus agremiados, obteniendo beneficios personales por lo que consideramos que esta figura jurídica actualmente se encuentra en crisis y bueno, la reflexión o el análisis que corresponde a la presente investigación es en el sentido de enfatizar la intervención de los sindicatos dentro del procedimiento de huelga, provocando el entorpecimiento de éste en perjuicio de la clase trabajadora evadiendo de esta manera la impartición de la justicia social por parte de las autoridades laborales.

Dentro del contexto de este sencillo trabajo en sus diferentes capítulos podemos encontrar conceptos básicos y fundamentales, antecedentes y principalmente el análisis de la aplicación de los artículos 448 y 924 de la ley laboral vigente.

CAPÍTULO I

1. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS GENERALES.

La historia de la legislación laboral, a través de las diversas etapas por las que ha atravesado la humanidad, ha demostrado la existencia de una desigualdad de clases, entre aquellos que detentan algún poder y aquéllos que carecen del mismo, que son los que siempre han integrado las masas o el Pueblo.

La autoridad primitiva estaba casi siempre en poder del sacerdote o de algún guerrero ilustre y anciano, quienes a pesar de querer ser justos, fallaban o resolvían la mayoría de las veces que hacían justicia, a favor de los poderosos, por lo que, no había autoridad, ni especial, ni pública, que favoreciera a la clase desprotegida.

Cuando aparecen los primeros indicios de la civilización, el hombre comienza a organizarse, haciéndose más evidente la desigualdad de clases en las relaciones interhumanas, con un marcado abuso por parte de aquellos que gozaban de algún poder para conseguir beneficios propios, y ningún beneficio para los demás.

En la época clásica griega, esta desigualdad resalta aún más, no obstante los esfuerzos de hombres ilustres que en sus enseñanzas, en sus leyes o escritos, pugnaban por una justa relación entre las diferentes clases

sociales, tratando en casos aislados de proteger con sus ordenamientos jurídicos a la clase débil, sin que por tal motivo existiera realmente una legislación que se dedicara exclusivamente a resolver conflictos relacionados con los servicios prestados por los artesanos a los nobles, ya que según nos muestra la historia, éstos asuntos y otros más, se resolvían ante los Tribunales establecidos, o ante el ágora, en la singular ciudad griega, Atenas.

En la época de oro de Roma, había una profunda diferencia entre las clases sociales que existían, y que eran: La Nobleza, a la que pertenecían los patricios, y la Plebe, o sea; la que conformaba el Pueblo. Los puestos públicos de relevancia, el pertenecer al ejército o el tener la calidad de ciudadanos, solamente les correspondía a los patricios. Los plebeyos carecían de la calidad de ciudadanos y por lo tanto, vivían relegados de los cargos públicos y de todo privilegio que sólo pertenecía a la nobleza.

Existía una tercera clase social, aunque no tomada en cuenta como tal por la clase noble, pero que llegó a formar una verdadera institución: Los Esclavos, carentes de todo derecho, desconociéndoseles aún categoría de seres humanos.

Tampoco en esta época había Tribunales especiales que ventilaran problemas o conflictos relativos a las relaciones entre trabajadores y patronos, en virtud de que las labores más pesadas las realizaban los esclavos, quienes eran comprados como mercancía o animales, y cuyo trato era el que se le daba a las cosas o útiles de labranza, pues, aún a

algunas bestias se les prodigaba mejor trato por considerarlas más valiosas que ellos.

Se incrementó en esa época la lucha de la clase débil por el reconocimiento de sus derechos humanos más elementales por parte del poder público y de la nobleza, habiendo logrado la plebe que se instituyera para la protección de sus intereses, una autoridad pública y que, uno de ellos, fungiera con ese carácter, instituyéndose el Tribunado de la plebe.

Esta autoridad pública empezó por tratar de proteger esos intereses, logrando que a toda la plebe, se le reconociera la calidad de Ciudadanos.

Fueron inmensos los esfuerzos de los Tribunos de la plebe para conseguir el reconocimiento de sus derechos, ya que se enfrentaban ante la oposición cerrada de los tribunos patricios y de las autoridades públicas surgidas de las filas patricias, quienes no dejaban actuar libremente a los tribunos de la plebe.

Durante la Edad Media, sobre todo en la época feudal, la situación del obrero, del artesano y del villano, era infrahumana que muy poco o casi nada se diferenciaba de la del esclavo en la época romana, ya que entre el Señor Feudal, el Clero y el Rey, formaban una plutocracia aún más cerrada que en las épocas antes citadas, y no le reconocían a los labriegos, artesanos y villanos, ni siquiera el carácter de seres humanos con sus derechos propios.

El Señor Feudal, dentro de su feudo, podía disponer de la vida y hacienda de sus vasallos y éstos carecían de todo derecho, siquiera para poder pedir un servicio o alguna gracia al señor.

En esta época, como en las demás ya dichas, hubo una continua conculcación de los derechos connaturales de la clase humilde por parte de la autoridad pública esgrimida por el Señor Feudal en primer término, y por el Rey y los nobles en segundo lugar, totalmente parcial la más mínima defensa al humilde.

Fue en Francia en donde la lucha incesante del proletariado convertido en el tercer Estado, alcanzó un triunfo notable por el cual cayó para siempre la monarquía, al caer bajo la guillotina la cabeza del Rey Luis XVI, los paladines del proletariado consiguieron su triunfo tras improbables esfuerzos y luchas incesantes donde muchos perdieron la vida en aras de la libertad y el reconocimiento de sus derechos congénitos.

La Revolución Francesa acabó con la odiosa monarquía y elevó a su más alta jerarquía los derechos connaturales del hombre; en la Carta de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en la cual se establecían esos derechos congénitos como un logro de la revolución, al reconocer por primera vez que cada ciudadano, pobre o rico, por el hecho de ser persona, tenía sus derechos naturales y que ninguna autoridad, ni alguna otra persona revestida con el carácter de autoridad o no, podía desconocerlos; mucho menos conculcarlos.

Al triunfo de los postulados de la Revolución Francesa, esgrimidos por el proletariado, instituyen los líderes de esta revolución el sistema del

liberalismo económico, como una antítesis el sistema opresivo de la monarquía y como un claro triunfo del tercer Estado.

Este nuevo sistema, adoptado por la joven república triunfante, fue el reconocimiento de todos los ciudadanos que lucharon contra la monarquía. Fue la libertad, la fraternidad y la legalidad triunfante. Por medio de estos postulados, el gobierno reconoció y puso en práctica, los derechos ciudadanos.

Este sistema, cuya finalidad era la pragmatización de los ideales de la Revolución Francesa, en una joven república, fueron de consecuencias negativas y desastrosas para la clase proletaria, a la cual se había querido proteger y la cual había triunfado en su lucha contra la monarquía, estableciéndose una situación sumamente grave para ella.

Como el Estado preconizaba que el ciudadano era completamente libre, y esa libertad, nadie, ni el Estado se la podía coartar, ya que precisamente había luchado y triunfado por ella, podía contratar libremente, en materia de trabajo. Además, el ciudadano, por pobre que fuera, tenía la misma igualdad ante la Ley y frente al poderoso, y esta igualdad era sagrada y debería ser respetada, tanto por el particular, como por el poder público.

Como resultado de la práctica de estos conceptos, el proletariado, se encontraba indefenso ante el poderoso burgués, quien le imponía condiciones inhumanas de trabajo a cambio de un salario miserable.

El trabajador apremiado por las necesidades más elementales, acudía ante el patrón en busca de trabajo y se encontraba, por un lado, presionado por resolver sus múltiples necesidades económicas sin tener dinero para resolverlas, y por otro, por las condiciones que le imponía el patrón para poder trabajar; ante esta situación, no le quedaba otro recurso al trabajador que el de aceptar las condiciones impuestas por el patrón. Este sistema de liberalismo económico, impuesto por la revolución triunfante, como garantía, reconocimiento de los derechos del hombre y del ciudadano, fue de consecuencias nocivas para el trabajador, por lo que el Estado tuvo que adoptar otro sistema para poder proteger adecuadamente a la clase humilde.

Tampoco en este sistema de liberalismo económico se estableció algún tribunal especial que conociera y tratara de resolver los problemas surgidos entre los trabajadores y el capital.

Fue con la implantación de un nuevo sistema, en las legislaciones de diversos países europeos, cuando se estableció la necesidad de crear tribunales especiales para conocer y resolver los problemas laborales.

Este nuevo sistema que adoptaron algunos países, siguiendo el ejemplo de Francia, fue el sistema del Intervencionismo Estatal por el cual el Estado dejaba su papel de observador en las relaciones contractuales de trabajo, adoptando el carácter de Estado protector de la clase trabajadora.

Habiendo observado el Estado la marcada desigualdad del trabajador frente al patrón, intervino a favor de la clase trabajadora,

estableciendo leyes concretas que regularan las relaciones contractuales en un clima de equidad y justicia, corrigiendo y evitando los abusos de la parte capitalista, ordenando y regulando esas relaciones y sancionando a cualquiera de las partes que no cumpliera con las normas establecidas, sobre todo, a la clase capitalista.

Las diversas legislaciones europeas establecieron el sistema del Intervencionismo Estatal para regular con equidad estas relaciones contractuales entre el capital y el trabajo, promulgando leyes protectoras para la clase trabajadora, vigilando su cumplimiento y estableciendo sanciones para quienes transgredieran esas normas de trabajo.

Observando que las autoridades civiles eran quienes conocían y trataban de resolver los conflictos nacidos en las relaciones de trabajo, que, por su naturaleza, eran complejos y específicos, se ordenó la creación de tribunales especiales que se dedicaran exclusivamente a conocer y resolver todos y cada uno de los problemas que, con propia y compleja naturaleza, se derivan de las relaciones de trabajo.

Fue así como la mayoría de los estados europeos y después los demás estados de casi todo el orbe, adoptaron el sistema del Intervencionismo Estatal para poder intervenir a favor de la clase obrera, estableciendo ordenamientos jurídicos especiales que regularan con equidad y justicia las relaciones obrero – patronales, estableciendo, asimismo, tribunales especiales encargados de velar por el cumplimiento de esas disposiciones, como también de resolver todos y cada uno de los problemas que se suscitaban como consecuencia de esas relaciones de trabajo, imponiendo las sanciones correspondientes a aquellos que se

negaban a cumplir esas disposiciones o bien, transgredieran las normas impuestas por el Estado.

Algunas legislaciones adoptaron la creación de los tribunales especiales de trabajo, las cuales podemos agrupar en distintas clases, algunas adoptaron una y otra de las agrupadas en forma distinta, pero todos estos tribunales fueron exclusivamente para regular, observar y cumplir las relaciones de trabajo.

Las distintas clases de estos Tribunales de Trabajo se pueden agrupar en cuatro:

1. Los Tribunales Judiciales que conocen y resuelven las controversias suscitadas entre el Capital y el Trabajo y resuelven los conflictos individuales del trabajo.
2. Otras legislaciones han creado órganos especiales de trabajo encargados de administrar la justicia laboral con competencia para conocer y resolver los conflictos individuales de trabajo.
3. Otras legislaciones le han concedido potestad a los Tribunales Judiciales Ordinarios, los particulares de trabajo con Imperio para conocer y decidir conflictos colectivos jurídicos.
4. Aquellos estados que admiten la posibilidad de la suscitación de conflictos entre el Capital y el Trabajo, colectivos y económicos, han creado organismos especiales llamados de Conciliación y Arbitraje, cuya facultad estriba en conocer y resolver o tratar de

solucionar los conflictos que se presentan o prever esos conflictos e impedir que se originen.

Estos Organismos de Conciliación y Arbitraje se estatuyen dentro de varios sistemas, entre éstos, podemos catalogar a los siguientes:

1. Aquéllos en donde es opcional la Conciliación y el Arbitraje.
2. Aquéllos en que siendo facultativo u opcional el Arbitraje, es de carácter obligatorio la Conciliación.
3. Aquéllos en los que deben ser obligatorio los dos, o sea la Conciliación y el Arbitraje.

1.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE MÉXICO.

En la época prehispánica, entre las diversas castas sociales, siempre se observó el mismo fenómeno que en la historia de los diversos países del mundo; o sea, la desigualdad de clases y la opresión, en las relaciones interhumanas, de la clase en el poder, que era la clase noble, siempre, para su propio beneficio.

Los Aztecas, la tribu más poderosa de su época, estaba regida por la monarquía, cuyo Emperador o Rey, y sus colaboradores más cercanos en los asuntos del gobierno, procedían casi siempre de una familia noble, en contraste marcado con los plebeyos que formaba la parte medular del pueblo.

Esta desigualdad de clases era patente en las relaciones sociales, desde la educación, hasta en las decisiones de los tribunales.

Había escuelas como el Calmecac, donde solamente se admitía a los hijos de los nobles. Los puestos públicos estaban destinados también a la nobleza, como también los puestos importantes en el ejército; y, donde más cuidado se tenía para la ocupación de estos puestos de importancia dentro del gobierno, era en el sacerdocio. Ningún plebeyo podía siquiera pensar en ocupar un puesto dentro del sacerdocio, que estaba en manos de la nobleza y a cuyos ministros preparaban desde pequeños para esa sagrada ocupación.

La justicia se impartía por personas que, además de ser nobles, eran varones prudentes y con la edad y preparación suficiente para poder cumplir su encargo. Sin embargo, esa justicia era desigual y parcial cuando se juzgaban hechos o actos en los que intervenían nobles con plebeyos, ya que los nobles tenían jueces especiales que podían juzgarlos, que no eran los mismos que juzgaban a los plebeyos o al pueblo en general.

En esta época, la historia de las demás naciones se repite y en nuestro pueblo existe también la lucha callada de los humildes por conseguir una mejor impartición de la justicia contra la oposición sistemática y obstinada de la nobleza que impedía unas relaciones más equitativas dentro del desarrollo armónico de ese pueblo en la plenitud del poder.

Durante la época colonial, una vez vencido el Imperio Azteca, la legislación común es la misma de España, con el Fuero Juzgo y las Doce Partidas; sin embargo, se agudiza aún más la diferencia de clases, en esa época, ya que el gobierno, ocupado por el Viso Rey o Virrey de España, era casi rodeado de gente de noble alcurnia o por lo menos que se hacía pasar por tal, y quienes, al llegar a la Nueva España, se rodeaban de gente procedente de España, a las que concedían los mejores cargos dentro de la Administración Pública.

Solamente los españoles radicados en México, o bien aquéllos que venían de España con el Virrey, eran los que ocupaban los puestos públicos importantes.

Los hijos de aquéllos, o sea los criollos, tampoco alcanzaban algún puesto público de importancia; y los mestizos, la mezcla de los vencedores con los vencidos carecían de importancia como clase social para los gobernantes; por último, los vencidos, que eran tratados en forma inhumana por los conquistadores.

Ante esta situación, los jueces que se encargaban de administrar justicia, estaban siempre del lado de la clase gobernante, o sea, de los peninsulares; los protegían a toda costa cuando había o surgían conflictos entre éstos y los otros que no fueran peninsulares, no obstante que hubo Virreyes que se preocuparon por acabar con esas injusticias de que eran objeto, no solamente los criollos, sino los mestizos y los indios; estos últimos, siguieron explotados miserablemente por los peninsulares.

Es importante destacar que, en la explotación de las minas, fue donde la clase en el poder explotó al indio, al cual consideraban inferior a la bestia, no importándole al peninsular que acabaran su vida en una forma miserable, dentro de las minas.

Fue en esa época cuando la clase más humilde, la indígena, tuvo el trato que en Roma se denominó esclavitud; no había ley ni justicia para el indio, era explotado miserablemente, se le daba trato inhumano a cambio de un mísero salario, aunque se empezó a fraguar una continua lucha del desposeído contra el opresor.

En este ambiente, fueron los criollos los que fungieron como vanguardia en la lucha incesante por liberarse del yugo de la clase peninsular, fueron ellos, los criollos, los que impulsaron y guiaron a la clase humilde a luchar por conseguir el reconocimiento por parte del gobierno y del peninsular de sus derechos preconizados más tarde por la Revolución Francesa.

Durante el México Independiente, antes del Segundo Imperio de México, la situación cambió un poco, no como se hubiese querido; pero, sin embargo, siguió subsistiendo esa diferencia de clases. Ahora no eran los peninsulares los que se habían adueñado del poder, sino los políticos y militares, quienes apoyados por gobiernos extranjeros, sobre todo del norteamericano, trataban de mantenerse en el poder no importándoles los medios para lograr su propósito.

En esta lucha por obtener el poder o por conservarlo entre los principales partidos políticos, el conservador y el liberal, la clase proletaria

seguía sufriendo las consecuencias de la anarquía reinante en una joven nación. Los trabajadores seguían siendo explotados, las leyes y sobre todo los jueces, continuaban siendo parciales para todos los poderosos política y económicamente; la clase trabajadora, la humilde, seguía siendo explotada.

Durante el Segundo Imperio, la situación del trabajador empeoró, ya que con la implantación de una monarquía europea, se consolidó el poder de la plutocracia y se hizo más aguda la situación del trabajador, quien ahora, no solamente era explotado por los poderosos de su país, sino también por gente extraña a él.

La protección que se debería otorgar al débil, al desposeído, se le otorgaba al poderoso, al económicamente fuerte. El gobierno, apoyaba siempre a las empresas transnacionales, sobre todo norteamericanas; las leyes supuestamente protectoras de la clase proletaria, no eran cumplidas ni acatadas por la burguesía en el poder político y económico y muchas veces, de ambas índoles.

La clase burguesa ocupaba todos los cargos públicos de mayor o menor importancia en la vida sociopolítica de esa época.

La etapa porfirista fue para la clase trabajadora del país una época de miseria y de hambre. La clase social que detentaba todo el poder, tanto económico como político, era la burguesa; los proletarios vivían en un estado de miseria permanente sin que se les reconociera derecho alguno; en el campo, la vida del campesino era infrahumana, los hacendados podían disponer de sus vidas y de sus escasas pertenencias,

sin que nadie osara protestar. El gobierno, otrora protector del trabajador, se convirtió en un estado servil que se inclinaba ante el poderoso, sin importarle en lo más mínimo la equidad y la justicia.

La lucha de la clase obrera en esa época, tuvo sus líderes, que, a semejanza de los líderes de la Revolución Francesa, también fueron paladines de un movimiento social de trascendental importancia para la vida de un país en vías de desarrollo.

Cabe mencionar a los hermanos Flores Magón como los líderes que, con sus escritos publicados a espaldas del gobierno, despertaron la conciencia adormecida por las bayonetas de esa etapa de nuestra vida social, de la clase trabajadora, luchando incesantemente por conseguir el reconocimiento de los derechos de la clase que representaban, la del proletariado.

La respuesta no se hizo esperar en las gestas heroicas de Cananea y de Río Blanco en las que ofrendaron sus vidas miles de obreros que por vez primera desafiaban las bayonetas en que se apoyaba la burguesía de la época: sin embargo, el sacrificio de sus vidas no fue infructuoso, puesto que fueron la vanguardia del movimiento social que conmocionó a nuestro país: La Revolución Mexicana.

La etapa constitucionalista, una vez consolidado el triunfo de la Revolución Mexicana, se destacó en la vida social y política del país, etapa que, como su nombre lo indica, dio al país el ordenamiento jurídico más importante de nuestro tiempo y que aún rige los destino de nuestra patria: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Fue en este ordenamiento político donde se esculpió, por el buril ensangrentado de las gestas revolucionarias, la parte dogmática de nuestra Constitución, elevando a la categoría de Norma Normarum los derechos congénitos de toda persona y para garantizar el reconocimiento, por parte del Estado, de esos derechos sagrados que todos poseemos por el hecho de ser personas, asimismo, este ordenamiento instituyó una defensa suprema para la persona: el llamado juicio de garantías, cuyas normas están comprendidas en la Ley de Amparo.

Es a partir de esta época, cuando encontramos en las leyes emanadas del poder público, las de garantías de protección reales de los derechos inalienables de la clase trabajadora, instituyéndose, por vez primera, leyes y tribunales especiales para proteger esos derechos y velar por el cumplimiento de esas normas protectoras, así como también vigilar que las relaciones entre los dos principales factores de la producción, capital y trabajo, se desarrollen en un clima de armonía, equidad y justicia, asumiendo el Estado el carácter de protector de la clase proletaria en un país en vías de desarrollo.

1.3. FUNDAMENTO JURÍDICO.

Al triunfo de los postulados de la Revolución Mexicana, el reconocimiento de los derechos congénitos desconocidos o no reconocidos por la etapa porfirista, fueron elevados a la máxima categoría legislativa del país, como lo es la Constitución.

El fundamento jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la Constitución Mexicana. El Constituyente de 1917, a fin de garantizar los

derechos consagrados en la Carta Magna Mexicana, se percató de la necesidad de crear normas especiales que regularan esos derechos, en las relaciones contractuales de trabajo, protegiendo al trabajador que se encuentra frente al capital en notable desventaja al contratar sus servicios. Por tal motivo, al crear esas normas especiales, también se percató de la necesidad de crear tribunales especiales que conocieran y resolvieran con imperio las controversias que se suscitaran en las relaciones de trabajo, así como también para vigilar que se cumplieran esas normas; y, en su caso, se sancionara a aquellos que no las cumplieran.

La creación de estos Tribunales Especiales de Trabajo tuvo como antecedente la primera de las Leyes Especiales de Trabajo que tuvo vigencia en México y que fue en la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, promulgada en el mes de mayo del año de 1915, se crea en ese mismo estado, por medio de un decreto, el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la Ley publicada en el mes de diciembre de ese mismo año, establece para el estado de Yucatán, la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como cada estado de la república ponía en vigor según le convenía, las Leyes de Trabajo, las cuales se cumplían a veces y otras se ignoraba su cumplimiento, el gobierno de la república, percatándose de la trascendencia social, política y económica, que resultaba del incumplimiento de estas normas de trabajo en algunos estados de la república, en el año de 1929, a fin de garantizar su cumplimiento como algo de importancia primordial para el desarrollo armónico y ascendente del país, federalizó dichas normas de trabajo y en ellas la creación

obligatoria para todo el país de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entrando en vigor la primera Ley Federal del Trabajo.

Esta primera Ley Federal del Trabajo, entró en vigor para toda la república en el año de 1931, en donde se establece que el órgano representativo de la función jurisdiccional en materia de trabajo, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las condiciones, características y fundamentos que les corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos estatales de carácter jurisdiccional en materia laboral son, entre otras, las siguientes:

1. La facultad de ordenar o regular los dos factores de la producción, y de conocer y aplicar las Leyes de Trabajo.
2. La potestad o imperio de que se encuentran investidas las Juntas de Conciliación en su caso, para de esta manera, imprimir u otorgar a sus resoluciones fuerza obligatoria.
3. La capacidad de llevar a cabo, en la medida que sea necesaria, la ejecución de sus resoluciones.
4. La jurisdicción de las Juntas de Conciliación Locales y Federales son de pleno derecho, ya que, además, están en posibilidad y de hecho tiene positividad de resolver en forma definitiva todos aquellos conflictos entre el capital y el trabajo sometidos a su consideración.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su artículo 123, Fracción XX, la creación y competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los siguientes términos: "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 patronos y uno del Gobierno".

El mismo artículo en su Fracción XXI establece lo siguiente: "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente: Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de Trabajo".

La Suprema Corte de la Nación ha adoptado diversos criterios para interpretar esas fracciones supra citadas del artículo 123 Constitucional; uno de los primeros criterios sustentados por la Suprema Corte de justicia de la Nación, fue en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran órganos de Estado con carácter administrativo, careciendo del carácter de órganos jurisdiccionales y por lo mismo, del imperio para hacer cumplir sus propias resoluciones.

Ante este criterio, concluía que todos los conflictos surgidos de las relaciones obrero –patronales eran de la competencia de los jueces del fuero común (Criterio, a mi juicio, totalmente inoperante).

Este criterio de la Corte prevaleció hasta el año de 1924, época en la cual, el criterio de la Corte varió considerablemente, sustentando una tesis completamente diferente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación decidió que se le debería dar, y se le dio, a las Fracciones XX y XXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la decisión de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Trabajo, con carácter de órganos jurisdiccionales del Estado, con facultad para conocer y resolver las controversias suscitadas entre el Capital y el Trabajo, y con imperio para hacer valer y cumplir sus resoluciones, siendo la función del arbitraje obligatoria para las partes.

Además, resolvió que, en cuanto a las obligaciones de dar, se debe de instaurar el proceso relativo; y, en cuanto a las obligaciones de hacer, procede la aplicación de la Fracción XXI, del multicitado artículo 123 Constitucional, y el pago de la responsabilidad, de acuerdo con los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo realizadas en el año 1980, el artículo 845 establecía el carácter jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como su competencia para resolver los conflictos surgidos entre el Capital y el Trabajo en sus relaciones contractuales y que es lo que en la práctica se conceptúa como "La Responsabilidad del Conflicto". Así pues el citado artículo disponía: "Artículo 845. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV. Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución.

1.4. COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en materia judicial, es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios.

El conocido tratadista Hugo Rocco, señala los caracteres de la jurisdicción del trabajo, aplicables a nuestras disposiciones legislativas laborales, y opina que

La Jurisdicción del Trabajo es formalmente administrativa; es decir, los organismos encargados de encauzarla dependen del Poder Ejecutivo.

La Jurisdicción del Trabajo tiene una finalidad esencialmente pública, que un conflicto obrero – patronal de especie colectiva, interesa no solamente a las partes, sino a toda la sociedad.

La Jurisdicción del Trabajo, es proteccionista de la clase económicamente débil, sin atacar los derechos del patrón.

Con mucha frecuencia, la Jurisdicción del Trabajo tiene características de oficiosidad, o sea, que a veces no se necesita la instancia de las partes para que actúe la Jurisdicción Laboral.

La Jurisdicción del Trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos de trabajo, aún más que por la cuantía, o sea que la materia de la jurisdicción y no la cuantía es un carácter esencial para ésta”.

La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se fundamenta en el artículo 123, Fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece:

Artículo 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”.

y, la fracción XXXI, establece:

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 y Servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
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 de 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 y eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productos 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;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
22. Servicios de Banca y Crédito.

A. Empresa.

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
2. Aquéllas que actúen en virtud de un 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 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:

Los artículos de este Ordenamiento Legal, desde el 605 en adelante, hasta el 615, establecen las normas según las cuales se debe de integrar esta Junta, así como también el funcionamiento de la misma.

La misma Ley Federal del Trabajo, en el artículo 621 establece las competencias de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, pues este artículo dispone lo siguiente: "Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas.

Le corresponde el conocimiento y resolución de los Conflictos de Trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Del artículo 622 al 624 se establecen las formas de integración de estas Juntas y su funcionamiento.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha adoptado el criterio de la interpretación de las Fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional a partir del año 1924 de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Trabajo con el carácter de Órganos Jurisdiccionales del Estado con facultad para conocer y resolver las

controversias suscitadas entre el Capital y el Trabajo y con imperio para hacer valer y cumplir sus resoluciones y cuya función de arbitraje tiene carácter obligatorio para las partes.

1.5. EL CONCEPTO DE EMPRESA.

1.5.1. FUNCIONAMIENTO Y LIMITACIONES.

En una de sus acepciones más simples, el concepto de "Empresa" viene a significar el esfuerzo realizado por llegar a conquistar algo; es, sin embargo, en el sistema capitalista donde este concepto adquiere la categoría y fisonomía particular que lo ubica como un elemento importantísimo en la economía moderna.

Uno de los más ilustres jurisconsultos mexicanos, el ¹ Dr. Mario de la Cueva, dice que: Empresa es: "La aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y de los mercados".

Otra de las definiciones dice que es: "La organización de los factores de la producción cuyo fin es obtener una ganancia ilimitada".

Y las definiciones elaboradas a través de diversas legislaciones establecen que la Empresa: "Es el ejercicio profesional de una aptitud económicamente organizada cuya finalidad es la de actuar en el mercado de bienes y servicios".

¹ El Nuevo Derecho del Trabajo, Décima Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1985, P. 164.

El fuero del trabajo español, una de las legislaciones positivas, establece que la Empresa: "Es la Unidad Productora cuya finalidad es el objeto que la misma empresa pretende alcanzar".

De las definiciones expuestas, se puede constatar que el concepto de Empresa, es la Unión de dos de los factores de la producción, que confluyen en la realización de los fines de la misma, o sea en la formación de una Unidad económica de producción y/o distribución de bienes o servicios.

A fines del siglo XVIII y principios del XIX, comienza el apogeo del capitalismo liberal, convirtiendo al empresario en continuador del señor de la época del régimen feudal.

Se convierte así el empresario en dueño absoluto de la empresa que adquiere con absoluta soberanía sobre todo aquello que exista en su interior, incluyendo al trabajo.

El sistema de liberalismo económico que fue adoptado por los países modernos europeos, sobre todo en Francia e Inglaterra, la empresa estaba conceptuada en una igualdad utópica entre los factores principales de la producción, el capital y el trabajo.

Esta igualdad aparente entre el empresario y el trabajador, se estableció en Francia como una antítesis al sistema de monarquía europea, que finalizaba a raíz de la Revolución Francesa enarbolando para esta revolución social, la bandera de la igualdad, libertad y fraternidad; no sólo individual, sino social.

Sin embargo, el Estado surgido de la Revolución Francesa, como fiel observante de los postulados triunfantes, se abstuvo de intervenir en la relación entre la empresa y el trabajador, basando su abstención en el principio de la igualdad entre los hombres, que había preconizado esa gesta social.

La imperatividad de este sistema producía, como lógica consecuencia, un estado de desigualdad para el trabajador, que se encontraba en gran desigualdad económica, política y social frente al empresario, quien le imponía condiciones de trabajo inhumano a cambio de un salario raquíico fijado en forma unilateral y arbitraria.

El trabajador, acuciado por necesidades apremiantes, se encontraba obligado a aceptar las condiciones impuestas por la empresa, y si bien tenía la facultad de no aceptarlas, invariablemente las aceptaba, puesto que todas las empresas imponían por lo general iguales condiciones infrahumanas de trabajo, con salarios miserables, que no le alcanzaban al trabajador para llevar una vida decorosa, y que sin embargo, se veía obligado a aceptar para poder subsistir, al igual que su familia.

Por tal motivo, la intervención estatal en las relaciones de trabajo, era de carácter totalmente abstencionista, sistema que colocó a la empresa en un nivel de supremacía absoluta y con un poder económico poderoso que la hacía aparecer como un organismo de carácter privado, pero de singular importancia en la vida social, y política del Estado.

Este sistema prohibió los grandes intereses económicos y el desarrollo incesante de países que adquirieron una preponderancia económica y social sobre otros, y cuya expansión económica hizo de otros países menos desarrollados, unas colonias de los mismos.

En esa época surgieron las grandes empresas que más tarde, al expandirse, tuvieron que buscar nuevos mercados allende sus fronteras para poder vender sus productos, adquiriendo en esos países económicamente débiles un poder no sólo económico, sino político y social, ya que por medio de sus representantes estatales protegían sus intereses económicos, influyendo considerablemente en los negocios políticos y sociales de los mismos.

Este sistema produjo para el empresario beneficios económicos exageradamente "generosos". La empresa obtenía ganancias sin límite, extendiendo cada día más su poder económico y llenando de riqueza a unos cuantos empresarios.

El lado negativo de este sistema económico fue el trabajador, en un contraste muy marcado, pues, mientras la empresa acumulaba grandes riquezas, el trabajador y su familia padecían hambre y dejaban su vida en unas condiciones de trabajo inhumanas, sin garantía alguna para su familia, sin un seguro para sus accidentes de trabajo y sin un mínimo de condiciones positivas para el desarrollo de sus actividades laborales dentro de la Empresa.

Es el trabajador el que, sólo al principio y unido después, busca incesantemente una mejor condición a su estado de vejación continua

por parte de la empresa; búsqueda afanosa de equidad en las relaciones hacia la realización de la producción.

Es entonces cuando el Estado, consciente de la realidad imperante de la explotación del hombre por el hombre, de la miseria que rodeaba a la mayoría de la población, en contraste con el poderío empresarial de unos cuantos, decide que la libertad del trabajador frente al empresario, no debe existir, porque las condiciones de unos y otros no son las mismas; y cambia su sistema de la intervención estatal, que viene a resolver, en una forma más justa, el problema imperante que había producido el sistema anterior.

La intervención estatal fue de carácter eminentemente proteccionista para el trabajador y positiva en grado superlativo, ya que se proyectaba a equilibrar las relaciones de trabajo, puesto que no sólo se buscaba con esta intervención, proteger al trabajador individualmente, sino a sus familias, que formaban un núcleo social importante para el desarrollo del pueblo y del Estado.

Es el Estado quien, en su papel de protector de la clase trabajadora, ejerce una función de carácter eminentemente social y económico y busca equilibrar estas relaciones desiguales entre el trabajador y el patrón mediante disposiciones con carácter de leyes que sirven para regular esas relaciones en un plano de equidad; y, con iguales disposiciones, vigila que se cumplan sus decisiones, estableciendo las correspondientes sanciones en caso de incumplimiento.

En México, la Revolución Mexicana también fue una gesta social, con la que el pueblo, cansado de las vejaciones empresariales, ya a nivel de trabajador de las ciudades o del campo, elevó su protesta por el único medio que le quedaba para que el Estado le reconociera su categoría de ser humano, la lucha armada.

Al triunfo de la revolución, los postulados por los que se había luchado fueron elevados a categoría de Norma Constitucional, asegurando así esos postulados frente a los abusos de la empresa y aún del mismo Estado.

Los Constituyentes de 1917, con una clarividencia magistral, producto de dolorosas experiencias, salvaron esos postulados protegiendo el reconocimiento y cumplimiento de las llamadas garantías individuales y sociales; por lo que, para acabar con los abusos de la empresa y poder equilibrar al trabajador frente a ésta, instituyó la contratación colectiva por parte de los trabajadores, poniendo así, un dique al poder absoluto de las empresas.

En el Derecho del Trabajo, ésta ha sido la fuerza transformadora de la empresa, con la que se establece también la facultad del trabajador para fijar en armonía y equidad con el empresario, las condiciones colectivas del trabajo.

En la legislación internacional actual, el trabajador es considerado no como instrumento de trabajo; sino, como un ser humano que debe ser respetado y no explotado por la empresa.

Las sabias disposiciones que en materia laboral ha estatuido nuestra legislación, en una franca actitud proteccionista de la clase obrera, han hecho que las relaciones obrero – patronales se desarrollen cada día en una mejor armonía y en un plano de justicia y de equidad entre los dos factores de la producción: capital y trabajo.

El trabajador ya no se encuentra solo frente a la empresa; además, ya no se le imponen, en forma unilateral y arbitraria, condiciones de trabajo inhumanas a cambio de un salario miserable, porque la legislación ha creado defensas obreras contra esas imposiciones empresariales, como el derecho de huelga, la revisión de los contratos colectivos de trabajo, en los que se fijan condiciones humanas de trabajo, se establecen salarios decorosos, se estatuye la antigüedad del trabajador en la empresa y sobre todo su continuidad, creando un derecho para seguir ocupando su puesto dentro de la misma.

De esta manera, la empresa no solamente deja de ser una institución de lucro, sino que se convierte en fuente de vida para el trabajador, para la comunidad obrera; la ganancia del capital se hace razonable, y debe llegar a representar el equilibrio de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

Nuestra legislación actual, proteccionista de la clase trabajadora, contiene normas que regulan en un plano de justicia social, las relaciones entre los dos factores principales de la producción poniendo así un dique al poder absoluto de la empresa.

De esta forma, la empresa queda delimitada dentro de sus funciones totalmente humanizadas y con una serie de limitaciones que la misma legislación le impone.

La empresa en la actualidad, debe realizar una función social; y, ésta, la lleva a cabo conforme a las normas establecidas por el Estado y elevadas a la categoría de Leyes Federales que reglamentan esta función en todo el ámbito del territorio nacional.

Las diversas funciones que la empresa tiene, confluyen en el objetivo principal de la misma, reguladas por el Estado, y que consisten, como la ley lo establece, en formar una unidad económica de producción o de distribución de bienes, cuyo objetivo radica en la ganancia lícita informada y conformada de acuerdo con el trabajo desarrollado.

La empresa, por lo tanto, cumple esa función social con las limitaciones antes descritas, tomando en cuenta que también el trabajador, como factor de la producción debe obtener una ganancia o beneficio por el trabajo que realiza.

Entre las limitaciones que la ley señala para el establecimiento armonioso y justo de las relaciones obrero – patronales, estatuye el Contrato Colectivo de Trabajo, mediante el cual el trabajador se encuentra capacitado frente a la empresa para discutir y analizar las condiciones del trabajo y el salario que debe percibir por la prestación de sus servicios.

Esta es una limitación para la empresa, porque así su poder económico no es absoluto frente al trabajador al que en épocas anteriores

imponía, en forma arbitraria, las condiciones de trabajo que quería o cambio de un salario miserable e indecoroso.

En la actualidad, la empresa, por medio de la legislación, se ve delimitada en ese aspecto y encaminada a cumplir con una función social, ya que al trabajador lo considera como un ser sociable que forma parte del núcleo social como representante de familia y de importancia primordial para el desarrollo socioeconómico de la nación.

Para cumplir tal función, la empresa tiene obligación de proteger al trabajador en la prestación de sus servicios garantizando su seguridad física en el desempeño de sus labores; estableciendo un mínimo de seguridades para prevenir accidentes, indemnizándolo cuando éstos se hayan ocasionado y coadyuvando con instituciones del Estado para establecer los seguros de vida, de cesantía o de muerte del trabajador y coadyuvando también con el Estado para dotar de viviendas decorosas al trabajador.

Otra de las limitaciones importantes que tiene la empresa actualmente a favor del trabajador, es la obligación que el Estado le impuso en época reciente, de darle al trabajador participación en sus utilidades.

Esta limitación para la empresa, es un derecho más para el trabajador, y es limitación, porque con anterioridad todas las ganancias que la empresa obtenía eran única y exclusivamente para el empresario, haciendo caso omiso de que el trabajador, como factor de equilibrio de la producción, tuviera derecho también a esas ganancias de la empresa.

El Estado consideró que, si el trabajador contribuye con su trabajo a la realización de los objetivos de la empresa y en la obtención de beneficios; por tanto, debe, participar, en forma equitativa de esos beneficios, a su trabajador.

El salario mínimo, es otra de las limitaciones de la empresa, ya que es la ley el medio del cual se vale el Estado, en su carácter proteccionista del trabajador, para obligar al empresario a pagar al obrero un salario decoroso con el que pueda satisfacer necesidades más apremiantes, de él y su familia, cuyo monto se determina mediante estudios encaminados al efecto.

Constituye una limitación, porque el empresario, en épocas pasadas, pagaba en forma arbitraria, lo que quería, por concepto de salario a sus trabajadores, salario que, ordinariamente, no alcanzaba a satisfacer, ni siquiera, las más apremiantes necesidades del trabajador; y, además, constituye un dique a la ambición de la empresa.

Como contrapartida, esta limitación a la empresa, constituye un derecho del trabajador, porque al prestar sus servicios debe recibir un salario decoroso para que pueda subsistir, y debe tomarse en cuenta: Que es cabeza de una familia; que ésta es la base en que descansa la sociedad y que, si no se protege la familia, se obstaculiza el desarrollo social y económico; y, como consecuencia, el desarrollo político de un país y se impide su progreso.

La huelga, es otra de las limitaciones que el Estado ha impuesto a la empresa, o mejor dicho, a los patrones, pues con ella se evitan las

represalias que éstos ejercían en contra de los trabajadores que se veían precisados a demandar aumento de salarios, o mejores condiciones de trabajo.

Es uno de los derechos más difícilmente conquistados por la clase obrera, que pagó con su sangre sus primeras manifestaciones, como las de Río Blanco y Cananea.

Es un derecho inalienable que posee el trabajador, en virtud de que, en forma individual, se encuentra en desigualdad de condiciones para hacerle frente al patrón, en la defensa de sus derechos.

La doctrina nacional y extranjera, como nuestra legislación, consideran a la empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios que cumple una función de carácter eminentemente social; por eso está delimitada por el ordenamiento jurídico dentro de un marco de equilibrio social en sus relaciones con el trabajo y por ello también considera la legislación positiva al trabajador, no como un ser aislado, sino como un jefe de familia; y a la familia, como la base en que descansa la sociedad, y a ésta, como el pilar donde se sostiene la nación. Por tanto, entre mejor sean estas relaciones, beneficiarán, tanto a la empresa, como al trabajador; y, estos beneficios repercutirán en el desarrollo ascendente en el plano político, económico y social de la familia, de la sociedad y de la nación.

En la actualidad el Estado, con la finalidad de regular con base en la justicia, el poder ilimitado de la empresa y proteger los derechos del trabajador conculcados por la misma, estableció el reconocimiento de los

derechos congénitos de éste elevándolos a la categoría de Garantías Constitucionales, limitando así el poder desmedido que tenía la empresa.

Esas limitaciones no son en realidad, sino los derechos connaturales reconocidos al trabajador y regulados en forma positiva, sin conculcar tampoco los derechos de la empresa.

La ley actual, con base en la doctrina, ha hecho una distinción entre empresa y establecimiento, conceptuando a la primera, como una unidad económica que incluye todos aquellos elementos que confluyen en la realización de la producción; en tanto que, establecimiento, viene a caracterizar una unidad de tipo técnico, que se incluye dentro del concepto de empresa, ya que la empresa en sí, puede tener varios establecimientos.

Como existen empresas que realizan obras o servicios en forma exclusiva para otra, a fin de garantizar los intereses de los trabajadores, la ley señala que, si una empresa que realiza servicios para otra, no tiene elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas con los trabajadores, será responsable solidaria la otra empresa; y, cuando aquélla sí dispone de elementos suficientes, no hay razón alguna para que la empresa beneficiada tenga una responsabilidad solidaria con la primera.

Nuestra legislación positiva, regula el funcionamiento y las limitaciones de la empresa, en los conceptos antes manifestados. El concepto de Empresa y el concepto de establecimiento que nuestra legislación positiva establece, lo estatuye en el artículo 16 de la Ley

Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, que textualmente dice: "Para los efectos de las Normas de Trabajo, se entiende por Empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la Empresa".

A efecto de garantizar los derechos de los trabajadores nacionales frente a los extranjeros, el Estado ha legislado estableciendo en el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que: "En toda Empresa o Establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores Mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos profesionales, los trabajadores deberán de ser Mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del 10% de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores Mexicanos en la especialidad de que se trate. Los Médicos al servicio de la Empresa deberán ser Mexicanos".

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los Directores Administrativos y Gerentes Generales.

Del precepto antes invocado se deduce una limitación más que la ley señala a la empresa a efecto de proteger al trabajador nacional, ya sea obrero o profesionista, impidiendo así que las empresas establecidas en territorio nacional desplacen a trabajadores mexicanos a favor de los trabajadores extranjeros.

A efecto de proteger los intereses de los trabajadores de empresa que realizan obras y servicios en forma exclusiva para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de sus relaciones con sus trabajadores, la empresa para la que realicen esos servicios, será solidariamente responsable de tales obligaciones; pero, si cuenta con elementos propios para cumplir esas obligaciones, no existirá esa responsabilidad solidaria de la empresa beneficiada.

La Ley Federal del Trabajo en vigor así lo determina en sus artículos 13 y 15 respectivamente, los cuales textualmente dicen: "Artículo 13. No serán considerados intermediarios sino patrones, las Empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

"Artículo 15. En las empresas que ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las Normas siguientes:

- I. La Empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
- II. Los Trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo

proporcionadas a las que disfruten los trabajadores similares en la Empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las Empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las Condiciones de Trabajo”.

El Estado, en cumplimiento de sus funciones específicas y a efecto de salvaguardar los intereses de la clase obrera del país, sin lesionar con ello los derechos de la empresa, interviene en las relaciones obrero – patronales para cumplir su objetivo y para vigilar que estas relaciones se desarrollen en un plano de equidad y armonía, debido al carácter eminentemente social y al desarrollo del incremento económico que se desprende de las mismas, en beneficio de la nación.

Para cumplir con dicho objetivo, el Estado ha establecido normas que, elevadas a la categoría de preceptos constitucionales y de leyes federales, regulan y vigilan el cumplimiento de las relaciones entre los dos factores principales de la producción: El capital y el trabajo, en un clima de armonía y de justicia social para garantizar, sin abuso, los derechos del trabajador, y por otro lado, limitar, sin lesionar, los intereses del capital a efecto de equilibrar estas relaciones obrero – patronales.

El Estado, en su carácter intervencionista, ha coadyuvado a crear una nueva fisonomía a la empresa moderna y le ha ayudado a imprimir un carácter distinto al que tenía, dándole una proyección social de la cual carecía.

Por lo tanto, la función específica de la empresa es la de obtener beneficios a través de la producción o distribución de bienes o servicios, pero conceptuando al trabajador como un ser social, como un jefe de familia y por consiguiente, dándole la importancia que tiene el trabajo realizado por el obrero y repartiendo los beneficios obtenidos por éste en una justa proporción.

Las limitaciones de la empresa están configuradas en cuanto a considerar que no sólo contribuye a los beneficios que obtienen por medio de la producción de bienes, sino a que debe cumplir con sus objetivos.

Estas limitaciones están basadas en la equidad y justicia social en beneficio de los dos factores de la producción, en proyección al bien común nacional.

Por lo tanto, se concluye que la empresa moderna, no es totalmente soberana ni unilateral en cuanto a sus decisiones en busca de la producción; tampoco impone condiciones unilaterales a los trabajadores perdiendo así la fisonomía de una fortaleza feudal que antes tenía en la que era soberana absoluta en todos y cada uno de sus actos para cumplir con sus objetivos, apoyada, casi siempre, en el poder del Estado, en ese entonces.

La empresa debe ser una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios con un carácter eminentemente social para coadyuvar al desarrollo justo de las relaciones obre – patronales en beneficio, no del bien individual de la empresa, sino del bien común de la nación.

1.6. EL SINDICATO.

La Asociación Profesional Obrera, nació como una necesidad del trabajador para defender sus derechos frente al empresario y muchas veces también frente al mismo Estado.

Durante la época del liberalismo económico, el trabajador se encontraba indefenso, sólo, ante los abusos del patrón ya que el Estado sostenía la tesis de que los dos factores principales de la producción tenían la igualdad y libertad que tal doctrina preconizaba.

El Estado, al analizar la situación deplorable que tal sistema causaba al trabajador, asumió una actitud proteccionista a fin de equilibrar, en un plano de equidad, las relaciones obrero – patronales, que se desarrollaban en un clima de notoria injusticia para la clase obrera.

Asumiendo tal carácter, el Estado dictó leyes que tendían a proteger al trabajador, sin que por ello se lesionara al patrón, elevando a la categoría de norma constitucional los preceptos que garantizaban al trabajador sus derechos como persona.

Entre tales derechos de la clase obrera, reconocidos por la Carta Magna de nuestro país, está el derecho de asociación profesional, habiendo determinado el Estado que esta Asociación Profesional Obrera tuviera cierta autonomía en cuanto a sus relaciones con el mismo estado y demás clases sociales y poderes de la misma índole.

Nuestra legislación positiva determina que los sindicatos deben estar formados exclusivamente, o por trabajadores o por patrones.

El ilustre jurista Mario de la Cueva,¹ sostiene que el Sindicato es totalmente independiente frente a las demás Asociaciones, frente al Estado y frente al patrón; y para demostrar esa independencia, cita tres argumentos:

1. El primero de ellos de carácter histórico, aunque yo lo llamaría antagónico, puesto que es evidente que no puede existir una lucha de clases entre clases económicamente iguales, sino, por el contrario, la lucha de clases entraña una diferencia económica muy aguda entre ambas clases que defienden intereses totalmente opuestos, entre el trabajo y el capital; y si no existiera esta independencia del Sindicato Obrero, la subordinación que existiera del mismo para con el patrón impediría esta defensa de sus intereses por los que siempre ha luchado la clase obrera.
2. El segundo argumento que señala el autor citado, es de naturaleza económica, al decir que siempre ha existido esa lucha de clases, entre el trabajador y el patrón, y es, sin duda alguna, evidente la lucha del Sindicato Obrero en contra del patrón para defender los derechos de sus agremiados, que de no tener independencia, dependería del patrón, haciendo imposible la defensa de sus intereses.

¹ Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1959, Tomo II, Quinta Edición, P. 344.

3. El tercero, es de carácter ideológico, ya que es evidente la diferencia de objetivos que ha existido entre el obrero y el empresario que se origina por el deseo del obrero por transformar, en cuanto le beneficie, el orden político vigente; el patrón, por el contrario, se opone a que se realicen esos cambios, o solamente acepta aquéllos que, indudablemente, no le afecten sus intereses”.

1.6.1. EL SINDICATO MIXTO.

Los Sindicatos Mixtos son aquéllos en los cuales intervienen tanto los patronos como los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo, en un estudio realizado sobre la legislación positiva de diversos países respecto de Sindicatos Mixtos, concluye que las diversas legislaciones se agrupan en tres clasificaciones sobre el tema.

En la primera, se clasifican países tales como Inglaterra y Alemania, los que, en la práctica, aún cuando la ley no lo establezca, han desechado la formación de esos sindicatos, por lo que lo consideran negativo a la clase obrera, aunque legalmente la supresión de este sindicato atentaría con la libertad, y sin embargo, en la práctica desechan totalmente su formación.

En Inglaterra, existe la Asociación de Trabajadores denominada: “Trade Unions” que permite la formación de estos sindicatos, pero la rechaza en la práctica.

En la segunda clasificación, se encuentran aquellos países como Francia y Hungría, que en sus leyes han aceptado la posibilidad de formación de esta especie de sindicatos, algunos de los cuales existen, sobre todo en el ramo de la agricultura.

En la tercera, se pueden clasificar aquellos países que en sus leyes no declaran ilícito a este sindicato; pero que, sin embargo, sólo reconocen a los sindicatos que estén formados, por trabajadores, o por patrones, considerando sólo a estos sindicatos como sujetos en el Derecho del Trabajo. Entre esos países se encuentran México y la España Republicana, entre otros.

1.6.2. RELACIONES ENTRE EMPRESARIOS Y EL SINDICATO.

Las relaciones entre empresarios y sindicato durante el apogeo del liberalismo económico de fines del siglo XVIII y durante los principios del XIX, sobre todo en Francia e Inglaterra, eran totalmente libres, ya que por ley y con el carácter abstencionista del Estado no se podía coaccionar al empresario para que tratara o contratara con el sindicato.

En este período socioeconómico y político, la influencia del empresario sobre el sindicato era muy fuerte; en la actualidad, viene equilibrándose esta influencia por parte del sindicato con las revisiones de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Estas relaciones entre el sindicato y la empresa, han sido variables en las legislaciones de los diversos países del orbe. Tales relaciones se podían

catalogar en tres grandes grupos, según las legislaciones sobre esta materia: Al primer grupo pertenecen aquellos países que seguían el sistema del liberalismo económico, sobre todo en Francia e Inglaterra, durante el siglo XIX, sistema por el cual había absoluta libertad de parte del empresario para contratar o no con el sindicato.

El segundo grupo estaba constituido por los países con regímenes totalitarios, en los cuales se obliga al empresario a contratar con el sindicato; y,

El tercer grupo, es el formado por aquellos países que en sus legislaciones decretan, en grados variables, la obligatoriedad de estas relaciones, entre ellos, se encuentra nuestro país.

1.6.3. LIBERTAD INDIVIDUAL DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

La doctrina ha establecido una divergencia entre si debe reconocerse una supremacía individual del trabajador sobre el sindicato o bien la subordinación del trabajador al sindicato para el buen éxito de la empresa.

Algunos países como Francia e Inglaterra consideraban que el derecho de asociación profesional correspondía a cada uno de los hombres como parte del derecho congénito para asociarse. La ley, en varios países, tuvo que garantizar este derecho individual connatural a cada individuo para asociarse, en virtud de que consideraron los legisladores que la Asociación Profesional no era sino un medio adecuado para que el individuo realizara este derecho congénito, concluyendo que

el derecho de asociación se instituía para el hombre como un lineamiento o medio en el cual el hombre ejercitaba tal derecho.

Algunas instituciones legislativas de algunos países como Alemania, durante el régimen social y democrático, establecían la tesis de que el derecho de asociación profesional no era una conquista subjetiva o individual, sino que, por el contrario, era una conquista colectiva alcanzada por un grupo de individuos y no de hombres aislados, sintetizando que los grupos no tomaron su existencia de las leyes como se había estatuido en Francia e Inglaterra, que reconocían legalmente la situación antes mencionada, y que estas agrupaciones solamente fueron reconocidas por la ley, ya que su existencia social se la debían, no a una ley que las creara sino a una realidad social.

Como se desprende de esa tesis sustentada, estos países concedían supremacía a la asociación, sobre el individuo; o sea, la supremacía del grupo sobre cada uno de los individuos que lo integraban, en su constante lucha contra el capital y el Estado.

Sin embargo, se debe entender que la asociación profesional tiene como fundamento y base de su conformación e información al hombre mismo en forma individual, con su innegable derecho congénito, pues, sin este fundamento, la asociación profesional sería contradictoria en sí misma ya que, es innegable que el grupo social, en su esencia, es una realidad efectuada por el hombre, sin que por ello se desconozca esa realidad que conforman e informan los derechos de cada una de las persona que lo integran y los intereses generales de una determinada clase social.

El sustentante sostiene que el hombre debe ser libre; con una libertad que trae consigo desde que nace.

Frente a la asociación profesional, que es un medio al servicio del hombre, por el que realiza sus derechos subjetivos, es el grupo el que debe respetar estos derechos individuales y no podrá someter ante sí al individuo contra su voluntad, o someterlo a una disciplina o a una ideología que ostente el grupo porque estaría conculcando esos derechos subjetivos.

La persona no está obligada a ingresar a una asociación profesional, pero en caso de que voluntariamente haya ingresado, sí estará obligada a cumplir con el derecho que los estatutos del sindicato obliguen a los que pertenezcan a él y esas obligaciones sí son legítimamente contraídas.

También debe tenerse en cuenta que cualquier agrupación sobre todo la profesional llamada sindicato, debe respetar y hacer valer cada uno de los derechos fundamentales que tienen los asociados, no en detrimento de la asociación, puesto que se van a respetar solamente los derechos congénitos y no cualquier situación que no esté fundada en esos derechos subjetivos de los agremiados en contra de los intereses grupales o generales de cualquier asociación.

Por el contrario, estas agrupaciones deben actuar; y, así lo hacen, en representación y defensa de los intereses generales de la misma y todos aquellos derechos estatutarios que se realicen por virtud de los Contratos Colectivos de Trabajo y los que promueven en defensa de sus intereses, como las huelgas que, como defensa realizan, deberán ser

respetadas por todos sus miembros, aún cuando algunos de ellos no formen parte de la idea de llevarlas a efecto; pero, si la mayoría de los mismos la adoptan como sistema defensivo, todos deben respetar el ejercicio de ese derecho.

Las primeras huelgas del siglo XIX, hicieron que fueran reconocidas estas corporaciones.

Como los empresarios mantenían antes la tesis de que eran preferibles los obreros libres, las agrupaciones consiguieron implantar en los contratos colectivos una defensa más a sus intereses, o sea, la cláusula de exclusión de ingreso, pues querían obligar a los patrones a pactar o a admitir sólo a obreros sindicalizados.

Los empresarios, a su vez, ofrecían a los obreros que se independizaran de los sindicatos, mejores ventajas de trabajo; entonces, los obreros consiguieron la cláusula de exclusión por separación, para poder impedir que sus agrupaciones sufrieran dimisiones.

Estas cláusulas son hoy reclamadas como garantías indispensables de la clase trabajadora.

Los derechos del hombre nunca han sido absolutos, pues están delimitados por los derechos de los demás; o sea, Un derecho debe respetar al otro; por tanto, la libertad de asociación profesional en su aspecto positivo; o sea, la facultad de ingresar a un sindicato, o su negativa; es decir, el derecho de asociarse, o la facultad de permanecer ajeno a una asociación profesional. Las cláusulas de exclusión, son un

medio de defensa y de fortalecimiento de los sindicatos de los trabajadores, aún cuando estos derechos limiten indirectamente las libertades de trabajo y asociación profesional; pero serán, en todo caso, límites impuestos en aras de la convivencia social.

Nuestra legislación en su artículo 395 y demás relativos, contempla:

Artículo 395. "En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Algunas legislaciones extranjeras están de acuerdo con la cláusula de exclusión de ingreso, no así en la de despido.

Nuestra Constitución establece y garantiza la libertad negativa de la asociación profesional y no puede la Ley Reglamentaria Ordinaria contravenir este precepto.

El artículo 395 establece en su segundo párrafo, que el patrón puede separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Si es el trabajador quien renuncia, éste hace uso de un derecho consagrado por la Constitución, sólo que la sanción es considerarlo como despido justificado. En la segunda hipótesis, si es el sindicato quien expulsa al trabajador; además de esa sanción es despido del trabajo; o sea, es la autorización que otorga la ley a la asociación profesional para sancionar a sus miembros con la pérdida del empleo que desempeñan en la empresa regida por Contrato Colectivo de Trabajo.

Es así como aparece esta cláusula, como un principio de subordinación del hombre al grupo.

La admisión de un trabajador, del sindicato, es un derecho que le reconoce la Constitución, por lo que la ley menor o reglamentaria, no puede sancionar con el despido, un derecho nacido de la Constitución; es decir, si así fuera, el Estado violaría el principio de la libertad individual de asociarse profesionalmente.

La asociación profesional es autónoma; por esto, cuando un trabajador no cumple con las obligaciones lícitamente contraídas con su sindicato, éste lo puede sancionar con la pérdida de sus derechos; esto es, con la expulsión del sindicato, pero no obstante ser autónoma, o sea, no obstante tener derecho disciplinario la asociación profesional, no puede producir o legislar relaciones jurídicas externas; esto es, el derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir

consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de Derecho Penal Público; y, en las condiciones actuales de nuestro Derecho Positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el Derecho Penal Público.

En la Fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se estatuye que no es causa justificada de despido el ingreso a un sindicato, quedando garantizada así la libertad negativa de la asociación profesional (en la propia Constitución!). La cláusula de exclusión por separación es un acuerdo entre el empresario y el sindicato que, en mi opinión, viola la Constitución además de que no deben crearse causas justificadas de despido.

El párrafo tercero del artículo V de la Constitución, establece que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto cualquier contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo de la libertad del hombre por causa del trabajo, y en caso dado que el trabajador no cumpliera con observar determinada conducta social o bien permanecer en el sindicato al que pertenece, ni aún así puede ser objeto del despido, aún cuando sea separado de su sindicato; esto sería también contrario a lo dispuesto en la Fracción XVI del artículo 123 y la Fracción XXVII, o sea, sintetizando, el trabajador adquiere el compromiso de observar una determinada conducta social o bien permanecer en el sindicato, al violar el trabajador su obligación se cumple la condición resolutoria y se extingue la relación jurídica, ya que los contratos de los trabajadores se forman sujetos a condición resolutoria.

Las cláusulas de preferencia sindical son disposiciones legales o pactos incluidos en el Contrato Colectivo de Trabajo que imponen al empresario la obligación de conceder preferencia a los trabajadores sindicalizados; el principio del Derecho Mexicano, es la igualdad de trato y la preferencia a los trabajadores sindicalizados, es solamente cuando concurren con trabajadores libres en igualdad de circunstancias; o sea, en los casos de ascenso cuando los trabajadores tienen la misma antigüedad son eficientes los dos, ocupan el mismo puesto en escalafón y concurren a desempeñar una vacante, la preferencia debe otorgarse al obrero sindicalizado. El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

Artículo 395. "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión".

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Puesto que todos los trabajadores que prestan sus servicios a la empresa, en el momento de celebrarse el contrato colectivo, son iguales.

1.6.4. DEFINICIÓN DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

Las diversas legislaciones han aportado su concepto de asociación profesional por los elementos que la integran, por ejemplo: Cita el ilustre maestro ¹ Mario de la Cueva, en su obra ya citada, que el término "Trade Union", es, según la corriente inglesa, la siguiente:

"Toda agrupación transitoria o permanente cuyo objeto es reglamentar las relaciones entre obreros y patronos o entre obreros y obreros o entre patronos y patronos o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio".

Por tal concepto, se concluye que no se limita a lo que nosotros llamamos asociación profesional, ya que con esta definición se persiguen todos los fines que no sean contrarios al orden jurídico.

La legislación francesa, define a la asociación profesional, de la manera siguiente:

"El Sindicato Profesional es la Asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión u oficios semejantes o profesiones conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de sus intereses económicos industriales y agrícolas".

Limita esta definición el campo de acción de los sindicatos.

¹ Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1959, Tomo II, Quinta Edición, P. 345.

La doctrina española, dice: "El Sindicato, o Asociación Profesional, es para el derecho positivo español: La Asociación constituida por patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas, en determinadas profesiones, industriales o ramas de éstas".

Como antecedentes de la asociación profesional, tenemos que la Ley Laboral de Veracruz, posterior al año 1917, define sólo a los sindicatos obreros: "Se entiende por Sindicato, para los efectos de esta Ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajo semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes".

El proyecto de la Ley Portes Gil, establecía que: "Se llama Sindicato, la Asociación de Trabajadores o Patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, u oficios o especialidades similares o conexos constituida solamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión. Este proyecto, de 1919, no fue aprobado por las Cámaras".

Nuestra ley establece en su artículo 356 "Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, también establece en su artículo 395 "En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato contratante".

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del Sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en el Sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato contratante”.

En cuanto a las cláusulas de preferencia sindical, éstas pueden derivar de los mismos contratos colectivos o de la ley. El mismo artículo 395 establece privilegios para los trabajadores sindicalizados, e igual lo hacen los artículos 154 y 387.

El querido maestro ¹ Mario de la Cueva, nos dice: “Que la Cláusula de Exclusión nació a través de la Constitución de 1917 y particularmente estuvo en práctica en Veracruz y Tamaulipas en 1925 y en 1927 en la Industria Textil. En la Convención Textil se pactó esa Cláusula de Exclusión entre los representantes obrero – patronales, el 18 de marzo de 1927”.

La cláusula de exclusión era lícita; pero antes de la Legislación Laboral de 1931, se aplicaba como pacto entre el empresario y el sindicato. Posteriormente, a partir de una huelga en el año de 1934, se establecieron en forma obligatoria por la ley, estas dos cláusulas de exclusión.

¹ Derecho Mexicano del Trabajo”, Editorial Porrúa, Tomo II, Quinta Edición, P. 372.

Estas cláusulas nacieron a partir de las corporaciones, las cuales habían cobrado fuerza gracias a sus medios de defensa, como las huelgas, y no empleaban a los obreros sindicalizados.

El derecho subjetivo de los trabajadores para ingresar o no a un sindicato, se encontró ante varios problemas: El primero, que el sindicato o el patrón, queriendo cada uno controlar la mayor parte de los trabajadores, ejercían actos de violencia contra éstos; y, al percatarse de que no conseguían nada positivo, se buscó otra forma de conseguir ese control, v. Gr. Pactando que los trabajadores sindicalizados bajo su central, perciban mejores salarios.

Las legislaciones de varios países, frente a esta situación, han adoptado diversas soluciones al problema, consignando en forma amplia los tres aspectos de que hablamos anteriormente sobre la libertad individual de la asociación profesional.

El artículo 123 Constitucional en su Fracción XVI, establece que tanto los obreros, como los empresarios, tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, o asociaciones profesionales.

El Constituyente, al redactar este precepto, adoptó la tesis de que la asociación profesional es un derecho de los hombres y no una obligación; por lo que, siendo derecho, implícitamente existe la facultad de ejercerlo o no. De aquí la posibilidad de ingresar o no al sindicato.

En nuestro derecho de estado, mediante la ley, por ningún motivo debe imponer a los trabajadores la sindicación obligatoria, pues no hay disposición legal que lo autorice; también la asociación profesional tiene derecho legal para obligar a su trabajador a que pertenezca a ella o bien a que permanezca como miembro de la misma.

Para que el Estado sea congruente con el reconocimiento de una situación social pragmática, se hace necesario que al sindicato se le otorgue cierta autonomía, a fin de que ejerza sus atribuciones con el único objetivo esencial de defender los derechos comunes de sus agremiados, así como también que deje al trabajador en libertad para ingresar o no y permanecer o no en el mismo; pero debe garantizar también que, una vez dentro del sindicato, el trabajador cumpla con las obligaciones inherentes a esa asociación profesional.

1.6.5. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y DE PREFERENCIA SINDICAL.

Se ha hecho referencia a que, en nuestra legislación positiva, la asociación profesional constituye un derecho de los trabajadores, pero no un deber, como expresamente lo establece el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que estipula que:

Artículo 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".

Sin embargo, en el artículo 395 de la ley, sí existe una forma de obligar al trabajador a formar parte de un sindicato o a permanecer en él al autorizar la realización de pactos en los contratos colectivos de trabajo en los que se obliga al patrón a admitir sólo trabajadores que formen parte del sindicato contratante o a separarlos cuando éstos dejen de ser miembros de él o hayan sido expulsados del mismo, pues establece:

Artículo 395. "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión".

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Otra de las cláusulas cuya consignación es frecuente en los contratos colectivos como benéfica para el trabajador sindicalizado, es aquella que se denomina cláusula de preferencia sindical y en la cual se estipulan privilegios para esa clase de trabajadores, y casi siempre la preferencia deriva, o bien de los contratos colectivos de trabajo, o bien de la ley.

El artículo 154 de la Ley Laboral, establece lo siguiente:

“Si no existe Contrato Colectivo o el celebrado no contiene la Cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores Mexicanos respecto de los que no lo sean y a los Sindicalizados, respecto de quienes no lo estén”.

Las cláusulas de exclusión han sido objeto de contradicciones en las doctrinas extranjeras y nacionales; sin embargo, son un medio de defensa y sirven para fortalecer a los sindicatos de trabajadores, y aún cuando restrinjan un poco, tanto la libertad individual como la asociación profesional, estas restricciones tienen como fundamento la convivencia social.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 358, establece lo siguiente: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”. De este precepto se deduce que el legislador establece que el trabajador no tiene ninguna obligación de pertenecer a un sindicato, y sí, en cambio, tiene la libertad, o bien de ingresar al mismo, o bien de separarse de él, sin que ese precepto señale alguna sanción al respecto”.

La cláusula de exclusión de ingreso es fundamental para la protección del sindicato obrero y da lugar a que la libertad individual quede limitada ante el derecho de la existencia de los mismos sindicatos, puesto que debe existir como defensa de los intereses comunes de la asociación. Esto se hace necesario porque, en la práctica se ha demostrado que el patrón prefiere contratar obreros libres, para poderles

imponer condiciones unilaterales de trabajo muy inferiores a las que marca la ley.

En cuanto a las cláusulas de exclusión por separación que se incluyen en el contrato colectivo de trabajo, me parecen contrarias a la Constitución, las cuales garantizan la facultad que tiene cada trabajador de no ingresar a sindicato alguno, como también lo establece el citado artículo 358 de nuestra Ley Federal actual.

Cito a este respecto la opinión del destacado jurista mexicano, ¹ Dr. Mario de la Cueva, quien manifiesta: "El Derecho Disciplinario de la Constitución Profesional, no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de Derecho Penal Público; y, en la condición actual de nuestro Derecho Positivo, carece la Asociación Profesional del ejercicio del Poder Público requerido para dictar el Derecho Penal Público".

Por lo que respecta a la cláusula de preferencia sindical, ésta se establece con la finalidad de inducir al trabajador a que se afilie al sindicato, aún cuando se provoque una desigualdad con los trabajadores libres, en razón de que el sindicato es una necesidad de asociación para defender mejor los intereses de los trabajadores y porque el sindicato es una necesidad de la vida social actual.

Nuestra Legislación Positiva, en su artículo 356, define al sindicato de la siguiente forma: "Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patrones

¹ Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, Tomo II, Quinta Edición, P. 388.

constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

De la primera parte de esta definición se deduce que, aún cuando no se prohíben, tampoco se establecen los llamados sindicatos mixtos a que he hecho referencia en el presente trabajo.

También se deduce de esa disposición que la asociación profesional debe fundarse en la identidad, la similitud o bien la conexidad de las profesiones.

En el artículo 360, nuestra ley reconoce varias clases de sindicatos:

1º. Los Sindicatos Gremiales, que son o están integrados por todos aquellos trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

2º. Los Sindicatos de Empresa, que son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

3º. Los Industriales; formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

4º. Los Sindicatos Nacionales de Industria, que están formados por aquellos trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas; y, por último,

5º. El de oficios varios.

En cuanto a la finalidad de los sindicatos establecida por la ley, se puede observar que estriba, en primer lugar, en la defensa de los intereses colectivos, pero implícitamente se debe entender que también persigue la defensa de los intereses individuales de los trabajadores asociados; y como consecuencia, también se entiende que se defiende a una clase social mayoritaria del país como lo es la clase trabajadora.

En cuanto a las diferentes clases de sindicatos que señala la ley y que he enumerado en este trabajo, se cita como ejemplo que al primero de ellos; o sea, al gremial, pertenece el Sindicato Único de Trabajadores Ferrocarrileros.

Pueden formar sindicatos los trabajadores y los patronos, sin necesidad de autorización previa. En cuanto a los trabajadores, se requiere que sean mayores de 14 años y que no sean trabajadores de confianza. Se deben constituir con un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo, y en cuanto a la de los patronos, con un mínimo de tres. Se requiere también que se registren ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando se trate de trabajadores que presten sus servicios en empresas cuyas actividades resulten de la competencia de las autoridades federales, o de sindicatos nacionales, debiendo redactar sus propios estatutos y demás documentos necesarios. El registro produce efectos ante todas las demás autoridades; y, otorga personalidad jurídica a las agrupaciones sindicales que lo obtienen y los trabajadores de empresas que realicen actividades de competencia local, deben registrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se establece en la ley que el registro antes citado puede cancelarse en dos casos: Primero, cuando se disuelve el sindicato; y, segundo, cuando deja de cumplir con los requisitos legales.

A este respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido la tesis de que cuando se cancele el registro de un sindicato por los casos establecidos por la ley, no se deben declarar nulos los actos realizados con anterioridad, ya que cuando se celebraron esos actos sí se llenaban los requisitos legales respectivos y la cancelación se hace con motivo de una circunstancia posterior.

El artículo 366 Fracción III, establece que una vez satisfechos los requisitos para el registro de un sindicato, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. De aquí se deduce que el sindicato tiene la personalidad jurídica que le reconoce la propia ley, y que garantiza la propia Constitución, por lo cual este precepto nos indica que el registro del mismo sindicato no es sino el reconocimiento que el Estado, por medio de su legislación positiva, hace de esta asociación profesional, la cual funciona al amparo de la Constitución Política; y por tanto, debe registrarse y someterse a lo que disponen los mandamientos legales respectivos.

Esta personalidad jurídica la establece y la reconoce el artículo 374 de la Ley Laboral, estatuyendo que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales; por consecuencia, tienen capacidad para realizar todos y cada uno de los actos jurídicos necesarios para la consecución de los fines comunes de las mismas, pues dispone:

Artículo 374. "Los Sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles.
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

Esta capacidad jurídica, que no es sino la personalidad jurídica de cada asociación, se traduce en la capacidad que tiene para celebrar y en su caso reformar el Contrato Colectivo de Trabajo; también se manifiesta en la defensa que hace en los juicios, de todos y cada uno de los intereses de los trabajadores que forman parte de la misma, así como ejercitar las acciones que le correspondan, como lo establece la Fracción II del citado artículo.

El artículo 375 establece que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan.

El sindicato tiene los siguientes órganos representativos:

1. La asamblea y directiva, estableciéndose la diferencia entre la asamblea que constituye el sindicato llamada Asamblea Constituyente y las posteriores que pueden ser ordinarias o

extraordinarias. Los estatutos determinan la mayoría válida para tomar resoluciones. La asamblea designa a la directiva, y aprueba las cuentas que ésta rinda por lo menos cada seis meses, de donde se concluye que deben celebrarse por lo menos dos asambleas anuales. Otra de las facultades de la asamblea es la distribución de los socios y la disolución de sindicato.

Los actos de la directiva que, por lógica, obligan al sindicato; y por costumbre, aún cuando pueden señalar los estatutos otra cosa, duran dos años.

En cuanto a los derechos que los sindicalizados tienen, se derivan ya sea de los estatutos o de la ley; y corresponde al sindicato cumplir el derecho estatutario y observar una conducta que sea acorde con ese derecho.

La exclusión de los sindicatos es una facultad que tiene la asociación profesional para expulsar a aquellos de sus miembros que no cumplen el derecho estatutario, para la cual se requiere, en primer lugar, que el trabajador sea miembro activo del sindicato, que dicho trabajador haya incurrido en un motivo que amerite la expulsión y que este motivo esté previsto en los estatutos como causa grave de separación; además, se deben cumplir los procedimientos establecidos en los estatutos que deben ordenar que se haga saber al trabajador, de acuerdo con las garantías que establece la Constitución, la acusación de que es objeto; que se le reconozca el derecho a defenderse y se le reciban las pruebas pertinentes, y por último que el acuerdo de expulsión se vote por las dos

terceras partes de los miembros activos de la correspondiente asociación profesional.

Esta facultad que tiene el sindicato para expulsar a sus miembros no es absoluta, ya que entrañaría una base más para ejercer un control sindical cada día más cerrado; a este respecto, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha resuelto que esta expulsión sea revisada por la Junta de Conciliación y Arbitraje; también la ley autoriza a que se establezcan medidas disciplinarias en los estatutos de los sindicatos entre los cuales están: La Suspensión de los derechos sindicales; la expulsión temporal o definitiva del mismo; la aplicación de la cláusula de exclusión por separación; suspensión temporal o definitiva de los puestos sindicales.

1.6.6. LA DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS.

La ley establece en el artículo 379 que los sindicatos se disolverán:

1. "Por el voto de las dos terceras partes de sus miembros.
2. Por transcurrir el término fijado en los estatutos".

En el primer caso, se debe dar aviso a la autoridad ante quien se realizó el registro correspondiente; en el segundo caso, esta disolución se comunica a la autoridad ante quien se hizo el registro o bien por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

1.6.7. LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE TRABAJO.

Las Federaciones y Confederaciones son uniones de organizaciones sindicales que se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores y patrones.

La Federación es una unión de sindicatos y la Confederación es la unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales; o sea, que los sindicatos nacionales, equivalen a una federación.

La formación de estas federaciones y confederaciones se fundamenta en la Fracción XIV del artículo 123 Constitucional, debiendo ser libre esta formación, ya que todo sindicato tiene libertad para ingresar o retirarse de una federación.

Las confederaciones se rigen por las disposiciones relativas a las federaciones y las disposiciones relativas a los sindicatos se aplican por consiguiente, a las federaciones y confederaciones.

En la formación de estas confederaciones y federaciones se supone la concurrencia de sindicatos y federaciones legalmente constituidos.

En la formación de las federaciones y confederaciones se requiere del consentimiento de los sindicatos y de las federaciones que se adhieren. Cuando es un sindicato el que se adhiere a una federación, es la asamblea de los mismos la que decide, y cuando es una federación la que se va a adherir a la confederación, es también la asamblea de la

federación la que debe decidir, siendo la finalidad de estas federaciones y confederaciones la misma que persiguen los sindicatos.

Éstas disfrutaban también de personalidad jurídica y tienen como órganos fundamentales a la asamblea y el consejo de administración.

1.7. EL CONTRATO DE TRABAJO.

1.7.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Nuestra Legislación Laboral contiene disposiciones generales sobre las relaciones individuales de trabajo y sobre el contrato individual de trabajo, a partir del artículo 20.

En la historia del Derecho del Trabajo se consigna que, cuando las industrias crecieron y se hizo necesario contratar al mayor número de trabajadores, los tratadistas de las diferentes épocas y nacionalidades, equiparaban el contrato de trabajo, con varias denominaciones existentes como el de compra – venta, arrendamiento, etc.

Sin embargo, debemos establecer que el contrato individual de trabajo no es contrato de compra – venta, de arrendamiento, de comodato, ni de ninguna otra naturaleza, sino sencillamente, es un contrato de trabajo.

Los juristas definieron al acuerdo de voluntades que surge entre el trabajador y el patrón, como un contrato; aunque cabe determinar que éste es un contrato sui generis, toda vez que no se puede aplicar la regla

general de los contratos a este acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, ya que el Estado, en su carácter proteccionista de la clase trabajadora, le resta cierta autonomía a la voluntad de las partes, que es la reguladora y elemento esencial en toda especie de contratos, al decretar en la legislación positiva, medidas protectoras para los trabajadores, sobre los cuales, las partes no pueden convenir libremente; tales, como el salario mínimo, la jornada máxima y las condiciones para el trabajo de las mujeres y menores; pues, si al convenirlas disminuyen o restringen esas disposiciones, este acuerdo adolece de nulidad.

Algunos tratadistas han querido establecer que este acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, no es sino una relación de trabajo, argumentando que, cuando el obrero comienza a trabajar, es cuando surgen los derechos y obligaciones para ambas partes; de esta manera, aducen, resulta intrascendente que se celebre o no el contrato de trabajo.

Sin embargo, cabe señalar que, aún cuando pierde este contrato cierta autonomía, también es cierto que el trabajador queda en completa voluntad de vincularse con determinado patrón, y pueden ambos incluir prestaciones superiores a las legalmente establecidas.

Además, en la práctica, al iniciarse cualquier actividad laboral, siempre existe un acuerdo de voluntades, aunque algunas veces la del patrón sea sólo tácita.

Y cuando este acuerdo tiene por objeto producir un efecto jurídico, constituye, evidentemente, un contrato.

Por tanto, cuando un trabajador acepta laborar para el patrón, y éste asiente en que se realice la labor material de que se trate, existe el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a las partes según y acorde con las leyes vigentes, surgiendo así los efectos jurídicos que son la consecuencia del contrato establecido.

1.7.2. LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En cambio, si fuese este acuerdo de voluntades una simple relación de trabajo, cuando el obrero firmara un contrato para iniciar sus labores en fecha posterior y el patrón se negara a recibirlo más tarde, no se podría, en forma alguna, justificar ese derecho del trabajador.

Nuestra Ley Laboral, en su artículo 20, incluye los dos conceptos mencionados, definiendo la relación de trabajo, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen; y define al contrato individual de trabajo, como aquél por cuya virtud una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado; y determina que, tanto la prestación de un trabajo, como la celebración del contrato, producen los mismos efectos.

Por la definición de nuestra ley, se deduce que la relación de trabajo no sustituye en forma alguna al contrato de trabajo, sino que, por el contrario, la complementa.

La legislación laboral vigente, en el artículo 21, identifica la relación individual de trabajo, con el contrato de trabajo, al establecer que: "Se

presume la existencia del contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Lo que la ley considera como contrato individual de trabajo, se encuentra consignado en el artículo 20, Segundo párrafo, que dice: “... Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”, como ya antes quedó expuesto.

Analizando lo anterior, llegamos a la conclusión de que es correcta la indicación de lo que debe entenderse por trabajador, y de lo que la ley dice en su artículo 8º.: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado”.

De lo anterior, se deduce, que, para ser sujeto de un contrato de trabajo, debe tratarse de persona física, por lo que el sindicato no puede ser sujeto de un contrato de esta naturaleza.

Además de que la prestación del servicio debe ser de carácter personal, se establece una serie de limitaciones respecto de los menores de edad, como la contenida en la disposición que indica la prohibición de trabajar para los menores de 14 años y para los mayores de esta edad y menores de 16 a quienes se les permite trabajar siempre que el trabajo, no interfiera en sus estudios y que hayan terminado su educación obligatoria; y, además que dicho contrato se haya celebrado con la autorización del padre o tutor o en su defecto, del sindicato, o bien de la Junta de Conciliación, etc.

Se estatuye además que los menores trabajadores pueden recibir libremente el pago de sus salarios y ejercitar acciones derivadas de su contrato de trabajo.

También contiene la ley ciertas limitaciones al contrato de trabajo de los menores de 18 años. Éstos no pueden prestar servicios fuera de la República, salvo que sean técnicos; y, los menores de 16 y mayores de 14, deben quedar bajo la vigilancia de la Inspección de la Secretaría del Trabajo; obtener un certificado médico que acredite su aptitud (física) para trabajar y someterse a exámenes médicos periódicamente.

Se dispone además, que, sin este certificado médico, ningún patrón puede emplear a un menor.

Otra de las limitaciones que señala el artículo 175 de la ley, es la referente a que en los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, o en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres, no debe admitirse a los menores de 16 años; que queda prohibido para éstos el trabajo ambulante, salvo autorización de la Inspección del Trabajo; está prohibido también que trabajen menores de 16 años en establecimientos no industriales después de las diez de la noche y también se prohíbe a los menores de 18 años, y mayores de 16 que realicen trabajos nocturnos industriales; igualmente determina la ley que la jornada para esos menores sea como máximo de seis horas diarias, debiendo gozar de una hora intermedia de descanso después de tres de jornada; y, que si esta disposición no se cumple, tendrá el patrón la obligación de pagarle al menor un 200% más del salario estipulado; y, por

el trabajado en días de descanso obligatorio y domingos, además del salario por el día de que se trate, un salario doble por el servicio prestado.

Señala asimismo la ley, que los trabajadores menores de 16 años, disfrutarán de 18 días laborales al año como mínimo, por concepto de vacaciones.

El patrón está obligado a exigir al menor un certificado médico que lo considere apto para trabajar y llevar un registro en que debe indicar la fecha de nacimiento del menor, la clase de trabajo, el horario y demás condiciones de trabajo.

La Ley Laboral actual, en cuanto a la mujer se refiere, reproduce las garantías que la misma Constitución establece, disponiendo que las mujeres deben disfrutar de los mismos derechos y tener las mismas obligaciones que los hombres; pero, como protección para la maternidad, prohíbe que trabaje en labores peligrosas e insalubres, en trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche; cuando esté embarazada.

También establece la Ley Laboral protección a la mujer que está embarazada, impidiendo que realice trabajos peligrosos para su salud y de sus hijos y señalando que debe disfrutar de descanso con goce de sueldo de seis semanas antes del parto y de seis semanas después del mismo.

En su artículo 10, la ley señala que debe entenderse por patrón a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores;

y añade, que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Respecto de esta definición se puede concluir que cualquier persona física o moral puede conceptuarse como patrón, siempre y cuando utilice los servicios de uno o varios trabajadores.

La ley también establece que los directores, administradores y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración de las empresas serán consideradas como representantes del patrón y lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Por empresa se entiende la unidad económica de bienes y servicios, en tanto que establecimiento es una unidad técnica, como son las sucursales de una empresa, las cuales, aunque tienen cierta autonomía técnica, forman parte de la empresa y contribuyen a la realización de los fines de ésta, considerada como unidad superior.

El artículo 9º. de la ley vigente, establece que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeña y señala que dichas funciones son: La de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando éstas tengan carácter general; y, aquéllas que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Es evidente que el legislador, al señalar a los empleados de confianza, se basa en que las funciones que éstos ejerciten siendo

generales, estriban en el buen funcionamiento del negocio, ya que sus funciones determinan la buena marcha de la empresa, por lo que el patrón al designarlos en esas funciones deposita, sin lugar a dudas, toda su confianza delegando en ellos la responsabilidad y éxito de la empresa; se hace hincapié en que estas funciones deben ser de carácter general, para distinguirla de aquellos trabajadores que accidentalmente ejerzan dichas funciones.

Señala la ley que también tienen esa categoría los trabajadores que realicen funciones que se relacionen con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento, refiriéndose la ley a las actividades que realiza el patrón que como tal deben ser las de dirección, administración, vigilancia y otras más confidenciales, como la de sus secretarios particulares, etc.

Es lógico suponer que sin los empleados de confianza, la empresa no funcionaría bien, ya que es fácil suponer que los trabajadores en general, no tienen interés predominante en que la empresa marche bien.

La característica fundamental que tiene un contrato de trabajo es la de la subordinación jurídica; por lo que, el contrato individual de trabajo se distingue de cualquier otro contrato por este elemento distintivo, que es la subordinación jurídica, mientras que en un contrato cualquiera, no exista esta característica, no puede entonces hablarse de un contrato individual de trabajo.

La jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que solamente en el contrato de trabajo existe una

sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrono.

De los conceptos del jurisconsulto ¹ Mario de la Cueva, se intuye que la esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón se encuentre en todo momento en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa”.

La ley establece lo que debe entenderse por intermediario expresando que es la persona que interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten sus servicios a un patrón, estableciendo además, que aquellas empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios tendrán el carácter de patronos, ya que al tener elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones derivadas de las relaciones con sus trabajadores, de ninguna manera pueden conceptuarse como intermediarios.

En caso contrario, la ley establece, sobre todo para salvaguardar los derechos del trabajador, que serán responsables solidariamente con los beneficiarios de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Reconoce la ley que si una persona actúa aparentemente como intermediario, pero sin disponer de elementos propios, se entiende que es intermediario, pero si dispone de elementos propios suficientes tendrá el carácter de contratista.

¹ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, 1985, Editorial Porrúa, S.A., Décima Edición, págs. 202, 203.

Cuando este intermediario no dispone de esos elementos, el beneficiario será responsable solidario de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Es evidente que el progreso económico del país requiera cada vez más de la división del trabajo, puesto que la empresa necesita evidentemente de los contratistas, toda vez que éstas tienen un objetivo determinado y no sería fácil para ellas realizar todos aquellos trabajos que le ayuden a llevar a cabo sus objetivos.

Forzosamente requerirán de un contratista para que les haga el edificio que necesitan, otro para que monte las máquinas que se requieran, otro para que haga las instalaciones necesarias para la empresa, etc.

Nuestra ley, congruente con la necesidad de proteger a los trabajadores, establece en su artículo 15 que aquellas empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, sin disponer de elementos propios suficientes para responder a sus obligaciones con los trabajadores, entonces la empresa beneficiaria será solidaria de la primera y los trabajadores tendrán derecho de disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que tienen los que trabajan en la empresa beneficiaria.

La ley hace referencia al contrato de obra, en el cual no existe la subordinación jurídica para que pueda considerársele como contrato de trabajo, v. gr. cuando una persona le encarga a otra que le haga una mesa, solamente se le señalan las dimensiones y características de la

misma, y el carpintero tiene plena libertad de hacerla donde quiera, cuando quiera y a la hora que quiera, entregándola dentro del plazo convenido.

En cuanto a la prestación de los servicios profesionales, se concluye que tampoco se puede hablar de una relación de trabajo entre el profesional y el cliente, aún cuando sí se podía establecer esta relación de trabajo, si el profesional es contratado por una empresa, donde se le ordena lo que debe hacer bajo la dependencia o subordinación del patrón.

Lo mismo sucede en cuanto al comisionista mercantil, ya que éste actúa como apoderado del comerciante, por lo que no existe el elemento distintivo y esencial de la relación de trabajo, que es la subordinación.

Se establece en la Ley Federal del Trabajo, que los altos empleados de una empresa sí están ligados a ésta por virtud de un contrato de trabajo.

Es obvia esta situación de los altos empleados, toda vez que sí existe subordinación jurídica al patrón.

En lo referente a los deportistas profesionales, existe sin duda alguna la relación de trabajo, toda vez que se establecen las características de un contrato de trabajo, sobre todo cuando la organización es de una empresa deportiva, como sucede casi siempre.

Se expresa además que, a falta de estipulaciones expresas en el contrato de trabajo, la relación laboral será por tiempo indeterminado, sin que por tal motivo existan relaciones por tiempo determinado, estipulándose el salario ya sea por unidad de tiempo o bien para una o varias temporadas, haciendo la excepción del pago de salarios diferentes por trabajo igual a otros, debido a la calidad de algunos jugadores.

Se dispone además que los deportistas profesionales no podrán ser traspasados a otra empresa o club, sin su consentimiento y de ser traspasados con su consentimiento tiene el derecho a una proporción del 25% de la prima que paga la empresa o club que lo adquiere.

En cuanto a los trabajadores actores, la ley señala que por unidad de tiempo, es decir, por una o varias temporadas o funciones, así como también establece que se puede pagar mejor salario a uno o algunos sobre otros que presten el mismo trabajo, es indudable que también en este aspecto, haya artistas más sobresalientes por varios motivos, v. gr., más famosos, mejor "parecidos", etc. que otros y que necesariamente devenguen mejores salarios.

En cuanto a los trabajadores a domicilio, el legislador actual los ha incluido en las relaciones de trabajo, aún cuando en legislaciones pasadas se conceptuaban fuera de estas relaciones de trabajo.

Por lo que hace a los trabajadores domésticos, la ley establece que deben entenderse por tales, a aquéllos que presten sus servicios de aseo y demás inherentes al hogar de una persona o familia, estableciendo las consiguientes obligaciones y deberes.

Respecto a los trabajadores del campo, la ley establece que se conceptúan como tales, a aquéllos que ejecuten trabajos propios y habituales de la agricultura y ganadería al servicio de un patrón, estableciéndose además que aquéllos que tengan una permanencia continua de más de tres meses al servicio del patrón serán considerados como trabajadores de planta.

La ley exige que el contrato individual de trabajo conste por escrito, cuando no existan los colectivos; esto se hace para establecer pruebas preconstituídas, ya que de no ser así, en caso de litigio, se pueden llegar a suscitar problemas serios.

Aún cuando faltase este requisito no por ello se privaría al trabajador de sus derechos correspondientes. En este contrato se señalará además el nombre del trabajador, su domicilio, su edad y que señale con claridad el trabajo que va a desempeñar, la duración del contrato de trabajo, la duración de la jornada y el salario; y, por último, el lugar donde va a desempeñar el trabajo.

Tanto la Constitución como la Ley Laboral vigente, a fin de proteger al trabajador, establecen que se considerarán nulas las renunciaciones que los trabajadores hagan a los salarios devengados y demás prestaciones que deriven del contrato y de la ley.

Queda prohibida la estipulación de cualquier jornada inhumana.

También se establece por la propia Constitución que es nula cualquiera estipulación que constituya una renuncia del trabajador de cualquiera de sus derechos o prerrogativas.

En cuanto a los contratos para trabajar en el extranjero, la ley señala varias prerrogativas más de las estipuladas en un contrato de trabajo, como son los gastos de viaje e instalación del trabajador en el extranjero y todos aquellos gastos inherentes a la prestación de ese servicio en un país extraño.

Nuestra Ley Laboral establece que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad. A falta de disposición expresa en la ley, se tomarán en cuenta los principios generales del Derecho, de la jurisprudencia, de justicia y equidad y de los principios sociales emanados del artículo 123 Constitucional.

Se habla también en el contrato de trabajo, de la sustitución del patrón, estableciéndose para tal efecto, que el nuevo patrón no afectará las relaciones o contratos existentes, señalando la Ley Laboral, que durante seis meses a partir de la sustitución, serán solidariamente responsables ante los trabajadores, tanto el patrón sustituido como el sustituyente.

Las relaciones de trabajo, como lo establece la ley, pueden ser: Para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, y a falta de estipulaciones expresas será por tiempo indeterminado, y aquellas relaciones de trabajo para la explotación de minas paralizadas y

abandonadas, pueden ser por tiempo u obra determinada, o bien para la inversión del capital determinado.

El contrato de trabajo por tiempo determinado, será cuando así lo exija su naturaleza, es decir, del trabajo que se va a prestar o bien, cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador y en los demás casos previstos por la ley.

Sin embargo, la ley señala que si ha vencido el término, subsiste la materia de trabajo, entonces quedará prorrogado por todo el tiempo que perdura dicha circunstancia.

De la interpretación de estos preceptos legales, se deduce que el legislador reconoce una sola clase de contrato de trabajo como relación de trabajo general y establece otros como casos particulares; es decir, que establece como norma general que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido, y el contrato de trabajo que no sea por tiempo indefinido, debe considerarse como excepción; entre estos últimos se encuentran el contrato para la ejecución de obra determinada, en donde concluye la relación contractual con la terminación de la obra para la que se había contratado.

1.7.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El artículo 386 de la Ley Laboral vigente, define al Contrato Colectivo de Trabajo como "El convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios Sindicatos de Patronos,

con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más Empresas o Establecimientos”.

Nace el contrato colectivo ya sea por el acuerdo de las partes o bien por la resolución de la autoridad en aquellos casos en que se suscitan conflictos de orden económico, en donde se dicta la sentencia colectiva, que puede implicar reducción de personal, reducción de salarios, cambio de jornada de trabajo, etc.

Es obligatorio para el patrón cuando así lo demanda el Sindicato de Trabajadores que representen a la mayoría de éstos, la celebración del contrato colectivo, o bien puede celebrarse este contrato cuando en una misma empresa haya trabajadores de diversos sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades, con el conjunto de los sindicatos o con cada sindicato por separado.

La ley, en su artículo 396, determina que, celebrado el contrato colectivo éste obliga a todas las personas que trabajen en la empresa aún cuando no pertenezcan a ese sindicato con el que se celebró el contrato, con la sola limitación de que, también se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo pacto en contrario.

El contrato de trabajo colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada; las dos primeras son las más usuales, la última solamente se da en el caso de que la empresa tuviera trabajadores exclusivamente de obra determinada.

Debe celebrarse el contrato colectivo por escrito, puesto que de otra forma se considerará nulo, se debe hacer por triplicado conservando una copia cada una de las partes y depositándose el original en la Junta de Conciliación y Arbitraje, indicando el artículo 390 de la ley, que el contrato surtirá sus efectos a partir de la fecha y hora de la presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

El contrato colectivo deberá contener: El nombre de la empresa o empresas y el del sindicato o sindicatos que lo celebren, así como las dependencias que las empresas abarquen; debe señalarse la demarcación territorial que comprenda el campo de su aplicación; sus cláusulas tratarán como cuestiones obligatorias, el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad del trabajo, así como los descansos y vacaciones; además se incluyen otras cláusulas que estipulan todas las prestaciones que se le otorguen al trabajador; regula también los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran; también se incluyen cláusulas que señalen la forma de imponer las sanciones y la cláusula de exclusión.

La ley sanciona con nulidad el contrato colectivo que no incluya la determinación de los salarios.

El jurisconsulto ¹ Mario de la Cueva, clasifica el Contrato Colectivo dividiéndolo en cuatro partes, como sigue: "La primera la denomina "de la envoltura" y son las cláusulas que se refieren al campo de aplicación del

¹ Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, pág. 610.

contrato, se incluyen también las que señalan el principio, la duración, la revisión y la terminación del propio contrato.

La segunda es el elemento obligatorio, en ella se incluyen las cláusulas que estipulen; las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes respecto de la otra, v. gr., las Cláusulas de Exclusión; el Tercero, las cláusulas de aspecto normativo, son aquéllas que indican cómo desempeñar el trabajo, horarios, duración de la jornada, descansos, etc... La Cuarta, son las cláusulas ocasionales o eventuales, que no son indispensables para la existencia del Contrato Colectivo, gastos de revisión, fecha de depósito, etc.”

La ley dispone que el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada será revisable total o parcialmente, y en caso de que lo solicite el sindicato o el patrón cuando se trate de un contrato colectivo celebrado entre un solo sindicato y un solo patrón, y cuando se trate de varios sindicatos de trabajadores y varios de los patronos, se necesita que la revisión se pida por el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patronos que tengan a su servicio ese 51%.

Quien tenga que solicitar la revisión debe hacerlo con 60 días de anticipación antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si no es mayor de dos años, o del transcurso de dos años si se trata de un contrato por tiempo indeterminado o aún siendo por tiempo determinado si tiene una duración mayor de dos años. Se debe contar a partir de la fecha establecida en el propio contrato o a falta de éste, de la

fecha del depósito del mismo, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Si no se solicitó su revisión, si se ejerció el derecho de huelga, se entenderá por prorrogado el contrato por un año más igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

1.7.4. CONTRATO – LEY.

El artículo 415 de la Ley Laboral en vigor, establece que si un contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de Contrato - Ley.

Para tal efecto, se debe presentar una solicitud por los sindicatos de los trabajadores o por los patronos, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal. Si se trata de industrias de jurisdicción local se presentará ante el Gobernador del estado, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, ahora, Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Es necesario que estos sindicatos o los patronos comprueben tener la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos en una rama de la industria, o en una o varias entidades federativas o en una o más zonas económicas una vez comprobado el requisito de mayoría, se debe publicar la solicitud respectiva en el Diario

Oficial de la Federación; y, en su defecto, en el periódico oficial de la entidad federativa y se fijará un término no menor de 15 días para que se formulen oposiciones, en caso de no registrarse este supuesto, el Presidente de la República, o el Gobernador del estado, declarará obligatorio el Contrato – Ley para la rama de la industria considerada para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas o en la zona o zonas económicas que abarquen en todo el territorio nacional.

En el caso de formularse oposiciones, la ley establece que tanto los trabajadores como los patrones dispondrán de quince días para presentar sus objeciones por escrito y las pruebas respectivas que las justifiquen.

Una vez que las autoridades respectivas hayan recibido la solicitud mencionada y verificado el requisito de la mayoría, deben analizar si es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato – Ley, si de este análisis, las autoridades estiman que resulta convincente, convocarán a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que pudiesen resultar afectados, dicha convocatoria deberá ser publicada en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, a fin de que conozcan el lugar y la fecha en que deba celebrarla la convención.

Ésta debe celebrarse en un plazo no menor de treinta días, misma que será presidida por el Secretario de Previsión Social, por el Gobernador del estado, o por el Jefe del Departamento, ahora, Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

El Contrato – Ley debe contener: los nombres y domicilios de los sindicatos que concurrieron a la convención, tanto de los trabajadores como de los patrones, la entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarquen o la expresión de regir en todo el territorio nacional, la duración del contrato que en todo caso no debe exceder de un año, y además normas usuales en un Contrato Colectivo de Trabajo.

Las cláusulas del Contrato – Ley se aplican no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo que la empresa tenga celebrado, salvo en los casos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.

La legislación laboral en sus artículos 419 y 420, establece que para solicitar la revisión de este contrato, tienen derecho los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una industria en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional, debe presentarse esta solicitud ante el Secretario de Trabajo y Previsión Social o bien ante el Gobernador, según se trate; por lo menos noventa días antes de que venza el contrato, la autoridad al recibirla debe verificar el requisito de mayoría, y si la hay, convocará a los sindicatos de trabajadores y patrones, es decir a los patrones afectados a una convención, siguiendo los mismos pasos para la celebración del Contrato – Ley. Puede ocurrir que las partes lleguen a un convenio que, en cuyo caso, será publicado como en tratándose de la formulación del contrato citado, y tales reformas surtirán efectos a partir del día en que se haga la publicación respectiva.

En caso de que no se llegue a un arreglo, los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga, y si no lo ejercen, el Contrato - Ley terminará, también puede terminar por mutuo consentimiento de las partes, y por último si no sucede nada de las dos cosas, se prorrogará el contrato por un período igual al fijado en su duración.

CAPÍTULO II

2. LA HUELGA.

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS GENERALES.

La huelga desde sus inicios, ha sido una lucha constante de los obreros frente a los abusos del patrón y la indiferencia del Estado; ante estos abusos, nace como una suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de suspender temporalmente las labores, y en esa forma, presionar al patrón para que les conceda aquello que solicitan, siempre en mejoría de sus condiciones de trabajo.

Cita el jurisconsulto mexicano ¹ Euquerio Guerrero, “que la primera suspensión de labores que se conoce como antecedente al concepto de huelga se realizó en Egipto, por ladrilleros judíos, en el año 1460 a. C.”

² El Dr. Mario de la Cueva, también señala como antecedentes de este derecho de los trabajadores, “que en el año de 1333 el Rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas, lo mismo se hizo en Francia y Alemania”.

Durante la Revolución Francesa, la Ley Chapellier prohibió la coalición y la huelga, e Inglaterra convirtió en delito la inopinada suspensión del trabajo.

¹ Manual del Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, P. 327.

² Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México.

México ha sido uno de los primeros países que en su carta fundamental, reconoció el derecho de huelga, elevándolo a la categoría de garantía Constitucional, antes que países como Francia e Inglaterra y muchos otros que aún en la actualidad no lo reconocen.

Es este derecho de huelga uno de los más grandes triunfos de los trabajadores del mundo, ya que los empresarios, apoyados por el Estado, conculcaban estos derechos de los obreros, sobre todo durante la etapa del sistema del liberalismo económico, como ya lo referí en capítulos anteriores.

Nuestra Legislación Positiva, tiene como antecedente para su reconocimiento, una lucha fratricida, que obligó a los campesinos y obreros explotados durante el régimen porfirista a luchar abiertamente por medio de las armas para la consecución de sus derechos congénitos.

El Estado, como protector de la clase obrera del país, para garantizar esos derechos, conquistados a base de sacrificios, de sangre y de vidas humanas, los elevó a la categoría de Constitucionales.

2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE MÉXICO.

En la historia de nuestro sistema jurídico social, la situación caótica que vivía nuestra clase trabajadora durante la etapa porfirista, sobre todo, dio origen al fomento de ideas basadas en el concepto, no sólo de justicia individual, sino de justicia social; y fueron algunos pensadores liberales, como los hermanos Flores Magón y algunos otros ideales redentores de la clase obrera y campesina, quienes constituyeron la vanguardia de

luchadores sin cuartel que buscaban que los obreros comenzaran por alcanzar del Estado y de la clase capitalista el reconocimiento de aquellos derechos connaturales del hombre que les había sido negado cuando lo reclamaban en forma pacífica.

Un antecedente inmediato de la constante lucha por tal reconocimiento, fueron los movimientos huelguísticos de Cananea y Río Blanco, donde los obreros pagaron con su vida la suspensión de sus labores, que esgrimieron como arma y defensa de sus intereses.

Triunfante la revolución, la Ley del Trabajo de Yucatán, fue la primera legislación nacional que reconoció la huelga como un derecho y medio de defensa de los intereses comunes de los obreros, aún cuando esta Ley de 1915, todavía contenía restricciones a este derecho.

2.3. FUNDAMENTO JURÍDICO.

El Constituyente de 1917, teniendo en cuenta el pleno triunfo de la Revolución Mexicana; y, sobre todo, los ideales que enarboló la clase obrera y campesina, que fue la triunfadora en esta gesta social, reconoció la huelga como un derecho legítimo de los trabajadores y un medio de defensa de sus intereses y fue sintetizada por uno de los Constituyentes, J. Natividad Macías, en la Sesión del 18 de diciembre de 1916, al defender el reconocimiento de este derecho, y haciéndolo a nombre del C. Presidente de aquella época histórica, Don Venustiano Carranza; en su discurso, manifestaba este Constituyente: "Esta Ley reconoce como derecho social económico la Huelga . . . de manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, no se le dejará al trabajador

abusar, no aquí tiene el medio de arbitraje que le da la Ley. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje; estas Juntas de Conciliación y Arbitraje, vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos y entonces queda la huelga total y legalmente sancionada; y, el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la Ley como medios eficaces para que queden estos derechos perfectamente protegidos”.

Los diversos estados de la república, en sus respectivas leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, interpretaron de diferentes maneras las ideas del Constituyente sobre este derecho.

La Ley del Trabajo de Aguascalientes de 1928, señalaba como causas de la huelga: Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación. O la solidaridad con otra huelga; y se implantaba el arbitraje para resolver estos conflictos.

En Chiapas, en la Ley del Trabajo de 1927, se señalaban como finalidades de la huelga: Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación; modificar los sistemas de organización; protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad con otra huelga. También se establecía la reglamentación previa de la huelga por la Junta.

En Yucatán se expidieron dos leyes, una en 1918; y otra, en 1926. Ambas señalaban como objetivo de la huelga el mismo que se había indicado en la Constitución en la Fracción XVII del artículo 123, el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En la exposición de motivos de la Ley Federal de Trabajo en vigor se estableció que "La Huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas".

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, Fracción XVII, reconoce, garantiza y eleva a la categoría de derecho Constitucional a la huelga, estableciendo lo siguiente: "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros".

La Fracción XVIII, establece que: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. 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 su caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno".

La Fracción XIX del mismo artículo establece: "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".

La doctrina ha elaborado varias definiciones de la huelga. Entre otras, existen las siguientes: Alejandro Gallart Foch, jurista hispano, define la huelga de la siguiente forma: "Por Huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras".

Otro jurista hispano, Moreno Calderón, citado por el jurisconsulto hispano ¹ Manuel Álvarez, establece como definición de la huelga la siguiente: "Huelga en sentido amplio es un acto de rebelión de parte o de otra clase obrera, funcionarios o empleados contra un statu quo económico político, con el propósito de conseguir mejoras en las condiciones de trabajo o de redimir al proletariado de la opresión capitalista".

El jurista mexicano ² Mario de la Cueva, define la huelga como: "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 patronos".

Otro jurisconsulto mexicano, ³ Nicolás Pizarro Suárez, define la huelga como: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo resultado de una coalición obrera, acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa

¹ Derecho Obrero, Primera Edición, Madrid, P.P. 103 y 104.

² Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, Quinta Edición, P.78. México.

³ La Huelga en el Derecho Mexicano, Edición 1938. México, 1938, P. 40.

de sus intereses comunes, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, la más antigua que se conoce citada por jurista ¹ Pizarro Suárez, establece por concepto de huelga lo siguiente:

“Ejecutoria del 26 de julio de 1930 (S.J.F. XXIX – 1219)

Las Huelgas tienden al reajuste económico del país o región cualquiera del país . . . para que exista huelga es condición esencial que se trate de un movimiento de los trabajadores, con objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital ...

La Ley Federal del Trabajo en vigor, establece en su artículo 440, que: “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

De lo expuesto tanto en la Carta Magna del país, como en las doctrinas, nacional y extranjeras y nuestra Ley Reglamentaria sobre el concepto de huelga, se evidencia que todos los conceptos confluyen sobre varios aspectos que son comunes a las diversas definiciones.

La legislación positiva, la doctrina y la jurisprudencia establecen en primer lugar que la huelga debe ser llevada a cabo por una coalición de

¹ La Huelga en el Derecho Mexicano, Edición 1938. P. 36. México.

trabajadores; analizando este primer concepto, la Ley Laboral vigente dispone en su artículo 355: "Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

Este primer concepto no debe confundirse con el de asociación, ya que mientras la asociación es una agrupación de carácter permanente, la coalición es un agrupamiento transitorio, que se disolverá una vez logrado el objetivo propuesto o ante la imposibilidad de lograrlo.

Algunos líderes obreros al analizar la coalición formada por trabajadores con el propósito de hacer valer su derecho de huelga, han querido interpretar que esta coalición se forme sólo con obreros sindicalizados.

Sin embargo, no es posible admitir tal tesis, puesto que la huelga no es un derecho sindical, sino un derecho de los trabajadores, sean o no sindicalizados.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, reconoció que la huelga no es un derecho sindical, sino un derecho del trabajador tanto libre, como sindicalizado; este reconocimiento, lo hizo en una resolución citada por el jurista Pizarro Suárez, opus. cit., dicha resolución establece: "Conforme al artículo 258 (art. 440 de la Ley en vigor) de la Ley Federal del Trabajo, y conforme a la doctrina, la huelga no es un fenómeno sindical, pues para declararla basta que un grupo de trabajadores formen una coalición para la defensa de sus intereses comunes ..." esta resolución fue emitida el día 30 de julio de 1937, con motivo de la huelga promovida por los trabajadores en contra de la compañía "El Águila, S.A".

Se había suscitado también la controversia sobre si el sindicato o la coalición debían ser los titulares del derecho de huelga, sosteniendo la doctrina y jurisprudencia que es la coalición, no el sindicato el titular de ese derecho.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo en vigor, desaparece la controversia que se había suscitado, de si la coalición o el sindicato eran los titulares del derecho de huelga, estableciendo pues, en su artículo 441, que dice: "Para los efectos de este título, los Sindicatos de Trabajadores son coaliciones permanentes", de donde se deduce que sólo pueden decretar la suspensión de labores, o sea, llevar a cabo una huelga, los obreros constituidos en sindicato.

Otra característica que se deduce de las definiciones expuestas es de que solamente los trabajadores de una empresa, tienen el derecho de huelga y no únicamente los trabajadores al servicio del Estado; y, esto se desprende a contrario sensu, de lo que establece la Constitución, al prohibir o mejor dicho, al declarar como huelgas ilícitas, en su Fracción XVIII, las promovidas por trabajadores de servicios públicos, cuando ejerzan actos de violencia contra las personas o las propiedades, o bien cuando sean decretadas o declaradas en caso de guerra.

Por lo que se afirma que están permitidas, siempre y cuando no esté el país en guerra, y no se ejerciten actos de violencia contra las personas o bienes de la empresa.

Otro de los conceptos que se analizan en cuanto a la definición de coalición que la Ley Reglamentaria del 123 establece, es el referente a la

agrupación de los trabajadores para la consecución de un fin determinado, como es la defensa de sus intereses comunes.

Se entiende que la huelga no se debe efectuar cuando haya violación de sólo los derechos individuales de uno o varios trabajadores; sino cuando la violación afecte los derechos comunes a todos ellos o a la mayoría de los mismos; la Junta Federal, en una de sus resoluciones emanadas con motivo de la huelga contra Mexicana de Aviación, del día 24 de julio de 1937, establece a este respecto lo siguiente: "En virtud de tratarse de acciones de carácter puramente individual (o sea la petición de pago de salario por día de descanso a determinados trabajadores, etc.) que no entrañan el desequilibrio de los factores de la producción, puesto que nada afecta a los intereses colectivos, y la huelga sólo puede ser existente cuando resulta de una coalición que tiene por objeto defender intereses comunes o colectivos ...".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido el criterio de que, para que exista motivo de huelga, deben haber violaciones que afecten intereses comunes de los trabajadores, sobre cuestiones suscitadas en las relaciones de los trabajadores con el patrón.

Habiendo dilucidado lo que debe entenderse y lo que entiende nuestra legislación positiva sobre coalición de trabajadores, se tiene que establecer lo que el legislador y el Constituyente entendieron respecto de la suspensión temporal de las labores.

Es innegable que la suspensión temporal de las labores por parte de los trabajadores, produce la suspensión del contrato de trabajo; así lo ha

establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una de sus ejecutorias del 10 de diciembre de 1930, (United Sugar Company S.A. S. J. F. XXX- 2162)

Dice esta ejecutoria: "La Huelga sólo suspende los efectos del Contrato de Trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen: Terminado ese estado de huelga, los trabajadores huelguistas tienen derecho a ser instalados en sus labores

Es evidente, pues, que la huelga solamente suspende el contrato de trabajo por el lapso de tiempo que la misma dure, y no se puede determinar por este hecho que el contrato pueda darse por terminado, ni tampoco que se puedan extinguir los derechos y obligaciones derivados del mismo.

2.4. LA LEGITIMIDAD DE LA HUELGA.

Desde luego resulta lógico deducir que no siempre tendrán derecho los trabajadores para exigir el cumplimiento de los derechos que pretenden tener, mediante la suspensión de labores; por tal motivo el estado, en su papel de protector de las clases proletarias, y además regulador de las relaciones obrero – patronales, debe ser congruente en su carácter intervencionista; y si por un lado establece leyes que protejan al trabajador contra los abusos del patrón, por otro debe regular, en sus Ordenamientos Jurídicos, esas relaciones contractuales para no lesionar los derechos de la clase capitalista.

Para esto, establece normas concretas que armonizan esas relaciones y garantizan los derechos de las partes. Esa es la razón por la que nuestra Constitución establece que, cuando se exijan determinados requisitos de los trabajadores que esgrimen como defensa el derecho de huelga, deben cumplírlos para que ésta pueda ser declarada lícita.

La Fracción XVIII del artículo 123 Constitucional a la que se ha hecho referencia, establece que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo como los del capital.

La interpretación del pensamiento del Constituyente plasmado en esta fracción, ha sido analizada por los organismos judiciales en materia de trabajo, habiendo establecido en sus diferentes ejecutorias que el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores puede conseguirse a través de la huelga.

El jurista mexicano ¹ Mario de la Cueva, señala una tesis adoptada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tomada de la Ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la Corte el 20 de septiembre de 1935, que dice: "El problema planteado a esta Sala consiste en determinar si los trabajadores tienen derecho a exigir de sus patrones la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo en condiciones más ventajosas a las fijadas por la Ley de la materia, o si, por el contrario este mejoramiento sólo puede alcanzarse por acuerdo de las partes ..." dada la naturaleza del Derecho del Trabajo es evidente que no sólo

¹ Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo II, Quinta Edición, P.P. 383 y 384, México.

contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patrones de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros, hasta donde las condiciones de la industria lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores sí tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación de servicios tan es así que la Fracción XVIII, del artículo 123 previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permita y los derechos de los trabajadores que consisten precisamente en que a todo estado económico bonancible debe corresponder igualmente un mejoramiento en las condiciones de trabajo”.

(Toca Núm. 242/934/3º. Unión Sindical de Peluqueros).

CAPÍTULO III

3. MARCO JURÍDICO DE LA HUELGA.

3.1. MARCO CONSTITUCIONAL.

Nuestra Legislación Positiva igual que nuestra doctrina, han dado la debida interpretación al pensamiento del Constituyente, ya que es indudable que con la huelga se busca ese equilibrio de que habla el precepto Constitucional, cuando ha sido roto en contra de la armonía de las relaciones obrero – patronales.

Y si bien la Constitución de 1917 y las Leyes Reglamentarias sobre la materia reformadas en 1970 y 1980, han establecido las condiciones para que los trabajadores puedan prestar sus servicios al patrón mediante el contrato respectivo, tales condiciones son las mínimas, que no pueden ser violadas: pero esto no constituye ningún obstáculo para que los trabajadores busquen condiciones máximas de trabajo a las que tienen derecho, ya sea por voluntad de los patronos, o por la huelga.

Nuestro Derecho del Trabajo responde a la idea de una justicia social; y una de las finalidades que tiene, es la de regular las relaciones entre el capital y el trabajo, buscando que se realicen en un clima de armonía y equidad; y como esas relaciones son cambiantes y no estáticas, como es la vida social misma, es lógico que el Estado establezca normas de derecho para la búsqueda de esa armonía y para que el equilibrio entre los diversos factores de la producción no se rompa; y si tal sucediese, concede el derecho de huelga a los trabajadores para

restablecer ese equilibrio si los patrones se niegan a colaborar voluntariamente.

Nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, reconoce el derecho de los trabajadores para suspender las labores, siempre y cuando se satisfagan los requisitos que señala en su artículo 450.

Reproduce, la misma ley, la Fracción XVIII del artículo 123 Constitucional en cuanto a los motivos por los que las huelgas deben considerarse lícitas, en su artículo 445.

La Constitución establece que las huelgas serán ilícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo aún los del capital.

3.2. EL ARTÍCULO 123.

La base jurídica de la huelga quedó plasmada por el Constituyente de 1917 en las Fracciones XVII, XVIII, y XIX del Apartado A. del artículo 123 de nuestra Constitución Política y en la Fracción X del Apartado B., y ha sido superada paulatinamente por la Legislación reglamentaria por medio de la contratación laboral, siempre con el fin de lograr el equilibrio de los factores de la producción, capital y trabajo. Como se ve del contenido mismo de dichos mandamientos que enseguida transcribo:

Artículo 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 regirán:

A. XVII. "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros; "

En atención al texto expreso de esta Fracción, se infiere que se refiere a las huelgas como derecho de los obreros; y a los paros, como derecho de los patronos, pues, como antes digo; y, atento al texto expreso de lo establecido en la Fracción XIX del mismo artículo 123, que dice: "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;" fundo mi anterior razonamiento, de que las huelgas son derecho de los obreros y los paros del patrón, toda vez que son estos últimos los responsables de la producción.

Hecha la anterior reflexión, continúo a exponer que la Fracción XVIII del artículo 123 en comento, dispone: "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 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 aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno; "

A este respecto, creo menester señalar que nuestra Constitución, en la Fracción X del artículo 73, otorga al H. Congreso de la Unión la facultad de Legislar o expedir las Leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123, al disponer: Artículo 73. "El Congreso tiene facultad: X. Para Legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las Leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123." (lo subrayado es mío) y que esta disposición, está correlacionada o vinculada con la contenida en la Fracción XVI del artículo 123, que establece: XVI. "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etcétera; " y recordando que la huelga tuvo como antecedente a la coalición y que el derecho a la libertad del trabajo está consagrado en el artículo 5º. Constitucional que transcribo únicamente en lo relativo: Artículo 5º. "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."

De la anterior disposición, se infiere, sin lugar a dudas, que el ejercicio del derecho de huelga requiere de la cóncurrencia de otros derechos y sobre todo, que el derecho de huelga está elevado al rango Constitucional y que a nuestro país le corresponde el privilegio, en el

ámbito jurídico, de haber sido el primero en el mundo en otorgarle ese valor.

3.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo vigente, señala como huelgas legalmente existentes, cambiando la denominación Constitucional de lícitas las que reúnan los requisitos siguientes: "Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. II. Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título VII. 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. IV. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato – Ley en las Empresas o Establecimientos en que hubiese sido violado. V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las Fracciones anteriores".

A fin de examinar el alcance de las disposiciones legales que refiero, considero necesario analizar lo que debe entenderse por Contrato Colectivo de Trabajo. Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, señala que: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios Patrones, o uno o varios Sindicatos de Patrones, con objeto de establecer las condiciones

según las cuales debe prestarse el trabajo en uno o más Empresas o Establecimientos”.

El artículo 387 del mismo ordenamiento, establece: “El patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo”.

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

Y el artículo siguiente, el 388 de la misma ley, prevé varias situaciones concretas respecto a los sindicatos y el Contrato Colectivo de Trabajo; y las regula diciendo que: “Cuando en una misma Empresa concurren dos Sindicatos, ya sea de Empresa uno o Industrial el otro, se celebrará el Contrato Colectivo con el que tenga mayor número de trabajadores; que para el caso de que concurren Sindicatos gremiales, el Contrato Colectivo se celebrará en conjunto de los Sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones siempre y cuando éstos se pongan de acuerdo. De no ser así, se celebrará un Contrato Colectivo por cada Sindicato para su profesión; y por último se señala que, si concurren Sindicatos gremiales, o de Industria y de Empresa, los primeros podrán celebrar Contrato Colectivo para su profesión, siempre que sea mayor el número de sus afiliados que el de los trabajadores de una misma profesión que formen parte del Sindicato de Empresa o de Industrial”.

La Fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo señala como objeto de la huelga la celebración de un Contrato Colectivo y la revisión del mismo al terminar el período de su vigencia; por medio del

derecho de huelga los patrones se hallan obligados a celebrar Contratos Colectivos de Trabajo que contengan condiciones de trabajo mejores que la propia ley establece y a aquéllas que tenían o que pudieran lograr por medio de negociaciones directas.

A este respecto, la clase patronal ha aducido que cumple con la ley, al contratar, pero sin aceptar condiciones del contrato; sin embargo, la simple aceptación no cumple con la finalidad contenida en el precepto legal en comento que tiende a evitar la huelga.

Compete al sindicato decidir si va a celebrar ese contrato colectivo, pero sin aceptar el proyecto presentado en el pliego de peticiones; es evidente que no se cumple con el mandato legal, por lo que da lugar a que estalle la huelga; así lo ha sostenido la jurisprudencia en una resolución de la Junta Federal del día 13 de marzo de 1935 (R.M.T. IV. 146) “. . . . es cierto que la Compañía Harinera del Golfo declaró no negarse a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo, pero de lo expuesto por ella se desprende que no hay tal aceptación por cuando debe estimarse ésta, la aceptación o negación sobre una base positiva que es en ese caso el proyecto del Contrato Colectivo de Trabajo ofrecido por la Unión actora en su pliego de peticiones y en esa virtud debe estimarse que se ha acreditado como objeto del movimiento de huelga...”

No necesariamente puede el patrón estar en lo injusto al no querer aceptar el pliego de peticiones, ya que en estos casos, al quedar comprobado que el patrón estaba en lo justo al no aceptar ese contrato, la huelga no le será imputable.

Cabe analizar por último, que la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo como fundamento de una huelga, si afecta los intereses comunes de los trabajadores.

En cuanto a la revisión del contrato colectivo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 399, señala:

“Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

Lo dispuesto en este artículo, es de suma importancia por la relación estrecha que tiene con el tema medular de esta mi tesis (Consideraciones a los artículos 448 y 924) que más adelante trato, pues, al determinar que dicha solicitud de revisión deberá hacerse, “por lo menos sesenta días antes” y, toda vez que el segundo apartado del artículo 921 de la ley, establece: “La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por

todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo”, y atento a lo dispuesto en el referido artículo 924. Es obvio deducir que cualquier sindicato, de trabajadores, con fundamento en el artículo 399, puede pedir la revisión del contrato, mucho antes de “los sesenta días” a que dicho artículo se refiere y que durante todo ese lapso, en atención a lo dispuesto en ese segundo párrafo del artículo 921 los bienes de la empresa o establecimiento quedarían afectados, por todo el lapso que dure el procedimiento, afectando igualmente, los derechos de terceros, atento a lo dispuesto en el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, como antes dije.

En caso de que no se cumpla con el requisito establecido en el artículo 399; es decir, si no se hace esta revisión sesenta días antes del vencimiento del mismo, se entiende por prorrogado el contrato por dos años más.

Por deducción lógica de estos preceptos; o sea, de los artículos 398 y 399 de la Ley Federal del Trabajo, se establece en la Fracción I del primer numeral, que la revisión del contrato colectivo puede ser solicitada por el sindicato o por el patrón que celebró el contrato respectivo, si en la celebración concurrió un solo sindicato y un solo patrón.

En la Fracción II, se establece que si se celebró con varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y, la Fracción III, establece que si el contrato se celebró por varios patrones, se hará la revisión siempre y cuando los

solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Se puede dar el caso de que, en la revisión del contrato colectivo, el sindicato que tiene la mayoría no sea el mismo que contrató; es decir, que el que contrató, cuando se solicita la revisión, haya perdido la mayoría que tenía; entonces la jurisprudencia determina: "Aquél se subroga en los derechos y obligaciones del sindicato que haya celebrado anteriormente el contrato colectivo en vigor ... el cual debe durar cuando menos dos años Ejecutoria del 12 de marzo de 1934, promovida por la Unión de Carpinteros, Reparadores y Ayudantes Ferrocarrileros (R.M.T. III-149)".

A este respecto, la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte, en la Ejecutoria del Amparo fallado el día 16 de mayo de 1935, promovido por The Mazapil Cooper Co. Lmtd. (R.M.T. IV-289) dice: "... La Fracción citada establece que la huelga deberá tener por objeto la Revisión, en su caso, del Contrato Colectivo, al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que la Ley establece ...".

Ahora bien, el artículo 450 de la Ley Laboral, como antes referí, establece en su Fracción III otra de las causas de una huelga legalmente existente, y es la que tiene por objeto obtener de los patrones la celebración del Contrato – Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia ... , para analizar esta fracción, es necesario indicar lo que la legislación vigente define como Contrato – Ley.

Así, el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Contrato – Ley es el Convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de

Trabajadores y varios Patrones, o uno o varios Sindicatos de Patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la Industria y, declarando obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional”.

En consecuencia, es motivo legal de huelga la solicitud del sindicato para la celebración del Contrato – Ley y la revisión del mismo, pero la solicitud debe ser formulada ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o Jefe del Distrito Federal o Gobernador de los estados, según el caso, por mayoría, esto es, de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

También es motivo legal de huelga la violación del Contrato – Ley. Por eso el artículo 450, Fracción IV, establece lo siguiente: “Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato – Ley en las Empresas o Establecimientos en que hubiese sido violado”.

Con lo expuesto en este precepto, se plantea el problema de saber si cualquier motivo de incumplimiento de este contrato es suficiente para que se pueda fundamentar el derecho de huelga; a este respecto, se puede deducir que sólo cuando la falta de cumplimiento de este contrato afecte los intereses comunes de los trabajadores, pues así quedó establecido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su Resolución de mayo de 1936 en que dice: “ ... exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo es objeto legal de una huelga, siempre que

la violación del Contrato que se trate de hacer cesar, afecte el interés colectivo de los trabajadores". (R.M.T. IX-86).

Además, la Junta también ha resuelto que cuando se trate del caso supracitado, los trabajadores deben plantear los casos concretos de violación.

También para el Contrato – Ley, el equilibrio de que habla nuestra Carta Magna sirve de base para cuando los trabajadores solicitan su celebración e iguales causas de las de cualquier otro contrato colectivo, sirven para exigir el cumplimiento y revisión del Contrato – Ley.

Una de las cuestiones que se plantean respecto de que sí es procedente la huelga para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, cuando los trabajadores, estando vigente el contrato colectivo, sin haber sido violado por el patrón y sin haber llegado el tiempo legal para su revisión, consideran que se ha roto el equilibrio económico entre los factores de la producción por el alza de precios de los artículos de primera necesidad.

A este respecto, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sostuvo el criterio de que si da lugar a la huelga la petición de aumento de salarios por el aumento del costo de las mercancías de primera necesidad.

Al respecto, cito la Resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dictada el 14 de mayo de 1934, con motivo del emplazamiento a huelga llevado a cabo por diversas agrupaciones sindicales contra la Compañía Mexicana de Petróleo, "El Águila", en la que decidió que: " ...

Los obreros sí tienen derecho a solicitar concesiones de carácter económico tendientes a lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, para armonizarlos, aún cuando no procediera por el momento la Revisión de los contratos de tal manera que siempre que estimen los trabajadores que el equilibrio económico entre los diversos factores de la producción se ha roto, pueden exigir su armonización y para ello pueden recurrir a la huelga”.

Sin embargo, en ocasiones subsecuentes las Juntas de Conciliación han determinado que esta alza de precios no está comprendida en la fracción que analizamos porque, si bien se ha roto el equilibrio económico entre los factores de la producción, este hecho es ajeno a las relaciones contractuales de una empresa determinada, pero debemos señalar que, por el contrario, la H. Suprema Corte de Justicia, ha sostenido la tesis de que la Fracción I del artículo 450 de la Ley no es limitativa, por lo que pueden existir otros diversos motivos que encuentren fundamento en este precepto legal.

Existe como base legal a esta afirmación de la H. Suprema Corte de Justicia el Laudo que el Presidente Abelardo Rodríguez dictó como árbitro en el conflicto suscitado por la empresa “La Huasteca”, cuyos trabajadores alegaban que existían diferentes condiciones de trabajo con los obreros de otra industria similar y de la misma zona, o sea, que la Compañía “El Águila”, era una industria igual y de la misma zona que la Compañía “La Huasteca”, en la que los obreros tenían mejores condiciones de trabajo; este Laudo arbitral condenó a la Compañía “La Huasteca”, a igualar las condiciones de trabajo de sus trabajadores con las que tenían los obreros de la otra compañía.

Se debe apuntar, sin embargo, que el criterio que antecede no se ha aceptado siempre en igual forma; pero, lo que sí es evidente es que cuando el desequilibrio se rompe, aún cuando esta ruptura sea producida por factores extraños a la misma empresa, es procedente la huelga.

Otro de los motivos de huelga, es el causado por el incumplimiento, por parte del patrón, de la ley que rige las relaciones contractuales de trabajo, puesto que este incumplimiento provoca el rompimiento de la armonía entre los factores de la producción; sin embargo, para que sea procedente la huelga, el incumplimiento debe afectar los intereses comunes de la mayoría de los trabajadores.

Otra de las razones esgrimidas para decretar la huelga, es el motivado por la exigencia de los trabajadores del pago del séptimo día. A este respecto, la Junta Federal ha establecido que en estos casos sí existe una desarmonía entre el capital y el trabajo, y que, tal razón, sí fundamenta el derecho de huelga en la fracción que analizamos.

Lo mismo puede argumentarse cuando el motivo de huelga sea la petición de aumento de salarios, ya que la Junta Federal ha sostenido el criterio de que este aumento tiende a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; y, que los trabajadores deben obtener salarios justos en relación con las utilidades percibidas por el patrón.

La Fracción V, del artículo multicitado, señala que una huelga es legalmente existente cuando tiene por objeto: "Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades".

La Fracción VI, del artículo que analizamos, establece como causa legal de una huelga la llamada Huelga Solidaria; a este respecto la ley señala: "La huelga deberá tener por objeto: VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

Para que pueda encontrar apoyo la solicitud de una huelga con fundamento en esta fracción. La ley determina que puede ser invocada siempre y cuando la huelga que se apoye sea legalmente existente.

Es evidente que si el patrón no cumple con la disposición legal que establece la obligatoriedad de parte del patrón de hacer partícipes a sus trabajadores del reparto de utilidades de la empresa, este incumplimiento a la Ley Laboral, afecta, en primer lugar, los intereses comunes de los trabajadores; en segundo, provoca una desarmonía entre los principales factores de la producción; y, en tercer lugar, rompería o rompe el equilibrio económico de los factores de la producción.

Por último, la Fracción VII, dispone: "Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 – Bis y 419 – Bis".

Debe hacerse notar que este último motivo de huelga lo estatuyó la nueva Ley Federal del Trabajo.

Una vez analizados los fundamentos o requisitos de fondo para poder determinar cuándo la huelga es legalmente existente, procede examinar quiénes son los que pueden solicitar y ejercer ese derecho; desde luego que, apegados a la legislación positiva, es indudable que

corresponde a los trabajadores que laboren en la empresa para la cual presten sus servicios.

¿Y quién o quiénes tiene el carácter de trabajadores?

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º., señala lo que debe entenderse por trabajador, estableciendo: "Artículo 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Ya he hecho referencia en esta tesis de que, los titulares o el titular del derecho de huelga, no es, como se había querido plantear, el sindicato, sino la coalición, habiendo establecido la diferencia entre uno y otro concepto.

Nuestra Ley Laboral, en su artículo 441, ha dilucidado este problema, estableciendo que los sindicatos son coaliciones permanentes.

Para que una huelga pueda ser decretada, es necesario que el objeto de la misma tenga dos situaciones distintas, pero que confluyen a su existencia legal. Una, que sea decretada por la mayoría de los trabajadores de la empresa; y, la otra, que el objeto que la determine afecte los intereses comunes de los mismos.

Se ha hecho referencia a los casos concretos que la ley establece al respecto.

Solamente cabe señalar, que, según la doctrina citando al jurisconsulto ¹ Mario de la Cueva, "Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las Empresas en que hayan de suspender las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicados y libres".

El jurista ² Pizarro Suárez, opina que solamente los trabajadores que laboren en la empresa emplazada pueden ser contados para los efectos de la mayoría antes citada, pero con algunas excepciones, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación también ha sostenido que únicamente podrán solicitar la huelga y, por consiguiente, suspender las labores, aquellos trabajadores que demuestren el vínculo jurídico de trabajo; es decir, que los trabajadores huelguistas, hagan constar que entre ellos y las personas contra quienes se ejercita tal derecho, exista una relación jurídica de trabajo.

Los trabajadores que son excluidos del recuento para los efectos del derecho de huelga, son los altos empleados de una empresa, entre los que se comprenden al director, administradores generales y gerentes de una empresa, toda vez que no son conceptuados como sujetos de trabajo.

Tampoco los empleados de confianza pueden ser incluidos en la mayoría para el ejercicio de este derecho, ya que, al no quedar sujetos al contrato colectivo, siendo ajenos a su régimen, es lógico que también lo sean a su celebración, revisión y cumplimiento.

¹ Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, P. 802, México.

² La Huelga en el Derecho Mexicano, Edición 1938, México.

Los trabajadores de ingreso posterior a la presentación del escrito de emplazamiento de huelga, también se exceptúan de intervenir en el recuento; por tanto, en la huelga, para evitar así maniobras de la empresa en el manejo de las mayorías.

En cuanto a los trabajadores despedidos, si el despido se hizo después de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga, deben entrar en las votaciones, será lo contrario, cuando éstos son separados antes de que se presente el escrito de emplazamiento.

El llamado período de prehuelga, es un requisito establecido por la ley a efecto de garantizar que la suspensión de las labores se decrete por la mayoría de los trabajadores y de conciliar a las partes, dando la oportunidad a las autoridades laborales a intervenir para realizar esa conciliación.

Nuestra Legislación Laboral determina la obligatoriedad para los trabajadores de ese período conciliatorio; y por otro lado, para hacer notar al patrón los daños que la suspensión de las labores le puede ocasionar.

3.4. PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

La relación procesal de la huelga comienza por la entrega al patrón, por medio de la Junta de Conciliación y arbitraje, del pliego de peticiones. La ley de la materia, en su artículo 920, establece:

Artículo 920. "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en el lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.
- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado".

Esta disposición manda que se expresen con toda claridad las peticiones, que se concrete el objetivo que se pretende lograr y que se señalen el día y hora en que se suspenderán las labores.

La Fracción II del citado artículo establece: "Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento está ubicado en lugar distinto al en que resida la Junta el escrito deberá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y, avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta; y,

La Fracción III del citado artículo, establece que el aviso para la suspensión de labores debe darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

La misma ley en su artículo 925 establece y señala cuáles son los servicios públicos, tales como los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de gas, los sanitarios, los hospitales, los de alimentación, etc.

3.5. EMPLAZAMIENTO.

Es la Junta de Conciliación la que tendrá la obligación de hacer llegar este pliego de peticiones al patrón dentro de las veinticuatro horas siguientes, después de haberlo recibido.

Cuando se trata de la celebración de un Contrato Colectivo, es necesario que los trabajadores acompañen una copia del mismo, es decir del proyecto del contrato, para que el patrón decida si lo acepta o no. En la práctica, para la celebración de un Contrato Colectivo o en la revisión del mismo, siempre se llevan a cabo pláticas entre las partes para llegar a un acuerdo satisfactorio con prórroga del período de prehuelga.

En el segundo apartado del artículo 921 de la ley, se establece que el patrón, una vez notificado, se constituye en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. Reitero aquí, lo expuesto al respecto en las páginas 122, 123 y 124 relacionando esta disposición con lo establecido en los artículos 399 y 924 de la propia ley, en cuanto a que la solicitud de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo deberá hacerse, cuando menos, sesenta días antes del vencimiento de dicho contrato y de los otros casos a que se refiere ese precepto, por la afectación que sufre la empresa o establecimiento y a los terceros, en el supuesto del segundo numeral.

La notificación hecha al patrón hace que empiece a contar el tiempo para que estalle la huelga, además de que se ordena que no se pueda ejecutar sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento,

diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Esta disposición entraña un sinnúmero de circunstancias que afectan al patrón, ya que si la huelga dura semanas o meses y aún años, es decir, que el lapso a partir de la notificación, emplazando al patrón y la fecha señalada para que estalle la huelga puede ser de varios meses y aún años, repito, los patronos encontrarían serias limitaciones a su derecho de propiedad; y, como esta disposición es el tema central de mi tesis, más adelante la trato en forma especial y extensa.

Una vez recibido el pliego de peticiones, el patrón dará respuesta a las mismas y de igual forma al sindicato emplazante, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que haya sido notificado, manifestando si acepta o no la demanda formulada por los trabajadores.

La Ley Laboral, en su artículo 926, ordena:

Artículo 926. "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez".

Llegando el plazo para que estalle la huelga, que puede ser el mínimo señalado por la ley, es decir, de seis o diez días, según se trate de servicios particulares o públicos o bien de más tiempo contándose no como días naturales, sino de momento a momento, si no ha habido

conciliación de las partes la huelga estallará abandonando los obreros su trabajo.

A este respecto, la ley, en su artículo 443 establece: "La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo"; y, en tratándose de Emplazamiento a Huelga que tenga por objeto la celebración o revisión del Contrato – Ley, la Fracción III del artículo 938 de la ley, dispone: "Que el plazo que debe existir entre la fecha de presentación del emplazamiento ante la Junta y el día y hora de la suspensión de labores será de treinta días o más".

3.6. CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.

He señalado en este trabajo, lo que se debe entender por huelga lícita, según nuestra Constitución y también lo que debe entenderse por huelga ilícita.

La huelga, además de poderse considerar lícita e ilícita también puede calificarse de injustificada o justificada, o sea la que es imputable al patrón; pero esto solamente se puede determinar cuando los trabajadores se someten al arbitraje, ya sea en estos casos la Junta estudiará el problema y determinará si es o no imputable al patrón.

También puede la huelga, ser declarada inexistente, lo cual sucede cuando los trabajadores que la decretaron no son la mayoría o no cumplieron con los requisitos antes mencionados, o bien que el movimiento no haya tenido por objeto, alguno de los que señala el artículo

450 de la ley de la materia; casos en los que se considera que no existe el estado de huelga.

La ilicitud de la huelga puede decretarla la Junta, con base en la petición que haga ya sea el patrón o terceras personas, solicitando que la Junta haga la declaratoria, ofreciendo para tal efecto, las pruebas que juzguen convenientes.

La Ley Laboral, en su artículo 929, determina que en el plazo de setenta y dos horas, a partir de la suspensión del trabajo, los trabajadores, el patrón o terceros interesados, pueden solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que declare la inexistencia de la huelga, presentándose un escrito del que se correrán las pruebas que se ofrezcan y resolviendo dentro de un plazo corto sobre la existencia o inexistencia de dicha huelga.

En caso de declararla inexistente, los trabajadores, dentro de las veinticuatro horas siguientes, si han abandonado sus labores, deben volver a ellas; en caso de no hacerlo, se podrán dar por terminadas las relaciones de trabajo.

La misma autoridad declarará que el patrón no es responsable y quedará en libertad de contratar nuevos trabajadores.

La Junta para hacer tal declaratoria, debe basarse conforme a la Legislación Laboral Positiva, en el examen de si efectivamente se ha cumplido con los requisitos señalados; esto es, si la huelga decretada lo fue por la mayoría de los trabajadores de la empresa empleada, si se ha

cumplido con los requisitos formales de enviar dentro de los plazos legales, el emplazamiento al patrón, de acompañar dicho emplazamiento en los casos de celebración, cumplimiento o revisión de los Contratos Colectivo, el proyecto de éstos.

Además, deben estudiarse los requisitos de fondo, es decir, analizar si efectivamente el movimiento persigue alguno o algunos de los objetivos o motivos contenidos en las seis fracciones del artículo 450 de la ley; y debe analizar si, efectivamente, la petición es para obtener el equilibrio económico de que habla la Constitución.

Una vez estallada la huelga, si transcurren más de setenta y dos horas sin que se haya solicitado a la Junta la declaratoria de inexistencia por trabajadores, el patrón o terceros interesados, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Al respecto, transcribo algunas tesis sostenidas por la H. Suprema Corte:

"HUELGA, CALIFICACIÓN DE LA. Tesis. Para considerar demostrada la existencia de un equilibrio entre el capital y el trabajo no basta la existencia de presunciones, puesto que para decidir respecto de la calificación de una huelga, es indispensable que existan pruebas concretas y no simples presunciones que demuestren que el equilibrio está roto". 1557/44. Wells Fargo and Co. Of Mexico, S. A. a 4 de abril de 1945. .

"HUELGA, Tesis. Para que la huelga puede considerarse legalmente existente es preciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la

mayoría de los trabajadores y que estén prestando servicios en la negociación, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición, puesto que no puede suspenderse un trabajo que no se esté realizando". R. 5965/46/1º. Eduardo González. 25 de noviembre de 1948.

"HUELGA, INEXISTENCIA DE LA. Tesis. La huelga que tenga como objeto conseguir la revisión del contrato colectivo antes de los dos años previstos en el artículo 56 de la ley, debe de declararse inexistente". 1557/44/1º. Wells Fargo and Co. Of Mexico, S. A. a 24 de abril de 1945.

"HUELGA, ESTADO DE. No es necesario declarar que existe. De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare; y que, lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente que el movimiento es inexistente mas no lo contrario". Directo 2591/1955. Cía. Industrial de Pachuca, S.A. (Quiebra) Resuelto el 28 de noviembre de 1956, por unanimidad de 5 votos.

Por último, el artículo 469 de la Ley Laboral establece que la huelga termina por las siguientes causas:

"La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones:

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

Es lógico establecer que cuando la huelga es declarada ilícita o legalmente inexistente, este movimiento deja de existir.

En cuanto a la huelga, ésta puede ser declarada lícita, en cuanto ha cubierto todas las formalidades que exige la ley, y puede o no ser justificada, es decir, será justificada cuando el motivo que le dio origen sea imputable al patrón, en cuyo caso deberá pagara los trabajadores huelguistas los salarios caídos.

El jurisconsulto ¹ Pizarro Suárez, cita una Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que expresa con claridad la diferencia entre una huelga lícita y una huelga justificada.

Esta Ejecutoria fue dictada el 10 de diciembre de 1930, (United Sugar Company, S. A. S. J. F. XXX p. 2162.

¹ La Huelga en el Derecho Mexicano, Edición 1938, México, P. 195.

"... Para juzgar de la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos propósitos que el legislador enumera; pero es evidente que para juzgar en definitiva si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenderse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros, persiguiera alguno de los fines enunciados por la ley y sin embargo, no pudiera ser atendida en justicia y entonces aunque la huelga fuera lícita, podría no ser justificada, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros.

Esta distinción entre la licitud y la justificación de una huelga, aunque no expresamente marcada por la ley, debe sin embargo, suponerse, si es preciso tomarla en cuenta al examinar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

El artículo 937 de la ley de la materia en su segundo párrafo, establece esta justificación de la huelga, pues, dispone:

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

Conviene señalar lo que al respecto ha sostenido la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, para lo cual se transcriben las Ejecutorias siguientes:

3.7. JURISPRUDENCIA.

"HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA. Para establecer la imputabilidad de los motivos de huelga, que perseguía como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo y mediante ésta, el aumento de salario que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal a negarse a captar la demanda de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrono no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones y estos últimos no produjeron durante el procedimiento los elementos bastantes para evidenciar la actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrón". 5ª. Época, T. LXXIV, p. 3466, p. 99 del Apéndice de Juris.

"HUELGA, ILICITUD DE LA. Tesis. Interpretando el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo, y relacionando el mismo con la fracción III del artículo 273, se llega a la conclusión de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje para declarar lícito un movimiento de huelga e imputables sus motivos al patrón y condenarse a éste al pago de los salarios correspondientes, a los días en que éstos hayan holgado necesario es que se siga el juicio ordinario respectivo o el de orden económico, cuando se refieren a esta

materia las pretensiones contenidas en el conflicto de huelga". 6732/43/2º. Jesús Álvarez. 11 de abril de 1944.

"Tesis, el hecho de que una empresa ofrezca cierta cantidad de aumento a sus trabajadores, no constituye prueba de que se encuentre en situación bonancible, sobre todo si la empresa afirma que su actitud obedeció al deseo de evitarse los enormes daños económicos que una huelga acarrea. La única forma que existe para determinar la situación económica de una empresa, es el estudio de los documentos en que se fijan claramente sus ingresos y egresos. 1557/44/1º. Wells Fargo and Co. Of Mexico, S. A. a 24 de abril de 1945.

Se deduce de los preceptos antes mencionados, que la huelga será justificada, en los casos en que tienda a restablecer el equilibrio económico entre los patrones y los trabajadores e imputables sus motivos al patrón, cuando éste, debiendo hacerlo, no accede a las demandas de sus trabajadores.

Cuando se trata de obtener del patrón la celebración del Contrato Colectivo, el patrón debe aceptar no sólo la obligación de contratar, sino consentir en el hecho concreto de contratar a efecto de que se armonicen los factores de la producción, mediante un contrato cuyas cláusulas, al llevarse a la práctica, no se excedan a la capacidad económica del patrón.

En cambio, cuando se trata de una huelga solidaria, los motivos que la originan desde luego no pueden ser directamente imputables al patrón,

por lo que el patrón no podrá ser condenado al pago correspondiente de los salarios caídos.

En cambio, cuando se trata de una huelga solidaria, los motivos que la originan desde luego no pueden ser directamente imputables al patrón, por lo que el patrón no podrá ser condenado al pago correspondiente de los salarios caídos.

En cuanto a la primera causa de terminación de la huelga, no se excluye la posibilidad de que intervenga alguna o algunas autoridades en las pláticas para el arreglo del conflicto.

En el segundo caso, o sea, porque el patrón se allane, no ofrece ninguna dificultad su interpretación.

En cuanto al tercer caso, o sea, la terminación de la huelga por laudo arbitral, en la práctica se nombra a un funcionario público, en algunas ocasiones se ha designado al Presidente de la República, pero, las más de las veces, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se cuestiona si esta forma de terminación de la huelga no se opone a la Fracción XX del artículo 123, que establece que los conflictos o diferencias entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.

A este respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido el criterio de que, si bien es cierto que estos conflictos o diferencias se deben sujetar a la decisión de la Junta de Conciliación y

arbitraje, también lo es que, de acuerdo con lo que establece la Fracción III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, los conflictos de huelga pueden terminar por laudo arbitral de la persona, Comisión o Tribunal que elijan las partes, tesis adoptada por una Ejecutoria del 10 de abril de 1936, en el Amparo 2170/36/2º., promovido por The Guanajuato Reduction and Mines Co. (R. M. T. VI-274-275)" cita por Pizarro Suárez, opus. cit. p. 206.

En cuanto a la Fracción IV del artículo que analizo, o sea, la terminación de la huelga por el laudo de la Junta de Conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, este precepto establece con toda claridad que el arbitraje para los trabajadores no es obligatorio, y todo lo contrario para el patrón, el cual tiene o está obligado a someterse al arbitraje, ya que la ley establece que en caso de que el patrón no acuda, sufre las consecuencias legales a que se refiere la Fracción IV, del artículo 927, esto es, seguirá corriendo el plazo para que estalle la huelga, con sus consecuencias.

Se puede concluir, con un criterio propio respecto de la problemática de la huelga, que cuando ésta esté en posibilidad de causar un grave daño a la comunidad con la paralización de los servicios públicos, el arbitraje debería ser de carácter obligatorio, no solamente a solicitud de las partes, sino aún del Estado, toda vez que está obligado a velar por la seguridad social y el bien común, por lo tanto, intervenir para regular las relaciones contractuales entre los dos factores más importantes de la producción, protegiendo al más débil, pero sin lesionar al capital, y siendo estos factores los que sirven de fundamento al progreso social y económico de un país, debe el Estado, cuando se afecta a la comunidad

en una forma que tenga repercusiones graves, imponer a las partes, sobre todo a la parte trabajadora, el arbitraje obligatorio.

CAPÍTULO IV

4. CONSIDERACIONES A LOS ARTÍCULOS 448 Y 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1. CONSIDERACIONES AL ARTÍCULO 448, BASADAS EN EL ANÁLISIS DE LOS TRES CAPÍTULOS DE LA PRESENTE TESIS.

El artículo 448 a analizar, dispone: El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, Fracción VI.

4.1.1. PROBLEMÁTICA.

A efecto de analizar bien lo dispuesto en este precepto, considero menester exponer qué se entiende por "ejercitar". Según la Enciclopedia del Idioma de ¹ Martín Alonso, EJERCITAR significa: "Dedicarse al ejercicio de una acción, profesión u oficio, hacer que alguno aprenda una cosa mediante la enseñanza, ejercicio y práctica de ella. Repetir muchos actos para adiestrarse en la ejecución de una cosa"; luego entonces, como se aplica en el precepto en comento, el EJERCICIO del derecho de huelga se traduce a que los trabajadores realizan o hacen uso del derecho que

¹ Diccionario Histórico y Moderno de la Lengua Española (Siglos XII al XX) Etimológico, Tecnológico, Regional e Hispanoamericano, Edición Aguilar, Tomo II, P. 1632. México, 1991.

tienen de promover una huelga para lograr el equilibrio de los factores de la producción. Ahora bien, el artículo en cuestión, establece que el ejercicio de ese derecho suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, por lo que considero necesario analizar cuáles son los conflictos de naturaleza económica.

El ilustre maestro ¹ Mario de la Cueva, refiere que el Maestro Rodolfo Zepeda V., define: "Se entiende por Conflicto en el Derecho del Trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes dentro de la relación de trabajo incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo". A este respecto, desde el punto de vista subjetivo y atendiendo a la etimología de la palabra Conflicto, del latín *conflictus*, que significa choque, combate, considero que Conflicto es antagonismo de intereses que se colocan en pugna, y que, aplicado al precepto que analizo, quiere decir: Intereses Antagónicos entre los factores de la producción (Capital y Trabajo) en pugna; y, apegándome más a la definición "aproximada" que propone el maestro de la Cueva, que dice: "Los Conflictos de Trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las Relaciones Individuales o Colectivas de Trabajo", deduzco el siguiente concepto: Que los Conflictos de Trabajo pueden suscitarse, bien entre los trabajadores, por supuesto, entre uno o más de ellos, o bien, sólo entre patronos y, que lo más común, es entre un trabajador y un patrón, entre varios trabajadores y un patrón o entre uno o varios trabajadores y uno o

¹ Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Segunda Edición, P. 729, México, 1959.

varios patrones; y, además, que dichos Conflictos pueden ser tanto individuales como colectivos.

4.1.2. CONFLICTOS INDIVIDUALES.

Atento a lo anterior, me refiero a continuación al primero de esos conceptos: Los Conflictos Individuales: Son aquéllos que se originan entre un trabajador aislado y un patrón sobre las condiciones de trabajo del primero fijadas en el contrato correspondiente y, a falta de dicho contrato, a las fijadas por la ley, con la finalidad de que éstas se cumplan.

En consecuencia, lo que se persigue en este tipo de Conflictos es que se cumplan las condiciones establecidas en el Contrato de Trabajo o, en su defecto, por lo establecido en la Ley Laboral. Expuesto lo anterior, me refiero ahora a los Conflictos Colectivos para luego analizar los Conflictos de Naturaleza Económica.

4.1.3. CONFLICTOS COLECTIVOS.

Los Conflictos Colectivos, son aquéllos que se originan entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones, motivados por la interpretación del Contrato Colectivo de Trabajo. Ambos tipos de Conflictos Individuales y Colectivos, son, evidentemente, de naturaleza jurídica puesto que para su interpretación, se someten al órgano jurisdiccional competente. El artículo que analizo, 448, se refiere a este segundo tipo de Conflictos, esto es, a los Conflictos Colectivos y de naturaleza Económica, por lo que procedo a explicar, desde mi personal punto de vista, el porqué de la nominación de "Naturaleza Económica". El

artículo 900 de la Ley Laboral, establece: Los Conflictos Colectivos de Trabajo son aquéllos que tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento. Para comprender mejor el primer apartado de este precepto, expongo ahora el Concepto Jurídico de "Condiciones de Trabajo". El artículo 56 de la ley, dispone que las Condiciones de Trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la propia ley y que deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley y el artículo 57, dispone: que el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las Condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen, y su segundo apartado, determina que el patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Ahora bien, el primer apartado del artículo 900 aludido con antelación, se refiere a dos supuestos: A) Modificación de nuevas condiciones de trabajo; y en relación a dichos supuestos, el artículo 426 de la ley, prevé el supuesto de la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos o en los Contratos - Ley y, en sus varias fracciones, dispone que los trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje esa modificación en los casos siguientes: 1. Cuando existan circunstancias ECONÓMICAS que la justifiquen; y, 2. Cuando el aumento en el costo de la vida origine un

desequilibrio entre el capital y el trabajo. Y en su último apartado, dispone: La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, Fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para los Conflictos Colectivos de NATURALEZA ECONÓMICA, de ahí el calificativo: debiendo recordar que el primer numeral se refiere a la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y, el segundo, a la Revisión del Contrato – Ley y a que sólo podrían solicitar los Sindicatos de Trabajadores o los patrones que representen las mayorías a que se refiere el artículo 406; mayoría que, como ya lo mencioné, deben ser las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas o en todo el territorio nacional.

Por lo que respecta al segundo supuesto del artículo 900 de la ley en comento, el artículo 427, señala cuáles son las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo de una empresa o establecimiento: I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; II. La falta de materia prima, no imputable al patrón; y, III. El exceso de producción con relación a sus dos condiciones económicas y a las circunstancias del mercado; la incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y, la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables. A este respecto, yo pienso, que además, bien podría agregarse y alegar otras "Causales" de suspensión, motivadas también por causa de fuerza mayor o caso fortuito, v. gr., en el caso de que

disminuyera o se suspendiera el abasto de la materia prima, que produciría como consecuencia necesaria, la reducción de personal, de la jornada de trabajo y por ende, la reducción del salario de los trabajadores fijado en el contrato colectivo, obviamente, sin que llegara a ser menor al salario mínimo vigente.

El segundo supuesto, se refiere a: La implantación de nuevas condiciones de trabajo, lo cual significa establecer o cambiar por completo las condiciones de trabajo en una empresa o centro laboral; lo anterior, se traduce a que la ley autoriza a los trabajadores o al patrón a cambiar todos los elementos constitutivos de las condiciones de trabajo. En ambos casos, por supuesto, siguiendo los lineamientos que establece la Ley Federal del Trabajo en los artículos 903, 904, 905, 906, 907 y demás relativos.

El segundo párrafo del artículo 900 en comento, dice: O bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo; como se ve, esta disposición también contempla dos supuestos: a) La suspensión de las relaciones colectivas de trabajo; y b) La terminación de las relaciones colectivas de trabajo; el primero, a), Se traduce a que la Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de que las relaciones colectivas de trabajo se "detengan", se "paralicen" o se suspendan por algún tiempo. Al respecto, pienso que lo anterior es posible y comprensible atendiendo a los extremos a que se refiere el artículo 427 de la ley, toda vez que, si a una empresa o centro de trabajo, por cualquier motivo se le deja de proveer de materia prima, digamos por el lapso de un año, ésta no tendría otro remedio que dejar de trabajar por todo ese lapso; y, es comprensible, en atención al principio de que "nadie está obligado a

lo imposible” ya que, si la empresa o centro de trabajo no tiene materia prima, simplemente no existiría materia de trabajo, por lo que deduzco que por esa razón la ley prevé “La suspensión”, obviamente temporal, en esos casos, de las relaciones colectivas de trabajo.

El segundo supuesto de referencia que señalo como inciso b) es más drástico aún, al establecer: “O terminación de las relaciones Colectivas de Trabajo”. Considero que esta disposición no deja lugar a dudas, pues, simplemente significa que la ley prevé el caso de que algún centro de trabajo o empresa, tenga necesidad de recurrir a la terminación definitiva, valga la redundancia, de las relaciones Colectivas de Trabajo, cuyos supuestos jurídicos se encuentran regulados en los artículos 433 al 439 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 426, que dice: “Los Sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los Contratos – Ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, Fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica”.

Como se ve, este precepto se refiere a dos supuestos; el primero, cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen. Así pues, la pregunta obligada es ¿Cuándo son JUSTIFICABLES esas circunstancias?

Desde mi punto de vista, considero que puede ser una variante repentina de circunstancias, que afecten considerablemente a la clase trabajadora, v. gr. Una devaluación del peso frente al dólar americano o bien, alguna catástrofe en el lugar del centro de trabajo, como un terremoto, un ciclón o algo parecido o, inclusive, el encarecimiento internacional de alguna materia prima.

El segundo supuesto es más bien, según mi criterio, una consecuencia del primero, toda vez que, el aumento del costo de la vida, como lo prevé el artículo en comento, bien puede ser consecuencia de la variante intempestiva de las circunstancias económicas que antes referí v. gr., la devaluación del peso frente al dólar americano, indudablemente cambian las “circunstancias económicas” de la clase trabajadora, que justifican plenamente la modificación de las condiciones de trabajo, pues ello causa en forma evidente, desequilibrio entre el capital y el trabajo, siendo también indudable que el ejercicio de ese derecho de los trabajadores, tiene más efectividad con el derecho de huelga que les asiste. Como corolario a la anterior exposición, considero oportuno señalar que, además de las anteriores “causales” de terminación de la relación

laboral colectiva, existen otras, v. gr., las señaladas en los artículos 401, 421 y 447 de la Ley Federal del Trabajo.

4.2. CONSIDERACIONES AL ARTÍCULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.2.1. ANÁLISIS DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS QUE CONTIENE EL ARTÍCULO 924.

El artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, dispone: "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social:

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

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

Del contenido del primer párrafo de este precepto, se desprende que, desde el momento en que la Junta le hace saber en forma legal al patrón la existencia del pliego de peticiones, con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna. Lo anterior, significa obviamente, que, desde ese momento, ninguna otra autoridad podría ejecutar sentencia o resolución alguna que se haya dictado en contra del patrón, empresa o establecimiento, aunque esa resolución o sentencia se hubiere dictado antes a la notificación del emplazamiento a huelga.

Para intelegir bien este primer apartado del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, considero que es necesario mencionar el concepto de:

NOTIFICACIÓN: Nuestra Ley Adjetiva Civil, no define esta figura jurídica por lo que hube de recurrir a la doctrina para exponer e intelegir su

significado. El maestro ¹ Eduardo Pallares, dice: "NOTIFICACIÓN.- La Notificación es el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución judicial.

La Notificación es un género que comprende diversas especies, tales como el emplazamiento, la citación, el traslado, según se explica en estas palabras.

Ahora bien, el artículo 111 de la Ley Procesal Civil del Distrito Federal, dispone: Las Notificaciones se harán personalmente, por cédula, por boletín judicial, en los términos de los artículos 123 y 125, por edictos, por correo y por telégrafo, de acuerdo con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Así vemos, pues, que nuestra legislación distingue lo que es la notificación, con sus variantes antes anotadas, emplazamiento, citación y traslado; así que, para tratar mejor el primer párrafo de mi trabajo, procedo a explicar, desde mi punto de vista, esas otras tres figuras jurídicas.

EMPLAZAMIENTO. Como en el caso de la notificación, la Ley Adjetiva Civil, tampoco define lo que es Emplazamiento, por lo que también hube de recurrir, para la elaboración de este trabajo, a la doctrina, encontrando que en la obra del maestro ²Eduardo Pallares, citada a propósito de la notificación, explica: "Emplazamiento.- Significa el acto de emplazar; esta palabra a su vez, quiere decir dar "dar un plazo", citar a una persona,

¹ Diccionario de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición Corregida y Aumentada, Editorial Porrúa, S.A., p. 540, México.

² Diccionario de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición Corregida y Aumentada, Editorial Porrúa, S.A., p. 313, México.

ordenar que comparezca ante el Juez o el Tribunal, llamar a juicio al demandado”.

Efectivamente, nuestra legislación distingue al Emplazamiento de la Notificación y, obviamente, de las otras figuras jurídicas que más adelante trataré, (citación y traslado) de manera que, en mi personal criterio y de acuerdo con el que he visto se sigue en nuestros tribunales y que es acorde con lo que dice el maestro Eduardo Pallares, emplazar significa: Llamar a juicio al demandado y señalarle u otorgarle un plazo (lapso) para que comparezca ante el tribunal o autoridad judicial, a deducir su o sus derechos.

Hecha la diferencia anterior, entre Notificación y Emplazamiento, expongo ahora, lo que, legalmente, se entiende por citación y volviendo a la acertada ilustración del maestro Pallares, en su obra ya citada con antelación página 313, nos dice: “Por Citación se entiende el llamamiento que se da de orden Judicial a una persona, para que se presente en el Juzgado o Tribunal en el día y hora que se le designen, bien a prestar una declaración”.

TRASLADO. El maestro Pallares, en su obra antes citada página 737, dice: “Traslado. La comunicación o conocimiento que se da a alguno de los litigantes de lo pedido o expuesto por el otro, a fin de que el primero haga valer sus derechos; y también la comunicación de los documentos exhibidos por la contra parte, siempre con el mismo objeto”.

DAR VISTA. De acuerdo con la costumbre de nuestros tribunales y toda vez que nuestra legislación tampoco define que es “Dar vista”,

significa: "Hacer del conocimiento de uno de los litigantes de lo manifestado, por el otro".

Hecha la diferencia que antecede, puedo explicar el primer párrafo del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto dice: "A partir de la notificación del pliego de peticiones", ya dije antes que NOTIFICACIÓN es el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero, el contenido de una resolución judicial.

Lo anterior, significa: Que una vez que el sindicato presenta ante la Junta su pliego de peticiones, con emplazamiento a huelga, la Junta acuerda, dar por radicado (iniciado) el procedimiento de huelga y ordena que el pliego de peticiones sea notificado; es decir, siguiendo lo antes manifestado, que la Junta le hace saber al patrón el contenido de su resolución, que consiste en haber tenido por presentado al sindicato; y, que ha ordenado se le haga saber el contenido de esa resolución y el contenido del pliego de peticiones, que, según el artículo 920 prácticamente, con la presentación del pliego de peticiones, se inicia el procedimiento de huelga, pues establece: "El procedimiento de Huelga se iniciará mediante la presentación del Pliego de Peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán día y hora en que se suspenderán las labores, del término de pre-huelga;

- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;

- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos con SEIS días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de Servicios Públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado”.

Así pues, NO se le dará trámite al escrito de Emplazamiento de Huelga cuando éste no reúna los requisitos anteriores.

Explicado lo anterior, contenido en el análisis del artículo 924 “DEBE SUSPENDERSE” toda Ejecución de Sentencia alguna, considero pertinente proceder al análisis de lo que es Sentencia:

SENTENCIA. Del latín Sentire, que significa en nuestro idioma “Sintiendo”. Que se interpreta como que es el Sentir del Juez que conoce de una controversia, en quien de los contendientes tiene la razón. El

maestro Eduardo Pallares en su libro "Diccionario de Derecho Procesal Civil", Edif. Porrúa, S.A., 10ª. Edic., página 720, nos refiere varias definiciones de Sentencia, aunque sólo menciona las que me parecieron más ajustadas a nuestro Derecho Positivo. Así pues, el maestro Pallares indica que las siete partidas, así la define: "La Decisión Legítima del Juez sobre la causa controvertida en su Tribunal; Hugo Rocco refiere el maestro Pallares, define: Sentencia es el acto, por el cual el Estado, a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin, al aplicar la norma al caso correcto, declara qué tutela jurídica reconoce el Derecho Objetivo a un interés determinado".

¹José Chioventa, dice: "La Sentencia Definitiva es el acto con el cual el Juez cumple la obligación derivada de la demanda judicial; mediante la Sentencia ha terminado su oficio".

Carnelutti, refiere el maestro ² Pallares, dice que: "Sentencia Definitiva es la que cierra el proceso en una de sus fases y se distingue de las interlocutorias en que éstas, se pronuncian durante el curso del proceso, sin terminarlo".

En conclusión, todas estas definiciones, presuponen un procedimiento previo y que el Estado, a través del órgano jurisdiccional, resuelve o decide, aplicando las normas preestablecidas para ese caso, cuál de las partes tiene la razón o le asiste el Derecho.

¹ Principios de Derecho Procesal Civil, Tomo II, Edición 1980, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, P. 439. México.

² Diccionario de Derecho Procesal Civil, Quinta Edición Corregida y Aumentada, Editorial Porrúa, S.A., México.

Habiendo dejado expuesto ya los conceptos de SENTENCIA, volviendo a mi tema, creo menester referirme ahora qué significa Ejecución de Sentencia.

El maestro ¹ Eduardo Pallares, en su mismo libro ya mencionado, sostiene que el vocablo "Ejecución", en la ciencia del Derecho, tiene varios significados y en el más general ha de entenderse: "El hacer efectivo un mandato jurídico, sea el contenido en la Ley, en la Sentencia Definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto".

En nuestra legislación, Ejecución de Sentencia es: La realización de todos los actos necesarios para lograr que un mandato se cumpla, siendo prudente recordar que, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece la forma en que debe de llevarse a cabo la Ejecución de Sentencia, según el caso u obligaciones a cumplir (Capítulo V, Sección Primera del Código Adjetivo Civil). A este respecto el maestro Pallares, refiere, a mi parecer, acertadamente, que la Ejecución de las Sentencias tiene taxativas y que el derecho del ejecutante, no es absoluto y así, señala varias limitantes v. gr., se prohíbe la prisión por deudas, el deudor tiene un término de gracia, la ley declara inembargables determinados bienes, el Estado no puede ser embargado, el principio de inmunidad diplomática. Entre estas limitantes, yo señalaría la que dispone el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es tajante al respecto, al prohibir en forma imperativa: "A partir de la Notificación del Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga, DEBERÁ SUSPENDERSE TODA EJECUCIÓN DE SENTENCIA ALGUNA...".

¹ Diccionario de Derecho Procesal Civil, Quinta Edición Corregida y Aumentada, Editorial Porrúa, S.A.

Expuesto lo anterior, es muy importante destacar que el primer párrafo del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe la Ejecución de Sentencia alguna, suponiendo aún, que aquélla hubiera sido dictada con anterioridad a la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, cosa que considero, va en contra de varios principios generales de Derecho. v. gr. Lo que es primero en tiempo, es primero en derecho, Sentencia Definitiva, Ejecución, Cosa Juzgada.

El segundo apartado del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, que analizo para sostener mi tesis, establece: "Así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la Empresa o Establecimiento".

Por tanto, enseguida, expongo someramente el concepto de esas cuatro figuras jurídicas:

Embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio.

EMBARGO: "Es un acto procesal por virtud del cual se aseguran (afectan) determinados bienes, según la naturaleza de los mismo, para que estén a las resultas del juicio".

Yo agregaría a este concepto, que dichos bienes se aseguran temporalmente, para garantizar el cumplimiento de una obligación, a resultas de un juicio.

ASEGURAMIENTO. Según el Diccionario Larousse; es: "Acción de asegurar y asegurar: Dar firmeza y seguridad a una cosa: Sinónimo: garantizar, afianzar".

Desde mi punto de vista, aseguramiento en este caso, quiere decir que es una forma que tiene el Estado de garantizar temporalmente afectando un bien, el cumplimiento de una o varias obligaciones.

DILIGENCIA. El maestro ¹ Eduardo Pallares, refiere que se entiende por "el Acto Procesal mediante el cual se cumple lo ordenado por el Juez".

DESAHUCIO. Los autores coinciden en que significa: Desocupación, el maestro ² José Becerra Bautista, dice que: " inclusive, el proceso correspondiente; en los Códigos anteriores se denominaba "Juicio de Desocupación" y que el vocablo desahucio, fue tomado de la Legislación Española y que es el hecho de pedir, el dueño al arrendatario de una finca rústica o urbana, que la desocupe y la deje a su disposición y Juicio de Desahucio, es el que se entabla con tal objeto".

Ahora bien, en nuestra legislación, se denominaba: "Juicio Especial de Desahucio" y, procedía cuando el Arrendatario dejaba de pagarle al Arrendador, el importe de dos o más mensualidades por concepto de renta y estaba regulado en los artículos 489 al 499 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal; pero, dichos preceptos, fueron reformados en el mes de julio de 1993, con la salvedad de que, los

¹ Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., Décima Edición, 1977.

²

juicios en trámite (en octubre de 1993) y los que se inicien antes del 19 de octubre de 1998, pero:

1º. Que no se encuentren arrendados al 19 de octubre de 1993.

2º. Que se encuentren arrendados, pero que no sean para habitación.

3º. Que su construcción sea nueva, se registrarán hasta su conclusión, por las disposiciones del Código de Procedimiento Civiles para el Distrito Federal y de la Ley Federal de Protección al Consumidor, vigentes con anterioridad al 19 de octubre de 1993.

Actualmente ya no existe la vía Especial de Desahucio y el procedimiento para lograr el pago del importe de rentas adeudadas al arrendador está previsto en el artículo 962 del Código Adjetivo Civil para el Distrito Federal. Procedo ahora a exponer el concepto legal del Secuestro, porque el precepto que analizo también lo contempla; según el artículo 2539 de nuestro Código Civil.

SECUESTRO.- Es el depósito de una cosa litigiosa en poder de un tercero hasta que se decida a quién debe entregarse; el artículo 2540 dispone: Que el Secuestro es convencional o judicial; y, el artículo 2544, define como SECUESTRO JUDICIAL. Aquél que se constituye por decreto del Juez y el SECUESTRO CONVENCIONAL se verifica cuando los litigantes depositan la cosa litigiosa en poder de un tercero que se obliga a entregarlas concluido el pleito, al que conforme a la Sentencia tenga

derecho a ella, también cabe mencionar que el Secuestro se rige por las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles, relativas al Embargo.

Así pues, el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, en su último párrafo dice: "ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, SALVO, cuando ANTES DE ESTALLAR LA HUELGA, se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengados, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador. Esto, desde mi punto de vista, quiere decir: Que aún cuando exista Emplazamiento a Huelga en contra de alguna empresa, si se trata de ejecutar un laudo a favor de uno o varios trabajadores, la Junta podrá dictar auto de exequendo y llevarlo a efecto para que se le paguen a los trabajadores las prestaciones que se hubieren reclamado; pero sólo hasta por un monto igual al equivalente de dos años de salarios de cada trabajador.
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al I.M.S.S. Lo anterior significa que también el I.M.S.S., tiene la posibilidad de hacer efectivos sus créditos que la empresa le adeude por concepto de las cuotas, por supuesto, también, antes de que estalle la huelga.
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, (INFONAVIT); y, de esta tercera

excepción, al igual que las anteriores, también se infiere, que el INFONAVIT tiene derecho a hacer efectivos sus créditos a la empresa, a pesar del Emplazamiento y antes de que estalle la huelga; eso es, a mi juicio, inequitativo, porque ¿no que al Estado, le preocupa mucho tutelar el derecho de los trabajadores?, con lo anterior, se deduce que más le preocupan sus propios intereses.

- IV. Los demás Créditos fiscales. Esta fracción significa que cualquier otro crédito que corresponda al Estado, también puede ejecutarse, no obstante el Emplazamiento a Huelga y antes de que estalle la misma.

De lo dispuesto en este último párrafo, se desprende que, el Estado concede prioridad a los derechos de los trabajadores y considero que redundaría en lo que refiere en la Fracción I, y pienso, que debe entenderse que, la Ejecución de un laudo, en contra de la empresa de que se trate, sí se podrá llevar a cabo, a pesar del emplazamiento a huelga.

Por último, creo menester hacer mención de que hasta el mes de abril de mil novecientos ochenta, el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, disponía: "El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la Fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo.

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados”.

Con base en esa disposición era muy frecuente que, cuando algún o algunos empresarios querían evitar que se ejecutara alguna SENTENCIA DEFINITIVA, que supone juicio previo cuya duración es a veces de varios años, en contra de “su empresa”, o bien, evitar que se practicara en contra de la misma algún embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, bastaba con que se pusiera de acuerdo con el Secretario General del Sindicato de sus Trabajadores, para que, dicho sindicato (líder), “Emplazara a Huelga” a esa empresa; y, con la sola notificación del Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga, efectivamente, evitaban la Ejecución de cualquier Sentencia Definitiva, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio que hubiera sido dictado en contra de esa empresa y de sus bienes el establecimiento o local en que se encontraba.

Dicha disposición era, sin lugar a dudas, INCONSTITUCIONAL porque, no obstante que con anterioridad a la mencionada notificación se hubiera seguido un largo juicio en el que se dictara Sentencia Definitiva, esa Resolución judicial, simple y sencillamente no se podría ejecutar merced,

repito, a esa simple notificación con Emplazamiento a Huelga, al igual que en tratándose de algún embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio.

Con base en dicha disposición, la maquinación referida resultaba casi perfecta porque las partes en conflicto (Sindicato - Patrón) "prorrogaban la audiencia de Conciliación" y consecuentemente, el estallamiento de huelga, en forma indefinida, muchas veces, por años, mientras tanto, no era posible ejecutar Sentencia alguna, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encontraban instalados, cualquiera que sea su origen, es decir, no importa qué disposición u ordenamiento jurisdiccional o administrativo los haya motivado.

Y aunque el artículo 453 fue derogado, como antes dije, y en su lugar se dictó el 924 en comento y aunque la intención del legislador, para evitar los "Fraudes Legales" que se cometían al amparo del aludido artículo 453, en el último párrafo del artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, ordena: "Que la Junta de Conciliación y Arbitraje sólo podrá diferir la Audiencia de Conciliación POR UNA SOLA VEZ, NO IMPIDE que las partes "prorroguen" el estallamiento de huelga cuantas veces quieran, pues, como podrá apreciarse de su contenido, dicho precepto solamente ordena que se prorrogue por una sola vez, la Audiencia de Conciliación; pero, NO EL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA, por lo que resulta "junto con pegado" lo dispuesto ahora en los artículos 924 y 926; con lo que disponía el artículo 453, todos éstos de la Ley Federal del Trabajo.

Habiendo analizado someramente cada figura jurídica que contienen los artículos 448 y 924 de la Ley Federal del Trabajo, tema central de mi tesis, expongo mi criterio al respecto, en las siguientes:

CONCLUSIONES

PRIMERA. Si bien es cierto que el artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo, "autoriza" al sindicato a suspender el procedimiento de un conflicto económico, en cualquier fase en que éste se encuentre, considero que es grave error del legislador; porque con ello le otorga EXCESIVA beligerancia o fuerza al sindicato que lo conduce a "abusos jurídicos" y sobre todo, porque permite que un particular (Sindicato) impida a su arbitrio un procedimiento de orden público, que es y debe seguir siendo, facultad exclusiva del Estado y rompe el principio jurídico que establece que la voluntad de los particulares no debe imponerse a la ley y sí, en esencia, es deber y facultad del Estado tutelar la observancia de la impartición de la justicia, sólo al Estado, repito, debe corresponder la facultad de suspender un procedimiento legal. En mérito a lo anterior, sostengo que dicha disposición es anticonstitucional.

Por último, cabe señalar como un gran error del legislador, el haber incluido en la Ley Federal del Trabajo dos artículos, exactamente iguales (que, incluso, me causó dudas en la elaboración de mi tesis) éstos son, el 448 y el 902 que, si se comparan, son idénticos.

SEGUNDA. Lo dispuesto en el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, es anticonstitucional, antijurídico, inequitativo y violatorio de varios principios jurídicos, v. gr., lo que es primero en tiempo, es primero en

Habiendo analizado someramente cada figura jurídica que contienen los artículos 448 y 924 de la Ley Federal del Trabajo, tema central de mi tesis, expongo mi criterio al respecto, en las siguientes:

CONCLUSIONES

PRIMERA. Si bien es cierto que el artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo, "autoriza" al sindicato a suspender el procedimiento de un conflicto económico, en cualquier fase en que éste se encuentre, considero que es grave error del legislador; porque con ello le otorga EXCESIVA beligerancia o fuerza al sindicato que lo conduce a "abusos jurídicos" y sobre todo, porque permite que un particular (Sindicato) impida a su arbitrio un procedimiento de orden público, que es y debe seguir siendo, facultad exclusiva del Estado y rompe el principio jurídico que establece que la voluntad de los particulares no debe imponerse a la ley y sí, en esencia, es deber y facultad del Estado tutelar la observancia de la impartición de la justicia, sólo al Estado, repito, debe corresponder la facultad de suspender un procedimiento legal. En mérito a lo anterior, sostengo que dicha disposición es anticonstitucional.

Por último, cabe señalar como un gran error del legislador, el haber incluido en la Ley Federal del Trabajo dos artículos, exactamente iguales (que, incluso, me causó dudas en la elaboración de mi tesis) éstos son, el 448 y el 902 que, si se comparan, son idénticos.

SEGUNDA. Lo dispuesto en el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, es anticonstitucional, antijurídico, inequitativo y violatorio de varios principios jurídicos, v. gr., lo que es primero en tiempo, es primero en

derecho, de legalidad, de Sentencia Definitiva y Cosa Juzgada, e impide el cumplimiento y Ejecución de una Orden Judicial, y hace nugatoria la acción del órgano jurisdiccional que las haya dictado, previo un procedimiento judicial; y, nugatorio ese mismo procedimiento así como los derechos reconocidos a la parte vencedora en el litigio correspondiente y sobre todo y así lo ha demostrado la experiencia, ha dado lugar a serios abusos por parte de líderes sindicales deshonestos que, coludidos con patrones de igual calaña, con base a esta disposición, comenten fraudes en contra de terceros a la relación laboral, que tienen algún derecho aún prioritario en contra del patrón o de la empresa o establecimiento o de sus bienes ; y peor aún, este precepto, hace nugatoria la impartición de justicia, entendiendo que el término NUGATORIO significa, Frustrante. Frustrar. Impedir lo que se deseaba, no llevar a cabo una decisión, pues, de su contenido, se desprende a pesar de que en algún juicio anterior al emplazamiento aludido, en el que ya se haya dictado Sentencia Definitiva y haya, incluso, causado Ejecutoria, no se pueda cumplimentar o Ejecutar porque el patrón, sabedor de lo anterior, normalmente, mediante "una lana" como suele decirse, con el Secretario General del Sindicato de su Empresa, "maquinan y prefabricar" alguna causa para emplazarlo a huelga y con eso, es suficiente para que aquel juicio no se pueda cumplimentar conforme a la Sentencia Definitiva que en él se dicte, a pesar de que, como ya dije con antelación, tenga valor de Cosa Juzgada, por lo que considero debe ser Reformado, para quedar como sigue:

Artículo 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, sólo podrá ejecutarse SENTENCIA EJECUTORIADA y practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento y secuestrar bienes del local en que se

encuentren instalados, QUE HAYA SIDO DICTADA U ORDENADOS CUANDO MENOS CON TRES DÍAS DE ANTICIPACIÓN, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.
- II. Créditos de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón, tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo de la Vivienda de los Trabajadores; y
- IV. Los demás créditos fiscales.

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

Asimismo, considero que el artículo 926, deberá ser reformado como sigue:

Artículo 926. "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una Audiencia de Conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación de la huelga. Esta audiencia, ASÍ COMO EL ESTALLAMIENTO DE HUELGA, sólo podrán diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez".

FIN.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO, MARTÍN. Enciclopedia del Idioma Siglos XII al XX, Etimológico, Tecnológico, Regional e Hispanoamericano. Editorial Aguilar. México.
2. ÁLVAREZ, MANUEL. Derecho Obrero. Editorial Madrid.
3. BECERRA BAUTISTA, JOSÉ. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Ciencias Jurídicas de la U.N.A.M. México, 1984.
4. CHIOVENDA, JOSÉ. Principios de Derecho Procesal Civil, Edición 1980, Editorial Cárdenas Editor.
5. DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1976.
6. DE LA CUEVA, MARIO. DR. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México.
7. GARCÍA ALFONSO MANUEL. Curso del Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel, España.
8. GALLART FOLCH, ALEJANDRO. Derecho Español del Trabajo. Editorial Labor. Barcelona, España.
9. GRACIDAS L. CARLOS. Esencia imperativa del artículo 123. Unión Linotipográfica de la República Mexicana. México.
10. GUERRERO, EUQUERIO, Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Cuarta Edición, México, 1970.
11. PALLARES, EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición corregida y aumentada. Editorial Porrúa, S.A.
12. PIZARRO SUÁREZ, NICOLÁS. La Huelga en el Derecho Mexicano. Ediciones Insignia. México, D.F., 1938.
13. PORRAS LÓPEZ, ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial José M. Cajica Jr., S.A., Puebla.

14. PORRAS LÓPEZ, ARMANDO. La Nueva Ley Federal del Trabajo. Textos Universitarios, S.A. México.
15. RABASA O., EMILIO. Mexicano esta es tu Constitución. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. XLVII Legislatura. México.
16. TRUEBA URBINA, ALBERTO. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México.
17. TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa, México, 1972.
18. TRUEBA URBINA, ALBERTO. Evolución de la Huelga. Primera Edición. Ediciones Botas, México. 1950.
19. VALENZUELA, ARTURO. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial José M. Cajica. México.

LEGISLACIÓN

20. CLIMENT BELTRÁN, JUAN. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge, México, 1995.
21. Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República: 1981.
22. Condiciones Generales de Trabajo y Reglamento de Escalafón de las Dependencias de la Administración Pública Federal. México.
23. TREJO GUERRERO, GABINO. Código de Procedimientos Civiles para el D. F.- De la Justicia de Paz. Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común del D.F. Reformas sobre Arrendamiento. Editorial Sista. México, 1996. (Comentado).
24. TRUEBA URBINA, ALBERTO. Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
25. TRUEBA URBINA, ALBERTO; TRUEBA BARRERA, JORGE. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. Editorial Porrúa, S.A., México, 1981. (Comentada).
26. TRUEBA URBINA, ALBERTO; TRUEBA BARRERA, JORGE. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Edición Actualizada por el Lic. Guillermo Álvarez del Castillo Vargas. Editorial Porrúa, S.A. de C.V.

OTRAS FUENTES

27. BURGOA O., IGNACIO. Diccionario de Derecho Constitucional. Garantías y Amparo. Editorial Porrúa. Primera Edición. 1984.
28. CATHERIN, VÍCTOR, S. J. Filosofía del Derecho. El Derecho Natural y el Positivo. Hijos de Reus, Editores. Madrid, España.
29. CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Bibliografía Omeba. Argentina – México. Editorial Biblográfica Argentina, 1964. Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1982.
30. DEL CASTILLO, EFRAÍN RAÚL. Sindicalismo: Factor de Poder Político. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1984.
31. GARCÍA Pelayo Y GROSS RAMÓN. Pequeño Diccionario Larousse Ilustrado. Ediciones Larousse. Madrid, España, 1994.
32. Instituto de Ciencias Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, México, 1991.
33. LÓPEZ PORTILLO Y ROJAS, JOSÉ. Narrativa Selecta. Ediciones Oasis. México, 1980.

