

878509

**UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO**

**ESCUELA DE DERECHO**

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**



**"NECESIDAD DE MODIFICAR LOS ARTS. 448 Y 902 DE LA  
LEY FEDERAL DE TRABAJO RELATIVOS A LA SUSPENSIÓN  
DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA  
ECONOMICA POR EL EJERCICIO DEL DERECHO DE  
HUELGA."**

**T E S I S**

**QUE, PARA OBTENER EL TITULO DE:**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**MARIO NAVA MONDRAGON**

**ASESOR DE TESIS: LIC. MARIA DE LOURDES JIMENEZ RICARDEZ**

**NAUCALPAN DE JUAREZ. ESTADO DE MEXICO - - 2003 - -**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## AGRADECIMIENTOS

TRON CON --  
FALLA DE ORIGEN

**A MI PADRE, MARIO NAVA MIRANDA:**

Eres el hombre más importante en mi vida, y desde pequeño has sido para mí un hombre grande y maravilloso al que siempre he admirado, tu fortaleza me ha enseñado que siempre hay que luchar contra las adversidades que encontremos en la vida y no dejar que nos afecten ya que solo así se pueden lograr cosas importantes.

Gracias por guiar mi vida, tus enseñanzas han hecho de mí lo que hoy soy, espero que te sientas orgulloso de mí, como siempre lo he estado de ti. Gracias por el esfuerzo que realizaste para que lograra terminar mi carrera profesional, que es mi mejor herencia.

Te admiro, te respeto, y sobre todo Te Amo.

TESIS CON  
FOLIA DE ORIGEN

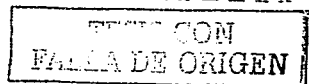
**A MI MADRE, MA. DE LOURDES MONDRAGÓN  
REYES**

La persona más maravillosa del mundo, una mujer excepcional que me ha brindado un gran cariño desde pequeño, has sabido ser la mejor madre, la mejor amiga y la mejor confidente, me has hecho ver la vida de una forma que jamás cambiaría por nada y es imposible concebir mi vida si no es contigo a mi lado.

Gracias por ser mi mayor motivación, el terminar mi carrera es un logro que comparto contigo por que siempre has estado al pendiente de mí, apoyándome incondicionalmente.

Todos los valores que me has inculcado a lo largo de mi vida han hecho que me desarrolle como persona, todo lo que soy te lo debo a ti, y mi mayor satisfacción es el que te sientas orgullosa de mí.

Gracias por todo, Te Amo más que a nada en el mundo.



**A MI MAMA GRANDE:** Usted fue la persona que me recibíó cuando llegue al mundo, y desde entonces me ha cuidado y querido demasiado, nunca podré terminar de agradecerle lo que ha hecho por mí, la admiro por ser la gran guía y pilar de nuestra familia. Gracias por darte la vida a mi mama, que es la persona que más amo en el mundo. La Quiero Mucho.

**A MI HERMANO MAURICIO:** Te agradezco el cariño que me has dado desde que era niño, has sido en mi vida una persona muy especial, a la que siempre he admirado y querido. Gracias por darme la oportunidad de ser tío de Joseph y Mauricio, a los cuáles quiero profundamente.

**A MI HERMANO ALEJANDRO:** Has sido un gran apoyo, siempre me has impulsado a crecer como persona. me has brindado de la manera mas sincera tu cariño y no tengo palabras para agradeceréte. Agradezco a Dios haberte puesto en mi camino. Te quiero mucho.

**A MI TÍO, PEDRO NAVA BARRERA:** Ha sido un gran apoyo para mí, sus consejos y su cariño han sido muy importantes en mi vida, es una gran persona, lo admiro y lo quiero mucho, siempre le doy gracias a Dios por haberlo puesto en mi camino.

**A MIS TIOS: BEATRIZ, JESÚS y ANGELES MONDRAGÓN REYES,** por siempre demostrarme su cariño, y me siento orgulloso de pertenecer a una familia como la nuestra, donde existe unidad, apoyo y un gran cariño, los quiero mucho y así mismo agradezco a todos mis Tíos, Tías, Primos y primas que siempre han estado a mi lado.

**A MI NOVIA, MARIANA TOLEDO BERMUDEZ:** A lo largo del tiempo que hemos compartido has traído a mi vida una felicidad muy especial, eres una mujer que me ha dado más de lo que pudiera pensar, eres el complemento perfecto a mi vida y espero compartir el resto de ella contigo. Te Amo Demasiado.

TRABAJO CON  
FALLA DE ORIGEN

**A MAURICIO ARROYO SAMANO Y MIGUEL ANGEL PEREZ CRUZ**

Hicieron que la universidad y ustedes se convirtieran en una parte muy importante de mi vida, compartimos grandes momentos en ella que no hubieran sido lo mismo sin ustedes. Gracias por todo el apoyo y cariño que me han demostrado, recuerden que más que amigos somos hermanos, y así será por siempre. Los quiero mucho.

**A FABIOLA SEGURA MUÑOZ,** Gracias por ser una gran amiga, compartimos grandes momentos que hicieron nuestra amistad algo especial, Te quiero mucho.

**A mis Amigos:** Norma Alcalá, Marcela Moreno, David Favela, Mauricio Isunza, Eduardo Ramírez, Jorge Cu, Jesús Porcayo, Alejandro Picazo, Fernanda Toledo, Ma. Elena, Dimphna, Luis López, por compartir momentos de mi vida.

**AL LICENCIADO ADALBERTO LOPEZ RUISECO,** Por su gran apoyo y amistad que me brindo a lo largo de mi carrera, siempre con mucho respeto y demostrando una gran dedicación en su trabajo. Gracias por compartir mi carrera Profesional, ha sido un honor tenerlo como mi Maestro y Director.

**A LA LICENCIADA MA. DE LOURDES JIMENEZ RICARDEZ,** por su gran apoyo a la realización de este trabajo, sin su ayuda esto no hubiera sido posible. Gracias por sus enseñanzas, la admiro por su profesionalismo y empeño que siempre demuestra.

**A LA LICENCIADA LILIANA OROZCO:** por su valiosa ayuda en la decisión de este tema, y su comienzo.

**A Las Licenciadas:** ALICIA VALVERDE, EBEL GIFFARD, y al Licenciado AGUSTÍN LEÑERO BORES, por compartir sus conocimientos y amistad conmigo a lo largo de mi carrera, son unos grandes maestros, a los cuales valoro y respeto.

TRABAJO CON  
FALLA DE ORIGEN

**"NECESIDAD DE MODIFICAR LOS ARTS. 448 Y 902 DE LA LEY  
FEDERAL DE TRABAJO RELATIVOS A LA SUSPENSIÓN DE LOS  
CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA POR EL  
EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA."**

**Introducción.....I**

**CAPITULO I.- Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo**

- 1.1 En Europa.....Pág. 1**
  - 1.1.1 Elementos Fundamentales que Propiciaron el Surgimiento y Avance del Derecho del Trabajo..... Pág. 2**
  - 1.1.2 Épocas Heroicas y de Tolerancia del Derecho del Trabajo.....Pág. 5**
  - 1.1.3 Revoluciones Europeas de la Mitad del Siglo XIX.....Pág. 7**
- 1.2 El Derecho del Trabajo en el Siglo XX.....Pág. 9**

**CAPITULO II.- Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo en México.**

- 2.1 Precolonia.....Pág. 10**
- 2.2 Nueva España.....Pág. 13**
- 2.3 Independencia.....Pág. 21**
- 2.4 Constitución 1857.....Pág. 24**
- 2.5 Revolución.....Pág. 27**

**CAPITULO III.- Evolución del Marco Normativo del Derecho del Trabajo**

- 3.1 El artículo 123 en la constitución de 1917.....Pág. 30**

SEÑAL CON  
FALLA DE ORIGEN



3.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	Pág. 36
3.3 Ley Federal del Trabajo de 1970 y sus Reformas de 1980.....	Pág. 37

**CAPITULO IV.- Sindicalismo en México.**

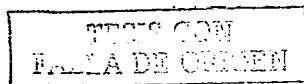
4.1 Antecedentes.....	Pág. 40
4.2 Huelgas Cananea y Río Blanco.....	Pág. 44
4.3 Casa Obrero Mundial.....	Pág. 46
4.4 C.R.O.M, C.T.M Y C.R.O.C.....	Pág. 48

**CAPITULO V.- Derecho del Trabajo**

5.1 Derecho Individual del Trabajo.....	Pág. 52
5.2 Derecho Colectivo de Trabajo.....	Pág. 53
5.3 Derecho Procesal del Trabajo.....	Pág. 53

**CAPITULO VI.- Sujetos de las relaciones colectivas de trabajo.**

<b>6.1</b> Trabajadores y sindicatos	
6.1.1 Definición de Trabajadores y Sindicato.....	Pág. 54
6.1.2 Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	Pág. 62
6.1.3 Formación y estructura de los sindicatos.....	Pág. 66
<b>6.2</b> El patrón y las empresas.	
6.2.1 Definición y Obligaciones de los patrones.....	Pág. 72
6.2.2 Sindicatos Patronales.....	Pág. 76
6.2.3 Generalidades de la empresa.....	Pág. 80



6.2.4	Elementos de la empresa.....	Pág. 82
<b>6.3</b>	<b>Juntas de Conciliación y Arbitraje</b>	
6.3.1	Generalidades.....	Pág. 83
<b>6.4</b>	<b>Contrato Colectivo de Trabajo</b>	
6.4.1	Definición.....	Pág. 86
6.4.2	Características y Análisis del Contrato Colectivo de Trabajo.....	Pág. 87
<b>6.5</b>	<b>Contrato Ley</b>	
6.5.1	Definición.....	Pág. 92
6.5.2	Generalidades del Contrato Ley.....	Pág. 93

**CAPITULO VII.- Análisis del Derecho de Huelga.**

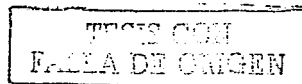
7.1	Concepto y Objetivos de la Huelga.....	Pág. 96
7.2	Tipos de Huelga.....	Pág. 99
7.3	Análisis del Procedimiento de Huelga.....	Pág. 100

**CAPÍTULO VIII.- Análisis de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**

8.1	Concepto.....	Pág. 118
8.2	Análisis del Procedimiento de los Conflictos de Naturaleza Económica.....	Pág. 120

**CAPÍTULO IX.- Artículo 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo**

9.1	Análisis del texto de los Art. 448 y 902 de la LFT.....	Pág. 125
-----	---	----------



9.2 Inseguridad Jurídica y Estado de Indefensión que provoca la aplicación de lo dispuesto en los artículos 448 y 902 de la LFT a las empresas.....Pág. 127

**CAPÍTULO X.- Conclusiones y Aportaciones.....Pág. 132**

Bibliografía.....Pág. 139

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **INTRODUCCIÓN**

A través de la Historia de nuestro país existieron pugnas entre la clase trabajadora y la clase patronal, que han llevado a crear una legislación tan importante como la Ley Federal del Trabajo antecedida por el artículo 123 Constitucional.

Pero el camino no fue nada sencillo, se presentaron figuras como esclavitud, que era un total abuso del hombre, ejercida por aquellos que eran poderosos y que dirigían la vida de las personas que trabajaban para ellos sin dar condiciones mínimas que por su propia naturaleza el hombre tiene derecho, eran explotados de una manera brutal. Después surgieron diversas figuras como la encomienda mediante la cual los colonizadores españoles explotaban a los antiguos mexicanos.

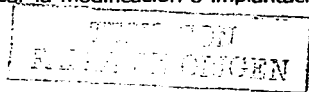
Y así fue avanzando el poder de aquellos empleadores corruptos, reprimiendo en conjunto con los gobernantes a aquellos que fueran inconformes y que buscaran el reconocimiento de sus derechos. Tal represión y explotación llevó a la clase trabajadora a organizarse y buscar la reivindicación de sus condiciones y derechos inherentes a la prestación de un trabajo.

El mayor triunfo de la clase trabajadora se dio con el establecimiento del artículo 123 Constitucional en la Constitución de 1917, esta última teniendo como espíritu jurídico el de la equidad y la justicia real, que debe prevalecer en sus leyes reglamentarias, para el logro de la aplicación del derecho conforme a los lineamientos y directrices establecidos en ella.

Después con el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo se busco el lograr un equilibrio entre la clase trabajadora y la clase patronal, regulando de manera estricta sus derechos y obligaciones dentro de la relación de trabajo existente entre ellos, es claro que con la evolución de dicha ley, mediante reformas realizadas a la misma, se ha sobreprotegido en cierta manera a la clase trabajadora, en perjuicio de la clase patronal.

La clase patronal mediante la creación de empresas o fuentes de trabajo, genera empleos que apoyan el desarrollo de las personas que trabajan en ella, son entidades que tienen un gran valor social y que contribuyen al desarrollo nacional, por lo que en la legislación laboral, se perdido los principios de equidad y justicia real que deben prevalecer, para lograr una plena igualdad de derechos y obligaciones, sin afectar a ninguna de las partes que son regulados por ella.

Por lo antes expuesto, considero que los artículos 448 y 902 de la ley federal del trabajo, van en contra de dicha equidad y justicia real que deben ser la finalidad principal de las leyes de nuestro país, ya que limita a los patrones en la búsqueda de prosperidad y desarrollo de sus empresas, además de que constituyen un factor de inseguridad para las empresas mexicanas, ya que de la aplicación de dichos artículos, el derecho de las empresas de buscar la modificación o implantación de



nuevas condiciones de trabajo, y en su caso la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, con la finalidad de mantener abierta la fuente de trabajo y con ello la seguridad de sus trabajadores, o la búsqueda de un acuerdo equilibrado para terminar la relación colectiva sin afectar en gran manera a las partes, se ve coartado ya que al aplicar la suspensión de los conflictos colectivos de naturaleza económica mediante el ejercicio del derecho de huelga, la empresa ve afectado su derecho y por sí fuera poco se genera la posibilidad de una huelga que puede tener serias consecuencias para la empresa.

Es conveniente señalar que dichos artículos pueden ser utilizados como medio de presión por parte de los trabajadores y sus líderes, a los patrones y con esto evitar que se lleven a cabo medidas, que busquen la seguridad de la fuente de trabajo.

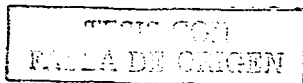
Así pues, en el Capítulo I de este trabajo, se señalan de manera breve los antecedentes del derecho del trabajo y las relaciones de trabajo, que se dieron en Europa, continente de gran importancia para el surgimiento del derecho del trabajo, ya que fue donde se originó la Revolución Industrial, acontecimiento que influyó de manera decisiva en el surgimiento del derecho del trabajo.

El Capítulo II de esta tesis analiza la evolución que se dio en nuestro país dentro del ámbito laboral, abordando los antecedentes históricos desde la época anterior a la colonización de México por los Españoles, hasta la época de la Revolución Mexicana, importantes dentro de la historia de nuestro país y que influyeron en el desarrollo de la idea de regulación del trabajo en nuestro país.

En el capítulo III se analiza y expone de manera precisa el marco normativo del derecho del trabajo en nuestro país, derivado de la Constitución de 1917 y su artículo 123, haciendo referencia a las leyes reglamentarias de dicho artículo, y el proceso de creación de las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970, respectivamente, en las cuales de manera amplia se regula todo lo referente al Derecho del Trabajo.

En el Capítulo IV se expone una figura importante dentro del derecho del trabajo, que es el Sindicalismo, exponiendo sus antecedentes históricos en México y el mundo, así como las huelgas de Río Blanco y Cananea que motivaron su fortalecimiento. Además se analizan a las Centrales Obreras que han gozado de poder y representatividad, a través de sus agremiados y que son la C.T.M, la C.R.O.M y la C.R.O.C.

En el Capítulo V se analiza de manera breve el concepto del Derecho del Trabajo, así como su clasificación en Derecho Individual del Trabajo, Derecho colectivo del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, para dar un panorama de donde se



encuadra el tema fundamental de esta tesis, siendo en el Derecho Colectivo y Procesal su relación fundamental.

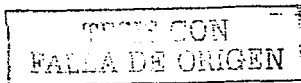
El capítulo VI es muy importante para este trabajo, ya que en él, se hace referencia a todas las figuras que intervienen en el Derecho colectivo de Trabajo, como son los trabajadores, sindicatos, empresas, patronos, las Juntas de Conciliación y arbitraje, el contrato colectivo de trabajo y contrato ley, y de todos estas figuras se desprenden el derecho de huelga y los conflictos de naturaleza económica, que son parte medular de este trabajo.

En el capítulo VII, referente al análisis del Derecho de Huelga se establece su concepto, tipos y procedimiento, ya que representa una de las partes fundamentales que motivaron la realización de esta tesis, ya que mediante el ejercicio de este importante derecho se desprende la suspensión de los conflictos colectivos de naturaleza económica, según lo establecido en los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, y que va en contra del espíritu de equidad que pretende nuestra Constitución.

En el capítulo VIII se analiza todo lo referente a los conflictos colectivos de naturaleza económica, para lograr conocer su procedimiento y entender porque es una protección para las empresas, y la intervención activa de la autoridad jurisdiccional en el Derecho laboral, que son Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el capítulo IX se trata concretamente de analizar el texto de los artículos 448 y 902 de la ley Federal del Trabajo, para demostrar la igualdad de su contenido, y sobre todo para establecer la afectación que se hace a las empresas suspendiendo la tramitación del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, por el ejercicio del derecho de huelga, provocando inseguridad jurídica y estado de indefensión a las empresas y patronos mexicanos, así mismo se proponen medidas que podrían ser importantes para lograr una verdadera igualdad de derechos entre las partes que intervienen en las relaciones colectivas de trabajo.

Una vez establecidos los aspectos históricos, teóricos y conceptuales, necesarios para analizar la necesidad de modificar los arts. 448 y 902 de la ley federal de trabajo, se exponen en el Capítulo X, las conclusiones y aportaciones, las cuales considero importante atender y adecuar en la ley, para que así exista igualdad en las relaciones entre trabajadores y patronos, fortaleciendo y protegiendo la fuente de trabajo, tan importante para el desarrollo social y económico de México, ante la difícil situación que enfrenta en nuestros días la planta productiva de nuestro país.



## **CAPITULO I**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

#### **1.1 EN EUROPA**

En épocas anteriores diversas personalidades analizaron el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres y señalaron a la propiedad privada como la causa de todos los males que sufrían los humanos, además su creación es el criterio que distingue la pre-historia de la historia.

Carlos Marx vio el problema con mayor claridad y llegó en cierto momento a la conclusión de que la propiedad privada, dividió a los hombres en dos tipos; aquellos propietarios de tierras y en aquellos que no contaban con tierras y como consecuencia se formaron dos clases sociales creando entre ellas oposición y por ende se produjo la lucha de clases.

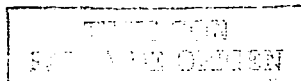
Del análisis de lo anterior llegó a la conclusión de que la lucha de las clases es la ley de la historia, lo que quiere decir que en el curso de los siglos, los hombres han luchado por apropiarse de la tierra, de los bienes y por organizar su sistema defensivo.

La lucha de clases es la ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuencia natural que es la explotación del hombre sobre el hombre; pero esta lucha se manifiesta principalmente de 2 maneras; una es la era de la lucha latente, la cual es explotada cuando la vida de los hombres llega a ser inferior a la vida de los animales de carga; y la otra es la lucha del proletariado que llevó a cabo de manera consciente y elaborada para lograr un fin, que resultaría en beneficio de todos, esta lucha fue iniciada en la Revolución Francesa.

Dentro de su manifiesto comunista el cual realizó conjuntamente con Federico Engels, se trataba abiertamente el fenómeno de la lucha de clases vinculado con la Revolución Industrial y el capitalismo.

Pues bien, debemos establecer que uno de los episodios más dramáticos que tuvieron lugar en la lucha de clases, es la historia del derecho del trabajo, debido a la necesidad de reivindicar los derechos fundamentales de los humanos, es decir, la lucha que han enfrentado los mismos para lograr la liberación, respeto y el derecho a un trabajo digno.

En esa época la burguesía disponía de elementos para defenderse de cualquier intento de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre



el trabajo y el capital, unos de naturaleza teórica, y otros derivados de la fuerza del poder político.

Entre los de naturaleza teórica se encontraban: los postulados del liberalismo económico y político que prohibían cualquier intervencionismo en los problemas de la economía; por otra parte la burguesía, había logrado elevar el principio de la libertad de industria a la categoría de los derechos naturales del hombre, por lo que el Estado ni los particulares podían ejecutar acto alguno que pudiera vulnerarlo; además el derecho civil hacía imposible cualquier presión sobre una persona para la celebración de un acto jurídico de la trascendencia de un arrendamiento de servicios.

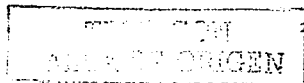
En cuanto a los elementos de la fuerza del poder político encontramos el poder del Estado, el cual Engels lo definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

El derecho del trabajo tuvo que romper el pensamiento individualista y liberal a fin de imponerse a la burguesía y a su Estado. Tuvo que luchar con las armas que le permitían el Estado y el derecho pero usó también otras consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga. Fue una batalla que persiguió fundamentalmente 3 metas; las libertades sindicales, la negociación y contratación colectivas y de huelga; un derecho individual del trabajo que propiciara un mínimo de justicia social y una presión social que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo.

### **1.1.1 ELEMENTOS FUNDAMENTALES QUE PROPICIARON EL SURGIMIENTO Y AVANCE DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Fueron varios los elementos que propiciaron que la lucha iniciara:

Unos de los primeros factores, y que Marx puso de relieve como uno de los principales efectos de la revolución industrial la cual se estima que se inició en el año de 1960, es que este fenómeno no puede entenderse solamente como económico, ya que los cambios que trajo consigo no solo afectaron a la industria sino que tuvo una repercusión en el ámbito social e intelectual. La revolución industrial originó la concentración de muchos obreros en un solo lugar, con lo cual se establecía una gran diferencia con los talleres artesanales que existían anterior a esa época, esta concentración se llevó a cabo por la necesidad que tenían las industrias en ese tiempo de producir a gran escala, con lo cual se presento la comunicación constante entre los mismos obreros y fueron estas nuevas circunstancias que trajeron a la memoria de los trabajadores la idea de unirse para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios.





Así mismo al necesitar las industrias una producción a gran escala fue necesario el aumentar la jornada de trabajo, lo cual se hizo de manera exagerada, lo cual terminó la costumbre que existía en los gremios de no trabajar después de la puesta del sol, el mismo tratamiento se dio a las mujeres y niños, sin la remuneración debida ya que realizaban trabajo igual al de los hombres pero con un salario inferior, por lo que la mano de obra representada por jóvenes y niños rea utilizada preferentemente.

El segundo de los elementos fue la aparición y el crecimiento del movimiento obrero. Desde el principio el movimiento obrero entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo que era la burguesía y su cómplice que era el Estado, sino que debían unirse para lograr ser un ente importante que lograra ser respetado, es así como la batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo; uno inmediato, que era la conquista de los baluartes que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicación y de huelga, y la toma de estos baluartes los llevaría a la finalidad mediata que era la lucha para imponer a la burguesía la negociación y contrataciones colectivas de las condiciones de prestación de servicios; es decir un verdadero reconocimiento a la clase trabajadora, obteniendo el derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo, defendiendo sus ideas y manifestando sus puntos de vista, haciendo a un lado la imposición.

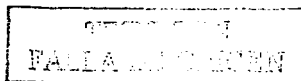
El tercer elemento es la participación más activa del pensamiento, una especie de rebelión del pensamiento, pues vinieron los escritores y polemistas de los más diversos sectores y de pueblos distintos, de la clase media en su mayoría y sustentaron ideas diferentes, pero poseían una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era necesaria la modificación el sistema humano de la propiedad privada y transformar el orden económico:

a) Un primer grupo de pensadores estuvo formado por los expositores de las doctrinas llamadas el Socialismo utópico y el socialismo racionalista, cuyos principales expositores fueron Carlos Marx y Federico Engels. Los cuales tuvieron representantes en otros países como Inglaterra y Francia, los cuales desarrollaron puntos importantes del trabajo.

En cuanto a Inglaterra el representante del socialismo utópico fue Roberto Owen, siendo el de mayor influencia de esta corriente y que gracias a sus ideas se desarrollo el movimiento cooperativista y se fundó la primera organización sindical de Europa y América, la cual tenía el nombre de "la Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros" la cual tuvo su mayor grandeza y su desplome en el año de 1834.

Dentro de esta corriente deben destacarse también a los representantes en Francia, los más importantes fueron Fourier, Saint-Simón, Cabet y Sismondi.

Francois Fourier, defendió que el trabajo fuera agradable a los hombres, propuso que ningún trabajador desempeñara una sola actividad, sino que fuera



multifuncional para así evitar la monotonía en el desempeño de sus funciones, inclusive propuso que cada quien eligiera libremente el trabajo que quisiera desempeñar, lo cual propiciaba que nadie desempeñara actividades desagradables, como consecuencia lo tendrían que llevar a cabo los niños por su afinidad al ensuciarse y formar grupos.

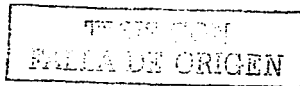
Su idea fundamental fue la creación de comunidades de trabajo, las cuales debían organizarse en comunidades libres para la producción de bienes adecuados a las necesidades de los hombres. La tesis de Fourier fue ignorada durante su vida, aunque a su muerte tuvo partidarios.

Henry de Rouvroy, conde de Saint Simón para algunos no puede ser considerado en rigor como socialista, dentro de sus ideas manifestó que la sociedad tenía que organizarse para lograr el bienestar de los pobres, aunque con desconfianza del gobierno popular, que él consideraba el gobierno de la ignorancia sobre el del saber. Sostenía que los industriales serían los tutores de los pobres, por su carácter de dirigentes de la nueva sociedad, defendiendo su capacidad de compra, logrando con esto mejorar su nivel de bienestar. Propuso la unión de las clases industriales, incluyendo a los trabajadores y a los dueños de la riqueza, en contra de aquellos ociosos, dentro de los cuales consideraba a la nobleza.

Etienne Cabet es considerado por aquellos que siguieron sus ideas como el primer comunista de la historia, al manifestarse partidario de la completa socialización de los medios de producción y de una forma de vida comunista. Es decir que todas las actividades principales estaban en manos del Estado, respetándose la igualdad y el voto popular, así como se establecían planes de producción. Para lograr terminar con el capitalismo, el estado fijaría los salarios mínimos, para evitar que se logran beneficios mediante la explotación privada del trabajo. También propuso que el Estado fuera el encargado de la habitación barata, la educación y de proporcionar trabajo a todos. Su pensamiento era radical, sin que esto afectara su idea contraria a la revolución, sino que se inclinaba por que la nueva sociedad se formara por el razonamiento y convicción, sin el uso de la fuerza.

Jean Charles Simonde de Sismondi aunque nació en Ginebra, tenía origen francés por lo que es ubicado dentro del socialismo utópico francés; defendió la idea de un socialismo humanista, en el cual la intervención del Estado podría garantizar al trabajador un salario suficiente y un mínimo de seguridad social. Mantuvo en su ideología la convicción de aceptar medidas concretas para una regulación de las relaciones de trabajo, como la protección a los niños, la limitación de la jornada, pensiones de vejez e invalidez y libertad de coalición.<sup>(1)</sup>

(1) DE BUEN L Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa. Undécima Edición, México, 1998, Págs. 147-159.



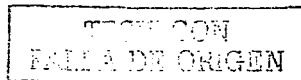
### **1.1.2 EPOCAS HEROICAS Y DE TOLERANCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Debido a la industrialización los campesinos, mujeres, niños e inclusive los artesanos, que fueron afectados por la libre competencia, se concentraron en los centros urbanos para concurrir al mercado del trabajo; la legislación laboral se encontraba repartida en varios ordenamientos jurídicos, como el contrato de trabajo en el derecho civil. Por lo anterior tuvo lugar en Francia la promulgación de un ordenamiento conocido como el decreto de Allard, en el cual se reconocía la libertad de industria y comercio, pero se daba también una represión a los fundamentos del derecho del trabajo, ya que en su contenido mencionaba que no existía diferencia alguna entre el trabajo humano y una mercancía cualquiera. La anterior legislación liberal fue complementada con la llamada Ley el Chapelier, en el año de 1791, en la cual se terminó con el régimen corporativo, prohibiéndose la formación de asociaciones profesionales o económicas, tales como los sindicatos. El sistema jurídico, por ende reprimió el movimiento obrero francés al integrarse a la ley mencionada, el Código Penal y el Código Civil.

La represión fue en aumento debido a los abusos de los grandes capitales al minimizar las condiciones para la contratación de los servicios, al sustituir además el empleo de los adultos por el de mujeres y niños provocando una indignación entre los asalariados y como consecuencia desencadenó un intolerable movimiento obrero. Esto último representa el surgimiento del sindicalismo, que se ocupó de los graves problemas del movimiento obrero realizándolo con gran eficacia, emergiendo como teoría y táctica de la resistencia obrera. De esta forma los trabajadores lograron la tolerancia de su libertad sindical.

La primera mitad del siglo XIX integra lo que se llama la Época Heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, una denominación que va aparejada con la lucha sindical, pero pertenece también al derecho de trabajo, ya que se luchaba por las ideas contenidas en él, debido a que su finalidad primordial es la libertad sindical, el derecho de huelga, negociación y contratación colectiva.

La lucha tuvo a Inglaterra como punto de partida al ser la cuna de la revolución industrial y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas, el primer intento fue en 1824 a través de Francis Place, con el auxilio del Partido Radical en la Cámara de los Comunes, el cual logró que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de ordenamientos anteriores, en los cuales se reprimía la formación de sindicatos, asociaciones económicas; por lo que se logró el reconocimiento de los mismos, aunque dicha ley fue revocada al año siguiente, sustentando esta acción en el estallamiento de varias huelgas, pero creó un antecedente.



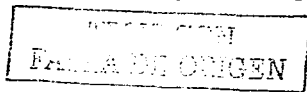
Poco después, en la primera acción democrático- revolucionaria de los trabajadores, conocida como La Guerra Cartista, movimiento que tuvo como finalidad el lograr la reivindicación social de los obreros de la época, su nombre se debe a un documento llamado "las Cartas del Pueblo", el cual fue redactado por un grupo de obreros de Londres que fueron asesorados por algunos miembros del parlamento de pensamiento radical, se trató de una carta-petición en la que solicitaban del parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajo hablar en esa tribuna, inspirados en el pensamiento de Roberto Owen, iniciaron una marcha hacia Londres que fue disuelta por la policía y el ejército.

En los finales de la Época Heroica tuvieron lugar dos grandes acontecimientos, que provocaron el tránsito a la era de la Tolerancia y que fue la entrada del Marxismo a la lucha de clases sociales como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones a mediados del siglo XIX.

En el mes de Febrero de 1848 se publicó en Londres el Manifiesto Comunista, este libro contiene un lenguaje claro y sencillo, a alcance de las grandes masas trabajadoras y se compone de numerosos principios e ideas: en primer término, la explicación materialista de la historia, de la que fluye la Ley fundamental de la lucha de clases, en segundo término la tesis del sistema de propiedad privada, en el que se sostenía que la contradicción de las clases sociales es inevitable; en tercer término la teoría de la revolución, que enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo; en cuarto la visión de la sociedad socialista del futuro, donde desaparecería la propiedad privada sobre los instrumentos de producción y explotación del hombre; y en quinto término, la idea en que esa misma sociedad del mañana moriría el Estado, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio.

La época heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse una fecha, porque varía de lugar en lugar, pues mientras el Parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia esperó hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas; la evolución alemana fue más compleja, ya que si bien algunos estados levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859, fue en el año de 1872 cuando una ley generalizó las libertades.

Después de la época heroica surge la época de la tolerancia en la cual los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su



reconocimiento legal como personas jurídicas, fueron asociaciones de hecho, razón por lo que los empresarios no estaban obligados a negociar o a contratar colectivamente las condiciones de trabajo.

Los trabajadores podían suspender su trabajo pero no podían paralizar las actividades de la empresa, sino, la ley y la fuerza pública acudían a auxiliar al patrón a fin de que pudiera contratar a nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación.

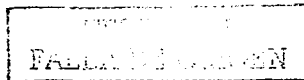
Por otra parte, aunque la huelga dejó de constituir un delito, era considerado por el derecho civil como un ilícito, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para dejar rescindidos los contratos de arrendamientos de servicio en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.

### **1.1.3 REVOLUCIONES EUROPEAS DE LA MITAD DEL SIGLO XIX.**

Se caracteriza esta época por la adopción que hizo el Estado de medidas de tipo asistencial, generalmente aisladas y cuya finalidad era proteger a los menores de trabajar y reducir la jornada de trabajo.

La época que se considera los años de liberalismo puro, donde interviene la crítica socialista, esta empezó a llamar la atención y a conquistar a los gobernantes; y la miseria de los trabajadores fue de preocupación para los políticos, también la salud de los trabajadores, pues se decían que estaban sufriendo un grave daño, y lo que es más grave la utilización en las fábricas de las mujeres y niños. En año de 1814 el gobierno inglés ordenó una encuesta para conocer las condiciones de vida de los obreros, su resultado fue conmovedor; 15 y 16 horas de trabajo, salarios de hambre, tiendas de rayas, falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, carencia de ayuda en los casos de accidentes de trabajo, utilización de mujeres y niños en grandes proporciones, todo esto a cambio de salarios muy reducidos.

Como resultados de los movimientos de ideas y el despertar de las conciencias condujo a los informes mencionados en el párrafo anterior. Las posteriores leyes de Prusia tuvieron gran importancia, pues consiguieron un principio más humano en el tratamiento de los obreros: el 9 de Mayo de 1839 se expidió la primera ley de trabajo y le siguieron las leyes del 17 de enero de 1845, 9 de febrero de 1849 y el 16 de marzo de 1856. La expedición de las leyes sobre el trabajo se generalizó en la mayoría de los estados alemanes, prohibieron el trabajo a los niños menores de 8 y 10 años, especialmente en las minas y en la industria de lana, prohibieron el trabajo nocturno de los niños y jóvenes, ordenaron que se concediera a los niños el tiempo para que puedan ir a la escuela, se fijo el



domingo como día de descanso semanal, y previeron un principio de vigilancia de las condiciones de higiene en los centros de trabajo.

### LA REVOLUCIÓN ALEMANA

Durante esta época, poco se hizo en materia de trabajo, ya que ni siquiera se buscó la reivindicación obrera, lo que se explica por la tardía evolución del pueblo alemán en materia industrial y por la supervivencia del régimen feudal. En cambio la burguesía logró imponer los principios de la ley de Chapelier, las leyes de 1845 y 1854 en Prusia y las del 21 de mayo de 1860 y del 24 de junio de 1865 suprimiendo el régimen corporativista.

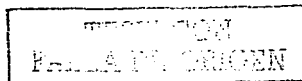
En 1863 se celebró en Lerpzing el congreso convocado por Lasalle que dió como fruto la formación de la asociación general de trabajadores alemanes y la eliminación de los antagonistas.

En 1876 ingresaron Marx y Engels a la asociación general de trabajadores alemanes: en 1869 se formó el partido obrero social demócrata; el 21 de junio de 1869 se dio la reglamentación del trabajo donde se procuró la protección del hombre y acabar con la explotación del hombre sobre el hombre y se prohibieron los sindicatos.

En mayo de 1875 se dio el programa de Gota, en donde se decía que sin el derecho de coalición no es posible la formación de fuertes organismos obreros y sin estos, la clase trabajadora, no puede ejercer influencia alguna en la marcha de los negocios públicos.

El 21 de octubre de 1878 se dio la ley antisocialista la cual prohibía las asociaciones que propagaban el derrocamiento del orden político y/o social existente.

Bismarck fue llamado el canciller de hierro, el cual se propuso hacer de Alemania una potencia mundial, fue un antisocialista que reprimió este movimiento durante su mandato, en el mismo las masas de trabajadores no podían mantenerse tranquilas y a petición de ellas se creó el seguro social el 17 de noviembre de 1881, en 1883 se crea el seguro de enfermedades, en 1884 el de accidentes que evito en teoría del riesgo profesional y en 1889 se creó el seguro de vejez e invalidez; lo cual fue una obra excepcional que ha permitido que el nombre de Bismarck se asocie de manera más positiva que negativa al desarrollo del derecho del trabajo, además impulsó un derecho de trabajo que fue la legislación más completa de Europa y fue el autor de la política social.



El 22 de mayo de 1918 se derogó en Alemania el artículo 153 de la ley de Bismarck creada en 1869, que consideraba como un delito la presión ejercida sobre los trabajadores para formar parte de una asociación.

El 12 de noviembre de 1918 se lanza una proclamación del consejo de comisarios del pueblo alemán, exponiendo ideas que inspiraban a la revolución, tres días después se reunieron las centrales de los trabajadores y los patrones y celebraron un convenio, reconociéndose la capacidad de los trabajadores y obligándose a sustituir los contratos individuales por contratos colectivos. A este acuerdo siguieron los decretos del 13 y del 23 de noviembre y el acuerdo del 23 de Diciembre, así como los acuerdos del 23 de Febrero y el 4 de Marzo de 1919, estos produjeron peticiones que meses después fueron aceptados en la constitución de weimar: por jornada máxima de 8 horas, ayuda a los desocupados, comités de trabajos y empleados, nuevos procedimientos de coalición, etc., el 22 de junio de 1919 se levantó la prohibición de formar asociaciones de trabajo.

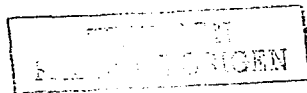
El 11 de agosto de 1919 se proclama la constitución alemana de Weimar. En estos documentos se dio una transformación colosal en el derecho del trabajo.

## **1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XX**

En los principios del siglo XX se dió la declaración de los derechos del trabajo, que fue objeto de persecución en Europa y comprendía las libertades sindicales, de negociación y contratación colectiva y de huelga, además los consejos de empresas y los económicos, que fueron adoptados en varias naciones, y cuya función consistía en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de empresas.

Hubo factores que hicieron que el derecho del trabajo se consolidara como la base del derecho social contemporáneo, dentro de los cuales son destacables, primero la conferencia de Berlín que tuvo lugar a principios del siglo XX, y segundo, la encíclica rerum novarum.

A raíz de los avances y cambios tecnológicos con que contamos actualmente, tomando en cuenta los movimientos tales como la Constitución mexicana, la constitución de weimar, las cartas sociales de tiempo de la posguerra, podemos decir que el derecho del trabajo pasó por una etapa en la que logró su cabal independencia y por ende su consolidación. Podemos establecer que el derecho del trabajo se consolido como tal en los principios del siglo XX, época en la cual logró que las figuras base de su contenido, se despegaran de ciertos conceptos mercantiles y civiles, como fue el



caso de los estatutos y registro sindical, la vida gremial, la retribución por la prestación de un servicio, es decir el salario, y el contrato de trabajo.

Un hecho que contribuyó de manera importante al proceso para la institucionalización del derecho del trabajo fue la firma del tratado de paz de Versalles, que puso fin a la Primer Guerra Mundial, dentro del cual aparece la organización internacional del trabajo creada en su apartado trece, además se consignaron los principios del derecho internacional del trabajo y como consecuencia directa de las primicias del derecho individual del trabajo, esto fue el 28 de Junio de 1919.

Una vez firmado el tratado de Versalles, dando fin a la Primera Guerra Mundial, un de los aspectos importantes que provocó dentro del Derecho del trabajo fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo, el cual es un organismo que subsiste actualmente, a pesar de las transformaciones que se han dado a través del tiempo en el mundo, incluyendo la Segunda Guerra Mundial.

Cuando llegó a su fin esta última guerra pareció crearse en los diferentes Estados del mundo, una mayor atención al derecho del trabajo firmándose documentos importantes en esta materia y también en seguridad social; uno de los más sobresalientes fue el Plan Beveridge, que esparció la fórmula que era necesaria para lograr la paz universal, sustentada en el respeto de la soberanía de los Países y a la justicia social.

Otro documento destacable es la Declaración de Filadelfia en 1944 y la Carta de las Naciones Unidas de San Francisco, en 1945, en los cuales se retomaron los principios y convenios fundamentales del Tratado de Versalles.

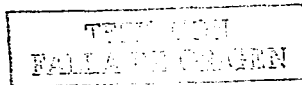
Después de la segunda guerra mundial cuando los países se encontraban en una etapa de reconstrucción y creación de alianzas importantes para el mundo, fue promulgado un documento que originó reacciones generalizadas que fueron de gran beneficio para establecer en la Constitución el derecho del Trabajo, este documento fue la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO EN MÉXICO.**

#### **2.1 PRECOLONIA**

En la época Precolombina, resultan inciertos los antecedentes sobre los cuales se pueda marcar la evolución del derecho del trabajo, solamente existen preceptos





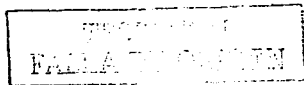
aislados sobre los cuales se puede analizar cual era la situación del Derecho, y del Derecho del Trabajo dentro la época precolonial.

Es importante el comenzar analizando a una de nuestras antiguas civilizaciones que con el pasar de los años se les da el reconocimiento como una de las más importantes en su tiempo y que sentaron las bases de nuestro país como son los Aztecas o también llamados Mexicas; al Derecho Azteca se le conoce como el derecho de la población de habla náhuatl asentada desde 1325, en México-Tenochtitlan, cabeza del imperio mexica. Desde el siglo XVIII los historiadores han llamado "azteca" a este grupo. En fecha reciente vuelven a utilizarse los vocablos "mexica" o "tenochca" para aludir a los antiguos mexicanos

Los mexicas eran un grupo náhuatl errante que, tras una larga peregrinación, se asentó en la zona lacustre del Valle de México. El lugar elegido para la fundación de Tenochtitlan fue el que su dios, por boca de sus sacerdotes, consideró adecuado para que en tanto permaneciera el mundo, no acabaran la fama y la gloria de México-Tenochtitlan. A lo largo de su peregrinación realizaron diversas formas de producción (caza, recolección, agricultura y pesca) y estuvieron en contacto con pueblos de mayor desarrollo económico social, lo cual resultó benéfico para su crecimiento.

El orden jurídico Mexica, se basaba, en la ideología que tenían, la cual los marcaba como el pueblo elegido. El reflejo de esa ideología determinaba que los intereses de los sujetos individualmente considerados, cedieran el lugar primordial en beneficio del Estado. Cada quien tenía asignado un papel dentro de la estructura estatal, y este papel debía ser cumplido en esta vida, ya que la ultraterrena, pertenecía al campo de sus ideales religiosos. Su misión era fundar señoríos y conquistar a sus vecinos, y sobre la base de estos fines se fue construyendo el aparato estatal y el esquema axiológico que inspiró sus acciones. El orden jurídico, sin excluir valores éticos frecuentemente vinculados a las virtudes guerreras, se caracterizaba por el pragmatismo. Nunca postularon la igualdad, y los derechos y las obligaciones dependían del lugar que cada quien ocupaba en la pirámide social. La estructura social era contemplada como un entramado hermético en el que cada quien (sacerdotes, militares, hombres, mujeres y niños) debía cumplir su papel de la mejor forma posible. Sin embargo a diferencia de otros pueblos prehispánicos, entre los mexicas era posible la movilidad social en sentido vertical. De este hecho se beneficiaban los miembros de las clases inferiores que se distinguían, sobre todo, en la guerra.

Al frente del gobierno mexica, se hallaban el tlatoani y el cihuacóatl. Las facultades del segundo eran casi de la misma importancia que las del primero. Éste era la más alta autoridad en materia religiosa, de gobierno y de guerra. Tenía también facultad legislativa, y a él se le encomendaba el nombramiento de buena parte de los funcionarios públicos. Asimismo era el encargado de planear y mandar ejecutar las obras públicas. El cihuacóatl, por su parte, tenía algunas



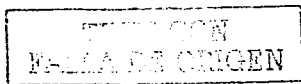
facultades que permiten distinguirlo del tlatoani de quien era gemelo de acuerdo con la visión dual que del mundo tenían los mexicas. Entre estas facultades se hallaban la de condenar a muerte sin autorización del tlatoani, disponer de los tributos, distribuir a los cautivos que habrían de sacrificarse para que fueran alimentados los dioses; asimismo le competía determinar la forma en que se sacrificarían. Por otra parte sustituía al tlatoani, ausente en campaña, a su muerte convocaba a los electores y gobernaba hasta que había nuevo tlatoani. Era designado por éste. Dentro de la estructura política y religiosa de los mexicas se contemplaba la existencia de un consejo permanente, constituido por cuatro miembros, y un número más o menos amplio de consejos no permanentes. Estos últimos funcionaban para materias de hacienda, guerra, gobierno, religión, justicia, gobierno.

Dado que el poder del tlatoani, jurídicamente no tenía limitaciones, se ha afirmado que el consejo permanente sólo era un órgano consultivo y asesor. En cambio, los consejos no permanentes, tenían facultades administrativas y judiciales. En cada ciudad importante de todo el estado mexicano se repetía este esquema de gobierno, la única diferencia estriba en que, el tlatoani de Tenochtitlan era quien designaba a los tlatoque de las otras ciudades.

Dentro del Derecho de Trabajo en el Pueblo Mexica fue reglamentada la contratación de los servicios, que se basaba en la libertad de trabajo, así como en el derecho a la retribución. Además lo anterior fue aplicado a las actividades que realizaban los sacerdotes, guerreros y los gremios principales. Así mismo dentro del régimen de trabajos forzosos, los aztecas regularon tres géneros, los cuales se agrupaban en: los esclavos, los siervos o también llamados mayeques y el de los cargadores o tamemes.

Cabe destacar que dentro del sistema Mexica fue utilizado el Coatequitl, el cual fue un sistema laboral prehispánico que abarcaba el censo de las familias y el registro de los hombres en edad y capacidad de trabajar, la forma de su organización y reclutamiento en cuadrillas; lo cual se utilizó como una manera de seleccionar el superávit de energía humana de una manera regulada y periódica, y con esto aplicar este superávit en las áreas estratégicas marcadas por el grupo dominante, es decir funcionaba como un sistema de concentración y distribución de la fuerza de trabajo humana, lo que podría parecer un beneficio para el grupo dominante, pero también se aplicaba a la realización de obras de beneficio comunal.

Durante la época de hegemonía de los aztecas, el poder absoluto que se acumuló en manos del Tlatoani, perfeccionó la coordinación de los principios del Coatequitl, el cual relacionaba espacio, tiempo, población y actividades, y fueron transmitidos desde la capital a las regiones, señoríos y aldeas. La clase trabajadora de los aztecas se encontraba agrupada en los Calpullis o barrios para con esto lograr un doble objetivo de satisfacer la subsistencia de las familias y de proporcionar el tributo que fijaban las autoridades de la capital. Cada



provincia, aldea, o barrio tenía asignada sus cargas y deberes económicos, militares y religiosos, todas estas características de organización le logro infundir al trabajo un sentido colectivo y corporativo donde lo más importante era el bien común de la sociedad y en segundo término el individuo. Además el hombre prehispánico no concebía los bienes como objetos dedicados al uso utilitario de un consumidor desconocido, sino que los concebían como objetos que tenían una finalidad sagrada y por lo tanto eran dedicados a sus Dioses. Se puede concluir que en la época prehispánica, el trabajo de la actividad humana tenía como finalidad la producción de bienes y servicios de naturaleza colectiva, ya que la actividad laboral y todo su entorno tenía como finalidad primordial el satisfacer las necesidades colectivas dentro de la sociedad.

Todo esto realizado por las antiguas civilizaciones que habitaron nuestro país fue transformado de manera violenta a raíz de la conquista española, ya que mediante sus sucesivas expediciones de descubrimiento y saqueo de nuevas tierras; la constante búsqueda de tesoros, así como la implantación de sus modos de vida; aniquilaron las costumbres y religiones; la forma de vida de los indígenas y sus sistemas de producción.<sup>(2)</sup>

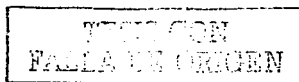
## 2.2 NUEVA ESPAÑA

Al referirnos a la Nueva España, estamos hablando del México Colonial, el cual es el período comprendido entre la Conquista y la Independencia. Algunos autores se refieren a este periodo como "El Reino de la Nueva España", lo cual es lo más correcto ya que cuando los españoles arribaron a nuestro país fue así como lo denominaron, además trataron de inculcar sus costumbres, religión, como lo mencione anteriormente logrando con esto el que en nuestro país se llevara a cabo un modo de vida lo más cercano a España.

Para comprender dentro del marco jurídico las modalidades que implantaron en la Nueva España debemos mencionar que el derecho novo hispano es la rama del derecho indiano que se aplicaba específicamente en el virreinato de la Nueva España.

Desde el tiempo de la conquista y colonización, buena parte de los territorios americanos requirieron normas que se adaptaran a las condiciones particulares que caracterizaron a cada lugar en el momento dado. De esta manera, además del trasplante del ordenamiento jurídico castellano y del canónico a las Indias, se

(1) FLORIS MARGADANT S., Guillermo, **introducción a la historia del derecho mexicano**, Editorial Esfinge, Décima Tercera Edición, México 1997, Pág. 13- 35.



fue creando para todas ellas un conjunto de normas especiales que se ha denominado derecho indiano. Dentro de él podemos especificar al subconjunto de normas, instituciones y costumbres que corresponden a cada parte del imperio español ultramarino por separado. Esta especificación toma en cuenta aquello que fue común a todos los territorios americanos pero atiende al ámbito de validez especial y territorial de cada uno de ellos. En consecuencia, al particularizar, podemos hablar de un derecho novo hispano, peruano, filipino, etc.

La Nueva España contaba con los dos órganos de mayor jerarquía gubernativa, administrativa y judicial previstos por la metrópoli para el gobierno de los territorios ultramarinos: virrey y audiencia. En el territorio de lo que hoy es la República Mexicana había un virrey y dos audiencias, la de México y la de Guadalajara, además de un amplio número de gobernantes provinciales y distritales. Todos estos órganos tenían en mayor o menor medida facultades, bien que delegadas, para dictar normas de diverso tipo que sirvieran para regular la vida económica, social y laboral, en los partidos en que ejercían sus funciones. Por más que hubiera condiciones parecidas en los diversos territorios americanos, existieron circunstancias condicionantes que determinaron que no pudieran ser iguales las normas necesarias para la regulación interna de, por citar sólo un ejemplo, el virreinato de la Nueva España y la gobernación del Río de la Plata.

Para tratar de explicar cómo se conformaba el orden jurídico novo hispano se ha elaborado un esquema que permite apreciar las dos ramas que lo constituían. Debe recordarse que de los órganos que creaban derecho no todos se hallaban asentados en el territorio novo hispano. El esquema sería como sigue:

a) En primer lugar, puede señalarse como elemento constitutivo del derecho novo hispano al conjunto de ordenamientos jurídicos que eran derecho vigente en Castilla antes de la conquista de América, los cuales fueron trasplantados prácticamente en bloque a los nuevos territorios y constituían el punto de partida de todo el sistema. Estos ordenamientos procedían del derecho real (Partidas, Fuero Real, Fuero Juzgo, Ordenamiento de Alcalá, etc.) y del derecho canónico (Decreto de Graciano, Decretales, Liber Sextus, Extravagantes, etc.).

b) En segundo lugar, las disposiciones dictadas para la propia España después de la conquista, algunas de las cuales por su sola promulgación tenían validez en las Indias; otras, requerían el pase del Consejo para ser aplicadas en ellas. No siempre fue claro cuáles fueron comunicadas a América y cuáles no. A su lado se hallaba la legislación pontificia y conciliar posterior a la conquista, dictada para todos los reinos cristianos o para España en particular, y que el rey permitía que se aplicara en Indias.

TRABAJOS CON  
FALLA DE ORIGEN

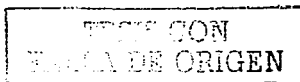
c) En tercer lugar, las disposiciones dictadas por las autoridades metropolitanas -en uso de su facultad delegada- con carácter general para las Indias o para la Nueva España en particular. Las autoridades que podían dictar estas disposiciones eran, el propio rey, siempre a través de su Consejo de Indias el Consejo y la Casa de Contratación de Sevilla. A su lado, la legislación pontificia -bulas, breves y rescriptos- dictada para las Indias en general o para la Nueva España en particular, a la que el rey a través de su Consejo de Indias, le otorgaba la autorización para ser aplicada en América. Aquí mismo deben considerarse las leyes eclesiástico civiles emanadas del Consejo de Indias y comprendidas en el primer libro de la Recopilación de 1680, en las cuales se contempla todo lo relativo a la gobernación espiritual.

d) En cuarto lugar, las disposiciones dictadas por las autoridades locales -tanto de la llamada república de indios como la de los españoles- en uso de facultades delegadas por el rey. Este tipo de disposiciones regulaba prácticamente toda la vida social y económica de la Nueva España. Las autoridades que tenían esas facultades eran el virrey, el Real Acuerdo de la Audiencia de México y el de Guadalupe los alcaldes mayores los corregidores los cabildos, los capitanes generales y los tenientes de capitán general. Por lo que se refiere a la república de indios esas facultades las tenían el gobernador y el cabildo. A su lado, se encontraba la legislación procedente de los concilios provinciales y de los sínodos diocesanos que lograron obtener autorización. En el primer caso el pase regio debía proceder del Consejo de Indias y en el segundo bastaba el del virrey. En este mismo apartado debemos considerar las reglas y capítulos que dictaban el arzobispo, los obispos y los cabildos eclesiásticos para el gobierno de la Iglesia local y los decretos, edictos y circulares dictados por los dos primeros. Por la dificultad de la comunicación con Roma y la necesidad del pase real a la legislación pontificia, la legislación local fue de gran importancia.

e) En quinto lugar podemos señalar las leyes y costumbres de los naturales que eran anteriores a la conquista y que no iban en contra de la religión católica ni del Estado.

f) En último lugar se puede mencionar la costumbre, la cual pese a no tener formalmente gran importancia como fuente, en la práctica judicial la tuvo, y muy grande, ya que constituyó no sólo el origen de muchas disposiciones que luego fueron de observancia obligatoria, sino también el instrumento ideal para llenar las lagunas de la ley.

Tal sería a grandes rasgos el esquema de cómo se constituía el derecho novo hispano. El orden del listado obedece a razones prácticas, ya que parte de la jerarquía que dentro del aparato estatal tenían los diversos funcionarios civiles y eclesiásticos. Sin embargo, de ningún modo se pretende señalar cuál fue el orden de prelación de los diversos ordenamientos en la práctica judicial. El



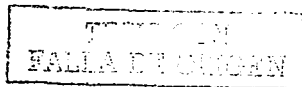
principio general era suficientemente claro los derechos castellano y canónico constituían el derecho común, y el derecho indiano tanto en su aspecto temporal como espiritual era el especial de ahí que los primeros tuvieran carácter supletorio y sólo fueran aplicados en ausencia de disposiciones específicamente dictadas para las Indias en general o la Nueva España en particular.

Por lo que toca al orden en que, a su vez, debía aplicarse el derecho dictado para la Nueva España, de la práctica judicial poco podemos concluir, por lo menos hasta ahora. Esto en razón de la amplitud del arbitrio judicial y de la falta de motivación de las sentencias. Otros factores inducen a pensar que el orden de la prelación debió ser muy casuístico, entre ellos se pueden señalar los siguientes: la necesidad de mantener la paz social en los términos planteados por la propia conquista: la necesidad de mantener las relaciones entre la Iglesia y el Estado en forma de colaboración mutua e incluso, en ocasiones, en convivencia para lograr los propósitos que en cada época se planteaban respecto de estos reinos, el cada vez más fuerte Estado español; y, finalmente, la necesidad de mantener a salvo los sistemas de patrocinio y clientela necesarios para la supervivencia de la estructura económica y social de la Nueva España.

Por lo que toca a la forma de las disposiciones que conformaban el orden jurídico novo hispano se puede afirmar lo siguiente: de las dictadas por las autoridades civiles metropolitanas, las más numerosas fueron las reales cédulas y las reales órdenes. También se dictaron pragmáticas, ordenanzas, decretos, resoluciones y declaraciones. Todas estas disposiciones emanaban del Consejo de Indias, aunque fuera el rey su autor, excepción hecha de las reales órdenes que emanaban de la Secretaría del Despacho de Indias y aludían específicamente a cuál era la voluntad real.

Por lo que toca a las disposiciones dictadas por las autoridades locales, el superior gobierno, es decir el virrey, emitía ordenanzas, bandos, circulares, decretos y despachos. Las reales audiencias de México y Guadalajara creaban normas de carácter general en la reunión del Real Acuerdo, o sea cuando presididas por el virrey, por el gobernador resolvían cuestiones de importancia; las disposiciones así dictadas se llamaban autos acordados. Sin que se pueda explicar el fundamento jurídico, la Sala del Crimen de la Real Audiencia de México también emitía autos acordados. Por otra parte, con el sello real de la Audiencia de México emanaban reales provisiones; solían ser órdenes destinadas a algún funcionario en particular para que diera cumplimiento a alguna disposición de carácter obligatorio o bien, resoluciones en torno a alguna cuestión.

Los alcaldes y corregidores, por su parte, se limitaban a dictar órdenes para que se cumplieran las disposiciones emanadas de otras autoridades de mayor jerarquía. Para lograr dicho cumplimiento gozaban de amplias facultades, a más de que en sus manos estaba también la administración de justicia civil y penal.



Las autoridades municipales reunidas en el cabildo, a través de las actas emanadas de este órgano colegiado, resolvían cuestiones relativas a la vida diaria de su jurisdicción.

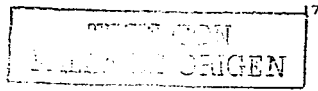
Para analizar la situación laboral dentro de la Nueva España es importante referirnos a las Leyes de Indias que fueron piedra angular de la Legislación Social en México, fue puesta en vigor por Carlos II, rey de España en 1680, y que logro compilar las normas más importantes del Derecho Indiano.

La finalidad de las Leyes de Indias fue normar la relación existente entre los encomenderos españoles con los indígenas que se encontraban sometidos a su custodia. Contenía algunas disposiciones laborales como fue su parte II, "de los Indios y su libertad", que tuvieron el mérito que lo contenido en ella resultara muy adelantado para esa época, por ese motivo los tratadistas aún discuten si estas leyes fueron un precedente real del derecho laboral o del derecho colonial del trabajo.

Dentro de la compilación de las leyes de indias se pueden deducir dos disposiciones fundamentales que al revisarlas nos sirve como precedente de nuestra legislación actual y que son: la idea de reducción de horas de trabajo, la jornada de ocho horas, determinada en la ley VI del título VI del libro III de las leyes de Indias que ordenaba que los obreros laboraran 8 horas. Lo cual nos demuestra que es un antecedente que se sigue utilizando hasta nuestros días ya que la ley federal del trabajo de nuestro país establece la jornada máxima de 8 horas diarias. De ahí que estas Leyes se consideren adelantadas a su época.

También hacían referencia a los descansos semanales que fueron originalmente utilizados por motivos religiosos, de aquí se desprende la ley dictada por el Emperador Carlos V en 1541, y que se encuentra contenida en la Leyes de Indias en la cual ordenaba que los indios, negros y mulatos no trabajaran los días domingos y días de guardar. Así mismo en 1583 ordenó los sábados por la tarde se suspendieran las labores una hora antes para el pago e los jornales.

Otro punto que se encuentra contenida en la ley citada con anterioridad es lo referente al pago del séptimo día, es decir que se les pagara la semana completa sin descontar el día de descanso, se utilizaba el pagaries por ese día en especie, ya fuera ropa o viveres pero esto culminó la real Cédula de 1606 sobre alquileres de los indios en la cual se suprimía el pago en especie y se ordenaba que se pagara también en efectivo como el resto de los días. Así mismo en el cuerpo de estas Leyes se puede desprender que utilizaban la cultura de protección al salario de los trabajadores y sobre todo en cuanto al pago en efectivo, pago oportuno y al pago íntegro, siempre delante de persona que lo calificara para así evitar engaños y fraudes. También tenían la tendencia de fijar el salario ya que por ejemplo el conde de Monterrey en 1599 en la cual ordenaba que se pagara



el salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en Real y medio por día o un real y comida suficiente. Por lo anterior debemos aceptar que nuestras leyes actuales mantienen la esencia de la Legislación de las Indias que en muchas ocasiones no fueron aplicadas fehacientemente ya que existían los abusos por parte de los encomenderos españoles, aún así lo explicado anteriormente son disposiciones que se siguen utilizando y que solamente se les han realizado adecuaciones de acuerdo a la situación actual.

Un aspecto muy importante y que fue reglamentada dentro de la Legislación antes citada es lo referente a la protección a la mujer que se encontraba embarazada, de igual manera se fijo como la edad mínima para trabajar la de 14 años. Otro aspecto regulado era la protección contra labores insalubres y peligrosas, así como el principio de casas higiénicas ya que se establecía que los dueños de los esclavos les proporcionarían habitaciones distintas para los dos sexos y que fueran cómodas y suficientes. Además que debían tener atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad. (2)

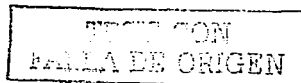
Debemos considerar que seguramente las disposiciones antes mencionadas no cumplieron los fines para los cuales fueron creadas, en esa época el trabajo indiano se encontraba centrado en la explotación de minas, obrajes y dentro de los ingenios azucareros. Dentro de esta última actividad se recurría constantemente a la encomienda analizada con anterioridad, hasta que se convirtió en una especie de servicio al trabajo.

Ahora analizaremos la figura de la encomienda la cual fue una institución que obligó a los indios a dar tributo en especie y servicios a los conquistadores, destruyó primero, el antiguo sistema de extracción de la energía humana a los pueblos y luego la adoptó adecuándolo a las necesidades de los conquistadores. Cambiaron el complejo sistema que habían elaborado los aztecas para captar los tributos y la energía humana de los pueblos sometidos, optando en lugar de la administración centralizada del tributo y del coatequitl por el reparto individual de los pueblos, asignando a cada conquistador cierto número de pueblos y tributarios.

Uno de los aspectos más destructivos de la organización indígena fue la arbitrariedad en las formas de tasar y cobrar el tributo que impusieron los encomenderos; ya que repercutió en más exigencia de energía humana; ya que se consideraba obligatoria la prestación de servicios personales en la encomienda, privilegio que aprovecharon los encomenderos para hacer trabajar a los indios sin límite de época y sin regla fija. Lo anterior descoyuntó la organización de trabajo indígena, pues la coacción de los encomenderos se

---

(2) DE BUEN L Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa. Undécima Edición, México, 1998, Pág. 295-301.





impuso sobre las necesidades de las aldeas, de tal manera que para estas fue imposible retener más a los trabajadores indispensables para satisfacer las necesidades del grupo, ni organizar a su conveniencia el trabajo requerido para la subsistencia y el pago de los tributos. La pérdida del control sobre los trabajadores y la organización del trabajo significó la pérdida de condiciones básicas para asegurarla subsistencia y reproducción de las familias y aldeas indígenas.

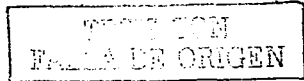
Además de esto aumentaba la demanda de tributos y energía humana por la ambición desmedida de los encomenderos y las poblaciones vieron reducidos sus medios de producción para satisfacer sus necesidades, ya que sus tierras anteriormente estaban dedicadas a producir el tributo destinado a las instituciones estatales y los gobernantes centrales y provinciales, de manera que los indios tuvieron que utilizar sus parcelas individuales y comunales para cubrir tributos que antes producían en tierras destinadas específicamente para ese fin.

Cuando se suscitaron descubrimientos de oro y plata primordialmente, y la explotación de los mismos, el requerimiento de tributos por parte de los encomenderos se destinó a la extracción de metales.

Los indígenas ante esta situación de sobreexplotación y abatidos por la gran hecatombe que destruyó sus dioses, optaron algunos por no procrear más; otros optaron por el suicidio colectivo y algunos escogieron el camino de la rebelión. Otro acontecimiento que afectó a los grupos indígenas fueron las grandes epidemias y otros múltiples factores, ya que perdieron más de la mitad de su población. Este gran desastre provocó que se crearan leyes en defensa del indígena, en 542 conocidas como Leyes Nuevas, las cuales prohibieron la esclavitud y las encomiendas. Esto originó la necesidad de conocer el número de indios sobrevivientes para reorganizar el tributo y los sistemas de trabajo.

Debido a la catástrofe demográfica que tuvo lugar en el año de 1545 y que culminó en el año de 1547 con los efectos de las leyes nuevas; dentro de la sociedad colonial se vivió la primera gran crisis; escasearon los alimentos dentro de los centros de actividad española, y se fue extendiendo a las ciudades y los centros de explotación minera. Esto provocó que los trabajadores indígenas se volvieran el factor más escaso de la economía colonial, por lo cual los españoles recurrieron a la importación de esclavos africanos. En 1550 se decidió concentrar en pueblos organizados a los indígenas y las tierras sobrantes fueron repartidas a los españoles. Lo anterior tuvo como consecuencia la creación del Fundo Legal el cual consistió en un territorio de 101 hectáreas por cada pueblo indio.

Mediante el fundo legal se ratificaron los derechos de los indios a la tierra; además asimiló las formas de tenencia colectiva de los pueblos indígenas a las instituciones comunales españoles, separando el área territorial indígena de la



propiedad de la corona y de los particulares españoles. Esto produjo un importante cambio que fue la conversión del tributo en especie y trabajo al pago de tributo en dinero. Con esto se inició un sistema de trabajo mediante el cual el indígena trabajaba por el pago de un jornal; pero aquellos indios que no quisieron trabajar en las empresas españolas, eran detenidos por las justicias reales y forzados a trabajar permanentemente, por lo cual la esclavitud, siguió.

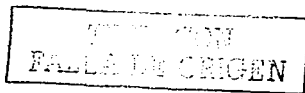
Surgieron otro tipo de trabajadores, aquellos dedicados a los obrajes y talleres que tenían como especialidad la manufactura de tejidos de lana y algodón, estos talleres introdujeron tecnología europea tales como telares y tornos, con lo cual se concentraban decenas de trabajadores en un local. Para estos trabajos de tipo textil se apoyaron en individuos condenados a prisión, que pagaban su pena con la fuerza de trabajo.

En otros casos el trabajador contraía deudas con su patrón ya que al no contar con suficiente dinero para situaciones imprevistas como un funeral, pedía prestamos al patrón, los cuales con el paso del tiempo le resultaría imposible pagar y la única forma de hacerlo era mediante su trabajo, por lo cual el patrón los ataba a la unidad productiva, exigiéndoles mayor trabajo y sumisión.

Alrededor del año 1750 los sistemas de trabajo que más se fueron extendiendo y por lo tanto conociendo en las regiones del centro y sur de la Nueva España fueron el peonaje que consistía en un régimen de trabajo permanente en las haciendas. Todo fue originado por el sistema de endeudamiento que los trabajadores iban contrayendo con el hacendado, ya que no podían ausentarse de la hacienda sin terminar de pagar sus deudas, que la mayoría de las veces, eran heredadas de generación a generación. Y como los indios no contaban con tierras y los hacendados eran dueños de grandes extensiones de las mismas, el trabajador de esa época tuvo que aceptar a cambio de su permanente trabajo bajo condiciones de sobreexplotación, un pedazo de tierra para vivir y el pago en especie de su trabajo a través de las llamadas "tiendas de Raya", en donde podía adquirir lo necesario para su subsistencia, ya que a pesar de que se suponía contaba con un salario de 3 pesos mensuales, el trabajador en la mayoría de los casos no recibía un solo centavo en efectivo, continuando con el círculo vicioso de endeudamiento a través de las Tiendas de Raya.

Para una mejor comprensión de los orígenes de la clase obrera de nuestro país es necesario analizar la forma en que laboraba la clase trabajadora minera de la Nueva España, principalmente a finales de la época colonia, ya que la economía Novo hispana se estructuró a partir de su integración subordinada al mercado externo y a la producción minera.

Partir del año 1750 se dieron grandes cambios económicos que constituyeron un auge que culminó con la guerra de independencia. Estos cambios trajeron como consecuencia que los propietarios de las minas ampliaran sus procesos de



producción y que los trabajadores sufrieran una explotación más extensiva e intensiva, que se basaba en la racionalización del proceso productivo y la disminución del monto de los ingresos.

El sistema utilizado en la minería era cooperativo, ya que existía un número importante de trabajadores en una misma empresa, por lo cual adquirió de una manera temprana un carácter complejo, es decir, la subdivisión del trabajo como un proceso para incentivar la productividad. Además se utilizó un sistema de categorías donde cada trabajador o grupo de los mismos tenía asignada una labor específica, con lo cual se lograba optimizar la producción. (\*)

### 2.3 INDEPENDENCIA

La necesidad de eliminar las discriminaciones y abusos por parte de los españoles llevó a los habitantes de la Nueva España a pensar en la independencia regional y así terminar con el dominio Español.

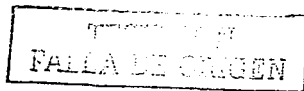
Lo anterior llevó a indios y mestizos a realizar un movimiento popular, que tuvo comienzo con la famosa proclamación del sacerdote Miguel Hidalgo, en septiembre de 1810. La situación era sumamente confusa, pero después de los éxitos iniciales de Hidalgo, se hizo evidente que a la larga no triunfaría. El 6 de Diciembre de 1810, Hidalgo emite un documento llamado "El bando de Hidalgo" el cual fue dado en la ciudad de Guadalajara y en cual en su primer artículo ordenaba a los dueños de esclavos que les dieran la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte. Este bando resulta un avance para eliminar la sumisión en la que se encontraban los trabajadores de aquella época aunque en esos tiempos los criollos que deseaban la independencia pero no bajo un régimen de fanáticos, visionarios, ni gracias a una guerra de castas, se volvieron contra el movimiento insurgente.

Después de la batalla de Calderón, el 17 de enero de 1811, Hidalgo, gran líder de los oprimidos, pero incompetente como jefe militar es sustituido por Allende, aunque tarde para la causa de los insurgentes.

Luego de la ejecución de Hidalgo y Allende, la lucha de los insurgentes fue continuada por Morelos, el cual el 14 de Septiembre de 1813 publicó "los Sentimientos de la Nación"

El cual fue un documento hecho a mano por Morelos, que se conserva en el Archivo General de la Nación, fechado en Chilpancingo, consta de veintitrés puntos acerca de las materias de mayor importancia para la causa insurgente, altos protagonistas justamente, estaban instalándose en el Congreso del Anahuac, de donde nace el famoso Decreto o Constitución de Apatzingán.

(\*) MARVAN I. Y LEON S. *La Clase Obrera En La Historia De México*, Editorial Siglo XXI, México 1985. Págs. 9-119.



Como decimos contiene este documento una formulación precisa sobre principios fundamentales, tales como acerca de que la América es libre e independiente de España y de toda otra nación, gobierno o monarquía (punto 19); sobre que la religión católica sea la única, sin tolerancia de otra (punto 2); y que sus ministros se sustenten de los diezmos y primicias (punto 30); así como que el dogma sea sostenido por la jerarquía eclesiástica (punto 40); el punto quinto lo dedica a la soberanía, la cual emana del pueblo, quien quiere depositarla sólo en el Supremo Congreso Nacional Americano; el punto que recoge la clásica división de poder, cuyos titulares deberán renovarse cada cuatro años y tendrán una remuneración suficiente, como se señala en los puntos 7º y 8º; el punto 9º establece la conveniencia de que los empleos únicamente sean desempeñados por los americanos, aceptándose como excepción, según se dice en el punto 10º a extranjeros artesanos capaces de instruir, pero libres de toda sospecha. Así mismo en el punto 2 establece que se aumente el jornal del pobre.

En fin, se proscribe la esclavitud (punto 15º); se declara la universalidad y la generalidad de la ley (punto 13º); se reconoce la propiedad privada (punto 17º); que se prohíbe la tortura (punto 18º); que se suprimen ciertos tributos opresores y que ciertos días se declaren como solemnes, como el día 12 de diciembre y el día 16 de septiembre. (5)

La importancia de estos principios es enorme, como lo a todo lo que se propuso realizar Morelos; como lo es la Constitución de Apatzingán de 1814, expresión de un ideario político insurgente, libertario y patriótico. Es esta clase de documentos la base del México independiente, de ahí que muchos de estos principios sigan con validez actualmente como el relativo a la soberanía, a la independencia, a la generalidad de la ley, al gobierno democrático, a la bondad de las cargas tributarias; el reconocimiento de la dignidad y derechos de la persona.

El 28 de marzo de 1812 se promulgó la "Constitución Española", Constitución promulgada por las Cortes de Cádiz en la 28 de Marzo 1812 en su intento por renovar las estructuras de la organización política de España, y mantener la unidad fundamental del país, invadido entonces por Napoleón, quien había hecho preso al rey español.

La convocatoria a estas Cortes incluyó por primera vez en la historia de las colonias americanas a representantes por las diversas partes que la componían, tocándole al territorio que luego sería México una muy importante representación de veintiún diputados, entre suplentes y propietarios. De estos diputados, catorce eran eclesiásticos, dos militares, un abogado y dos funcionarios.

(5) FLORIS MARGADANT S., Guillermo, Op. Cit., Pág. 139-147

TRABAJO CON  
FALLA DE ORIGEN

Las Cortes Generales y Extraordinarias comenzaron a sesionar el 24 de septiembre de 1810 haciendo una declaración solemne de hallarse legítimamente reunidas y de residir en ellas la más amplia soberanía, erigiéndose como la máxima autoridad en todo el imperio. Estas Cortes estuvieron sesionando hasta el 24 de septiembre de 1813 y produjeron una vasta obra legislativa comprensiva de todos los campos de la administración incluyendo la materia militar, pues eran ellas las que dirigían la lucha armada contra Napoleón. Su obra cumbre fue la Constitución Política de la Monarquía Española de 1812.

Estas Cortes y su obra, son de importancia para México, no sólo por haber estado representado en ellas con un buen número de diputados, sino porque sus disposiciones estuvieron en vigor en nuestro país inclusive mucho más allá de consumada la independencia, como sucedió con las leyes expedidas para la administración de justicia de 9 de octubre de 1812, o la de 24 de marzo de 1813 sobre responsabilidad de funcionarios.

La Constitución de 1812 es un texto muy extenso. Idealmente podríamos decir que contiene las dos partes clásicas de toda constitución, una dogmática y otra orgánica. La parte dogmática está integrada por las diversas declaraciones solemnes o principios fundamentales de la convivencia política y social de la comunidad, pero no contiene ninguna declaración de derechos del hombre y del ciudadano, como se pensaría de rigor, sino que estos derechos se reconocen de antemano y se van insertando a lo largo de todo el texto, sin el propósito de enumerarlos todos. La parte orgánica contiene la estructura y reglamentación fundamental o de principios relativos al poder público dividido en poder legislativo, ejecutivo y judicial. Esta parte representa el centro y el cuerpo más extenso de la Constitución, que concluye con las provisiones generales acerca de su observancia y el sistema de reformas a la propia Carta fundamental.

Entre los principios dogmáticos se encuentran: la declaración de libertad y de soberanía de esta nación y la obligación que esta tiene de proteger por leyes sabias y justas la libertad civil, la propiedad y los demás derechos legítimos de todos los individuos que la componen, que viene a ser una expresión de la referida declaración formal de derechos, aunque no la formule como tal. En estos hace referencia a los españoles, al territorio de las Españas, la religión (que era la católica) el objeto del gobierno, y la forma que revestía: monarquía moderada hereditaria.

La rigidez del sistema de reformas, tenía por objeto que los principios liberales no fueran desconocidos por ningún motivo, cosa que ocurrió a la vuelta a España de Fernando VII, quien en mayo de 1814 declaró nula ésta Constitución y toda la obra de aquellas Cortes, restableciéndose el sistema legal que se conoce como del "antiguo régimen".

TRABAJO CON  
FALLA DE ORIGEN

En la Nueva España esta Constitución fue jurada el 30 de septiembre de 1812, y estuvo vigente, aunque por poco tiempo debido al desconocimiento formal, hecho por Fernando VII en 1814.

Después del levantamiento de Riego en España Fernando VII se vio obligado a restablecer la Constitución en marzo de 1820; en la Nueva España fue jurada nuevamente por el virrey Apodaca el 31 de mayo del mismo año. La influencia de la Constitución de Cádiz en varios de los instrumentos constitucionales mexicanos es notoria.

A partir de la independencia la situación mencionada con anterioridad del peonaje no había mejorado. Ya que la atención era atraída por la política de los gobiernos que sucesivamente ocupaban el poder, por lo cual se vivía en un estado de anarquía e inseguridad social. La concentración de la propiedad y la desigualdad social aunada al alto índice de mortandad de la población; ocasionó un alto índice de desempleo. La casi inexistente industria se encontraba en un periodo embrionario y tardó en desarrollarse.

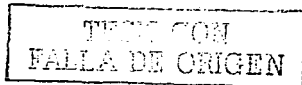
Hacia 1830 el proceso de industrialización en México iniciaría con la rama textil; y que sería por varias décadas la principal actividad fabril, con un total de 97 factorías en territorio nacional y aproximadamente 12,730 obreros de los cuales aparentemente eran 8,000 hombres, 2,115 mujeres y 1,535 niños. (6)

## **2.4 CONSTITUCION DE 1857**

La Constitución de 1857 fue uno de los textos capitales del constitucionalismo mexicano. Su contenido significa la ruptura con el pasado en sus manifestaciones más importantes: el poder económico y político de la Iglesia y la desaparición de los fueros y privilegios, militar y eclesiástico. En el seno del constituyente de 1856-1857 se registraron las más brillantes sesiones de la historia parlamentaria mexicana. La participación de los hombres más significativos del llamado partido liberal permitió que se plasmaran en el texto de la Constitución de 1857 los principios básicos del liberalismo Político y económico, aunque no todos llevados a sus últimas consecuencias por la tesonera actitud de los conservadores y los liberales moderados, que impidieron la realización plena del ideario liberal.

El triunfo de la Revolución de Ayutla dio al partido liberal la fuerza suficiente para convocar a un congreso extraordinario cuyo objetivo sería constituir a la nación bajo la forma de república representativa popular. La convocatoria del congreso constituyente la hizo don Juan Álvarez el 16 de octubre de 1855. La asamblea se reunió el 17 de febrero de 1856 y al día siguiente inició sus sesiones. La composición del congreso mostró la existencia de las dos tendencias para

(6) MARVAN I. Y LEÓN J. Op. Cit., Págs. 9-119



entonces ya clásicas, las cuales claramente definidas lucharían por sus principios hasta el límite de sus fuerzas: la liberal y la conservadora. En medio de ambas se perfilaba una corriente liberal moderada que buscaba mediar entre las dos posiciones extremas.

El Partido Liberal defendió los siguientes principios: el sufragio universal; la desaparición de los fueros y privilegios militar y eclesiástico; la igualdad y la libertad humanas; la separación de la Iglesia y el Estado; la libertad de conciencia, cultos enseñanza, pensamiento e imprenta; la libertad de trabajo, industria y comercio; la desamortización de los bienes del clero; la propiedad privada frente a la propiedad corporativa y comunal; el sistema federal; la división de poderes y el instrumento para garantizar el estado de derecho: el juicio de amparo.

El partido conservador se hallaba vinculado a los intereses del clero y de los sectores de la sociedad que buscaban la conservación de los fueros y privilegios eclesiásticos, la riqueza del clero, la paz y el orden, la estabilidad de la vida social, es decir, rechazaban un cambio brusco en el modo de organizar las fuerzas sociales y productivas de la nación. Admitían parcialmente los derechos del hombre, pero sobre todo los encaminados a garantizar algunos aspectos de la libertad individual y la propiedad privada. No deseaban la libertad de cultos ni la separación de la Iglesia y el Estado, aunque transigían con el sistema federal.

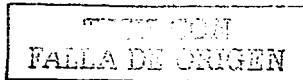
En medio se hallaban los llamados moderados, sobre todo liberales, y algunos conservadores, que buscaban un equilibrio de fuerzas y cambios poco espectaculares en materia religiosa y económica, aduciendo que el país no estaba preparado para las reformas liberales.

La Constitución de 1857 estaba dividida en títulos, secciones, párrafos y artículos.

En sus primeros 29 artículos se establecieron los derechos del hombre. Por primera vez en la historia del constitucionalismo mexicano se creó un catálogo de garantías individuales y se incorporó el juicio de amparo.

Así mismo se fijaba el concepto de soberanía nacional, cuáles eran las partes integrantes de la federación y del territorio nacional. Establecía la división tripartita del poder: legislativo, unicamaral; ejecutivo, unipersonal y judicial, depositado en una Corte Suprema de Justicia y los tribunales de distrito y de circuito.

Al hablar por primera vez de Garantías Individuales, debemos considerarlas como aquellas que otorga la Constitución Política de un Estado para asegurar a los ciudadanos del disfrute pacífico y el respeto a los derechos que en ella están consagrados.

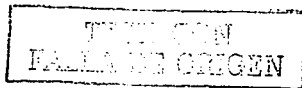


Dentro de la Constitución de 1857 se establecen los principios de libertad, propiedad y seguridad, ya que regula la libertad que tiene cada individuo de elegir la profesión o trabajo que le acomode siendo útil y honesto. Consagrando además la libertad de trabajo como una garantía constitucional ya que facultaba a todo hombre a decidir el trabajo que más le conviniera siempre y cuando lo desempeñara dentro de las normas de la moral y el derecho. Además le daba la facultad de disfrutar de los beneficios obtenidos por la fuerza de trabajo que desempeñara con lo cual se le da derecho de propiedad sobre los mismos. Solo se limitaba la libertad de trabajo por sentencia judicial cuando se afectaran los derechos de terceros, lo que otorga una garantía de seguridad jurídica.

El congreso tuvo varias discusiones sobre el artículo 5º de la constitución cuyo resultado, después de su aprobación fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro". Por lo anterior este artículo daba la garantía de obtener el justo pago por las labores desempeñadas, lo cual era muy importante ya que los trabajadores durante muchos años fueron explotados, sin siquiera recibir en dinero el pago por su jornal, ya que como analizamos anteriormente se les pagaba en especie, con lo suficiente para que subsistieran a través de las Tiendas de Raya.

La constitución de 1857 es un pilar importante en el desarrollo del derecho del trabajo en la historia de nuestro país y sobre todo un gran preámbulo a la Constitución de 1917 en la cual se consagrarían de manera plena los derechos de los obreros organizados de nuestro país. Ya que en su contenido, da la protección necesaria a los trabajadores, después de muchos años de abusos y sobreexplotación de la que fueron sujetos, y por primera vez se les otorgó la libertad de trabajo y algo muy importante que es la justa retribución a los esfuerzos realizados en su trabajo.

Después de su promulgación el 11 de marzo de 1857, hubo opiniones en contra de la Constitución como fue el caso del general Zuloaga que se pronunció contra la misma en Tacubaya, sumándose a esta actitud el presidente Comonfort con lo cual asumió la presidencia Benito Juárez, por ministerio de ley. El periodo comprendido entre este periodo y el regreso de Juárez a la capital de la República, se conoce como Guerra de Reforma o Guerra de Tres Años. Después de una larga trayectoria por distintos rumbos del país, el gobierno juarista se instaló en Veracruz. Es precisamente en este lugar donde se dictan las principales leyes que son complemento del ideario liberal, las llamadas Leyes de





Reforma. El regreso de los liberales a la capital de la República fue sólo el preludio de la Intervención Francesa.

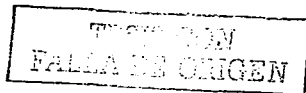
Derrotados los restos del ejército invasor, y muertos los principales dirigentes del Imperio, se inició el periodo que se conoce como "La restauración de la República". Los gobiernos que se sucedieron durante el periodo que va de 1867 a 1910, se dieron cuenta de que la Constitución de 1857 requería de algunos ajustes para hacer posible la formación y consolidación de un "estado nacional". Amén de diversas reformas que sufrió la Constitución de 1857 durante la época del gobierno de Porfirio Díaz, aquí hacemos referencia a tres que eran capitales para lograr dos objetivos: la consolidación de la reforma y el equilibrio de poderes. El primero de estos objetivos se obtuvo elevando, en 1873, a nivel constitucional las llamadas Leyes de Reforma, y el segundo, se obtuvo principalmente, restaurando el Senado y otorgándole facultad de veto al ejecutivo federal, en 1874. Estas reformas se realizaron durante el gobierno de Sebastián Lerdo de Tejada. De esta manera, se logró que el texto constitucional fuera operativo para iniciar la reconstrucción nacional después del prolongado estado de guerra civil que había sido la tónica durante los primeros cincuenta años de vida independiente.

## 2.5 LA REVOLUCIÓN

Durante el porfiriato la situación de los trabajadores fue contrastante, recibían un trato inhumano, y a la vez se emitieron leyes como la "ley Vicente Villada", que regulaba en su contenido los accidentes de trabajo, esta ley fue dictada en el Estado de México. Otra ley de importancia en la época fue la dictada en el estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes, sirvió como inspiración para la creación de nuevas leyes de la misma materia en otros estados de la República.

La importancia de las leyes mencionadas radica en la adopción de la teoría de riesgo profesional y representan puntos positivos para la aparición del Derecho del trabajo; dentro de estas leyes las indemnizaciones variaban de una a otra siendo más elevadas en la del Estado de Nuevo León. Se estableció que en casos de accidentes y enfermedad profesional, el patrón debía indemnizar, en caso de que no comprobara que el accidente o enfermedad era profesional.

Dentro de la época porfirista se pueden destacar dos episodios históricos de una lucha social en contra de la desprotección, explotación y los salarios precarios y que fueron: primero en junio de 1906 la huelga en Cananea, Sonora. La cual fue terminada de manera violenta y cruel hacia los trabajadores llegando al punto de contar con la ayuda del ejército de los Estados Unidos. Igualmente fue lo sucedido con el movimiento de huelga en Río Blanco, Veracruz. De lo sucedido



en estos dos movimientos de principios del siglo XX, nos da un panorama de la situación de los trabajadores en esa época.

La situación en que se encontraba el país en la época del Porfiriato llevó al país a llevar a cabo el movimiento armado conocido como La Revolución Mexicana de 1910, que represento la primera revolución social del siglo XX.

Entendemos por Revolución, todo movimiento violento llevado a cabo con la participación del pueblo, con objeto de modificar las estructuras fundamentales - jurídicas, políticas, sociales o económicas- de un Estado.

Claro, ello siempre y cuando triunfe la causa, pues de lo contrario se hablara de motín, asonada, subversión del orden; así mismo, sus promotores no pasarán de ser agitadores y delincuentes del orden común.

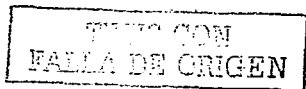
En nuestro país el término revolución significa la lucha que dio fin al Porfiriato, con ella se legitima todo el actuar de los miembros de la "gran familia revolucionaria", con todos sus errores y aciertos. A partir de 1910, los gobiernos, los presidentes, los políticos, los funcionarios, los partidos y todo lo que tenga algo que ver con la cosa pública es revolucionario, aunque en el fondo sea profundamente conservador; de esta suerte el vocablo revolución se ha desvirtuado en tal medida en nuestro medio político, que ha perdido su significado y su alcance.

En la jerga política mexicana se suele hablar mucho de la filosofía, los postulados, los principios de la Revolución mexicana, En primer lugar, técnicamente hablando no existe un cuerpo doctrinal que haya postulado los alzamientos de 1910 a 1917, ni siquiera hay unidad en los: diversos movimientos armados fueron muchos y muy diversos los objetivos que persiguieron los jefes revolucionarios: desde un cambio en el titular del Poder Ejecutivo Federal o el reparto agrario, hasta el simple pillaje. Por ello, realmente no existe una filosofía de la Revolución mexicana.

Francisco I. Madero encabezó el movimiento, para evitar la reelección del gobierno del General Porfirio Díaz. Madero expidió el Plan de San Luis con el cual se desconocía al Presidente Díaz, y se proclamaba el reestablecimiento de la Constitución y el Principio de no reelección.

Madero fue así el nuevo presidente, aunque fue traicionado por Victoriano Huerta quien lo mando asesinar. Siendo Huerta presidente, el gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza, se levantó en armas y obligó a Huerta a salir del país, convirtiéndose en el Primer Jefe Constitucionalista, ya que dentro de su mandato convocó a un Congreso Constituyente; de donde surgió la nueva Constitución de 1917, en la cual surge como tal el derecho del trabajo. (7)

(7) DE BUEN L Néstor, Op. Cit. Pág. 315-340



Cuando Victoriano Huerta dejó el poder los estados comenzaron a realizar una ardua actividad legislativa y que tuvo como consecuencia la creación de derechos fundamentales para los trabajadores.

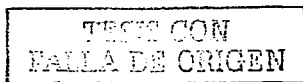
En Veracruz con la Ley del Trabajo se estableció la jornada de nueve horas, el descanso semanal, salario mínimo; En San Luis Potosí se decreto la fijación de los salarios mínimos, aunque en donde se dió un decreto que es fundamental en el derecho del trabajo fue en Jalisco, donde además de la jornada de nueve horas, la prohibición de trabajo a los menores de edad, se llevó a cabo la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo parte fundamental el entonces gobernador Aguirre Berlanga.

La ley de trabajo de Yucatán expedida por el General Salvador Alvarado, representa en parte un antecedente del Art. 123 Constitucional; dentro de los principios que contenía esta ley es que las normas deben ayudar a los trabajadores que se encontraran organizados en sus luchas con los empresarios, el tribunal de arbitraje representaba una figura mediante la cual con sus laudos se mejorarían los contratos colectivos de trabajo para que los trabajadores contaran con beneficios mínimos que debían disfrutar. Así mismo reglamentaba las asociaciones y las huelgas. Por lo anterior esta ley es considerada como antecedente fundamental del Art. 123 ya que en sus principios se notaba una profunda defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores sin olvidar que mediante ella se crearon las juntas de conciliación y arbitraje como órganos jurisdiccionales, y que representan una institución encargada de resolver todas aquellas controversias que se suscitaran en la relación de trabajo. (8)

Como mencionamos anteriormente, del congreso constituyente convocado por el Presidente Venustiano Carranza, surge la Constitución de 1917, en la cual se establece el Artículo 123, y que representa el establecimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores en nuestro país, resultado de las luchas sociales de los trabajadores que durante mucho tiempo sufrieron la explotación y abusos por parte de sus empleadores y por primera vez después de muchos años veían como en el texto Constitucional se encontraban protegidas y reglamentadas las relaciones laborales.

---

(8) BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford University Press, Primera Edición, México 2000, Págs. 85-90.



## CAPITULO III

### EVOLUCION DEL MARCO NORMATIVO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

#### 3.1 EL ARTÍCULO 123 EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917

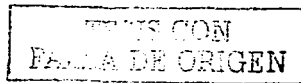
La Constitución mexicana vigente fue promulgada en la ciudad de Querétaro, el 5 de febrero de 1917 (en la misma fecha 60 años antes, se promulgó la Constitución Federal de 1857) y entró en vigor el primero de mayo siguiente. Su antecedente o fuente mediata, fue el movimiento político-social surgido en nuestro país a partir del año 1910, que originariamente planteó terminar con la dictadura porfirista y plasmar en la Constitución el principio de la no reelección. El título con el que esta Constitución se promulgó fue: "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero de 1857", lo que, no significa que en 1917 no se haya dado una nueva constitución. Es una nueva Constitución, porque la llamada revolución mexicana rompió con el orden jurídico establecido por la Constitución de 1857, y porque el constituyente de 1916-1917 no tuvo su origen en la Constitución de 1857 (ya que nunca se observó el procedimiento para su reforma), sino en el movimiento político-social de 1910, que le dio a la Constitución su contenido.

La Constitución mexicana de 1917 es una constitución rígida, republicana, presidencial, federal, pluripartidista, ya que sin existir plena concordancia entre lo dispuesto por la norma constitucional y la realidad, existe la esperanza de que tal concordancia se logre. La Constitución está compuesta por 136 artículos. Como en la mayoría de las constituciones puede advertirse una parte dogmática y una parte orgánica; la parte dogmática, en la que se establece la declaración de garantías individuales, comprende los primeros 28 artículos de la Constitución.

De 1921 a la fecha, la Constitución ha tenido más de 250 modificaciones, lo que demuestra que, a pesar de su rigidez teórica, ha sido muy flexible en la práctica. Las reformas hechas a nuestra constitución se han dirigido tanto al fondo como a la forma de los preceptos en ella asentados. Algunos principios y postulados han sido totalmente modificados; otros lo han sido parcialmente, e incluso, se ha reformado la constitución para decir algo que gramaticalmente ya decía. En todo caso, las reformas auténticamente innovadoras constituyen la minoría.

La constitución de 1917 consagra la libertad de trabajo en su artículo quinto, además mediante el artículo 123 establece los derechos mínimos a los que el trabajador tiene derecho.

Dentro del artículo 123 se logró el establecimiento de los principales derechos individuales de los trabajadores; de igual manera los derechos colectivos más



importantes, como el de libre asociación de los trabajadores, y el de huelga que representan instituciones base del derecho del trabajo en México, producto de la lucha incansable de los trabajadores y que vieron plasmadas sus ideas en el Constituyente de 1917 sobre la solución de conflictos que surgen del trabajo. Las relaciones obrero-patronales ven en el artículo 123 una regulación más humana y protectora de los trabajadores; el artículo antes citado ha ido evolucionando a través del tiempo de acuerdo a las necesidades que las épocas exigen. (9)

El artículo 123 representó ser el primero de su tipo en todo el mundo, con el se creó el derecho de trabajo y la previsión social protegiendo y tutelando a los trabajadores de México, a través de los principios que garantizan el respeto a la dignidad y el desarrollo de los integrantes de la clase trabajadora

Es así como nuestra Constitución, es la primera en la historia de la humanidad que consagra las normas que obligan al Estado a intervenir como factor de equilibrio entre los patronos y trabajadores.

Se buscó asegurar al trabajador: la protección de su salario, un ingreso mínimo, una jornada máxima, descanso obligatorio semanal, vacaciones, servicio médico y medicinas, indemnización por accidente, por muerte, despido injustificado, habitación, participación en las utilidades, educación para sus hijos, capacitación, adiestramiento, recreación y otros beneficios que actualmente debe disfrutar.

Se reguló a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que representaban la parte más alta de la administración laboral; tiempo después se convirtieron en los tribunales de trabajo, sin modificar con esto su forma y denominación.

Sin embargo nuestra realidad es otra, pues los salarios de las grandes mayorías de trabajadores de México son anticonstitucionales e insuficientes para lo que confiere nuestra Carta Magna, resulta incomprensible el que exista una Comisión Nacional de Salarios Mínimos en la que se encuentran representados el capital, el trabajo y el gobierno, en la que se fijan aumentos al salario mínimo que no recuperan el poder adquisitivo de los trabajadores, ya que los precios en la canasta básica aumentan constantemente, al contrario de los salarios. El artículo 123 fracción VI se refiere al salario mínimo y a la letra dice: "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además las condiciones de distintas actividades industriales y comerciales". (10)

La vigencia del artículo 123 constitucional históricamente es irrenunciable para la

(9) DE BUEN L Néstor, Op. Cit. Pág. 352-359

(10) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

TEXTO CON  
FALLA DE ORIGEN

clase trabajadora mexicana por tanto se debe crear la correlación de fuerzas que frene cualquier intento de legalizar su desaparición o modificación en contra de los beneficios sociales a favor de los trabajadores que de dicho artículo emanan porque en el espíritu de los Constituyentes y quienes ofrendaron su vida en la revolución de 1910 no hay claudicación, dejándonos un legado histórico para su aplicación, mejoramiento y defensa en beneficio de la clase trabajadora.

A partir de que se instituyó el derecho del trabajo en la Constitución de nuestro país con el artículo 123, se comenzó a promover la expansión de normas laborales en toda la República, creándose a partir de 1918, leyes locales de trabajo en todos los Estados de la República, dando con esto inicio a la formación del ordenamiento positivo del derecho del trabajo. <sup>(11)</sup>

Dentro de su redacción el artículo 123 es un precepto extenso, por lo cual analizaremos las fracciones que se relacionan con este trabajo y que son dentro del apartado A, la XVI, XVII, XVIII, XX y XXII.

El artículo 123 comienza su texto de la siguiente manera: "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.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo: ..... <sup>(12)</sup>

De lo anterior podemos establecer que al decir que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...", se esta refiriendo que no habrá distinción alguna de nacionalidad, sexo, religión, sino que toda persona que desee realizar una actividad la puede llevar a cabo siempre y cuando se encuentre dentro de la ley y que busque su desarrollo profesional para que con esto aporte algo a la sociedad, por lo que este artículo tiene un alcance general, es decir es un derecho social que debe ser de observancia de toda la colectividad y su cumplimiento debe llevarlo a cabo el poder público.

El estado se encuentra formado por tres elementos que son la población, el territorio y el gobierno. Este último tiene como finalidad el lograr el bien común para la población que gobierna, por lo cual al establecerse en el artículo 123 que se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo, le corresponde al poder gubernativo esta obligación cumplir con los principios constitucionales, aunque ante la situación económica y social de nuestro país resulta difícil el que se cumpla con estas necesidades nacionales, ya que el nivel

<sup>(11)</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo Del Trabajo*, Editorial Porrúa, Segunda Edición, México 1997, Págs. 27-39.

<sup>(12)</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

TRABAJOS CON  
FALLA DE ORIGEN

de desempleo ha ido aumentando de forma considerable, provocado por los bajos salarios que se pagan en nuestro país.

La fracción XVI del artículo 123 establece el derecho de los obreros y empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales

Esta fracción representa una facultad para los trabajadores y patrones muy importante que es la libertad de asociación; esta última responde a las necesidades de los núcleos productivos de coaligarse y contar con personalidad jurídica propia para lograr la realización de actividades y defender los intereses comunes de sus miembros. Representa una norma reivindicatoria para los trabajadores al establecer instrumentos jurídicos para evitar la explotación por parte del capital que fue característico de nuestro país en los años anteriores al establecimiento del Derecho del Trabajo en nuestra Constitución.

De lo establecido en esta Fracción surgen agrupaciones como los sindicatos, y derivado de estos, el derecho de libertad sindical, lo cual representa un derecho subjetivo público de los obreros y patrones que es oponible al gobierno y sus autoridades.

En nuestro país ha crecido la formación de sindicatos de trabajadores, aunque se prevea la formación de sindicatos de patrones, este sector se ha agrupado en su mayoría en Cámaras Empresariales que derivan en Confederaciones, que son contempladas por la ley, o por medio de Asociaciones civiles.

La Fracción XVII establece que las huelgas y paros, que son un derecho de los obreros y de los patrones, serán reconocidos por las leyes.

Dentro de esta fracción resulta importante destacar el reconocimiento que se le da a las huelgas y paros, sobre todo después de lo acontecido en las huelgas de Cananea y Río Blanco, donde el gobierno actuó de manera violenta hacia los trabajadores inconformes, el reconocimiento de esta figura tan importante dentro del derecho colectivo de trabajo, que es la Huelga, no implica el que durante las mismas los trabajadores o patrones estén protegidos por las leyes para realizar actos violentos en contra la contraparte para con esto lograr sus pretensiones.

La huelga representa una medida de conflicto colectivo: constituye la principal medida de auto tutela que tienen los trabajadores. Es ejercida cuando existe un conflicto colectivo de cualquier clase en la relación empresario-trabajador.

La existencia del derecho de huelga se ha visto necesariamente condicionado al surgimiento de un movimiento obrero, generalmente industrial, con capacidad suficiente como para utilizar esta arma de presión frente a la clase patronal. No ha habido huelga sin organización gremial u obrera, ni ha habido derecho, ni

ANÁLISIS CON  
FALLA DE ORIGEN

legislación sobre huelga, sin cierto desarrollo de una formación capitalista. Consecuentemente, es a partir de una cierta diferenciación de clases y a propósito del surgimiento de un incipiente proletariado que la huelga y su procesamiento jurídico tiene lugar.

Cabe destacar que en esta fracción el derecho de huelga es contemplado para la clase patronal al igual que la clase trabajadora, lo que limita en nuestro país el que la clase patronal ejerza este derecho, es que no se han desarrollado de manera notable los sindicatos de patronos, ya que como se mencionó con anterioridad la clase patronal ha escogido otro tipo de agrupaciones en lugar de sindicatos, a diferencia de los países escandinavos en la que los sindicatos de patronos han tenido gran auge.

En cuanto a lo referido en la fracción XVIII tenemos: "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 ..... Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno." (13)

Al hablar de conseguir el equilibrio en los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital resulta importante destacar la importancia que tiene en la actualidad este concepto, ya que con la situación económica mundial derivada de la globalización, se necesita que los patronos y trabajadores formen un equipo de trabajo en el cual no exista rivalidad, sino confianza mutua, todos los trabajadores deben ser considerados y considerarse de confianza de la empresa, con la distinción de que unos son sindicalizados y otros no, esto traería como resultado empresas más productivas en donde todos sus elementos estén comprometidos con las mismas, y con esto tener como meta el mantener y hacer prosperar la fuente de trabajo.

Sin embargo, la concepción que debería tener la huelga se ha desvirtuado y se utiliza como un medio mediante el cual los trabajadores o sindicatos ejercen presión sobre los patronos para con esto lograr sus pretensiones, y algunas veces realizando actos violentos; resulta a mi parecer un error por parte del legislador al establecer que cuando la mayoría de los huelguistas recurran a actos violentos la huelga se considerará ilícita, debería establecerse que al menor acto de violencia que realice cualquier huelguista o grupo de los mismos, la huelga se considerará ilícita, ya que en nuestro país el ejercicio de este derecho trascendental dentro del derecho del trabajo se ha viciado por los actos violentos a que los trabajadores o sindicatos recurren en contra de las

(13) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos





instalaciones de las empresas, o de los patrones; inclusive en algunos casos realizando saqueos de los bienes que se encuentran dentro del establecimiento.

La fracción XX establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje solucionará las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, y estará formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno.

Un conflicto es la colisión u oposición de intereses, derechos, pretensiones. Por lo que esta fracción establece que todos aquellos conflictos o diferencias que puedan surgir en relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas, las debe resolver las Junta de Conciliación y Arbitraje.

De esta última existen dos tipos: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Junta Locales de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a la Federal, tiene su residencia en la Ciudad de México, cuenta con 16 juntas especiales y conoce de los asuntos tanto individuales y colectivos de aquellas ramas de la industria y empresas que se consideran de competencia federal, se encuentran establecidas en la fracción XXXI del Art. 123 Constitucional. En provincia existen también Juntas Especiales que comienzan en la 17 de Guadalajara, hasta la 49 de Tuxtla Gutiérrez, la diferencia de éstas con la tiene residencia en la Ciudad de México es que solo conocerán de asuntos individuales, ya que cuando se trata de materia colectiva, la competencia es de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje, a través de sus distintos departamentos, como es el de huelgas.

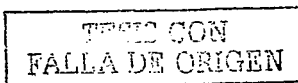
En cuanto a las Juntas locales, se encuentran establecidas en las distintas entidades federativas, incluyendo el D.F., y tienen competencia en todos los asuntos que no se encuentren considerados dentro del orden federal, pueden existir varias en una misma entidad, según las necesidades y capacidad de la misma.

Las juntas se encuentran integradas por un presidente, un Secretario General, Secretarios Auxiliares, Actuarios, Archivistas y mecanógrafos, representantes de los obreros y los patrones, estos últimos son elegidos en convenciones cada 6 años.

Por último la fracción XXII establece: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.....".<sup>(14)</sup>

Mediante esta fracción se trata de proteger la libertad de asociación, así como el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, y faculta a este último a elegir si desea continuar en su trabajo, o recibir una liquidación justa.

(14) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos



En la realidad lo anterior es violado muchas veces por parte de los patrones, que prefieren no contar con trabajadores que se encuentren afiliados a un sindicato, o recurren a los llamados contratos de protección, los cuales no tienen vida sindical, los celebran el patrón y sindicato sin consultar a los trabajadores, con prestaciones mínimas de ley, y el líder sindical se limita a cobrar cierta cantidad de dinero. Esta figura ha tratado de ser erradicada de nuestro país sin éxito, ya que las relaciones Sindicato-Patrones cada vez son más cordiales, en perjuicio de la clase trabajadora.

### 3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Como se analizó anteriormente, a partir de que se consagró el derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución de 1917, los estados comenzaron a legislar y crearon leyes de trabajo locales, que resultaron ser contradictorias en algunos casos, esto llevo a la necesidad de unificar criterios y federalizar el derecho del trabajo y sindical durante el gobierno de Pascual Ortiz Rubio se promulgó la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931, la cual tuvo como antecedente el proyecto Portes Gil y dos proyectos de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, durante el gobierno de Plutarco Elías Calles.

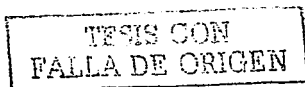
La promulgación de esta Ley presento diversas reacciones entre los sectores, teniendo como consecuencia movilizaciones violentas por parte de los sindicatos. La Nueva ley regulaba entre otras cosas, los sujetos del derecho individual del trabajo, el contrato colectivo e individual, así como la libertad de trabajo, las condiciones generales de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, etc.

En cuanto al derecho colectivo de trabajo, se reglamentó lo referente al registro de agrupaciones profesionales como los sindicatos, Federaciones, Confederaciones, y se le dio un control más rígido al derecho de Huelga.

Se incluyó además la cláusula de exclusión, la cual es una protección para los sindicatos, ya que mediante ella puede disponer de los puestos de trabajo en una empresa de la cual sea el titular del contrato colectivo, y en su caso exigir al patrón el despido de trabajadores que no se encuentren afiliados a él.

La Ley federal del trabajo de 1931 fue en su tiempo un buen intento por homogenizar la aplicación del derecho del trabajo en nuestro país, aunque fue reformada y modificada en muchas ocasiones; sin embargo dentro de la época se consideró que corporativizó la organización obrera, con figuras como el arbitraje obligatorio, la calificación de la huelga, y lo referente al registro sindical. Dentro de esta ley no se contemplaba a los servidores públicos, fue hasta 1960 en que se anexo al Art. 123 el apartado B, y en 1962 se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. <sup>(15)</sup>

(15) SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. Cit.*, Págs. 41-50.



### **3.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y SUS REFORMAS DE 1980.**

La idea de una nueva Ley Federal de Trabajo, comenzó a tomar forma en el año de 1960, cuando el Presidente López Mateos, decidió formar una Comisión, mediante la cual se pretendía realizar un anteproyecto de ley, el cual no fue presentado y sólo se utilizó para realizar algunas modificaciones en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Fue creciendo la necesidad de una Nueva Ley Federal del trabajo, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, tomó la decisión de formar una Comisión para crear un anteproyecto de Ley en 1967; dentro de la Comisión participaron algunas personas que habían participado en la realización del anteproyecto de 1960, como el destacado jurista Mario de la Cueva. Una vez terminado el anteproyecto el Presidente Díaz Ordaz, se puso a disposición de los sectores interesados, se formaron comisiones de los sectores para discutir el anteproyecto de ley con la comisión que lo realizó.

Tanto los sectores patronales y obreros, nombraron diversas personalidades que han sido parte importante en el desarrollo del derecho del trabajo en México, resultando como es lógico en una controversia entre los patronos, que se sintieron una excesiva protección a la clase trabajadora, y los obreros, los cuales adoptaron una actitud de pasividad al considerar el anteproyecto como una orden presidencial, sobre todo que dentro de la Nueva ley se establecía la idea de Justicia Social pero solo en la parte proteccionista a favor de los trabajadores, entendiendo la justicia social como aquella que busca armonizar los derechos del capital con el trabajo. Por lo que los obreros vieron en esta ley un beneficio para sus intereses. La Justicia Social no tiene sólo como función tutelar en la ley y el proceso, sino corregir injusticias del pasado que se encuentran todavía presentes, reivindicando los derechos del proletariado.

Se realizaron modificaciones al anteproyecto de acuerdo con las observaciones hechas por los sectores, y el anteproyecto final fue presentado en Diciembre del año de 1968, poco después de lo sucedido con el movimiento estudiantil en el mismo año, la Nueva ley entro en vigor el día Primero de Mayo del año 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, supera en mucho a su antecesora de 1931, debido a que contiene prestaciones superiores; reglamenta los derechos sociales que tienen por objeto proteger a los trabajadores en la prestación de servicios, al igual que la anterior, ninguna de las dos consignan derechos reivindicatorios, en cuanto a alcanzar un reparto equitativo de los bienes de la producción. No solo lo establecido en la ley es proteccionista de los trabajadores, sino también lo es la parte adjetiva de la ley, es decir, el derecho procesal, ya que como todos sabemos existe desigualdad entre patronos y obreros, y dentro de la

TRIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ley del 70 se adopta el principio de igualdad de las partes en el proceso. Dentro de lo anterior es importante hacer referencia a la carga de la prueba que tiene el patrón en los casos de demanda por despido injustificado, en los cuales el patrón es el obligado a probar que el dicho del trabajador, no es como lo estableció en su demanda.

En materia colectiva dentro de la ley, la libertad sindical se vio desvirtuada con las limitaciones que la misma ley impone, como es el caso del registro sindical, el cual si no es autorizado por las autoridades, dejará sin personalidad jurídica a las organizaciones sindicales.

En cuanto a la huelga con las reformas realizadas a la Ley el Primero de Mayo de 1980, se quitó a los trabajadores la facultad de decidir si el equilibrio en sus relaciones laborales ha llegado a quebrantarse en los conflictos. Lo anterior al transformar a la Huelga en un procedimiento jurisdiccional, lo que representa un perjuicio a los derechos fundamentales de los trabajadores, el que las autoridades tengan el poder de calificar y decidir la licitud y procedencia de la huelga. Esta facultad debería ser de los trabajadores. (16)

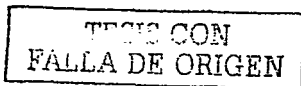
Se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, mortificándose en su integridad los Títulos Catorce que habla del Derecho Procesal del Trabajo, Título Quince de los Procedimientos de Ejecución y Título Dieciséis referente a las Responsabilidades y sanciones, adicionando el artículo 47 relativo a las causas de rescisión, sin responsabilidad para el patrón; y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, que se contemplaban dentro del Procedimiento de Huelga, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.

En 1982 y 1984 se reformó el artículo 141 de la Ley, para ampliar la aportación patronal al INFONAVIT y distinguir entre el sistema de recuperación de los créditos otorgados. En el mismo año de 1982, se reformaron los artículos 97 y 110, para permitir el descuento salarial del 1% para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por INFONAVIT, si el trabajador lo acepta.

En noviembre de 1982, como consecuencia de la nacionalización de la banca en México, se adicionó la fracción XIII-Bis al Apartado "B" del artículo 123 constitucional, para considerar a los empleados de instituciones de crédito como trabajadores al servicio del Estado.

En 1983, entraron en vigor las reformas a los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten la revisión y aumento de los salarios mínimos en períodos menores al de un año.

(16) DE BUEN L Néstor, Op. Cit. Pág. 391-394



En 1984 entraron en vigor las modificaciones a los artículos 153- K, 153-P, 153-Q, 153-T, 153-U, 153-V, 5j8, 539 y 539-A a 539-E de la Ley Federal del Trabajo, por medio de los cuales desaparece la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que dicha Secretaría, directamente tenga a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En 1987 entro en vigor la reforma a la fracción VI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que sea una Comisión Nacional la que fije los salarios mínimos y ya no las Comisiones Regionales, además de suprimir la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del campo.

En 1987 se llevaron a cabo diversas reformas en gran cantidad de artículos de la Ley Federal del Trabajo, dichas modificaciones tuvieron por objeto adecuar la ley reglamentaria al nuevo texto de la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Por lo tanto, se establece que sería una Comisión Nacional la que fijara los salarios mínimos; se suprimió la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del campo; se cambia la expresión de zonas económicas por el de áreas geográficas; y se establecen las bases para la integración tripartita de las comisiones consultivas a las que se refiere el nuevo texto constitucional.

En 1988 se adicionó con una fracción IX el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, para considerar como día de descanso obligatorio el que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Finalmente, en 1990 con motivo de la desnacionalización bancaria, al suprimirse del artículo 28 constitucional la consideración de área estratégica que tenía el servicio público de banca y crédito, no susceptible de concesión a los particulares, se tuvo que reformar el artículo 123, Apartado A, fracción XXXI, inciso a) de la Constitución, con el objeto de aplicar dicho apartado a los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito que se privaticen, conservando el régimen laboral del Apartado B del artículo 123 constitucional a las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano.

La ley federal del trabajo actualmente cuenta con 1010 artículos, los cuales a mi parecer resultan excesivos, si tomamos en cuenta, que en Estados Unidos la ley de trabajo consta de 48 artículos. Existen muchas lagunas dentro de nuestra ley y en algunos casos resultan repetitivos como en el caso del Art. 448 y 902, que prácticamente tienen el mismo texto y que son la base de la realización de este trabajo.

TRABAJO CON  
FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO IV

### SINDICALISMO EN MÉXICO.

#### 4.1 ANTECEDENTES

Para comprender mejor la evolución del sindicalismo en nuestro país debemos analizar lo que significa y sus antecedentes. El Sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento obrero profesionalmente organizado, destinado a procurar la transformación de la vida social y del Estado.

Dentro de los sistemas de economía capitalista y según su relación con el Estado el asociacionismo sindical obrero puede presentarse en dos vertientes: como sindicalismo coadyuvante y como sindicalismo revolucionario.

El sindicalismo coadyuvante es la corriente sindical que presupone como inevitable, el régimen de producción capitalista, se ha distinguido por su tendencia a la defensa de la organización profesional de los trabajadores y a la promoción de las reivindicaciones económicas obreras mediante la acción directa del trabajo o de las negociaciones colectivas. El sindicalismo coadyuvante cuenta con las siguientes corrientes:

-El sindicalismo reformista reconoce la necesidad histórica de la lucha de clases y considera la sindicalización como el instrumento natural de organización y defensa del trabajo.

La crítica socialista ha señalado que el sindicalismo reformista es un valioso aliado de la economía capitalista, puesto que al legitimar la división de clases ha propiciado la explotación y estimulado los ritmos de trabajo, bajo la falacia de elevar la capacidad adquisitiva del proletariado ha ponderado la supremacía de la sociedad de consumo y adoptado un sistema de desproletarianización de los trabajadores mediante su participación y cointerés en el proceso productivo, sin permitirles una injerencia eficaz en la administración de las empresas. Se ha indicado también que este tipo de sindicalismo a cambio de pequeñas comisiones económicas, ha inculcado un espíritu de pasividad entre los trabajadores o tergiversando la estrategia sindical, estimulando por ejemplo el revanchismo de masas.

-El sindicalismo cristiano. La política sindical apuntada por la Iglesia en un principio, fue la de la sindicalización conjunta de trabajadores y patronos. Sin embargo, dentro de las reivindicaciones de la Encíclica *Berum Novarum*, promulgada por León XIII (20 de mayo de 1891), se consagra la libertad sindical de los trabajadores en sus aspectos positivo y negativo, individual o colectivo. Posteriormente la Encíclica *mater et Magistra* sin introducir modificaciones substanciales, preconiza la legitimidad de la acción política sindical, condenando tan sólo la violencia o la obstrucción irracional al sistema económico social.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

-El sindicalismo de Estado o corporativismo representa la antítesis del autogobierno democrático toda vez que la actividad sindical se encuentra interdisciplinaria por las decisiones del Estado. Dentro de esta concepción se pretende superar la contraposición de clases mediante la absorción de la vida sindical dentro de la estructura política, aparentando convertir al sindicato en instrumento de solidaridad. Así, mediante la organización corporativa se hace factible la responsabilidad de aquel frente al Estado, por lo que hace a la tutela del interés profesional.

El sindicalismo revolucionario sostiene la necesidad de transformar el sistema de explotación capitalista, de superar el contraste de clases y de procurar la participación obrera en los beneficios de la civilización y de la economía, mediante la socialización de los instrumentos de la producción.

Dentro del sindicalismo revolucionario se encuentran las siguientes corrientes:

-El anarco sindicalismo. Esta corriente fue de fuerte influencia en el pensamiento obrero mexicano de la revolución, se apoya en el principio de oposición a la opresión burguesa y bloqueo a su mecanismo general, mediante el procedimiento preferente de la huelga solidaria y de la rebelión espontánea de las masas. No obstante su orientación revolucionaria, esta corriente ha sido acremente criticada, sobre todo en el marxismo, por la candidez de su estrategia: la ineficacia de la lucha espontánea, de la violencia caótica y de la revolución civil, como fórmula de tránsito a la paz.

-El sindicalismo comunista pretende reivindicar para el proletariado un sistema jurídico de tutela y dignificación: adoctrina y robustece la vida sindical, además de que prepara, mediante la acción articulada y permanente, la transformación de las estructuras económicas y el ascenso al poder de los trabajadores.

En el ámbito nacional, burocratizando los vértices sindicales, estimulando, como ya quedó apuntado una incipiente mejora, fortaleciendo la aristocracia sindical de los líderes obreros mediante la corrupción y alimentando un espíritu de sacrificio personal en beneficio de una falsa consolidación económica nacionalista, aprovechada tan sólo por la burguesía. (17)

En nuestro país se puede establecer que el surgimiento de la organización sindical se dio durante el Porfiriato, aunque ya con antelación se registran numerosos y desesperados esfuerzos por superar las grandes dificultades en el camino de las reivindicaciones obreras.

El dictador Porfirio Díaz ofreció a los inversionistas extranjeros condiciones favorables para llevar a cabo la explotación de recursos del país, sin límites y siempre basado en la explotación del pueblo mexicano. A pesar de lo anterior, la política laboral se mantuvo en estado de calma, sustentada en las ideas liberales y el positivismo filosófico, lo cual aporta los argumentos para el control del proletariado insipiente.

(17) DE BUEN L Néstor, Op. Cit. Pág. 147-264

A partir de entonces, fueron varias etapas que recorrió el movimiento obrero de nuestro país en busca de su identidad, organización estrategias y tácticas de lucha. A fines del siglo XIX se instalaron modernas empresas de cerveza, jabón y calzado. En Monterrey tuvo lugar la primera planta siderúrgica del país, cuyo desarrollo fue impulsado por la industria textil. Fue una época de adelantos técnicos con los cuales se logró una mejor comunicación del territorio nacional como fueron los ferrocarriles, teléfonos, telégrafos, así como la maquinaria y tecnología que dio auge al desarrollo industrial de nuestro país.

Gracias a este desarrollo dentro de las comunicaciones y en especial del ferrocarril se logró mecanizar y moderniza las grandes fincas, y se logró la ampliación del mercado para los productos agropecuarios.

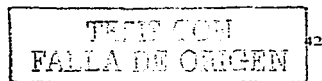
En materia laboral y económica se dio una política de abstención por parte de los gobernantes, salvo en el aspecto de aseguramiento de la reproducción del capital, mediante el sometimiento de los trabajadores. Los trabajadores de los centros urbanos y las comunidades rurales vivían en una extrema miseria, ya que además de su clase se sumaba la inferioridad racial y los problemas de la diferencia de lengua. De esto se deriva que los salarios percibidos por los trabajadores no variaron dentro del periodo comprendido entre 1850 y 1910.

Los medios escritos de la época, presentaron quejas y reclamos, a favor de los trabajadores, tal es el caso de "el Hijo del Trabajo", considerada como prensa de los trabajadores. Existía una abundante mano de obra y por ello los patrones fijaban las condiciones de trabajo sin distinción de sexos y edad, no se diferenciaban a las mujeres y niños, los cuales laboraban al igual que los varones adultos, y percibían menos de la mitad de paga. La jornada de trabajo era de 12 horas, aunque en algunos casos aumentaba hasta 16; el salario era bajo y se contraía más por el sistema de pago en especie, mediante vales que solo de hacían efectivos en los comercios de las fábricas, a los que se les llamaba "Tiendas de Raya".

Los trabajadores extranjeros tenían una situación privilegiada, sobre todo los estadounidenses, a diferencia de los nacionales, lo cual generó inconformidad y provocó el nacimiento de la conciencia de clase en el obrero mexicano.

En 1872 se funda el "Gran Círculo de Obreros de México", el cual nace bajo la influencia del cooperativismo y las ideas mutualista; esta es considerada la primera central nacional de trabajadores, contaba con limitaciones, pero representó el despertar de la clase trabajadora.

El pensamiento de los dirigentes de esa época se encuadraba en la línea del sindicalismo reformista que ya fue analizado anteriormente, y que confía más en la acción del congreso que en la lucha de clases como la forma de alcanzar sus objetivos.





Para el año de 1874 el Gran Círculo contaba con 20 sociedades afiliadas en el país, y ocho mil asociados, en su mayoría se trataban de trabajadores textiles. En 1876 se celebra el Congreso General de Obreros de la República Mexicana, el cual fue convocado por el periódico "el Socialista" y el Gran Círculo de Obreros de México, asistieron 90 delegados de las diferentes sociedades del país, representando a 10 mil obreros. El Gran Círculo contaba entonces con 45 sociedades afiliadas. La finalidad de este congreso fue le crear la Confederación de Trabajadores Mexicanos. Como consecuencia la frecuencia de las huelgas fue aumentando, y las publicaciones obreras fueron creciendo, y dentro de sus textos se apoyaban los movimientos de huelga. Los más importantes fueron: El Hijo Del Trabajo, El Pueblo, El Socialista.

A finales de 1876 toma posesión de la residencia el general Porfirio Díaz, y una de las primeras acciones de su gobierno fue allanar el local del Círculo y de otras organizaciones obreras.

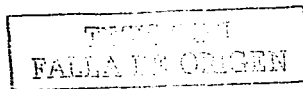
Durante la dictadura las condiciones de lucha aumentan; aquellos trabajadores que inquietaban el libre ejercicio de las actividades productivas eran castigados conforme al Código Penal del Distrito Federal. El lema del porfirismo fue "Orden y Progreso", con lo cual se comenzó a definir el buen comportamiento del obrero.

Las leyes de la época prohibían la huelga, sin embargo se llevaron a cabo cientos de ellas, sobre todo en la capital y en las industrias textiles, tabacaleras, panificadoras y transportistas.

La actividad que venía realizando el Gran Círculo de obreros se vio limitada por la persecución que recibieron sus miembros, ya que en el Porfirato cualquier movimiento que tuviera ideales en contra del gobierno era reprimido a como diera lugar. En algunos casos Díaz controló a los dirigentes con sobornos, ante la sumisión de los últimos, los trabajadores rechazaron el Segundo Congreso Obrero de 1880, por tener un perfil gobiernista; después de 20 años el movimiento comenzó a perder fuerza que había logrado acumular.

La organización de los trabajadores dio lugar en la última década del siglo XIX, la formación de los primeros sindicatos. Uno de los más significativos fue el Gran Círculo de Obreros de Jalapa, que logró atemorizar a los empresarios que respondieron con amenazas de expulsar de sus fábricas a los trabajadores que se afiliaran a él. Esta organización instruía a sus agremiados en Derecho Constitucional, prácticas agrícolas y en otras materias que se consideraba básico que los trabajadores conocieran.

Las limitaciones al movimiento obrero y la necesidad e los trabajadores por mejorar su situación dentro de las industrias, constituyeron las ideas fundamentales del movimiento social revolucionario de 1910, el cual tomó fuerza durante el último decenio del gobierno porfirista para provocar su caída.



Durante este periodo surge también el club liberal Ponciano Arriaga, con la finalidad de renovar el Partido Liberal, los clubes liberales se extendieron a lo largo del territorio nacional, por lo cual fueron objeto de persecución por parte del gobierno de Díaz, teniendo algunos de sus miembros que salir del país; en San Luis, Missouri, se forma la Junta Organizadora del Partido Liberal, que junto con el Gran Círculo de Obreros influyeron en las grandes Huelgas del periodo, las de Cananea y Río Blanco.

#### 4.2 HUELGAS CANANEA Y RIO BLANCO

A principios del Siglo XX el descontento social empeora contra el Porfiriato, como es el caso del Movimiento del Mineral Cananea en Sonora, los trabajadores contaban con salarios un poco más altos que el promedio a nivel nacional. Dentro de este movimiento se dio una influencia política del club liberal de la región, por parte de Manuel Diéguez, quien era presidente de la "Unión Liberal Humanidad" y donde se propagaban ideas que no solamente eran contrarias al régimen de dictadura de Porfirio Díaz, sino que expresaban principios de transformación social profunda, influidos por los ideales del socialismo. En Cananea había descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre - The Cananea Consolidated Cooper Company - que pagaba unos salarios bajísimos y permitía que a los trabajadores se les tratara inhumanamente por parte de los empleados norteamericanos, especialmente por algunos capataces. La situación era cada vez más difícil y la tiranía en las relaciones entre obreros y patronos era cada vez mas critica. Al fin, como había de suceder, el día 1º de junio de 1906 comenzó la huelga.

El Movimiento tuvo como finalidad el reclamo de la jornada de ocho horas, lo que sucedía por primera vez en México, pero más importante fue el que se exigió la igualdad de trato y salario para el trabajador mexicano y estadounidense, y que los trabajadores mexicanos ocuparan el 75% de las plazas de las compañías. La huelga de Cananea fue reprimida con violencia por parte de los patronos quienes inclusive pidieron apoyo a autoridades estadounidenses, pero fue un ejemplo que dio a las leyes laborales de nuestro país un contenido real y no teórico; fue el primer suceso de importancia en las luchas obrero-patronales, tanto por los ideales que se manifestaban en el proletariado, como por sus consecuencias inmediatas y la influencia que posteriormente había de tener en el desarrollo del movimiento obrero mexicano.. al consagrar la Jornada de 8 horas, el trato de igualdad y la exigencia de mantener una proporción del 90% de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada industria.

TRABAJA CON  
FALLA DE ORIGEN

En cuanto al conflicto que tuvo lugar en Río Blanco, Veracruz el día 7 de Enero de 1907, debemos destacar que hubo gran cantidad de muertos y heridos por parte de los trabajadores, y contiene características que la distinguen de la Huelga de Cananea.

Los antecedentes inmediatos de la huelga de Río Blanco pertenecen, sin ninguna clase de dudas, a la propaganda magonista, que se había extendido desde 1900. A mediados de 1906 se había creado en Río Blanco una "Sociedad de Obreros Libres". Bien pronto se fundaron círculos afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal, los cuales reconocían al de Río Blanco como centro director.

Se propició la creación por parte de los patrones de un reglamento por el cual se prohibía a los obreros que se organizaran, bajo la pena de perder el trabajo. Esta actitud patronal, unida a las represalias que ya se tomaban contra los trabajadores que más se significaban por sus actividades propagandísticas, provocó la indignación de los obreros, que protestaron.

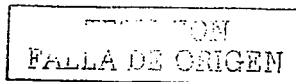
Como el conflicto que se iniciaba amenazaba la tranquilidad del país y representaba un ejemplo revolucionario ante el cual no podía permanecer impasible el régimen porfirista, el gobierno central intervino, y sus obreros y patronos sometieron sus querellas al arbitraje del dictador. Porfirio Díaz, dio un laudo que era una serie de amenazas para los trabajadores y una suma de privilegios para los Patrones. El Porfirismo una vez más, afirmaba su posición al lado de los privilegiados.

Los trabajadores indignados rechazaron el laudo presidencial y comenzaron una lucha para defender sus ideales frente al dictador.

El día 7 de enero de 1907 no entraron los obreros a trabajar. Por distintos rumbos de la ciudad fueron apareciendo compactos grupos de trabajadores que se concentraron frente a la fábrica mostrando su firme decisión de huelga

Hubo más de cuatrocientas víctimas y a la mañana siguiente, frente a los escombros de la tienda de raya, en Río Blanco, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario, respectivamente, del "Gran Circulo de Obreros Libres". A otros militantes se les condenó a trabajos forzados en los insalubres y lejanos territorios de Quintana Roo.

Los sucesos de Río Blanco como los de Cananea trajeron como consecuencia que la dictadura quedara en inminente peligro de derrumbe. Los ideales revolucionarios del movimiento obrero de influencias anárquicas habían arraigado la rebeldía de los obreros de Río Blanco, que pagaron su tributo de sangre a la Revolución Mexicana, esta revolución que en tan poca medida ha sido para los obreros.



Durante 1907 se presentaron 25 huelgas de importancia en el país. Ayudaban a deteriorar la fuerza del gobierno porfirista; la situación económica fue empeorando y también creció el descontento de obreros por lo que el antiporfirismo toma fuerza en los distintos sectores de la población.

### 4.3 CASA DEL OBRERO MUNDIAL

Desde principios del Siglo XIX, los trabajadores comenzaban a exigir en lucha por sus demandas, las huelgas de Cananea y Río Blanco como ya analizamos fueron un punto de partida para las luchas obreras posteriores, también hay que recordar la influencia, que los hermanos Flores Magón tuvieron en tales movimientos. En 1912 se funda la Casa del Obrero Mundial que con el tiempo se convirtió en la organización obrera mas fuerte de México; las luchas eran organizadas principalmente por extranjeros que eran exiliados de sus países, principalmente españoles y norteamericanos.

El 1 de mayo de 1913, siendo Presidente de la República Victoriano Huerta, la Casa del Obrero Mundial celebró por primera vez en México el Día del Trabajo en el Teatro Xicoténcatl de la ciudad de México; ahí acudieron obreros de distintos gremios para pronunciarse por una jornada de ocho horas y el descanso dominical.

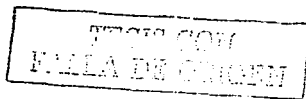
En esa ocasión el diputado mexiquense Isidro Fabela exaltó a los trabajadores mexicanos del campo y de las ciudades, señalando con dureza a las autoridades explotadoras.

A mediados de 1915 la Casa del Obrero Mundial tenía filiales en gran parte del país, esto se debía a que cada vez que el ejército constitucionalista avanzaba, una filial de la organización mencionada, por lo que la mayoría de los obreros de esas zonas estaban afiliados a esta.

Cuando Carranza de vuelta en la Ciudad de México, el gobierno proporcionó una sede a la Casa del Obrero Mundial, y prometió de manera apresurada el que iba a lograr satisfacer todas las pretensiones de los trabajadores, cosa que no sucedió, debido a que en 1916 se desataron luchas importantes en contra del gobierno por no haber cumplido sus promesas.

Desde finales de 1915 el movimiento obrero tiene un ascenso, exigiendo la promesa del gobierno; el salario mínimo, es decir tratar de reivindicar los derechos de los trabajadores.

La devaluación del papel moneda represento una situación muy difícil en la época. En aquel momento no había un sistema monetario fuerte, lo cual



propiciaba que el papel moneda se devaluara al poco tiempo que este aparecía, en algunos lugares el dinero de un día para otro ya no tenía valor.

En Veracruz comienza una serie de huelgas, en este lugar el gobierno utilizó al ejército para reprimir la lucha. El segundo lugar en donde los trabajadores comenzaron a movilizarse fue en Tampico, Tamaulipas, aquí los trabajadores contaban con una buena organización, y pudieron arrebatarles a los patronos un salario mínimo de 3 pesos diarios. Después siguió la capital y aquí fue en donde encontró uno de sus puntos más importantes, pues se extendió la huelga por todo el país.

El 1 de mayo de ese 1915 estalló una huelga, por la emisión del papel moneda "Infalsificable". Para el 18 de mayo los trabajadores de la Federación de Sindicatos del Distrito Federal emitieron un comunicado a toda la población pidiendo que los sueldos se pagaran en oro o su equivalente, y pusieron un ultimátum para el 22 de mayo, si no se cumplía estallaba una nueva huelga general.

El gobierno lanzó una amenaza pública y manifestó que no se permitiría el cierre de agua, luz, teléfono y transporte público. A pesar de la represión se pudo negociar y se ganó un aumento de salarios.

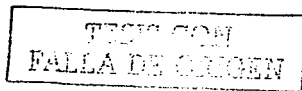
Estas medidas no debilitaron la fuerza del movimiento, las condiciones no habían mejorado para la masa de los trabajadores, el 31 de julio se desata otra huelga general en el Distrito Federal, aunque tubo pocos efectos en el ámbito nacional, el presidente exigió el cese a la huelga, sin embargo los obreros se mantuvieron firmes.

Por órdenes de Carranza, el General Pablo González cierra la Casa del Obrero Mundial; se arrestó a todos los dirigentes sindicales. Carranza evocó una vieja ley decretada el 25 de enero de 1862 por Juárez y que utilizó contra los revolucionarios (declarándolos bandidos) y la hizo extensiva a los huelguistas, declarando la pena de muerte a todos los agitadores, dirigentes, o asistentes a las reuniones de huelga.

Los electricistas tomaron parte fundamental en el movimiento huelguístico, prácticamente tomaron la dirigencia de aquella época, con el SME (Sindicato Mexicano de Electricistas) organizado en 1914, tomaron parte activa dejando sin luz a la ciudad varios días en el D. F.

Este movimiento desembocó en victorias parciales, como la suspensión de emisión moneda, son victorias que perduran hasta días como el artículo que en su época fue uno de los más progresistas del mundo con respecto a los trabajadores, el artículo 123 constitucional.

Hoy en día esta volviendo la presión por parte de los capitalistas tanto nacionales como internacionales a la clase obrera, no estamos lejos de que se retomen las huelgas generales como un método de lucha más avanzado para luchar por sus pretensiones y mejorar la sociedad.



#### **4.4 C.R.O.M, C.T.M Y C.R.O.C.**

##### **C.R.O.M.**

El gobernador de Coahuila, Gustavo Espinoza Mireles, convocó a un Congreso Obrero que se llevó a cabo el día 12 de Mayo de 1918, en el teatro obrero de nuestro país, la iniciativa de este Congreso fue del Presidente de la República en esa época, Venustiano Carranza, y como resultado se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana. C.R.O.M., la cual fue la primera central obrera de México, y utilizó el mismo lema de la Casa del Obrero Mundial: SALUD Y REVOLUCIÓN SOCIAL.

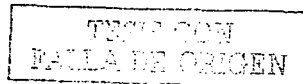
Durante la primera década de existencia de esta central obrera, se encontraba al frente Luis N. Morones, la C.R.O.M jugó durante este lapso un papel muy importante en la vida política de nuestro país y principalmente en el movimiento obrero.

El nacimiento de la C.R.O.M se da en una época en que los trabajadores de nuestro país se encontraban animados por la promulgación del artículo 123 Constitucional, y por ello tenían el deseo de afiliarse a una organización obrera nacional, lo anterior beneficio a la C.R.O.M ya que logró congregarse a sectores de gran importancia, como los electricistas, textiles, ferrocarrileros, mineros, etc... Un aspecto que vale la pena destacar es que en su declaración de principios se desliga de la política de nuestro país, estableciendo como excepción el que sus miembros participen en ella, siempre y cuando no se relacione con el organismo sindical.

La C.R.O.M defendió los postulados de la Revolución Mexicana, demandó el reconocimiento del derecho de Asociación, así como la reglamentación del artículo 123. Logró mantener una hegemonía hasta 1928, en este lapso algunos problemas internos se dieron por afiliaciones a centrales extranjeras que provocaron la discrepancia de algunos de sus miembros, lo cual provocó que durante este decenio el flujo y reflujo de agrupaciones obreras que ingresaban o abandonaban la Central, cuyo líder fue Luis Napoleón Morones.

En el año de 1919, la C.R.O.M funda el Partido Laboralista Mexicano, con él se buscó apoyar la candidatura de Alvaro Obregón a la Presidencia de la República, en el convenio este último se comprometió a otorgar puestos políticos a los líderes cromistas, situación que se repitió muchos años, mientras el Partido Revolucionario Institucional (PRI) estuvo en el poder.

El poderío de la C.R.O.M se acrecentó cuando Obregón llega al poder, tras el asesinato de Venustiano Carranza, después el Partido Laboralista Mexicano



apoyó la candidatura de Plutarco Elías Calles, y durante su mandato Morones fue nombrado Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, además de que diversos dirigentes cromistas obtuvieron puestos en el Congreso.

La desintegración de la C.R.O.M se da por la ambición política de Morones, quien se postuló para ser candidato a la Presidencia de la República, en las elecciones de 1928, lo que provocó diferencias con Obregón, y que llevó a Morones a su ocaso político y al descontento de los agremiados a la central obrera que representaba.

Por la violación a los principios de la Constitución de la C.R.O.M tuvo lugar el desmoronamiento de esta central obrera histórica en nuestro país, que en su mayor auge llegó a contar con quinientos mil afiliados aproximadamente, aunque la misma C.R.O.M manifestaba contar con dos millones de afiliados; así mismo deja de ser la central obrera mayoritaria y de ella misma nace en 1936 la Confederación de Trabajadores de México. <sup>(18)</sup>

Cuando la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal se separa de la C.R.O.M, dirigida por Fidel Velázquez, Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero; Luis N. Morones pronuncia un discurso el 30 de abril de 1929, en el cual se refirió a ellos como lombrices, por lo que al día siguiente un militante de la federación mencionada, Luis Araiza, pronunció un discurso en respuesta al emitido por Morones en el cual manifestó que en vez de lombrices eran " cinco lobitos, los cuales pronto, muy pronto le van a comer todas las gallinas de su corral". <sup>(19)</sup>

Así nació el mote de lobitos que caracteriza al famoso quinteto antes mencionado de dirigentes sindicales.

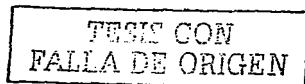
### **C.T.M.**

Con La Promulgación DE LA Ley Federal del Trabajo en 1931, surge la necesidad de organizar una central obrera poderosa para que se unificara la clase trabajadora y así asegurar la efectividad de la nueva legislación laboral.

Se realizaron varios intentos, pero fue hasta el 24 de febrero de 1936 en el que el Congreso Constituyente de la Central Única de Trabajadores de México declaró creada la única central de trabajadores del campo y de la ciudad de la República Mexicana, cuya denominación fue: Confederación de Trabajadores de México,

<sup>(18)</sup> ANTOLOGÍA, "Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos" Editorial Zeta. México, 1988. Págs. 21-42

<sup>(19)</sup> MARVAN I. Y LEÓN J. Op. Cit., Págs. 9-119



C.T.M., cuyo lema es el de "Por una Sociedad sin Clases" como lema inicial ya que en 1947 cambio por el de "POR LA EMANCIPACIÓN DE MÉXICO". Cuando se constituyó contaba con doscientos mil afiliados aproximadamente, agrupando grupos decisivos como el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Sindicato de Artes Gráficas, Sindicato Mexicano de Electricistas, entre otros.

La C.T.M defiende la lucha de clases y se inclina en sus principios por el pleno goce del derecho de huelga, la asociación sindical y la manifestación pública, por la reducción de la jornada de trabajo, mejores salarios y por el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

La Confederación de Trabajadores de México tiene una trascendencia histórica por su participación en los procesos de la expropiación petrolera, y en la vida del movimiento obrero organizado en México. Desde Vicente Lombardo Toledano, primer Secretario General, a quien se le atribuye la creación de la cláusula de exclusión en 1928, después Fidel Velázquez Sánchez, hasta nuestros días con Leonardo Rodríguez Alcaine, estos dos últimos que manifestaron tener más de cuatro millones de afiliados, la C.T.M. ha sido la central mayoritaria en el país y un pilar en el movimiento organizado de nuestro país. <sup>(20)</sup>

### **C.R.O.C.**

En la década de 1940 a 1950, el movimiento obrero se encontraba en una etapa de desintegración y división provocado por diversos factores, los cuales fueron la claudicación en el seno de las agrupaciones, debido a la ineficaz actividad de sus dirigentes; por la existencia de agrupaciones autónomas que no podían hacer frente a las injusticias de la clase patronal; o porque los tribunales no impartían la justicia laboral con imparcialidad y con apego a la ley, inclusive violando la garantía de asociación sindical.

Lo anterior motivó que algunos dirigentes de diferentes organizaciones obreras se reunieran para unificar criterios y darle al movimiento obrero una relación capaz de defender sus intereses como clase social.

Durante el Gobierno de Miguel Alemán se dio a conocer la convocatoria de la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM), La Confederación Única de Trabajadores (CUT), y la Confederación Proletaria Nacional (CPN); en la cual invitaban a todas las organizaciones obreras y campesinas a participar en el congreso constitucional de la unidad proletaria que se llevó a cabo el 28, 29 y 30 de Abril de 1952, con el objetivo de constituir una central nueva de trabajadores.

<sup>(20)</sup> ANTOLOGÍA. "Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos" Editorial Zeta, México, 1988. Págs. 21-42

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Los temas de más relevancia en este congreso fueron: la mejor aplicación del artículo 27 constitucional, la vivienda adecuada para los trabajadores, la solidaridad de los obreros con los campesinos, la educación constante de los trabajadores, etc...

El día 30 de abril de 1952 se declaró formalmente constituida la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos. Sus postulados ideológicos se basaron en la Revolución Mexicana y sus principios la convirtieron en una central de vanguardia en el movimiento obrero mexicano, ya que dentro de ellos se destaca la búsqueda de una convivencia humana de iguales obligaciones de cooperación para todos, y una igual distribución de la riqueza.

La C.R.O.C. ha tenido un sustento importante en sus principios, sirvieron de inspiración a sus afiliados en la lucha de los trabajadores con la clase patronal, y se fueron fortaleciendo conforme se tomaba conciencia de la importancia de las acciones de la clase trabajadora dentro de la sociedad. <sup>(21)</sup>

## CAPITULO V

### DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

Para Néstor de Buen es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social. <sup>(22)</sup>

Es preciso señalar que para tener una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como un ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de grupos sociales que sean homogéneos y el crear conciencia de clase como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento

<sup>(21)</sup> ANTOLOGÍA. Op. Cit. , Págs. 43-51

<sup>(22)</sup> DE BUEN L Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa. Undécima Edición, México, 1998. Pág. 19-20.

socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho. En efecto, el interés prioritario de estos grupos se antepone al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando por una parte, la intervención del Estado en las economías particulares y por la otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores: el derecho del trabajo.

En cuanto a su naturaleza, como un ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a lograr su mejoramiento moral y espiritual, el derecho del trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones.

No constituye tampoco, la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina lo considera como una subespecie del llamado derecho social.

Su finalidad se deriva de su carácter nivelador destinado a concordar la acción separada de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses. Por tal razón se ha afirmado que si su origen fue clasista, el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases, es también socialmente calculador y de equilibrio, para armonizar las relaciones entre los factores de la producción.

Por ser, el derecho del trabajo, un derecho de carácter clasista y proletario, se le atribuye dos fines esenciales: Un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin, político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

En su estructura general, el derecho del trabajo se estudia de acuerdo a tres partes fundamentales: Derecho Individual, Derecho Colectivo y Derecho Procesal.

## **5.1 DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

El derecho individual del trabajo comprende, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo. Rige la Relaciones Individuales de Trabajo. Es decir, considera los fenómenos que se presentan con el individuo, sea trabajador o patrón.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Así mismo estudia las relaciones individuales de los sujetos, es decir, en cuanto a los trabajadores, los derechos que le competen y las obligaciones que les corresponden en los centros de trabajo; y en cuanto a los patrones los fenómenos que se puedan suscitar en relación con los trabajadores que le prestan sus servicios.

## **5.2 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO**

El Derecho Colectivo del Trabajo es también conocido como derecho sindical, y se refiere a la vida jurídica la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

Al llamarle Sindical nos referimos a las exigencias, movilizaciones y manifestaciones de la vida jurídica de los sindicatos.

Su finalidad es llevar a cabo la defensa y mejoramiento permanente de los afiliados a través de una acción coordinada con el sindicato.

Algunos autores consideran que el derecho colectivo del trabajo se encuentra cimentado en tres figuras: Sindicato, Contrato Colectivo de Trabajo y la Huelga.

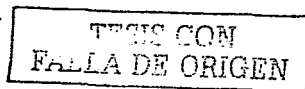
El Derecho Colectivo de Trabajo regula la existencia de los sindicatos y demás organizaciones profesionales como las coaliciones, federaciones, confederaciones; es decir, su objetivo primordial es realizar la justicia social en la Relaciones Colectivas de Trabajo, las cuales son la materia fundamental de este trabajo.

## **5.3 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

El Derecho Procesal del Trabajo indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica o para la composición de los conflictos laborales. La administración laboral que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo. <sup>(23)</sup>

---

<sup>(23)</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. Cit.*, Págs. 369-370.



## CAPITULO VI

### SUJETOS DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

#### 6.1 TRABAJADORES Y SINDICATOS

##### 6.1.1 DEFINICION DE TRABAJADOR Y SINDICATO

###### TRABAJADOR

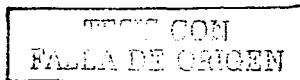
La Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo establece que "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". Precizando el concepto, el segundo párrafo de dicho precepto previene al efecto, que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

Frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, ya que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya sea preponderantemente material o intelectual. Efectivamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física b) la prestación personal del servicio, y c) la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo, figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, aumentando la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón, además el trabajador presta un servicio que es definido al momento de su contratación, y de acuerdo a ello se fija su ingreso.



El concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.

La subordinación no pretende establecer un sometimiento del trabajador al patrón, sino la forma en que debe llevarse la prestación de servicios de acuerdo con las normas establecidas y que se encuentran vigentes en la empresa; por lo que se debe tutelar que la relación de trabajo sea de respeto entre los trabajadores y los patrones. Por lo que la subordinación dentro del concepto jurídico de trabajador se reduce a la subordinación técnico funcional, relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad libertad de los trabajadores. (24)

Analizaremos tres modalidades del concepto de trabajador, que se derivan del concepto analizado y de la ley y que son: Trabajador Asalariado, Trabajador de Confianza y Sindicalizado.

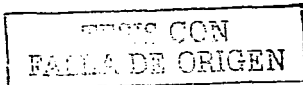
Trabajador asalariado es la persona que trabaja y que percibe una limitada suma de dinero denominada salario por los servicios que presta a otra mediante acuerdo previo entre ambas. Para la doctrina alemana del derecho del trabajo asalariado es toda persona que presta un servicio en beneficio ajeno siempre que dicha prestación sea resultado de la existencia de un contrato individual de trabajo. Y según definición del Tribunal de Casación de Francia, asalariado es la persona que sin diploma ni conocimientos técnicos trabaja para otra, por autorización benévola, en su propio interés. (25)

En el lenguaje popular de México asalariado es el trabajador que recibe un jornal eventual, por día o por semana, o por la realización de una obra manual determinada, mediante la prestación de un servicio personal. Por este motivo a la palabra asalariado se la emplea con regularidad y frecuencia como sinónima de trabajador, sin serlo en un sentido estrictamente gramatical.

Ha sido el uso y la costumbre, desde finales del siglo pasado, lo que ha originado otorgar a los obreros así como a los peones de campo la calidad de asalariados, no tanto para significar o distinguir la actividad que desempeñan sino para acentuar una determinada condición social dentro de la colectividad. Fue precisamente en el campo mexicano donde primero se aplicaron las palabras peón acasillado y peón asalariado para distinguir al trabajador del campo permanente del eventual, encargado este último por regla general, de las labores más duras, como eran abrir surcos, realizar siembras y recoger los frutos, todas ellas sujetas a temporalidades cíclicas; denominándose jornal la cantidad en vales o dinero que se le pagaba por cada tarea realizada.

(24) DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, Tomo I, Novena Edición, México 1998, Pág. 115.

(25) TRUEBA-URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1981, Págs 268.



La palabra salario apareció en nuestro medio rural cuando sobrevino el avance de las primeras concepciones doctrinales y técnicas de la relación laboral, la cual se aplicó tanto al pago del jornal como al sueldo que percibían los obreros de las primeras factorías modernas. Fue también en esa época cuando empezaron a usarse las voces jornalero y asalariado para distinguir con la primera al trabajador del campo y con la segunda al trabajador de fábrica, extendiéndose ésta a otras actividades manuales desempeñadas por los fontaneros, carpinteros, herreros, pintores o albañiles, quienes de esta manera resultaron asimismo simplemente asalariados, debido a la naturaleza de su trabajo en un oficio o especialidad, puestos al servido ocasional de un patrono.

Desde el punto de vista del derecho del trabajo es importante destacar las características aplicadas al asalariado, debido a la condición en que mantuvo a este tipo de trabajadores hasta antes de iniciada la Revolución Mexicana, al dársele en el contexto social un nivel inferior y en muchas ocasiones un trato despectivo e inhumano, contrario a la dignidad del hombre, como lo analizamos en el primer capítulo. De ahí que tanto la literatura como el lenguaje prerrevolucionarios se dirigieran a enaltecer a los asalariados, y que intelectuales, escritores o periodistas, atacaran a la sociedad por el desprecio en que se les tenía al carecer de ilustración.

La defensa y el otorgamiento de los elementales derechos al asalariado fue motivo de proclamaciones, manifiestos, planes y artículos en revistas y periódicos, que se publicaron antes de surgir el movimiento armado. Y en todos ellos se enalteció la figura del asalariado como símbolo del trabajador explotado, sujeto al yugo del trabajo infame y retribuido con un escaso jornal que difícilmente alcanzaba para cubrir sus más apremiantes necesidades. Fue en esta época cuando, podríamos decir con propiedad, adquirió carta de ciudadanía la voz asalariado en el medio social mexicano.

Nuestro país, se ha caracterizado por otorgar a las concepciones populares una especial categoría y un valor del que en otros pueblos se carece. El diccionario de la Real Academia Española no consigna en su texto la palabra asalariado y tampoco la encontramos en la legislación iberoamericana. En cuanto a su significado, cuando aparece en algún texto es para referirse al trabajador que percibe un salario en virtud de un contrato individual de trabajo, tal y como reza la definición de nuestras dos leyes federales del trabajo, la de 1931 y la de 1970 en los artículos 2 y 8 respectivamente. Es decir, asalariado es simplemente el trabajador que percibe un salario, sin otro atributo legal o social.

Podemos establecer que el asalariado ha sido siempre, en nuestro lenguaje laboral, el ser humano vinculado al trabajo y por tanto un trabajador en sentido estricto.

La ley actual al dar a la relación de trabajo una naturaleza jurídica distinta ha venido a colocar al asalariado típico de nuestro medio social, o jornalero como

aún se acostumbra llamarlo popularmente, el mismo nivel e igual categoría que la de cualquier trabajador, disfrutando hoy de idénticos derechos, de las mismas garantías y de igual seguridad en el desempeño de su diaria labor.

Los trabajadores de confianza son las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrono en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis, acorde con las labores que realizan. Empleado de confianza, voz que se emplea como sinónima de trabajador de confianza para efectos legales, es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones.

Si nos atenemos al criterio jurídico, de confianza es el trabajador al que protege legislación del trabajo con las modalidades que corresponden a la actividad que desempeña y son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general; así como las relacionadas con trabajos personales del patrono, dentro de la empresa o establecimiento como lo establece el artículo noveno de la ley federal del trabajo vigente.

Dispone la ley vigente que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Respecto a la rescisión del contrato de los trabajadores de confianza, no es actualmente la apreciación subjetiva del patrono la que da motivo a ella, sino la manifestación objetiva de que existen causas razonables de pérdida de la confianza según el artículo 185 de la ley. Es verdad que la confianza en gran parte, es un elemento subjetivo pero también lo son otras relaciones Jurídicas en las que la validez y el cumplimiento de las obligaciones no pueden depender de la sola voluntad de uno de los contratantes; de estimarse así se asimilaría la confianza a un sentimiento de simpatía o antipatía y con ello violarse la ley, que ante todo busca la permanencia del trabajador en el empleo sobre cualquier conjetura personal. La pérdida de la confianza debe ser causa de terminación del contrato individual de trabajo únicamente cuando existan motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto íntimo que guarden respecto del patrono, resulte difícil la relación de trabajo. Es importante de acuerdo a la situación actual del país y a la dificultad que enfrenta hoy en día la planta productiva del país, que todos los trabajadores que laboran en una empresa sean considerados de confianza ya que se necesita incrementar el sentido de responsabilidad y compromiso con el ente en que se

TRISSE CON  
FALLA DE ORIGEN

trabaja, por lo que considero errónea la distinción que se realiza, ya que solo se deberían de diferenciar en que unos trabajadores son sindicalizados y otros no. Los trabajadores sindicalizados son aquellos miembros de una asociación de trabajadores llamada sindicato, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, que se encuentran laborando en determinada empresa y que no desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, dentro de la citada empresa. No profundizaremos más en este tipo de trabajador ya que se citará más adelante dentro del apartado referente a los sindicatos.

### SINDICATO

La coalición de trabajadores es la figura primaria, que da origen a los sindicatos, se define como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores y patrones para la defensa de sus intereses comunes, se le llama temporal aunque no es del todo así, ya que esta durará mientras sus integrantes así lo quieran, aunque nuestro ordenamiento solo reconoce el registro de sindicatos, federaciones y confederaciones.

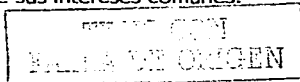
Sindicato según el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La diferencia entre coalición y el sindicato es que la primera es transitoria, no necesita de registro y puede integrarse por sólo dos trabajadores o patrones; mientras que el sindicato es permanente, necesita un registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, dependiendo si su competencia es local o federal y para formarse necesita un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones.

De la definición de sindicato antes mencionada se desprenden dos clases sociales que son los trabajadores y los patrones o empresarios y establece la facultad que tienen de constituirse en Asociaciones Profesionales para llevar a cabo el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Es importante establecer que los objetivos que persiguen los trabajadores y los patrones al formar una Asociación Profesional difieren los unos de los otros, los primeros trataran de lograr el mejoramiento de sus condiciones económicas y los segundos tendrán como objetivo la defensa de sus derechos patrimoniales destacándose en estos el de propiedad.

La garantía de libertad de asociación es el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes.





El derecho de libre asociación, al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De ahí que el ejercicio del derecho de asociación se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas.

Así, surgen agrupaciones y partidos políticos sindicatos obreros, asociaciones y colegios profesionales, sociedades civiles y mercantiles, fundaciones culturales, de beneficencia y de ayuda mutua, comités de lucha y de defensa, centros y clubes deportivos, etc.

De la incidencia de los múltiples tipos de expresión del derecho de asociación en la vida política, económica, social y cultural del país, puede entenderse la importancia que reviste este derecho fundamental, el cual encontramos consignado en los artículos 9 y 35, de nuestra Constitución en vigor.

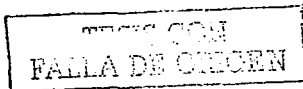
Tan sólo referido a la libertad de asociación política, puede decirse que el derecho de asociación constituye una condición esencial de la libertad política dentro de un sistema democrático, ya que sin el reconocimiento de este derecho fundamental no sólo se impediría la formación de partidos políticos de diversas, y no pocas veces encontradas, tendencias ideológicas, con el consiguiente empobrecimiento de la vida democrática, sino que, además, el mismo sufragio universal quedaría totalmente desprovisto de eficacia.

Por lo que se refiere a la Libertad Sindical, se estudia en dos aspectos, el individual y el colectivo; en el aspecto individual es la facultad de los trabajadores y patronos para constituir con otros el sindicato de su preferencia, para afiliarse al que más les convenga, dentro de los que ya estén establecidos, o para separarse o no adherirse a algún sindicato.

Desde el punto de vista colectivo se entiende que es la facultad que tienen los sindicatos de formar o afiliarse a las organizaciones sociales de cúpula, como son las federaciones y confederaciones. Y se contempla la libertad que tienen de no adherirse o separarse de las organizaciones profesionales cupulares cuando lo decidan.

Se consigna también, por otra parte, la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción.

La Libertad Sindical se encuentra protegida por el artículo 9 constitucional. En cambio, la misma libertad sindical considerada como un derecho social, como un derecho del individuo en tanto parte integrante de un grupo o clase social, se encuentra plasmada en el apartado "A" del artículo 123, fracción XVI, de nuestra Constitución.



Sin embargo, cuando se consigna el derecho de libertad sindical en los artículos de la Ley Federal del Trabajo que siguen a la definición de sindicato mencionado con anterioridad, inmediatamente se estructura un cuerpo de limitaciones que desnaturalizan su esencia y su ejercicio. Desde luego de ninguna manera comparto el criterio de que con el pretexto de regular el marco jurídico idóneo al que deba sujetarse la vida del sindicato, se articule un aparato legal - restrictivo que deforme y articule la libertad sindical. Mucho menos, cuando en otros sistemas de avanzada; basta el reconocimiento constitucional del derecho de sindicalización para que la acción directa del trabajo encuentre su propio cauce y defina el alcance de sus reivindicaciones. (26)

Como mencionamos anteriormente dentro de la libertad sindical, existe el derecho de afiliarse o separarse de organizaciones profesionales de cúpula, que son las federaciones y confederaciones, por lo cual considero importante definir las y analizarlas de una manera breve.

Una Federación Sindical es la unión de sindicatos de trabajadores o patrones constituida para la expansión, defensa y promoción del interés colectivo profesional.

La Confederación Sindical es la unión de sindicatos nacionales de trabajadores o patrones y de las Federaciones Sindicales, bajo los mismos fines de defensa del interés colectivo profesional.

Para consolidar la fuerza de los sindicatos mexicanos, favorecer su integración orgánica y articular su acción directa, nuestro ordenamiento laboral permite la creación de federaciones y confederaciones sindicales, cuyo registro, dada su importancia, se atribuye en exclusiva a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La formación de estas organizaciones es una consecuencia del principio genérico de libertad sindical. En tal virtud los sindicatos podrán crearlas libremente sin previa autorización, contando, desde luego, con la facultad de afiliarse, permanecer o retirarse de días, pese a la existencia de cualquier pacto en contrario. Como principio aplicable a la gestación y vida de las federaciones y confederaciones, la libertad sindical debe entenderse como un derecho de los sindicatos frente al Estado, frente a las empresas y frente a la propia organización cupular.

Dentro De la Ley no se encuentran establecidos requisitos específicos para que se puedan constituir las federaciones y confederaciones, en el artículo 381 de la ley establece que les serán aplicables, las mismas normas que reglamentan a los sindicatos. Además la ley no especifica los miembros necesarios para constituir una federación o confederación, con lo cual se deduce que con el acuerdo de dos

sindicatos, puede formarse una federación, y en cuanto a las Confederaciones, con el acuerdo de dos federaciones o sindicatos nacionales será suficiente.

La Ley federal del Trabajo no establece norma alguna en cuanto a la regulación personalidad jurídica de las federaciones y confederaciones por lo que se puede aplicar lo establecido en el artículo 25 del Código Civil, que reconoce como personas morales a: "...IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución federal. "Sin embargo, ha llegado a observarse, que dentro de nuestro sistema las federaciones y confederaciones no constituyen siquiera sujetos de las relaciones colectivas de trabajo, sino que tan sólo representan organismos de presión política y social frente a las empresas y al Estado.

Aunque el régimen estatutario de dichos organismos se rige por los principios aplicables a los sindicatos la ley establece además los siguientes requisitos:

- I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros;
- III. Forma en que sus miembros están representados en la directiva y en las asambleas.

La redacción de los estatutos de este tipo de agrupaciones profesionales, que son las normas que regulan su vida interna, debe ser sumamente cuidadosa, para evitar controversias internas o resoluciones improcedentes que puedan atentar contra los intereses de los sindicatos miembros.

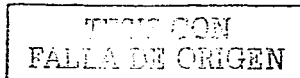
Para poder obtener el registro de estas organizaciones es necesario presentar los siguientes documentos: a) copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; b) una lista con la denominación y domicilio de sus miembros; c) copia autorizada de los estatutos, y d) copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva. Cabe aclarar que la documentación deberá exhibirse por duplicado.

Salvo disposición contraria dentro de los estatutos, la documentación deberá ser autorizada por el secretario general, el de organización y el de actas.

Atenta la experiencia histórica con todo acierto se ha indicado que las federaciones y confederaciones representan la cima de la organización obrera, el último escalón de la pirámide de la unidad del trabajo, cuya célula fundamental es el propio sindicato. <sup>(27)</sup>

---

<sup>(27)</sup> TRUEBA-URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1981, Págs. 349-356.



## **6.1.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

La corriente doctrinal que sostiene el carácter clasista del derecho del trabajo, atendiendo a su origen, esencia, fines y estructura, considera que es innecesario y a la vez contradictorio, referirse a un sistema legalmente regulado de obligaciones y derechos de los trabajadores en su relación con los patrones. Sin embargo, nuestra Ley Federal del Trabajo contempla expresamente, lo referente a las obligaciones y derechos de los trabajadores relacionados con una serie de obligaciones y derechos de los patrones, dentro del Título Cuarto de la Ley federal del Trabajo denominado "Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones". Un importante sector de la doctrina considera que esta circunstancia no altera la naturaleza clasista del derecho del trabajo en nuestro país, pues se trata de una situación aceptada por los trabajadores frente a las exigencias de una sociedad de clases a cambio de rescatar el reconocimiento de los derechos fundamentales plasmados en la ley laboral mexicana, que de manera inmediata les proporcionen a nivel individual y familiar, condiciones decorosas de existencia.

Los derechos mínimos que deben gozar los trabajadores y que revisten gran importancia son: el salario suficiente y la estabilidad en el empleo, a los que se suman los comprendidos en los diferentes capítulos del Título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, como el derecho habitacional; los derechos de capacitación y adiestramiento; los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, así como el régimen de protección a las invenciones de los trabajadores.

De manera obligatoria, corresponden a los trabajadores, todos los derechos laborales, constitucionales y legales que comprenden: el llamado estatuto del trabajo y cuya aplicación automáticamente representa su beneficio, desde el momento en que inicia su prestación de sus servicios.

-En cuanto al derecho de habitación destacaremos que en el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de toda empresa, indistintamente de la actividad que se dedique, de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Lo anterior mediante aportaciones del 5% sobre los salarios de los trabajadores que presten su servicio en la empresa, esta aportación debe ir al Fondo Nacional de la Vivienda, el cual tendrá la obligación de crear sistemas de financiamiento para que los trabajadores obtengan créditos baratos y suficientes para adquirir en propiedad bienes inmuebles, o ya sea para reparar o mejorar los que ya son de su propiedad.

Los recursos anteriores son administrados por un organismo tripartito, es decir, formado por representantes del Gobierno, Trabajadores y Patrones; llamado INFONAVIT.

Este organismo en realidad no ha cumplido con los fines para los que fue creado, ya que de ninguna manera hace que los trabajadores obtengan créditos baratos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

para adquirir una habitación, ya que al obtener un crédito del INFONAVIT y abonar las aportaciones correspondientes, el valor del crédito no disminuye, al contrario aumenta, haciendo que los trabajadores sean deudores toda su vida.

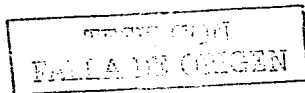
-En cuanto al derecho de capacitación y adiestramiento el artículo 153-A de la ley laboral, establece que el trabajador tiene derecho a que el patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo para con esto lograr incrementar su nivel de vida y productividad. Se debe llevar a cabo mediante programas elaborados por los patrones y los sindicatos o trabajadores, con la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Esta obligación resulta un beneficio para ambos factores de la producción ya que a medida que los trabajadores eleven sus conocimientos dentro de su trabajo diario, lograrán el crecimiento económico de sus familias, ser más profesionales en su desempeño y los patrones recibirán el beneficio de tener trabajadores capacitados y que aumenten la productividad y eficiencia de la fuente de trabajo. Para lograr cumplir la misión fundamental del derecho del trabajo que es el buscar el equilibrio entre los factores de la producción, sobretudo ante la actual situación económica y social que enfrenta México, que ha provocado que las empresas busquen la sobre vivencia en un mercado que se ve afectado por la competencia extranjera, debido a la política exterior de libertad comercial, que esta afectando la planta productiva en nuestro país.

-Los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso se refieren a la obligación de los patrones de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de aquellos que no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a quienes no teniendo otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo familia; de acuerdo con lo establecido en el Art. 154 de la Ley.

-Por último el régimen de protección a las invenciones de los trabajadores que se refiere al caso en que un trabajador que preste sus servicios a una empresa realice un invento, la propiedad de este, así como el derecho de explotación de la patente, corresponderá al patrón, el inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención, además de recibir una compensación complementaria, que se fijará por acuerdo de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, dependiendo de la importancia del invento.

Autores como De la Cueva, estiman que "obligaciones a cargo de los trabajadores frente a derechos y prerrogativas correspondientes a detentadores patronales, no constituyen dentro del sistema del derecho del trabajo, sino una defensa, eventual y relativa del capital severamente limitada por la imposición masiva de los mínimos legales tutelares del trabajo; por el carácter absoluto de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, a lo que agregamos la legitimación de la acción directa y concertada del trabajo, en sus manifestaciones



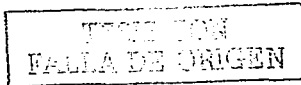
básicas: la sindicación; el contrato colectivo de trabajo (pacto sindical) y la huelga". (28)

Las obligaciones de los trabajadores, limitativamente consignadas dentro del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

- 1) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- 2) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- 3) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- 4) Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- 5) Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- 6) Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les baya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
- 7) Observar buenas costumbres durante el servicio.
- 8) Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo eminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- 9) Integrar los organismos que establece esta ley.
- 10) Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.
- 11) Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- 12) Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- 13) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda acarrear perjuicios a la empresa.

Las prohibiciones a los trabajadores están consignadas en el artículo 135 de la Ley federal del Trabajo, y son las siguientes:

(28) DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, Tomo I, Novena Edición, México 1998



1) Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

2) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

3) Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.

4) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

5) Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

6) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

7) Suspender las labores sin autorización del patrón.

8) Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

9) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.

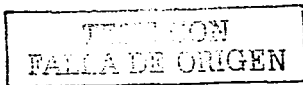
10) Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento. (29)

Las anteriores obligaciones y prohibiciones tienen como finalidad que los trabajadores presten sus servicios de una manera correcta, tomando en consideración la importancia de su labor diaria, y su corresponsabilidad con las necesidades de la fuente de trabajo, así mismo los patrones deberán respetar y cumplir con sus obligaciones que analizaremos más adelante.

Realizando un análisis a fondo sobre la eficacia real y formal de nuestra ley Federal del Trabajo, podemos deducir que las obligaciones y prohibiciones antes referidas representan una ampliación al artículo 47 de la ley federal del trabajo, referente a las causales de despido. Así mismo las obligaciones y prohibiciones regularmente son aumentadas cuando no en la ley, en los contratos colectivos o en los reglamentos interiores de trabajo, que la mayoría de las veces son celebrados y depositados sin que tengan conocimiento los trabajadores. En lo referente a sus derechos, progresivamente se estrechan, reprimen y tornan imprecisos, con la finalidad de hechorpecer su aplicación y cumplimiento.<sup>30</sup>

(29) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

(30) MUÑOZ RAMON, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1983, Tomo II, Págs. 272-274.



### **6.1.3 FORMACIÓN Y ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS.**

La Ley Federal del Trabajo establece una clasificación de los sindicatos dentro de su artículo 360, lo cual de alguna manera representa una contradicción al principio de libertad sindical, ya que el legislador al establecer dicha clasificación, condiciona el derecho de los trabajadores de diseñar y agruparse en el tipo de organización que sea de su preferencia.

Los Sindicatos que pueden formarse son:

- a) **Gremiales.-** son aquellos formados por trabajadores que se dediquen a una misma profesión, oficio o especialidad. Los miembros de este tipo de sindicatos se unen en razón de la similitud de las actividades que realizan dentro de una empresa o establecimiento, debemos tomar en cuenta que hay diversidad en los centros de trabajo por lo que se dan diferentes características en ellos. Lo anterior puede crear división entre los trabajadores, ya que los obreros que se tienen una especialidad o que desempeñan una misma actividad, solo atienden aquellos problemas que les afectan, sin tomar en cuenta a los demás.
- b) **De Empresa.-** son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. Estos tienen la característica de no importar las diferentes especialidades, oficios o profesiones de sus miembros. Como consecuencia de ello, extinguida la empresa, se extingue también el Sindicato que se constituyó en ella y el fuero de los dirigentes sindicales y, en cambio, aún cuando se modifique el dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, si ésta sigue existiendo como tal, subsiste también el Sindicato organizado con ella. En estos a diferencia de los sindicatos gremiales, al tratarse de trabajadores de diferentes oficios o especialidades, sobresalen los grupos de trabajadores mayoritarios en detrimento de los minoritarios, obteniendo los anteriores la representatividad del sindicato y mayores prestaciones por tener en su poder la dirección o la mayoría en el sindicato.
- c) **Industriales.-** son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Derivado de lo anterior se establece que se pueden asociar trabajadores de dos o más empresas siempre y cuando se dediquen las mismas a la misma actividad, como por ejemplo un sindicato de la industria de la construcción podrá agremiar a trabajadores que presten sus servicios en empresas dedicadas a dicha industria, independientemente de la profesión, oficio o especialidad que desempeñen. Los sindicatos industriales representan una combinación de los dos tipos anteriores de sindicatos.

EXISTE CON  
FALLA DE ORIGEN



- d) Nacionales de Industria.-** son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial; instaladas en dos o más entidades federativas. Al igual que los industriales no importa el oficio, especialidad o profesión que desempeñen sus agremiados, siempre y cuando las empresas o empresa en que presten sus servicios se encuentre instalada en dos o más Estados. Esto crea una problemática al igual que los sindicatos industriales, ya que al tratarse de diversas empresas establecidas en distintas localidades o entidades federativas, los problemas que enfrentan los trabajadores en sus centros de trabajo son distintos y el comité ejecutivo del sindicato puede tener más dificultad para captar los distintos problemas de sus unidades, agravándose esta situación en los sindicatos nacionales de industria por la mayor extensión de territorio que abarca.
- e) De Oficios Varios.-** son aquellos formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo pueden constituirse cuando en el municipio que se trate, el número de trabajadores de que se trate sea menor de veinte. Este tipo de sindicato se puede formar en aquellos municipios pequeños, sin importar la especialidad, oficio o profesión de los trabajadores, siempre y cuando el número de trabajadores en su profesión sea inferior a 20, ya que si supera este número los trabajadores por su oficio, especialidad o profesión que desempeñen serían aptos para formar un sindicato diverso del de oficios varios.

Ahora que ya conocemos la clasificación de los Sindicatos que marca la Ley Federal del Trabajo, analizaremos los requisitos que se deben cumplir para el registro de los sindicatos, independientemente de los requisitos analizados anteriormente con relación a las Federaciones y Confederaciones, que en algunos casos son similares, ya que estas últimas se sujetan a las disposiciones aplicables a los sindicatos.

El registro sindical, implica el reconocimiento que realizan las diferentes autoridades de trabajo a los sindicatos, es un concepto que esta en contraposición al principio de libertad sindical, ya que representa una restricción al derecho de Asociación Profesional contenido en el artículo 123 Constitucional y para que un sindicato pueda ser reconocido por las autoridades, deben cumplir los siguientes requisitos de fondo y de forma:

a) La afiliación de cuando menos veinte trabajadores en servicio activo; incluyendo los que hubieren sido separados del trabajo dentro de los treinta días previos a la fecha de la presentación de la solicitud del registro, tratándose de sindicatos patronales se requieren al menos tres miembros.

b) La comprobación de formalidades establecidas en el artículo 365 de la ley, como la presentación del acta de la asamblea constitutiva del sindicato; la

UNITE CON  
PALLA DE ORIGEN

presentación del estatuto sindical; el padrón de miembros, y la designación de la directiva sindical. Estos documentos deben ser autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo que los estatutos establezcan otra situación, además se deben de presentar por duplicado.

Generalmente la directiva sindical o comité ejecutivo esta integrado por lo menos por: Un Secretario General, un Secretario del Interior, un Secretario de Trabajo, un Secretario de Organización, un Secretario de Actas y un Secretario Tesorero. El Secretario General es la figura principal del comité, que representa al sindicato en todos los ámbitos, las funciones de cada uno varían de acuerdo a como lo decida la Asamblea constitutiva del Sindicato.

c) Como exigencia de fondo, la muy cuestionable obligación de que la organización solicitante demuestre, a satisfacción de las autoridades, que se propone el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De esta manera y una vez cumplidos los requisitos antes mencionados, la autoridad tiene la obligación de otorgar el registro dentro de los sesenta días siguientes al momento de la solicitud, en la atención de que si se abstuviera de ello o negara el registro, la organización solicitante podrá requerirla para que lo otorgue; de mantener dicha actitud, dentro de los tres días siguientes, se tendrá por registrado el sindicato, quedando la autoridad obligada a expedir la Constancia respectiva en un plazo de tres días. En la práctica es muy difícil que se presente esta situación ya que la autoridad en caso de no querer otorgar el registro, dictará la sentencia correspondiente sin dilación alguna.

El Registro de un Sindicato se acredita con la Toma de Nota correspondiente, que es expedida por la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando se trata de Sindicatos de las ramas industriales de competencia Federal, y por la Dirección de Registro y Actualización Sindical de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de ramas de competencia local.

Existen casos en que el registro de un sindicato puede ser negado por la autoridad y se encuentran establecidos en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- Si el sindicato no cumple con la finalidad para la que fue constituido que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores y patrones en su caso.
- Si no se constituyó con por lo menos 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones.
- Si no se exhibieron el acta de la asamblea constitutiva del sindicato; la presentación del estatuto sindical; el padrón de miembros, y la designación de la directiva sindical, mencionados con anterioridad.

TRABAJOS CON  
FALLA DE ORIGEN

La constitución del sindicato mediante el registro, en la práctica más que dotarlo de personalidad jurídica y capacidad legal, lo reprime y lo controla ya que la autoridad tendrá el expediente del sindicato formado. También el registro de los sindicatos es afectado por cuestiones políticas, ya que los sindicatos ya existentes y que pertenecen a la misma rama son los principales opositores de los sindicatos nuevos.

Los estatutos de un sindicato es una figura de gran relevancia, por lo que analizaremos su concepto y la forma en que se deben elaborar.

Los Estatutos de un sindicato son el conjunto de disposiciones relativas a la organización, dirección, distribución de funciones, derechos y obligaciones que acuerden los miembros del mismo, para lograr el mejor desarrollo de sus actividades gremiales, y para la defensa y protección de sus intereses comunes. La doctrina los considera como grupo de normas que regulan la vida y desarrollo de los organismos constituidos por trabajadores de una profesión o especialidad, e integran a la vez un sistema impositivo de derechos y obligaciones para los asociados.

Al ser el sindicato un organismo democrático dentro del cual se debe respetar la voluntad de la mayoría de sus agremiados necesita de medios directos e indirectos de control interno para afirmar su personalidad jurídica y alcanzar un desenvolvimiento razonable. La doctrina del derecho del trabajo incluye como medios directos de afirmación sindical:

- a) Los destinados a su identidad (nombre, domicilio, objeto, duración, etc.);
- b) La forma en que participaran sus agremiados a través de asambleas, comités, mesas directivas, para tomar decisiones dentro de las actividades del sindicato;
- c) La toma de decisiones por parte de la mayoría de los trabajadores o por medio de mandatarios, especificando aquellas que correspondan a los dirigentes;
- d) Las relacionadas con la admisión de los asociados, sean conforme a la actividad que desempeñan dentro de la empresa o establecimiento, o mediante su clasificación por categorías profesionales;
- e) La calidad de los asociados dentro del sindicato: fundadores, propietarios, suplentes, permanentes, transitorios, etc., y
- f) El establecimiento de obligaciones y derechos de los agremiados, que pueden variar según el ramo de la profesión o la naturaleza de cada agrupación sindical, siempre que unas y otros hayan sido aprobados por la asamblea general, la cual es el órgano supremo de decisión en un sindicato.

Algunos requisitos que deben quedar incluidos en los estatutos son, la denominación del sindicato, elemento indispensable para distinguirlo en su

TRABAJO CON  
FALLA DE ORIGEN

actuación externa de otras asociaciones profesionales y reconocerle personalidad jurídica; el domicilio o lugar donde cumpla las obligaciones inherentes a dicha personalidad jurídica; el objeto de la agrupación o sea la forma de atender a la protección y defensa de los intereses comunes de los asociados; las obligaciones y derechos de los asociados, así como las condiciones de admisión de los miembros, la forma de convocar las asambleas y los motivos y procedimientos de expulsión de los miembros, así como las correcciones disciplinarias que se les impongan. Considero que en cuanto a la denominación, domicilio y el objeto no se requiere una más amplia información.

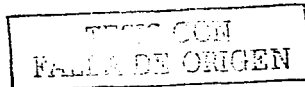
En cuanto a las condiciones de admisión de los miembros, al igual que sus obligaciones y derechos, es tan variada la cantidad de situaciones que contemplan los estatutos sindicales, que resultaría complicado el comprenderlas y definir cuales deben estar integradas legalmente por lo que señalaré las siguientes obligaciones:

- a) No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad;
- b) Concurrir a las asambleas;
- c) Desempeñar con lealtad las comisiones asignadas;
- d) Acatar los acuerdos mayoritarios de la asamblea;
- e) Pagar las cuotas convenidas, y
- f) Cumplir con los estatutos.

Los derechos mínimos que se deben establecer en los sindicatos son:

- 1) La participación activa de los asociados en la vida interna y externa del sindicato;
- 2) La libre asistencia a las asambleas cuanto se pretenda restringir a cualquier asociado dicha libertad, pues limitar este derecho sería ir en contra de la democracia sindical;
- 3) Votar sobre las determinaciones que se pongan a consideración de los asistentes a las asambleas;
- 4) Facultad para ocupar cualquier puesto en la directiva u órganos sindicales;
- 5) Exigir la rendición de cuentas o sea el acceso al manejo del patrimonio del sindicato, y
- 6) Facultad para exigir la intervención del sindicato ante los patrones o empresarios o ante las autoridades del trabajo, a efecto de reclamar el cumplimiento de los derechos individuales que correspondan a los asociados.

Las asambleas deben ser convocadas por la directiva del sindicato, en el caso de que no las convoque oportunamente el 33% de los miembros del sindicato tendrá la facultad de solicitar su convocatoria, sin poderse negar la directiva a su celebración, dentro del término de diez días siguientes a la fecha de presentación de la solicitud respectiva señalando las cuestiones que debían ser discutidas en la misma; la asamblea así reunida podría sesionar y adoptar resoluciones si se encuentran presentes las dos terceras partes del total de los miembros del



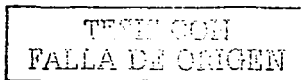
sindicato, siendo necesaria la aprobación de las resoluciones por el 51% del total de los miembros del sindicato.

El patrimonio sindical es el conjunto de los derechos y compromisos del sindicato apreciables en dinero, se integra con las cuotas ordinarias o extraordinarias autorizadas por la asamblea; con los bienes muebles e inmuebles que conforme a la ley pueden formar parte del mismo, y con los arbitrios provenientes de la prestación de servicios no sociales que sean permitidos por disposición legal, como pueden serlo: los ingresos por espectáculos no gratuitos, los beneficios económicos de actividades no mercantiles que desarrollen u otros autorizados.

La mesa directiva deberá presentar periódicamente el resultado de sus operaciones contables con especificación del monto de los ingresos y egresos, la relación de los gastos realizados y la especificación del saldo o remanente que se haya obtenido en cada ejercicio sindical. La asamblea será la que otorgue su conformidad a dichos egresos y la que disponga del remanente.

Por último, respecto del procedimiento de expulsión de un miembro del sindicato, o para la aplicación de correcciones disciplinarias, se requieren el cumplimiento de siete requisitos para proceder a la separación sindical de un agremiado:

- 1) Preparar una convocatoria especial destinada a la celebración de una asamblea única, que sólo conozca de los motivos de expulsión que presente la directiva del sindicato;
  - 2) Si el sindicato se encuentra integrado por varias secciones éstas resolverán previamente lo que proceda;
  - 3) El trabajador afectado podrá presentar pruebas y ser oído en defensa de sus intereses;
  - 4) La asamblea deberá recibir y discutir las pruebas presentadas tanto por el trabajador como por la directiva;
  - 5) La expulsión deberá aprobarla una mayoría de dos terceras partes de los miembros del sindicato (no de la sección que hubiere instruido inicialmente sino de todas las secciones en conjunto);
  - 6) Ningún trabajador podrá ser representado por apoderado ni emitirá su voto por escrito, en la asamblea donde se discuta una expulsión o se aplique cualquier corrección disciplinaria, y
  - 7) El estatuto sindical deberá incluir un conjunto de disposiciones en las que se consignen los casos en que se encuentre facultada la directiva para iniciar el procedimiento de expulsión o de aplicación de correcciones disciplinarias, pues de no estar fijadas con precisión las causales correlativas será anulable la actuación de cualquier asamblea que no se haya ajustado al estatuto y a la ley.
- En relación con el procedimiento de expulsión de un agremiado sindical, una vez decretada la misma, la empresa se encuentra obligada a separar del trabajo al trabajador expulsado de la organización sindical, situación que cambió por una



tesis de la Suprema Corte de la Nación en la que la llamada cláusula de Exclusión no es obligatoria a los patrones.

La cancelación del registro de un sindicato sólo puede darse de acuerdo a dos supuestos: primero, en caso de disolución; y segundo por no haberse cumplido los requisitos legales. Además está prohibida su disolución o su cancelación por vía administrativa, sol se puede hacer por vía jurisdiccional y conocerán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Federales o Locales. La disolución del sindicato puede producirse mediante el acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros o por haber transcurrido el término fijado dentro de sus estatutos. <sup>(31)</sup>

## **6.2 EL PATRÓN Y LAS EMPRESAS.**

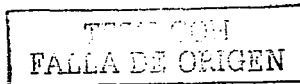
### **6.2.1 DEFINICIÓN Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES**

El término Patrón significa la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, de acuerdo a lo que establece la ley federal del trabajo, como sabemos se han hecho propuestas ante el Congreso de la Unión para modificar la ley, en ellas se propone el cambiar el término de "patrón" por el de "empleador", pero al no haber todavía modificación en la ley utilizaré el término "Patrón".

Considero que el término empleador, sería inadecuado establecerlo en lugar del término de patrón, puesto que en nuestro sistema por lo que se refiere a aquellas empresas que tienen gran solvencia o que se consideran grandes empresas, y que se caracterizan por que se da una cierta despersonalización no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres. Tampoco sería factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; como por ejemplo, el trabajo domestico. El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

Al igual que la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando se trata de la pequeña empresa, donde se le puede encontrar

<sup>(31)</sup> TRUEBA-URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1981, Págs. 357-362.



supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de trabajo de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades, las cuales son personas jurídicas o morales.

Cuando el patrón se convierte en empresario adquiere un derecho que tiene gran relevancia que es el Derecho de Gestión que consisten en un conjunto de facultades del patrón-empresario, para administrar y para dirigir la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales, es decir, este derecho es ejercido por el patrón, en relación con los trabajadores y con los bienes.

A pesar de que el patrón tiene reconocido un poder de jerarquía, como jefe de la empresa, y del cual dependen los trabajadores de la misma en una forma subordinada, la definición de ley es precisa y objetiva, sin embargo podemos decir que es incompleta ya que se omite en ella, el concepto de subordinación y no se menciona la obligación de retribuir el trabajo. Resulta evidente que al omitirse la limitante de subordinación, se pretendió fortalecer el carácter expansivo del derecho del trabajo. En cuanto al salario, este se encuentra sobreentendido ya que la obligación del pago del mismo, es insalvable y según la ley irrenunciable.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar la excusa de la intermediación desvinculante, la ley establece expresamente en su artículo 11 que "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores"

En el ámbito de los trabajos especiales, el legislador concuerda la figura del patrón con las características del servicio. Así, en relación con el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, se consideran patronos a las empresas navieras como a aquellas de maniobras; a los armadores y fletadores; a los consignatarios y agentes aduanales, como en general, a las demás personas que ordenen esta suerte de servicios.

Respecto al trabajo a domicilio se consideran patronos a las personas que encargan este tipo de labores, independientemente de que suministren o no a los prestadores de servicios los útiles y materiales de trabajo. Tampoco trasciende para tal efecto, la forma en que aquellos remuneren el servicio. El legislador es claro para precisar, en este caso, que la existencia simultánea de varios patronos no priva a los trabajadores de los derechos laborales que les corresponden.

TRUJILLO  
FALLA DE ORIGEN

En el caso de los médicos residentes durante el periodo de adiestramiento en sus especialidades, se estima patrón a la persona moral o física a cuyo cargo se encuentra la Unidad Receptora de los Residentes.

La doctrina suele distinguir entre los patrones del sector privado y aquellos del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático fueron substraídas al marco del derecho administrativo para regular a nivel tanto constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio.

Si desde otra perspectiva el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces bien puede hablarse de patrones industriales; patrones comerciales; patrones artesanales, y patrones agrícolas.

### OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Como analizamos con anterioridad dentro de las relaciones jurídicas bilaterales que se dan entre los patrones y los trabajadores, se producen una serie de obligaciones y derechos recíprocos entre ellos, que son regulados por el derecho del trabajo; buscando como finalidad la realización de la justicia social entre los factores de la producción. El reconocer derechos de los patrones dentro del derecho del trabajo entendido como ordenamiento positivo, representa una contradicción insuperable, ya que nuestra materia es clasista.

El reconocimiento de los derechos de los patrones, se da al igual que los de los trabajadores en el Título Cuarto de la Ley federal del Trabajo y constituye, según el maestro De la Cueva, "una solución transaccional y perentoria asumida por los trabajadores, frente a los reclamos esenciales de una sociedad de clases." Lo anterior obedece a que al ceder los trabajadores y desistir de instaurar el socialismo, se logró que las reivindicaciones obreras se alcanzaran en ordenamientos como nuestra Ley Federal del Trabajo y que su finalidad sea garantizar y promover para los obreros y sus familias, un nivel decoroso de vida.

Un derecho atribuible al patrón tiene como consecuencia una obligación, así por ejemplo, el patrón tiene el derecho de aprovechar el servicio personal, subordinado y eficiente por parte de los trabajadores, y tendrá la obligación de cubrir un salario suficiente de acuerdo a la actividad desempeñada por los trabajadores, dentro de la relación de trabajo. Derechos derivados o inherentes a aquél, serían, las prerrogativas que operan como contrapartida de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores recogidas en los arts. 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo; así como también, el derecho a que se considere para la determinación del porcentaje de utilidad repartibles, la obtención de un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

TECNOLOGIA  
FALLA DE ORIGEN



Los derechos de los patrones se incrementan en relación directa con el incremento de las obligaciones de los trabajadores operado ya en la ley, en los contratos colectivos o en los reglamentos interiores de trabajo, celebrados cada vez con más frecuencia, a espaldas de los trabajadores.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, se regula expresamente, un cuerpo de obligaciones y prohibiciones para los patrones.

En el art. 132 de la ley antes citada, se consignan las obligaciones de los patrones, entre las que pueden destacarse las siguientes: Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo; Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes, guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra; Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; Establecer y sostener las escuelas, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública; Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores; Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos; Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes, para prevenir accidentes, proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas; hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias; permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten; etc.

Así mismo en el Art. 133 de la misma ley se consignan las prohibiciones a los patrones y que son: "Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad; Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lagares de trabajo; Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; Emplear el sistema de 'poner en el índice' a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; Portar armas en el interior de los establecimientos

RECIBO CON  
FALLA DE ORIGEN

ubicados dentro de las poblaciones, y presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante."

En cuanto a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, también se encuentran establecidos los derechos y obligaciones de los trabajadores y los titulares, y de manera general regula, las condiciones de trabajo: nombramiento; jornada de trabajo; descansos; vacaciones; salario; estabilidad en el trabajo; suspensión y disolución de las relaciones laborales, etc.

En rigor las obligaciones del Estado con sus trabajadores corresponderán correlativamente, a todos los derechos laborales constitucionales y legales de que éstos disfruten.

Únicamente se les controla con: La sindicación vertical; la obstaculización de su derecho de huelga sujeto a la imposible violación general y sistemática de sus derechos, dependiente por añadidura, del criterio de un organismo preponderantemente oficial, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como la fijación unilateral de las condiciones generales de trabajo por parte de los titulares de las dependencias públicas, permite decidir a conveniente antojo de las autoridades-patrono el alcance, eficacia y realidad de sus obligaciones laborales. (32)

### **6.2.2 SINDICATOS PATRONALES**

Al igual que los sindicatos de trabajadores, la ley clasifica los sindicatos de patrones según el Art. 361 de la Ley Federal del Trabajo en los formados por empresarios de una o varias ramas de actividades y los nacionales, que se integran por patrones de varias ramas de actividades en distintos estados de la República.

De acuerdo con pensamientos vertidos por estudiosos del derecho del trabajo, considero de igual manera que el derecho de formar sindicatos, debería ser exclusivo de los trabajadores y no extenderse por motivos democráticos, contradiciendo los fines del derecho del trabajo, a los patrones. Ya que al permitir a los patrones agruparse para la defensa y promoción de sus intereses, afectaría a los trabajadores de manera directa.

En mérito al carácter eminentemente clasista del derecho de asociación profesional nuestro ordenamiento excluye por omisión la existencia de los sindicatos mixtos formados por trabajadores y patrones.

(32) MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Op. Cit.*, Págs. 24-35.

En nuestra ley federal de trabajo no se reglamentan los sindicatos de patronos, simplemente se hace una referencia mínima de los mismos, en cuanto a su clasificación, citada anteriormente, y cuando se establece que se requieren de por lo menos tres patronos para poder constituir un sindicato patronal, por lo cual se presumen aplicables las disposiciones relativas a los sindicatos obreros, en cuanto a su registro, cancelación de registro, personalidad de los mismos, la representación procesal de los sindicatos, representantes sindicales, sus obligaciones, prohibiciones, y causas de disolución, por ello no se analizara lo anterior, ya que su explicación se dio con anterioridad cuando se hizo referencia a los sindicatos de trabajadores. Es importante señalar que en caso de que lo anterior no se encuentre regulado en la Ley Federal del Trabajo, se remitirán para su funcionamiento al capítulo de Asociaciones Civiles, que regula el Código Civil para el Distrito Federal.

La clase patronal, al contrario de la Clase Trabajadora, no utiliza en grandes proporciones el derecho de Asociación Profesional, ya que este derecho no satisface una necesidad vital de los patronos. Por lo que optaron por buscar un organismo que contemple los problemas que son de su interés, es decir se agrupan en organizaciones mercantiles

Actualmente existen Confederaciones que han adquirido gran importancia dentro de los sectores productivos del País, como son: COPARMEX, CONCAMIN, CONCANACO, también se puede destacar dentro de los organismos importantes de la clase patronal a CANACINTRA.

### COPARMEX

La Confederación Patronal de la República Mexicana, Coparmex, es una organización de empresarios cuya afiliación es voluntaria. Surgió como resultado de la libre voluntad de asociarse de un grupo de empresarios, quienes decidieron dotar a su organización de la figura jurídica de sindicato patronal, este fue el Sindicato de Empresarios de México.

La Confederación Patronal de la República Mexicana se constituyó el 24 de septiembre de 1929, debido a la propuesta del industrial regiomontano don Luis G. Sada, quien en la convención de Delegaciones Industriales de la República Mexicana, llevada a cabo en la capital del País del 10 al 11 de septiembre de ese año, dio a conocer a los participantes su idea de formar una nueva agrupación; una organización distinta a las que por disposición legal se habían creado, una organización empresarial que afiliara a todo tipo de empresas de la iniciativa privada, sin importar su rama o actividad y que, por otra parte, su adhesión fuera de carácter voluntario.

Coparmex se constituyó para estudiar los problemas sociales de las relaciones entre el patrón y el trabajador, y entre el capital, la dirección y el trabajador, con el objeto de lograr el progreso y bienestar de todos ellos, así como el desarrollo de la prosperidad nacional, procurando armonizar las relaciones de los patronos

entre sí y de éstos con los obreros, defendiendo los legítimos derechos de los agremiados de la Confederación en su carácter de patronos.

Agrupada actualmente a 50 centros patronales y empresariales, así como a 16 delegaciones en ocho federaciones de sindicatos patronales, 22 coaliciones solidarias, una coalición asociada, más los socios directos de la zona metropolitana del Valle de México. En total, comprende a poco más de 36 mil empresarios, que en su conjunto dirigen fuentes de empleo de más de dos millones y medio de personas.

### CONCAMIN

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, de acuerdo a su misión es una Confederación empresarial que representa los intereses legítimos y generales de todo el sector industrial en México, y que ofrece directrices que detonen en eficiencia, competitividad y rentabilidad económica en las cadenas productivas nacionales, aprovechando cabalmente las oportunidades del exterior y del mercado interno.

Su finalidad es ser un órgano de representación empresarial efectivo, reconocido plenamente por su liderazgo y productividad, capaz de desarrollar de manera sistemática, iniciativas y proyectos que contribuyan a lograr y sostener una eficiencia, competitividad y rentabilidad económica del sector industrial en beneficio de los mexicanos y las diferentes regiones del país.

Sus Objetivos principales son: Representar los intereses generales de la industria del país. Estudiar todas las cuestiones que afecten a la industria y proveer a las medidas que la favorezcan. Contribuir a la difusión y fomento de los oficios y carreras técnicas y especializadas que precise la industria nacional. Colaborar con el Estado para la adecuada resolución de los problemas de interés de la industria y la economía, así como mantener y fomentar las relaciones del sector industrial con las autoridades federales, estatales y locales. Ser órgano de consulta del Estado para la satisfacción de las necesidades generales de la industria nacional. Procurar la unión y cooperación de las cámaras que la integren. Coadyuvar a la defensa de los intereses representados por sus afiliadas, sin más limitaciones que las señaladas en la Ley. Orientar y coordinar la opinión de los industriales sobre los problemas del país, en lo que a la industria concierna. Realizar los estudios y promociones necesarios en materia de fomento a las exportaciones.

Integran la Confederación de Cámaras Industriales, las Cámaras de Industria legalmente establecidas en la República Mexicana y las que en lo futuro se

TFSIS CON  
FALLA DE ORIGEN

constituyan, con autorización de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. Alguna de ellas son: CAINTRA, CAMIMEX, CANACAR, ETC....

### CONCANACO

La Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (CONCANACO-SERVYTUR), es una institución de interés público, autónoma y con personalidad jurídica y patrimonio propio que representa, defiende y promueve los intereses generales del sector ante el gobierno federal y la propia iniciativa privada.

Por lo anterior, tiene como misión fundamental satisfacer las necesidades que tiene el comercio, los servicios y el turismo, así como fortalecer y apoyar a las más de 250 cámaras que actualmente agrupa de todo el país, con la finalidad de que éstas puedan trabajar y desarrollarse con eficiencia y rentabilidad en un marco de estabilidad

Entre sus objetivos también se encuentran los de impulsar la formación de Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo en aquellas entidades donde convenga establecerse; procurar la unión, cooperación y coordinación de todas las agrupaciones que la integran, además de orientar y coordinar la opinión de sus asociados sobre los problemas económicos, sociales y políticos del país.

Asimismo, la Confederación pugna porque los precios de las mercancías en el país se rijan por el libre juego de la oferta y la demanda, fomentar el comercio exterior, promover el establecimiento de negocios nuevos y propiciar la modernización de los existentes en el país.

Otras de sus encomiendas, son impulsar dentro del sistema económico mecanismos que permitan el acceso a créditos indispensables para el mejor desenvolvimiento de la actividad mercantil, promover convenios entre deudores y acreedores, así como actuar a través de una comisión como árbitro en los conflictos entre comerciantes.

La Confederación trata también de promover a nivel nacional e internacional el turismo, incrementar la eficacia y el prestigio de sus servicios, además de mejorar las secciones especializadas del sector, establecer y mantener relaciones con otras instituciones afines del país y del extranjero, así como colaborar en la organización de ferias internacionales, nacionales y regionales, con el propósito de incrementar el intercambio comercial.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ESTA TESIS NO SE  
PUEDE REPRODUCIR

## CANACINTRA

La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación fue creada en 1941, ante la necesidad de conformar una agrupación que representara al sector industrial, formada por industriales y para industriales ha logrado consolidar a lo largo de 60 años una estructura, capacidad y prestigio, que la ha hecho una organización líder en México y en el mundo. Canacintra es el organismo empresarial con mayor cobertura e infraestructura a nivel nacional, por lo que atiende directamente los intereses y necesidades de las empresas afiliadas.

Canacintra cuenta con representaciones delegacionales en ochenta ciudades, cinco oficinas en la zona metropolitana y la Sede Nacional en la Ciudad de México. A través de esta cobertura nacional, representa los intereses del sector empresarial, influyendo en la competitividad e integración de empresas, sectores y regiones, logrando satisfacer a los asociados por medio de servicios de alta calidad.

Canacintra facilita el desarrollo de la industria nacional interactuando con los gobiernos federal, estatal y municipal, así como con el poder legislativo (federal y estatal), al plantear posturas a favor de las empresas. Canacintra realiza acciones ante organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, para dar solución a los proyectos y necesidades de sus afiliados. <sup>(32)</sup>

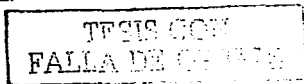
Del análisis de estos organismos se desprende que son la contraparte a las Confederaciones de Trabajadores de gran renombre en nuestro país, como la CTM, CROC, CROM, que se encuentran organizadas en el Congreso del Trabajo, organismo máximo del movimiento obrero Mexicano, existen organizaciones que no se encuentran afiliadas al Congreso del Trabajo como la U.N.T., que también tiene alta representación y prestigio.

### **6.2.3 GENERALIDADES DE LA EMPRESA**

La empresa representa un ente jurídico el cual es dotado de personalidad por las personas que la constituyen, es decir, el empresario, el cual orienta su actividad a organizar los diversos factores de la producción con la finalidad primordial de lograr la producción de bienes y servicios para satisfacer con esto las necesidades del mercado al cual esta destinado.

Lo anterior es la llamada actividad del empresario, es decir, el llevar a cabo actos de comercio, los cuales se encuentran establecidos en nuestro Código de Comercio, el mismo ordenamiento derivado de lo mencionado en el párrafo anterior considera al empresario como comerciante, ya que su finalidad es la

<sup>(32)</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. Cit.*, Págs. 369-382.



producción de bienes y servicios, es decir, una negociación llamada empresa mercantil lucrativa, a diferencia de aquellas con fines de beneficencia, sociales o culturales, y que la actividad que vaya a realizar implique la organización de factores productivos, como puede ser el constituir y llevar a cabo la explotación de un patrimonio, por mencionar alguno.

Es importante establecer que la sociedad mercantil es una parte de la empresa, ya que esta es la manifestación de la voluntad del hombre para constituirla, mediante la utilización de elementos materiales e inmateriales que representan el patrimonio de la misma. Mientras que la sociedad es la que lleva a cabo la organización y explotación de la empresa, es decir, es la persona que funda y realiza la actividad para la que fue creada, son conceptos que no se pueden subsistir el uno sin el otro, sin embargo, El Estado, las personas físicas, y otras figuras como la quiebra o la herencia, pueden ser también empresarios, estas últimas consideradas como unidades económicas sin personalidad jurídica.

La empresa cuenta con un elemento esencial, que es la Hacienda, o sea su patrimonio. La hacienda es el conjunto de bienes y derechos que fueron aportados por el empresario y organizados para llevar a cabo una finalidad, y que forman parte integral de la actividad de la empresa. Cuando se realiza la organización de los elementos antes citados, se logra un elemento de la empresa que tiene un valor propio que es el aviamiento, y que se relaciona con los clientes a los cuales se destinan los bienes y servicios creados por la misma. La hacienda al ser un elemento esencial implica que su terminación o desaparición por cualquier medio hace imposible la existencia de la empresa, una excepción a lo anterior es cuando se sustituye la persona o sujeto titular de la negociación, es decir, cuando se transmite la actividad.

Dentro de nuestro Sistema Jurídico se reconocen diversos tipos de empresas como son:

- **Empresas Públicas o Privadas:** este tipo de empresas se clasifican dependiendo si el titular de la sociedad es un sujeto de derecho público o privado. Las públicas son aquellas en que el titular es el Estado, un organismo o una empresa descentralizada o paraestatal, o una sociedad controlada por él, se rigen por las disposiciones de la legislación mercantil, dada la índole de sus actividades, aunque tienden a salir del derecho mercantil e integrarse dentro del derecho económico.
- **Empresas Corporativas o No Corporativas:** Corporativas si el titular es una sociedad, una persona o sujeto; y No corporativas cuando el titular es una persona física, un grupo o comunidad, personas que no cuenten con personalidad, etc.
- **Empresas Agrícolas, Comerciales, e Industriales:** esto significa que se clasifican de acuerdo a la naturaleza de la actividad económica que desempeña la empresa; se exceptúan de ser mercantiles, las pequeñas

TRONCO  
FALLA DE ORNEN

empresas que no ofrecen al mercado sus productos o servicios, sino que operen sobre pedido, y las empresas agrícolas que no efectúen procesos de elaboración o cambios a los productos que obtengan.

#### **6.2.4 ELEMENTOS DE LA EMPRESA**

Toda empresa cuenta con elementos, como son el empresario y el personal de la empresa, a los cuales se les considera elementos subjetivos, y por otra parte los bienes y derechos que son parte integral de la hacienda o patrimonio de la empresa, y que se les denomina elementos objetivos. Y por último el elemento teleológico que consiste en el fin de producir o distribuir bienes o servicios para obtener un lucro.

El empresario como mencionamos anteriormente es un comerciante que cuenta con capacidad legal para llevar a cabo actos de comercio, y que esta sea su ocupación ordinaria, como se establece en el Art. Tercero del Código de Comercio. Como consecuencia de él se desprende la capacidad, nacionalidad, domicilio, personalidad, y en función de estas y del carácter del sujeto, le son aplicables las legislaciones en las cuales se encuadre su actividad.

El personal de una empresa se encuentra integrado por los funcionarios como son los directores, gerentes o administradores, en segundo plano, los empleados que son aquellos que auxilian a los primeros a desempeñar sus funciones, y por último los trabajadores que representan la mano de obra de la empresa, todos ellos considerados como auxiliares del comerciante, unos con más responsabilidad que otros en el papel, pero en la realidad todos juegan un papel muy importante en el desarrollo de la empresa.

Los derechos y deberes de los empresarios son los que se refieren a la gestión, es decir a la administración y dirección del trabajo subordinado y bienes empresariales, y los de los trabajadores son los referentes a la prestación del trabajo.

El elemento objetivo de la empresa, representado por la hacienda o patrimonio, esta formado por un conjunto de bienes y derechos que son aportados por el empresario, como ya se menciono con anterioridad, en virtud de los diferentes negocios que lleve a cabo la empresa, pueden ser traslativos de dominio, cesión o endoso de derechos, generalmente encuadrados en el derecho privado, aunque también pueden ser parte del derecho público como los permisos, autorizaciones y concesiones del estado. Existen ciertos bienes que son propios de la empresa como las marcas, patentes, nombre, así como el aviamiento, relaciones con proveedores o compradores, arrendamiento de locales, que conforman la llamada propiedad industrial y que se consideran bienes

TRABAJA CON  
FALLA DE ORIGEN



inmateriales, que son muy importantes dentro de la vida de la empresa. Los bienes materiales pueden ser muebles, maquinaria, materia prima o los bienes inmuebles.

La normatividad jurídica de las empresas, no se encuentra del todo establecida y completamente definida, la mayoría de las reglas y disposiciones se encuentran esparcidas en distintas leyes, ya sean mercantiles, civiles, laborales, etc., por lo cual la jurisprudencia dictada, tanto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como por el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, ha jugado un papel sobresaliente en la reglamentación referente a las empresas, debido a la importancia de la figura de la empresa en el entorno nacional, como una unidad productiva que genera recursos y fuentes de empleo tan necesarias en la actualidad, ante la disminución de la actividad productiva en nuestro país desencadenada por la situación económica mundial, que nos afecta en mayor grado por ser un país tercermundista y dependiente de otras economías con mayor poderío que nosotros.

En cuanto al elemento teleológico que como mencionamos anteriormente consiste en producir o distribuir bienes y servicios con la finalidad de lucrar. Es decir, que el sentido de la actividad empresarial es el fin lucrativo. Lucro son las ganancias, o el provecho que se obtiene por la explotación de la empresa, en beneficio del empresario, del personal o de la colectividad, en el caso de las empresas públicas. En nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, se establece que los provechos derivados de las empresas se denominan utilidades, y que se reparten entre el empresario y los trabajadores. <sup>(34)</sup>

## **6.3 JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

### **6.3.1 GENERALIDADES**

Primero debemos establecer las autoridades de Trabajo que compete aplicar las distintas normas de trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, y son las siguientes:

- I. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. Las autoridades de las entidades federativas, y a sus direcciones o departamentos de trabajo;
- IV. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. La Inspección del Trabajo;

<sup>(34)</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto, *Op. Cit.*, Págs. 65-83.

- VII. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. Las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Jurado de Responsabilidades.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades de trabajo jurisdiccionales que constituyen la magistratura del trabajo, y se encuentran formados por representantes de los sectores productivos, como son los patronos y obreros, y bajo la regulación de sus relaciones por un representante del gobierno.

Tienen la facultad para dirimir los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo, ya sean jurídicos o económicos.

La competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje es general para conocer y resolver los conflictos de trabajo, exceptuando los casos que establece la fracción XXI del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo como de jurisdicción Federal, y de los cuales tendrá conocimiento las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y que son los siguientes:

- I. La Industria Minera y de hidrocarburos.
- II. La Industria Petroquímica.
- III. Las Industrias metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- IV. La Industria Eléctrica.
- V. La Industria Textil.
- VI. La Industria Cinematográfica.
- VII. La Industria Hulera.
- VIII. La Industria Azucarera.
- IX. La Industria del Cemento.
- X. La Industria de Fabricación y Ensamble de Vehículos Automotrices.
- XI. La Industria de Productos Químico-Farmacéuticos y Medicamentos.
- XII. La Industria de Celulosa y Papel.
- XIII. La Industria de Aceites y Grasas Vegetales.
- XIV. La Industria Empacadora y Enlatadora de Alimentos.
- XV. La Industria Embotelladora de Refrescos, Aguas Naturales y Aguas Gaseosas.
- XVI. La Industria Ferrocarrilera.
- XVII. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
- XVIII. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que sean conexas.
- XIX. Empresas que ejecuten trabajos en Zonas Federales y Aguas Territoriales.

TRABAJO CON  
FALLA DE ORIGEN

- XX. Conflictos que afectan a dos o más Entidades Federativas.
- XXI. Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.

Los asuntos de naturaleza laboral no comprendidos en las ramas anteriores, se encuentran en el ámbito competencial de las autoridades jurisdiccionales locales del trabajo. Debe hacerse la aclaración consistente en que las autoridades de la Federación -únicas competentes en principio- serán auxiliadas por las locales en la aplicación de las normas relativas a capacitación y adiestramiento, así como a seguridad e higiene.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que tiene residencia en la ciudad de México, es considerada como la junta matriz de la que dependen las llamadas Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje de jurisdicción federal, establecidas fuera del Distrito Federal y dentro de él conforme a la distribución de ramas de la industria, materias y jurisdicción territorial que se les asigne por el Secretario de Trabajo y Previsión Social.

De la misma forma, en cada capital de los Estados, existe una Junta Local Conciliación y Arbitraje, considerada como central, de la cual dependen Juntas Especiales que llevan a cabo tanto funciones conciliatorias como de arbitraje, en los ámbitos industriales, materias y territorio asignados por el gobernador del Estado o por el jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, además de estar integradas por representantes del Gobierno, del Capital y del Trabajo, se integran, además de su Presidente, por personal jurídico integrado por actuarios, secretarios, auxiliares y secretarios generales. Los requisitos, en general para todos ellos, son que no pertenezcan al Estado Eclesiástico y que no hayan sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal. En cuanto a su nivel de preparación nos encontramos con ciertas diferencias, así vemos que para ser secretario auxiliar y secretario general se necesita título de Licenciado en Derecho legalmente expedido, a los actuarios se les requiere tener concluido el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho. En cuanto a la práctica profesional, los auxiliares deben tener tres años de ejercicio de su carrera y los secretarios generales cinco años.

En el nombramiento de los representantes del Gobierno intervienen, según el ámbito competencial, desde el presidente de la República y el Secretario del Trabajo, en la Federal, hasta los gobernadores de los Estados, en el caso de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. El presidente de la Junta puede ser designado para un periodo y ratificado en los siguientes.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones son designados en convenciones convocadas para ese efecto y generalmente permanecen en la defensa de los intereses sectoriales durante un periodo de seis años.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Así mismo para llevar a cabo decisiones especiales, para establecer las reglas de la vida interna de las Juntas, conocer de recursos de revisión, y establecer criterios de decisión, la Junta funcionará en Pleno, el cual estará integrado por la totalidad de los representantes de los trabajadores y patrones, así como el presidente de la Junta.

Cuando los representantes obreros y patronales incurren en responsabilidad como el impedimento por razón o parentesco, el no asistir a las audiencias, o retener algún expediente sin causa justificada, entre otras, se hacen acreedores a las sanciones correspondientes que se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, integrado por un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del gobernador del Estado o del jefe del Departamento del Distrito Federal; y por un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones, y sus respectivos suplentes.

La tramitación de los juicios laborales se regirán por lo dispuesto en el capítulo titulado "Derecho Procesal del Trabajo" de la Ley Federal del Trabajo. <sup>(35)</sup>

## **6.4 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

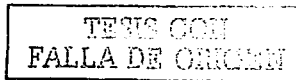
### **6.4.1 DEFINICIÓN**

El Contrato Colectivo de Trabajo se define como el acuerdo de voluntades al que llegan un grupo de trabajadores representados por un sindicato, con un patrón o un grupo de patrones, con una empresa o industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para con esto establecer las condiciones de trabajo que regirán la prestación de un servicio subordinado por parte de los trabajadores, y las obligaciones que serán aceptadas por los patrones, mediante el establecimiento de derechos y obligaciones recíprocos, de acuerdo a la actividad que deben desarrollar los trabajadores.

Al ser el Contrato Colectivo de Trabajo un acuerdo de voluntades entre los factores de producción puede contener disposiciones que no concuerdan con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, sin que con esto sea contrario a ella, sino que el contrato Colectivo representa la lucha de los trabajadores mediante la negociación, para lograr uno de los objetivos del Derecho del Trabajo que es la reivindicación de la clase trabajadora, con la finalidad de obtener mejores derechos y elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

---

<sup>(35)</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO



El doctor Mario De la Cueva considera que "todo contrato colectivo de trabajo representa un esfuerzo de democratización del derecho, tanto por la circunstancia de que sean los dos miembros de la relación laboral quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta, como por la substitución que ha hecho del contrato individual, al conseguir para los trabajadores el antiguo principio de que la ley es igual para todos; es decir, al quedar abolidas las diferencias indebidas y la voluntad omnimoda del patrono, es posible afirmar el principio de que los hombres son iguales y por tanto han de suprimirse toda preferencia, distingo o privilegio, en aras de una auténtica noción democrática de la relación laboral y del debido respeto a la justicia".<sup>(36)</sup>

El origen del Contrato Colectivo de Trabajo tiene dos acepciones, siendo la primera el común acuerdo de las partes, y la segunda la resolución de la autoridad, este último se da en los conflictos de orden económico, que analizaremos más adelante, cuando mediante esta sentencia colectiva se modifica las condiciones de trabajo. Es esta última acepción es más bien una modificación de un contrato colectivo ya existente, por lo cual el común acuerdo de las partes es el principal origen de esta figura.

#### **6.4.2 CARACTERÍSTICAS Y ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Una característica primordial del Contrato Colectivo de Trabajo es la obligación que tienen los patronos de celebrarlo, cuando así se lo demande un sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores a su servicio. Se pueden dar situaciones en que en una misma empresa laboren trabajadores que estén adheridos a distintas organizaciones sindicales, en razón de su profesión, en este caso se tiene que celebrar un contrato colectivo con el conjunto de sindicatos, cuando logren ponerse de acuerdo, en caso contrario se celebrará un contrato colectivo con un cada uno de los sindicatos que representen las distintas profesiones de los trabajadores.

Otra característica es la denominación que en México se le da al Contrato Colectivo de Trabajo, como Contrato de Empresa. Esto tiene lugar debido a lo que establece el artículo 396 de la ley federal del trabajo, referente a que todas las disposiciones del contrato colectivo son extensibles a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean agremiados del sindicato que lo celebre; recalcando que esto no es aplicable a los empleados de confianza.

<sup>(36)</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, Tomo I, Novena Edición, México 1998, 776 Págs.

En cuanto a su duración el Contrato Colectivo al igual que el individual, puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por obra determinada, siendo las más comunes las dos primeras. En cuanto a su forma, siempre debe celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad; y deberá ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o federal, por triplicado, un ejemplar para cada una de las partes, y comenzará a surtir sus efectos a partir de la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hayan convenido en una fecha distinta. Es importante destacar que las Juntas tienen la facultad de emitir criterios de decisión, mediante los cuales establecen los linamientos a seguir dentro de las mismas, por lo cual los requisitos de depósito o documentos anexos, del Contrato Colectivo pueden variar de una Junta a otra.

Al igual que el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo no responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él, pues independientemente de que dicha voluntad está limitada por la ley, debido a que los trabajadores y los patrones no ajustan las normas que lo integran a sus propios intereses sino a intereses sociales que tienen mayor representación, los efectos jurídicos que se desprenden de su contenido tampoco pueden modificar o alterar derechos individuales que sean elementales, como el que impide la renuncia de un conjunto de beneficios que la ley incluye para protección de los propios trabajadores; a menos que, como lo ha expresado nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya sindicalizados dichos trabajadores y aceptados por ellos las cláusulas respectivas, pretendan que prevalezca el interés individual sobre el colectivo, pues en estas circunstancias la pretensión de imponer cualquier interés individual sobre el colectivo no podrá prosperar, por ser de superior jerarquía el interés general que representa el contrato colectivo. (Tesis núm. 50 del Apéndice de jurisprudencia correspondiente a los fallos de los años 1917 a 1985, Página 50 y 51, tomo correspondiente a la Cuarta Sala.).

Explicado lo anterior debemos analizar los elementos que integran el Contrato Colectivo de Trabajo:

- a) Es inderogable. La Suprema Corte de la Nación ha explicado, que solamente los patrones y los sindicatos, que son los que celebran contratos colectivos de trabajo, tienen la facultad de modificar las cláusulas integrantes del propio contrato, es decir, los trabajadores de manera individual carecen de esta facultad. Lo anterior según la Tesis número 51 del apéndice antes citado; página 51. Esto significa que los contratos individuales de trabajo no pueden contraponerse a los contratos colectivos, ni ser contrarios al mismo, sin embargo los trabajadores tienen la facultad de solicitar cambios en ellos, si conviene al interés común, aún cuando no hayan participado en su celebración.
- b) Es normativo. El contrato colectivo de trabajo existe jurídicamente cuando se da el acuerdo entre las partes, uno o varios sindicatos que participen o

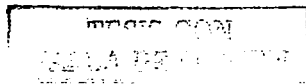
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

una o varias empresas que lleven a cabo la discusión y aprobación en su caso de dicho contrato. Es importante mencionar que en el contrato colectivo se dan normas que surgen de una identidad de los intereses de los factores de la producción, como resultado de una actividad que se encuentra sujeta a principios que produzcan esa identidad, tienen un campo de aplicación que se reduce a la empresa o un grupo de ellas y tutelan a un número determinado de trabajadores. A diferencia de las normas de derecho objetivo, que dicta y aplica el gobierno, tienen un campo de aplicación amplio ya que se aplican en todo el país, tutelan los intereses de una colectividad de acuerdo con la finalidad del Estado que es buscar el bien común. Pero en el fondo la regulación en ambos casos, es normativa.

- c) Es un derecho de clase. Es considerado así debido a que es un contrato que protege los derechos de los trabajadores, buscando que la prestación de sus servicios sea mejor remunerada, es una figura indispensable para satisfacer las necesidades de los trabajadores. Mediante el Contrato colectivo se reconocen y respetan los derechos de los trabajadores, es decir, se democratizan sus derechos, para garantizarle condiciones mínimas de trabajo. Es por eso que el Contrato Colectivo, debe superar lo dispuesto en la ley federal del trabajo
- d) Es extensivo. Debido a que como expresamos anteriormente, todo contrato colectivo debe extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado, con excepción de los empleados de confianza. Lo anterior atiende al principio de igualdad, establecido en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se busca que todos los trabajadores de una misma empresa se encuentren regidos por las mismas disposiciones, para así lograr un mejor respeto de sus derechos.

Puede darse el caso en que el sindicato, titular del contrato colectivo de trabajo, pierde en un momento dado la mayoría de trabajadores, perdiendo entonces la titularidad del mismo. En caso de darse esta situación se debe llevar a cabo la acción correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta cambie y asigne la titularidad del contrato al sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores, lo cual se realiza mediante un recuento.

En el contenido del contrato colectivo de trabajo, primero deben identificarse plenamente las partes con su nombre, domicilio, establecimientos que comprenden, la demarcación territorial que comprende su campo de aplicación. Después aparecen las cláusulas que indican los términos en que se pacto la relación contractual como:



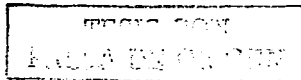
- El término de duración del contrato o en su caso el señalamiento de ser por tiempo determinado o para la realización de una obra determinada.
- Las cláusulas que tratarán como cuestiones obligatorias lo relativo al salario, aguinaldo, horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones; por lo que se llaman cláusulas normativas. En cuanto a las jornadas, estas pueden ser variables, ya sean diurnas, nocturnas, mixtas, por turnos, continuas o discontinuas o por menor número de horas como en el caso de los menores y ciertos tipos de trabajo. Las vacaciones podrán fijarse en mayor número de días a los periodos legales.
- Las cláusulas que integran prestaciones adicionales a los trabajadores, tales como el fondo de ahorro, ayuda para transporte, vales de despensa, forma de pago de tiempo extra, etc., por lo que son llamadas cláusulas eventuales u ocasionales.
- Lo referente a la capacitación y el adiestramiento que deba darse a los trabajadores, es decir, la obligación de los patrones de dar capacitación a personal de nuevo ingreso, de acuerdo a la actividad que va a desempeñar para evitar riesgos provocados por falta de práctica o desconocimiento de su actividad.
- La organización de comisiones mixtas de trabajadores y representantes del patrono, como son: las comisiones de higiene y seguridad; de antigüedad; de reglamento interior; de capacitación y adiestramiento, de admisión y escalafón. Pueden establecerse algunas otras según convenga a las partes como las de conciliación, de revisión contractual, de tabuladores; etc.; de acuerdo a la naturaleza de las funciones sociales o económicas de una empresa. Las resoluciones adoptadas por estas comisiones mixtas pueden ponerse en ejecución si así lo acuerdan las partes; pero si se desea que tengan validez formal plena entonces se solicitará su ejecución a las juntas de conciliación y arbitraje, con el objeto de que sea esta autoridad la que las declare obligatorias.
- Por último las firmas de las partes. (37)

En el Artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo se establece que el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399. Debiéndose observar primer las normas que establece el art. 398 y que son:

-Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

-Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

(37) EUQUERIO GUERRERO, *Manual del Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, Duodécima Edición, México 1981, Págs. 311-325.





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

De acuerdo con lo anterior es importante señalar la siguiente tesis jurisprudencial:

**Octava Época**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 69, Septiembre de 1993**

**Tesis: 4a./J. 35/93**

**Página: 19**

**CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LEGITIMACION PARA DEMANDAR INDIVIDUALMENTE LA INEFICACIA JURIDICA DE UNA CLAUSULA QUE PUEDE IMPLICAR RENUNCIA DE DERECHOS LABORALES.** Los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos fundamentales de índole laboral, sin que para ello sea necesario entablar una acción colectiva, ya que, en tal hipótesis, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, sino únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

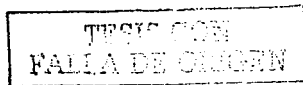
Esta tesis nos demuestra lo establecido con anterioridad, en relación a que las cláusulas del contrato colectivo de trabajo no pueden ser contrarias a los derechos individuales mínimos de los trabajadores, ni atentar contra ellos.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 399 de la ley, la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; antes del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y antes del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Tomando en cuenta para estos términos lo que se encuentre establecido en el contrato, en caso contrario se tomará en cuenta la fecha de depósito.

El artículo 399 bis nos señala que sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.



Este artículo es importante ya que antes de la reforma de 1974, solo se llevaba a cabo la revisión bianual contemplada en el artículo 399, y a partir de ese año se establece que el tabulador de salarios, parte integrante del contrato colectivo de trabajo, será revisable cada año, es por ello que a esta revisión se le denomina salarial, y a la que se refiere el artículo 399 se le llama revisión general ya que en ella se podrán modificar las cláusulas que integran dicho contrato.

Cabe señalar que si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, según el artículo 400 de la Ley federal del Trabajo.

Como todo contrato, el contrato colectivo de trabajo tiene formas de terminación, y son: el mutuo consentimiento de las partes, cuando se trate de contrato colectivo por obra determinada, su terminación se dará a la terminación de la obra, y por último en el caso de cierre de la empresa o establecimiento, en este último caso se debe proceder primero a indemnizar a los trabajadores, ya que tienen derecho de preferencia en el caso que la empresa tenga obligaciones pendientes con sus acreedores. <sup>(38)</sup>

## **6.5 CONTRATO LEY**

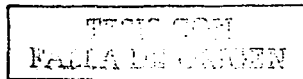
### **6.5.1 DEFINICIÓN**

Contrato Ley es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a establecer condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas que se dediquen a una misma actividad, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración.

La Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 404, como "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 declarado 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".

La diferencia principal entre el contrato colectivo ordinario y el contrato ley, es que en este último se da la intervención del Estado, ya que es quien más interés tiene en asegurar mejores condiciones de trabajo para la clase trabajadora, que

<sup>(38)</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO.



es la meta de toda convención colectiva. El contrato ley es el grado mayor en la evolución del contrato colectivo de trabajo; nace de éste, pero se independiza y surge una institución que tiene sus propios perfiles; tiene como propósito la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, unirlos aunque laboren en distintas empresas para lograr el interés económico común y evitar la concurrencia desleal entre los empresarios.

El primer contrato colectivo de carácter obligatorio que tuvo vigencia en nuestro país, desde el año de 1927, fue el de la industria textil, el cual no sólo subsiste hasta nuestros días sino que hoy tiene varias ramificaciones: la industria de la lana; la de fibras duras; la de fibras sintéticas; la de la seda y artelsa, la de géneros de punto, habiendo sido el propósito de su celebración unificar los criterios para aplicar un sólo tabulador en cada una de esas industrias, de acuerdo también al tipo de maquinaria y equipo que se emplea en ellas.

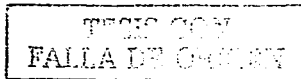
#### **6.5.2 GENERALIDADES DEL CONTRATO LEY.**

En el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo se establece que si un contrato colectivo ha sido celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, es decir, la mayoría de ellos, de una 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 contrato ley, previa solicitud hecha por el sindicato o sindicatos que representen a dichos trabajadores. Lo anterior nos muestra los requisitos de fondo para la existencia de un contrato ley, es decir, requisitos indispensables que aunque no son enumerados se deducen por la interpretación del precepto citado.

Después son necesarios los requisitos de forma, donde primero se requiere la presentación de la solicitud sindical ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando las empresas se encuentren ubicadas en dos o más entidades federativas o cuando se trate de industrias de jurisdicción federal; si se trata de industrias de jurisdicción local la solicitud se deberá dirigir al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno del D.F.

De anexarse a la solicitud copia del contrato, así como señalar ante que autoridad fue registrado

Un requisito importante es la verificación que debe llevar a cabo cualquiera de las autoridades antes mencionadas de que los sindicatos de trabajadores del requisito de mayoría, antes de que se inicie el procedimiento de vigencia respectivo, además la autoridad deberá analizar si es oportuna y benéfica para la industria que se trate la celebración de un contrato ley.



Una vez satisfecho el requisito de mayoría, que debe hacerse por recuento, se da la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación, así como en el periódico oficial de las entidades federativas involucradas, convocando a los sindicatos y a los patronos de la rama industrial correspondiente para asistir a una reunión en la cual se ponga a discusión el contrato ley, señalándose el lugar donde habrá de celebrarse la convención respectiva, fecha y hora de inicio de la reunión inaugural. Dicha convención deberá tener lugar dentro de un plazo no menor de treinta días.

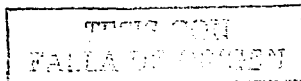
La convención será presidida por el Secretario del Trabajo, el gobernador del Estado o el jefe del Departamento del Distrito Federal, según el caso, pero podrán presidirla los representantes que designen, de no poder asistir al acto.

Es facultad de cualquier sindicato o patrón de la rama Industrial convocada oponerse a la solicitud, siempre que su oposición sea fundada y motivada, a efecto de ser discutida en la convención. De no existir oposición o declararse infundada ésta, una vez aprobadas las cláusulas del contrato ley, se decretada su obligatoriedad, publicándose el decreto correspondiente en el Diario Oficial de la Federación.

En un Contrato ley pueden ser incluidas cláusulas que sean necesarias, según el criterio de las partes, para que su mejor administración, debiendo considerar que son de naturaleza obligatoria, y deben quedar establecidas las referentes a las jornadas de trabajo, a los días de descanso, a las vacaciones y al monto de los salarios, así como las relativas a la capacitación y adiestramiento.

Un elemento esencial es el tabulador salarial pues no debe olvidarse que el interés básico de estos contratos, desde su origen, ha sido la nivelación de salarios en las distintas profesiones, oficios o especialidades de cada rama industrial, por regla general muy numerosas; así como la igualdad de trato social.

Cada Contrato Ley implica la celebración de una nueva convención colectiva, porque sus disposiciones varían según el progreso y avance de la técnica, por lo que de debe publicar un decreto especial cada vez que sea celebrado o revisado. La publicación del contrato ley es necesaria por la obligación de extenderse a todos los trabajadores y patronos de una determinada rama industrial. Una vez publicado el decreto mediante el cual se celebra un contrato ley, es necesario que los patronos otorguen las facultades necesarias al sindicato, que representa a la mayoría de los trabajadores, para tener a su cargo la administración del contrato ley en su empresa, y con esto defender los intereses de sus agremiados, cabe resaltar que cuando un sindicato deja de representar a la mayoría de los trabajadores de la empresa, pierde por ende, la administración del Contrato Ley.



La revisión del Contrato Ley según el artículo 419 bis, será cada año en lo que se refiere a los salarios efectivos por cuota diaria, esta revisión debe ser solicitada por lo menos con sesenta días de anticipación al cumplimiento de un año, contado a partir de que surtió efectos su celebración, revisión o prórroga.

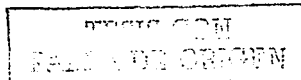
Nuestra legislación no fija un término de duración del contrato-ley por lo que debemos mencionar el procedimiento para su revisión, establecido en el artículo 419 de la Ley, cuando haya sido fijada en el propio contrato una fecha de vencimiento y se compone de las siguientes normas:

- a. Podrán solicitar la revisión quienes representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, o en una o más zonas económicas, si estas abarcasen una o más de dichas entidades o si comprenden el territorio nacional.
- b. La solicitud de revisión se presentará a la Secretaría del Trabajo, al gobernador de un Estado o al jefe de Gobierno del Distrito Federal, según la jurisdicción territorial el contrato-ley; esta solicitud debe presentarse noventa días antes del vencimiento del contrato ley.
- c. La autoridad después de verificar el requisito de mayoría, convocara a los sindicatos y a los patronos involucrados a la celebración de la convención que proceda, en los términos citados con anterioridad.
- d. Toda modificación que se introduzca o todo nuevo convenio a que puedan llegar trabajadores y patronos, aun cuando no sea considerable, será motivo de publicación de un nuevo decreto en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa donde vaya a tener vigencia, según proceda legalmente, y surtirá efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale otra fecha.

Cabe destacar que si ninguna de las partes que hayan intervenido en el contrato-ley solicita la revisión, o si la mayoría de trabajadores en él representados no ejercita el derecho de huelga para garantizar sus intereses sociales, quedará prorrogado en forma automática por un periodo igual al fijado para su duración;

En caso de que los patronos y sindicatos no lleguen a un convenio dentro de la convención, se dará por terminado el Contrato Ley según establece la ley, salvo que los sindicatos ejerciten el derecho de huelga, como una medida para preservar derechos obtenidos con anterioridad.

Otra forma de representación del contrato ley es por el mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría, es decir, los sindicatos que representen la mayoría citada con anterioridad.



Cuando se da por terminado un contrato ley, podrán pactarse condiciones de trabajo similares a las que hubiese incluido el contrato ley que haya sido dado por terminado, pero podrán imponerse otras distintas según convenga a las partes, ya que se volverá al contrato colectivo de trabajo. (39)

## CAPITULO VII

### ANÁLISIS DEL DERECHO DE HUELGA.

#### 7.1 CONCEPTO Y OBJETIVOS DE LA HUELGA

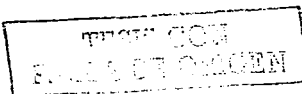
La huelga ha tenido en su evolución tres etapas fundamentales. Fue prohibida en sus primeras manifestaciones en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito hasta finales del siglo XIX. Después fue permitida o tolerada, bajo el principio del Estado Liberal, de la libertad del trabajo, del que se derivaba la libertad para no trabajar, pero sin ninguna protección para los huelguistas; ya no era considerada un delito, pero los trabajadores quedaban expuestos a que los patrones rescindieran sus contratos de trabajo, y a ser remplazados, sin responsabilidad para los patrones. Finalmente en la Constitución de 1917, se consagró la huelga como un derecho legalmente protegido, al otorgar garantías a los trabajadores para la efectividad de la huelga.

La ley Federal del Trabajo define a la Huelga en su artículo 440 como la suspensión temporal del trabajo que lleva a cabo una coalición de trabajadores. Con lo anterior se establece que los titulares del derecho de huelga son los trabajadores constituidos en coalición.

En el artículo 441 de la ley, establece que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, por lo que un sindicato de trabajadores, al ser una coalición permanente para los efectos del ejercicio del derecho de huelga, tiene personalidad jurídica para formular el pliego de posiciones con el emplazamiento a huelga, en representación de sus afiliados que trabajen en la empresa o establecimientos afectados, en los términos del artículo 920 de la citada ley; ya que corresponde específicamente a esos trabajadores, y no a los demás miembros del sindicato, ejercer el derecho de huelga.

El derecho de huelga es un derecho social económico, representa el medio más eficaz para que los trabajadores puedan exigir al patrón el cumplimiento de sus obligaciones y alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y

(39) EUQUERIO GUERRERO, *Op. Cit.*, Págs. 327-333.



en el porvenir sus reivindicaciones sociales, es el derecho fundamental de la clase trabajadora, es irrestricto e irrenunciable.

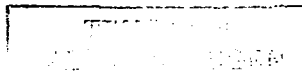
El campo de acción de la huelga se circunscribe a las relaciones obrero-patronales, implica la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayoría de los trabajadores de una empresa, para presionar al patrón a aceptar alguna petición que le haya formulado, que los huelguistas consideren justas o convenientes. La contrapartida natural de la huelga, es el Paro Patronal, que consiste en que el patrón paraliza la negociación, para presionar a los trabajadores con el objeto que se desistan de alguna petición que el patrón considere improcedente, o para que acepten alguna medida que les haya propuesto por considerarla conveniente.

La huelga es solo un acto que forma parte de la lucha obrera como consecuencia de una pugna de intereses que rebasa y se impone al conflicto mismo y que deriva de su exigencia para establecer determinadas condiciones de trabajo, ya sea cuando se pretenda el retorno a un orden establecido o cuando se busque un acuerdo entre las partes, si se trata de una controversia de naturaleza económica.

El artículo 450 de la ley federal del trabajo nos señala cuales son los objetivos de la huelga y son los siguientes:

- a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- b) Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- c) Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido celebrado.
- e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- f) Exigir la revisión anual de los salarios contractuales.
- g) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriormente.

La huelga es mecanismo de lucha contra un patrón, mediante el cual se busca además de la solución de un conflicto de intereses, el apoyo social; se procura mediante el ejercicio de este derecho la protección y comprensión del Estado cuando el movimiento se estima plenamente justificado. Implica una situación de entendimiento entre el capital y el trabajo que, separados de sus fines, han de aceptar soluciones con la voluntad estatal, en la protección de sus respectivos intereses.



El derecho de huelga se encuentra actualmente ajustado a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo y al concepto permanentemente sostenido del imperio de la justicia social. Su inclusión dentro de las normas constitucionales en varios países permite sustentarlo, como lo intuyó e impuso el constituyente mexicano desde 1917, a la altura de una garantía social y por encima de cualquier otro mandamiento. La huelga como acto jurídico, contiene en su esencia una voluntad y un propósito: la voluntad de un grupo de trabajadores de llevar a cabo una suspensión legal de sus actividades el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo.

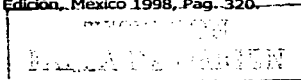
Por ello además de los objetivos señalados anteriormente, la ley nos señala dos requisitos adicionales en su artículo 451, para que la suspensión de labores sea legal; el primero es el cumplir con alguno de los objetivos citados; el segundo establece que la suspensión debe llevarse a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, con el señalamiento de que la determinación de la mayoría, sólo puede ser promovida como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y el tercero es que se cumplan los requisitos del escrito de emplazamiento a huelga, que analizaremos posteriormente.

El maestro Baltasar Cavazos Flores nos señala que "la determinación de la mayoría de los trabajadores, que se lleva a cabo mediante recuento, debe abarcar la mitad mas uno de los trabajadores de una empresa, independientemente que la huelga abarque dos empresas, y no debe distinguirse si los trabajadores son sindicalizados o no. Sería importante establecer en nuestra legislación laboral la posibilidad de llevar a cabo el recuento, para determinar si la mayoría de los trabajadores apoya la huelga, con anterioridad a la fecha en que este señalado su entallamiento, siempre y cuando exista un acuerdo entre las partes, para así evitar daños innecesarios." (40)

Lo anterior es una opinión que después de analizarla resulta lógica y necesaria para hacer del derecho de huelga, un derecho estrictamente legal. Esta situación ha creado polémica, ya que algunos piensan que el recuento previo restringiría el ejercicio del derecho de huelga y por eso no lo aceptan, otros piensan que la calificación previa, aunque fuera limitada a dichos requisitos formales, implicaría una ventaja para la colectividad, y evitaría desperdicio de energía innecesaria, lo cual considero es lo mejor ya que se protegerían los intereses generales.

La comprobación, de que la mayoría de trabajadores aprobó la suspensión de labores, conforme al emplazamiento a huelga, representa un problema que puede repercutir económicamente tanto a los trabajadores y a los patrones, pues la determinación al respecto se conocerá hasta después de estallada la huelga, esto es, una vez suspendido el trabajo.

(40) CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros, *Nueva Ley Federal Del Trabajo, Tematizada y Sistematizada*, Editorial Trillas, Vigésimo Octava Edición, México 1998, Pág. 320.





## 7.2 TIPOS DE HUELGA

La legislación mexicana distingue entre huelga legalmente existente y huelga legalmente inexistente; entre huelga lícita y huelga ilícita; entre huelga justificada y huelga injustificada.

Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y objetivos a los citados anteriormente, es decir, los requisitos de fondo, forma y mayoría. Es importante señalar que al momento de estallar la huelga, se presume existente, y la única forma que esto no se de, es mediante la solicitud de declaración de inexistencia y que la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelva lo conducente.

Huelga legalmente inexistente es aquella en la cual la huelga se decreta por la minoría de los trabajadores dentro de la empresa o establecimiento, si no cumple con los objetivos de la huelga antes mencionados o aquella en la que no se hayan cumplido los requisitos del escrito de emplazamiento a huelga.

Huelga lícita es la que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, de acuerdo con lo establecido en el artículo 123 Constitucional en su fracción XVIII.

Huelga ilícita es aquella en que la mayoría de los trabajadores que decretan la huelga realizan actos violentos contra las personas, o las propiedades, o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Cuando una huelga es declarada ilícita, los contratos de trabajo se dan por terminados y el patrón puede llevar a cabo la celebración de nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades en que incurran los huelguistas. Además las autoridades ya no deberán proteger a los trabajadores participantes de la huelga, sino permitir a los trabajadores que quieran trabajar, regresar a sus actividades.

Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Es importante que se analice esta situación para resolver si en realidad el patrón dio causa al movimiento de huelga y por lo tanto sufrir las consecuencias de acceder a las peticiones de los trabajadores, cuando sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que duró la huelga.

Huelga injustificada es la que se declara cuando la parte patronal ha accedido a las demandas de los trabajadores y a pesar de esta circunstancia se lleva a cabo la suspensión de los labores.

La injustificación de una huelga nos la ha aclarado la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su tesis número 119, Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, 1917-1975, quinta parte, Cuarta Sala. En la cual se establece "Para establecer imputabilidad de los motivos de una huelga que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante esta, el aumento de los salarios 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 al negarse a aceptar las demandas 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 injustificación de la actitud de aquel, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de huelga sean imputables a dicho patrono"

La huelga, en síntesis, es un acto normal, que tiene como finalidad justa y equitativa, garantizar al trabajador su situación económica y un trato respetuoso en la relación de trabajo, pues se debe mantener un equilibrio que permita la subsistencia de sus respectivos puntos de vista. En nuestro medio de trabajo actual, no se puede dar la figura de un patrón arbitrario ni la de un sindicato dócil que acepte las reglas de juego que aquel quiera establecer, pero tampoco debe evitarse la negociación, ya que al final de cualquier problema de huelga el entendimiento de las partes viene a ser la única fórmula de solución y así se desprende de toda la legislación que regula este importante derecho. (41)

### **7.3 PROCEDIMIENTO DE HUELGA**

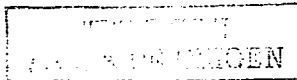
#### **EMPLAZAMIENTO Y NOTIFICACIÓN**

Como mencione anteriormente para que el procedimiento de huelga se inicie es necesario que el movimiento tenga alguno de los objetivos antes mencionados, la primer etapa del procedimiento de huelga es el emplazamiento un elemento indispensable para darle vida jurídica al movimiento de huelga, el cual significa la presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de un pliego de peticiones, para que esta última en uso de sus facultades lo notifique al patrón, con la finalidad de que este acceda a satisfacer las pretensiones que se formulan dentro del mismo, ya que en caso de no satisfacerlas se procederá a la suspensión del trabajo con el cierre de la negociación, empresa o establecimiento; y la Junta deberá iniciar el procedimiento correspondiente a fin de evitar por los medios legales dicha suspensión de las labores.

Nuestra legislación establece requisitos que debe contener el emplazamiento a huelga y que obligan a la autoridad del trabajo a su estricta observancia.

Primero, establece que para que se lleve a cabo la suspensión del trabajo por motivo de huelga es necesario que ésta cumpla con alguno o algunos de los

(41) EUQUERIO GUERRERO, *Manual del Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, Duodécima Edición, México 1981, Págs. 355-364



objetivos establecidos en la ley, que debe perseguir la huelga, los cuales ya fueron mencionados con anterioridad.

Segundo, la suspensión debe ser efectuada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, siguiendo las reglas analizadas en el apartado anterior.

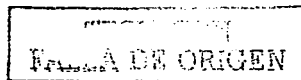
Por último que el emplazamiento se haya realizado de acuerdo con las formalidad debida y de acuerdo a las ley.

De este último requisito se desprenden los siguientes, mediante los cuales se da la formalidad debida al emplazamiento, se encuentran establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, y son:

- a) Debe formularse por escrito.
- b) Debe dirigirse al patrón.
- c) Deben señalarse las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas. Debe expresarse concretamente el objeto de la misma.
- d) Debe presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, a menos que la empresa o establecimiento estén ubicados en lugar distinto, en cuyo caso 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.
- e) El aviso para la suspensión de las 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 trata de servicios públicos, este término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado. Cuando se trate de un contrato ley, el término no debe ser inferior a 30 días.

Cuando se tiene por objeto la celebración de un contrato colectivo o su revisión debe anexarse un proyecto del contrato respectivo, para someterlo a consideración del patrón.

Los servicios públicos a que se refiere el artículo 920 son los de comunicaciones y transportes; los de luz y energía eléctrica; los de limpia; los de aprovechamiento y distribución de agua destinadas al servicio de las poblaciones; los de gas; los sanitarios; los de hospitales; los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio, según lo señala el artículo 925.



La ley Federal del Trabajo establece en su artículo 923, que no puede darse trámite a un escrito de emplazamiento a huelga si no está formulado conforme a los requisitos enumerados anteriormente, si el mismo es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, si el sindicato que lo presente no es el titular o administrador del contrato-ley o si pretendiéndose la firma de un contrato colectivo, se acredita que ya existe uno anterior depositado ante la junta de conciliación y arbitraje.

De presentarse cualquiera de estas situaciones, el presidente de la junta que reciba el emplazamiento, deberá verificar lo anterior, ordenar la certificación correspondiente a través del secretario de acuerdos y notificar al promovente la determinación que adopte al rechazar el emplazamiento, exponiendo por escrito los motivos razonados que encuentre para proceder a este rechazo.

La situación anterior representa el fortalecimiento de los sindicatos a través de la autoridad, para así evitar en caso de titularidad de contratos colectivos, que se lleven a cabo huelgas que no se encuentran ajustadas a derecho y que se produzca con esto un desequilibrio dentro de la empresa o establecimiento. Así mismo se evita la presentación de emplazamientos en los cuales no se refleja el interés real de los trabajadores; lo que se busca es no afectar los intereses tanto de patrones y trabajadores.

Es importante resaltar que en contravención a lo anterior y a los ideales del derecho del trabajo han proliferado los contratos de protección, los cuales son celebrados a espaldas de los trabajadores, y cuando éstos organizan un sindicato o se filian a alguno lo primero que hacen es elaborar un emplazamiento a huelga para lograr la celebración de un contrato colectivo, y mediante lo establecido anteriormente este es rechazado por la existencia de un contrato colectivo anterior, con lo cual el sindicalismo blanco se ha reforzado por la disposición contenida en la ley.

La única forma de enfrentar el rechazo del emplazamiento a huelga, por ser un acto de autoridad, es el juicio de amparo indirecto, pero por su duración afecta directamente a los trabajadores interesados en mejorar su situación económica y social, por lo cual la facultad que tiene la autoridad de rechazar un emplazamiento es un elemento que va en contra del derecho de huelga. Al respecto considero importante señalar la siguiente tesis:

#### **Novena Época**

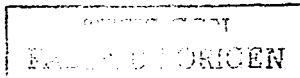
**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: XV, Marzo de 2002**

**Tesis: I.6o.T.118 L**

**Página: 1354**



**HUELGA, PROCEDIMIENTO DE. LAS RESOLUCIONES EMITIDAS EN ÉL, SON IMPUGNABLES EN AMPARO INDIRECTO.** Las resoluciones emitidas en el procedimiento de huelga no son impugnables en amparo directo, sino en la vía indirecta, por no estar contempladas dentro de los supuestos de los artículos 44 y 46 de la Ley de Amparo, porque el procedimiento de huelga previsto en el capítulo XX, título catorce, de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto garantizar la suspensión de labores cuando se han cumplido las formalidades previstas por la propia ley, sin que exista pronunciamiento alguno respecto al fondo del conflicto; en tanto que el juicio es un procedimiento contencioso que concluye con la sentencia, es decir, se trata de un actuar jurisdiccional que tiene como fin resolver un conflicto de intereses.

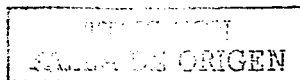
Una vez presentado el emplazamiento a huelga por parte del sindicato la autoridad, es decir, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de hacer llegar al patrón una copia del mismo, dentro de las 48 horas siguientes a la que la recibió, esto mediante un actuario de la Junta.

La notificación del emplazamiento a huelga produce como consecuencia el efecto de constituir al patrón, durante el término del aviso, como depositario de la empresa o establecimiento en la cual se pretenda la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Además el artículo 924 de la Ley establece: " A partir de la notificación del pliego de posiciones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados, salvo que antes de estallar la huelga se busque: -Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador. -Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas del IMSS. -Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene la obligación de efectuar al INFONAVIT. Y los demás créditos fiscales".

El mismo artículo en su parte final establece que siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los demás créditos mencionados, y además menciona que el aseguramiento se practicará sin que se afecte el derecho de huelga.

Lo anterior representa una limitante a la actividad de la empresa, ya que la ley no establece un término máximo al periodo de prehuelga, solo establece que el aviso de suspensión de labores debe ser con por lo menos seis días anteriores a que este tenga efecto, con lo cual el periodo de prehuelga y por ende la limitante a la actividad empresarial puede durar semanas, meses o hasta años; considero



que es necesario establecer un término máximo de duración del periodo de prehuelga, para evitar daños económicos que pueden afectar a los patrones, al ser privado de libertad para disponer de sus bienes, e inclusive a los trabajadores, creando inestabilidad en la negociación.

Otro efecto que tiene la notificación del emplazamiento a huelga es la suspensión de la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, parte medular de este trabajo y que analizaremos más adelante de una manera precisa.

### CONTESTACIÓN DEL EMPLAZAMIENTO Y ETAPA DE CONCILIACIÓN

Una vez notificado el emplazamiento al patrón, cuenta con un término de 48 horas para presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que a él le corresponde la carga procesal de contestar el pliego de posiciones elaborado por los trabajadores. En la práctica la mayoría de los patrones presenta su contestación fuera de término y algunas veces ni siquiera lo presentan, sino esperan hasta que se lleva a cabo la audiencia de conciliación, además es importante resaltar que dentro de la ley, no se encuentra establecida consecuencia jurídica en caso de que el patrón no presente su contestación. En caso de allanarse a las peticiones de los trabajadores debe sujetarse de acuerdo a lo dispuesto en la siguiente tesis:

#### **Séptima Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

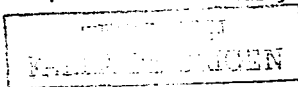
**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 76 Sexta Parte**

**Página: 43**

**HUELGA. ALLANAMIENTO DEL PATRON A LAS PETICIONES QUE SE LE FORMULARON.** Allanarse a las peticiones contenidas en el pliego con que se inicia el procedimiento de huelga, significa aceptar lo que se pidió y reconocer la razón de la contraparte, por lo que después de que el patrón se haya allanado a dichas peticiones, no queda sino cuantificar el monto de las prestaciones reclamadas, cuando esas por alguna razón no fueron cuantificadas; pero resulta contradictorio y antijurídico pretender, después de haberse allanado a lo que los trabajadores exigieron, que tales pretensiones son improcedentes y carecen de fundamento, toda vez que tal actitud es precisamente lo opuesto al allanamiento.

Una facultad importante de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la de durante el periodo de prehuelga tratar de conciliar a las partes para que lleguen a un arreglo satisfactorio, con el cual se logre el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo, a esta



etapa se le llama Conciliación, para lo cual la Junta debe citar a las partes a una audiencia de Conciliación, durante la cual tratara de avenir a las partes, sin tratar de tomar posición mediante la cual se prejuzgue sobre la existencia o no, justificación o no, de la huelga.

Por ser una audiencia de vital importancia mediante la cual se trata de evitar el que se llegue a una suspensión de labores no se puede diferir para nueva fecha, salvo que los trabajadores lo soliciten y solo se puede hacer una vez, esta prerrogativa se debe a que los trabajadores son los que están ejerciendo el derecho de huelga.

En cuanto a la comparecencia de las partes, la siguiente tesis nos da un amplio panorama:

### **Séptima Época**

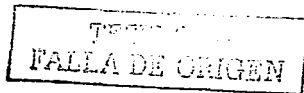
**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 181-186 Sexta Parte**

**Página: 95**

**HUELGA, COMPARECENCIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION DEL PROCEDIMIENTO.** Si bien es cierto que el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las partes comparecerán personalmente a la etapa conciliatoria de la audiencia inicial, sin abogados patronos, asesores o apoderados, lo que determina que tratándose de personas morales deban hacerlo por conducto de sus representantes legales, también lo es que esta regla resulta aplicable como caso de excepción en los juicios laborales que se promueven en la vía ordinaria, pero no en los procedimientos de huelga que se rigen por las normas específicas contenidas en el capítulo XX de la propia ley. No obsta en contrario que la parte final de la fracción I del artículo 927 de la ley en consulta disponga que en la audiencia de conciliación de esos procedimientos "se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables", en virtud de que esta disposición debe entenderse en relación con la forma y términos en que interviene la Junta para conciliar los intereses de las partes en conflicto en ese procedimiento de huelga, sin comprender el problema de la representación de las personas morales debido a que, al no estarse en el caso de excepción previsto en el artículo 876 para las etapas de conciliación y de demanda y excepciones de la audiencia inicial en los juicios ordinarios, se rige por las reglas generales previstas en el artículo 692 de la ley de la materia, lo que implica que en aquel procedimiento sea legítimo que las partes, incluyendo las personas morales, comparezcan a la audiencia conciliatoria por conducto de sus representantes legales o de simple apoderado. Corroboro lo anterior el



**hecho de que en el procedimiento de huelga, al no existir el arbitraje forzoso, la falta de comparecencia del patrón a la audiencia de conciliación sólo trae como consecuencia, en términos de lo previsto por la fracción III del artículo 927 de la propia ley, que el presidente de la Junta pueda emplear los medios de apremio para hacerlo comparecer, pero de ninguna manera trasciende al procedimiento en la forma que para los juicios ordinarios establecen los artículos 876 y 879 de la ley multicitada.**

De lo anterior se desprende que a la audiencia de conciliación puede comparecer cualquier persona que vaya en representación del patrón, que tenga facultades para participar en dicha audiencia, lo anterior resulta lógico ya que es potestativo del patrón nombrar a sus representantes para diversas cuestiones, siempre y cuando dicha representación sea acreditada.

El artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo nos señala los lineamientos a seguir por las partes dentro de la audiencia de conciliación, y son:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

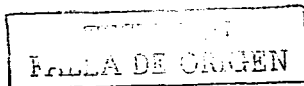
II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.

III. El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación. Esto en caso de que no comparezca, destacando que dentro de la Ley Federal del Trabajo, no se establece sanción alguna en caso de no comparecer, como ya lo citamos con anterioridad.

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la ley Federal del Trabajo, relativo al aviso de suspensión de labores, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Además de las normas anteriores, se siguen otras reglas importantes dentro del Procedimiento de Huelga, que dan la base para su buen desarrollo. Se encuentran establecidas en el art. 928 de la ley.

El presidente de la Junta intervendrá personalmente en las resoluciones que se refieran a la Falta de personalidad, Incompetencia, terminación de la huelga, rechazo del emplazamiento, y en la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga. Lo anterior por ser situaciones de vital importancia y por ser el presidente de la junta la autoridad máxima de la misma, y como tal debe tutelar la correcta aplicación de los principios contenidos en nuestra legislación laboral, para que los derechos de los sujetos laborales, sea patrón o trabajador, sean respetados sin distinción alguna.





También se señala que las notificaciones comenzarán a surtir sus efectos a partir del día y la hora en que se llevaron a cabo, independientemente de las reglas generales sobre los términos para hacerlas.

Una regla que nos demuestra la importancia que tiene el derecho de huelga dentro de nuestro derecho laboral, es que todos los días y horas serán considerados hábiles, para lo cual la Junta debe tener una guardia permanente para tal efecto.

Los miembros de la junta de conciliación y arbitraje para efectos del procedimiento de huelga no pueden ser denunciados, cuando se presume que alguno de ellos está impedido para conocer del procedimiento por caer en alguno de los supuestos del art. 707, como el parentesco con alguna de las partes, el tener interés personal directo o indirecto en el juicio, etc... Además en el procedimiento de huelga no se admiten más incidentes que el de falta de personalidad, que puede promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución.

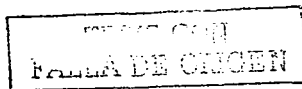
Por último no se puede promover cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

De acuerdo con lo anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede declararse incompetente en un procedimiento de huelga sin haber emplazado al patrón y por ende no puede enviar el expediente a otro órgano jurisdiccional de trabajo ya que dichas reglas fueron establecidas para que el procedimiento de huelga sea más rápido, y así lograr aminorar las consecuencias que provoca una suspensión de labores a las partes, y obviamente a la sociedad.

## ESTALLAMIENTO Y CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

Como mencionamos anteriormente dentro del emplazamiento a huelga se debe señalar la fecha y hora en que tendrá lugar la suspensión de labores, una vez alcanzada sin que exista un acuerdo entre trabajadores y patrón, el movimiento de huelga deberá estallar, con lo cual los trabajadores abandonaran el lugar de trabajo, ya que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, según lo establece la ley. En la práctica es común ver en las empresas, que una vez estallada la huelga, afuera de ella se encuentran trabajadores vigilándola, para evitar que ingrese persona alguna, con excepción del patrón,



sus representantes del patrón y empleados de confianza que se presenten al centro de trabajo para sustraer documentos y archivos que necesiten durante el conflicto, además colocan banderas rojas con negro que se han convertido en un distintivo indispensable del movimiento de huelga, aunque su utilización no se encuentra regulada, más que nada representan un símbolo político y social.

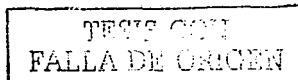
Los trabajadores, al llevar a cabo la suspensión de labores, deben contar con el respaldo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y autoridades civiles, para hacer respetar el ejercicio del derecho de huelga, independientemente de que la ley federal del trabajo les señala la obligación de darles a los trabajadores las garantías necesarias para que lo ejerzan.

Existen casos en que a pesar de ejercitar el derecho de huelga, los trabajadores no pueden dejar de prestar sus servicios, esto dependiendo de la importancia de su actividad, o de la empresa que se trate. La ley nos establece en su art. 466 los casos en que los trabajadores huelguistas deben continuar prestando sus servicios, y son: Primero, en los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino. Y segundo, en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

En el primer supuesto antes mencionado resulta lógico el que se continúe prestando el servicio, ya que se trata de situaciones en las cuales la suspensión afectaría a terceros, en el caso de transporte, además de que por su naturaleza resulta imposible que se deje de laborar, como es el caso de aeronaves, buques o trenes, sino lo más prudente es esperar a llegar a un puerto, aeropuerto, estación o base para entonces suspender labores. En el segundo supuesto resulta imprescindible el no suspender labores ya que se atendería contra la salud y seguridad de los pacientes, creando un problema social, al dejarlos sin atención.

Cuando el patrón necesita que parte de su personal continúe laborando a pesar del movimiento de huelga, debe solicitarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje con anterioridad a la suspensión de labores, para que esta cite en audiencia a las partes, y así fijar el número de trabajadores que continuaran laborando en aquellas actividades cuya suspensión podría afectar la seguridad y conservación de los locales, maquinaria o materias primas. En caso de que los trabajadores huelguistas no acepten, el patrón estará en libertad de utilizar a otros trabajadores, y la Junta en caso de ser necesario, podrá disponer de la fuerza para que estos se presenten a laborar.

Una vez estallada la huelga se tiene un término de 72 horas, por parte de los patronos o trabajadores de la empresa o establecimiento o por terceros interesados, para solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que declare



inexistente la huelga por no cumplir con el requisito de mayoría de los trabajadores, por no cumplir con los objetivos de la huelga y por no cumplir con los requisitos que debe contener el pliego de posiciones. Si transcurre el término antes mencionado sin que se presente la solicitud de declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Es importante señalar que a la solicitud se deben anexar las pruebas que fundamenten la petición, esto para evitar una dilación innecesaria en el proceso. La tramitación del incidente de inexistencia se da en un periodo de tiempo corto, ya que se presenta una vez que se da la suspensión de labores y con el objeto de evitar que dicha suspensión afecte a las partes, se busca su pronta resolución.

Se debe presentar la solicitud de declaración de inexistencia ante la Junta, por escrito, acompañada de una copia para cada una de las partes involucradas en el movimiento de huelga, indicando las causas y fundamentos legales que los llevan a dicha solicitud en la inteligencia de que no se podrán señalar otras causas con posterioridad. La Junta de Conciliación y Arbitraje le dará traslado a las partes, para que comparezcan a una audiencia dentro de los cinco días siguientes, en la cual escuchará a las partes, admitirá el ofrecimiento de pruebas, las cuales deben referirse a las causas de inexistencia antes mencionadas, cuando la solicitud es presentada por terceros interesados, deben comprobar su interés. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo que se trate del recuento de los trabajadores, es decir, solo en casos excepcionales la Junta puede diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

Una vez concluida la recepción de pruebas, dentro de las 24 horas siguientes la Junta decidirá sobre la existencia o no del movimiento de huelga. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren lo que se llama el pleno de la Junta, como lo analizamos en el capítulo anterior. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al voto del presidente los votos de los ausentes.

Anteriormente mencionamos que la prueba del recuento de los trabajadores sirve para determinar si la mayoría de los mismos apoya el movimiento de huelga, y por lo tanto debe ajustarse a ciertas normas. En primer lugar la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba llevarse a cabo, dentro del recuento se tomarán en cuenta en la votación a los trabajadores de la empresa que acudan al recuento, incluyendo aquellos que hayan sido despedidos, después de la presentación del emplazamiento a huelga, esto obedece a que el patrón al verse amenazado por un emplazamiento puede tomar represalias hacia los trabajadores, o en el caso de emplazamiento de titularidad, en que el sindicato demandado, presione para que el patrón despida a aquellos trabajadores que

TRABAJO  
FALLA DE ORIGEN

están en el movimiento, esta es una práctica muy común en el ambiente sindical. En cuanto a que se tomarán en cuenta los votos de los trabajadores que concurren al recuento, comparto la opinión del maestro Baltasar Cavazos ya que el señala que "al otorgar el derecho de huelga a los trabajadores que concurren a la diligencia de recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, se favorecen a minorías activistas de uno y otro sector."<sup>(42)</sup> Lo cual es muy cierto, además puede provocar que el sindicato emplazado o el mismo patrón impida que acudan aquellas personas que están de acuerdo con el movimiento, para que así voten personas de su confianza y dejar sin efecto el derecho de huelga. Sin embargo para este caso nos podemos atener a las siguientes tesis, en las cuales se establece que es necesario que los votos que se desprendan del recuento deben representar la mayoría de los trabajadores de la empresa y no de aquellos que acudan al recuento, lo cual es importante para evitar que los sindicatos que pelean la titularidad recurran a situaciones violentas, evitando que los trabajadores que no apoyan a alguno de ellos acudan al recuento

#### **Octava Época**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación**

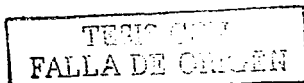
**Tomo: 65, Mayo de 1993**

**Tesis: 4a./J. 24/93**

**Página: 22**

**RECUESTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO. De la interpretación de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y de la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, que lleva el rubro "RECUESTO. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO", se pone de manifiesto que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no sólo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento, sino que debe demostrarse, también, que dicha mayoría corresponde a la de los trabajadores en la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional. Por lo tanto, al contar con la voluntad del mayor número de trabajadores que simpatizan con determinado sindicato, se alcanzan las mejoras contractuales a las que aspiren los trabajadores en la empresa, sin que estos beneficios pudieran obtenerse, si sólo una minoría, en relación con la totalidad de los trabajadores de una**

<sup>(42)</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros, *Nueva Ley Federal Del Trabajo, Tematizada y Sistematizada*, Editorial Trillas, Vigésimo Octava Edición, México 1998, Pág. 541.



empresa, obtuviera la titularidad y administración de un contrato colectivo, situación que podría suceder si obteniéndose la mayoría de los votos en el desahogo de una prueba de recuento, no constituyera la mayoría de los trabajadores de la empresa.

**Octava Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: XV, Febrero de 1995**

**Tesis: VIII.2o.38 I.**

**Página: 207**

**RECUENTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE. PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO QUE DEMANDAN TRES SINDICATOS.** Conforme a los lineamientos establecidos en la tesis de jurisprudencia 4a./J.24/93, visible en la página veintidós de la Gaceta al Semanario Judicial de la Federación número 65, correspondiente al mes de mayo de mil novecientos noventa y tres, bajo el rubro: "RECUENTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMISION DE UN CONTRATO COLECTIVO", y de la interpretación que ya en la misma se hace, de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la cual concluye que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no sólo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento, sino también que dicha mayoría corresponda a la de los trabajadores de la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional; cabe concluir que cuando la contienda por la titularidad y administración del contrato colectivo se da entre tres agrupaciones sindicales, no solamente se debe obtener la mayoría de los votos de los trabajadores que concurren al recuento, sino también la mayoría de los trabajadores de la empresa, pero teniendo en cuenta que esta última debe determinarse con base a que los sindicatos que contienen son tres, por lo que no es dable exigir que el ganador obtenga un porcentaje mayor del cincuenta por ciento de los votos de los trabajadores de la empresa, sino mayor que los demás en proporción al número del total de los trabajadores y agrupaciones contendientes. Se llega a la anterior conclusión, porque tratándose del conflicto colectivo de trabajo, suscitado con motivo de la titularidad del contrato colectivo, entre más de dos agrupaciones sindicales, la mayoría que exige la ley para acreditar la representación necesaria de los trabajadores, no puede determinarse estableciéndose un porcentaje de la mitad más uno, pues con ello se estaría estableciendo

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

un requisito que la ley no contiene, pues en ella solamente se establece la exigencia de una mayoría de trabajadores, mayoría que sólo puede determinarse tomando en consideración en forma proporcional el número de sindicatos que contengan en el recuento para tratar de acreditar la representatividad de los trabajadores y el número de trabajadores de la empresa.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Enero de 1997

Tesis: I.5o.T.89 L

Página: 531

**RECUESTO. PRUEBA NECESARIA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.** Cuando un sindicato demanda a otro el reconocimiento de que ostenta la preferencia y adhesión de los operarios que fungen en una empresa y, como consecuencia de lo anterior, la administración del consenso que rige las relaciones patronales allega como medio convictivo el recuento, conforme al precepto 931 del código obrero, precisamente para acreditar que contaba con el mayor interés profesional, pero después desiste del mismo, ello trae como consecuencia la improcedencia de la pretensión, aun cuando el pasivo haya comparecido a la audiencia de ley y la Junta tenga por admitidas las peticiones del activo, pues tal contumacia es insuficiente para estimar operante lo intentado, porque el asunto de que se trata conlleva el procedimiento especial establecido en los artículos 892 a 899 del señalado cuerpo de normas, prevaleciendo el principio de mayoría y la expresa voluntad de los trabajadores en su inclinación sobre quién debe supervisar el pacto aludido, y por lo tanto, la probanza de la cual dimitió el reclamante, era fundamental para demostrar la procedencia de la acción, al ser la idónea para evidenciar que contaba en su seno, con el quórum de los subordinados que laboraban en la compañía, lo que precisamente podría conocerse mediante el recuento a que alude el numeral 931 mencionado, porque es en esa diligencia donde se emiten los votos de los que concurren, y se puede constatar la decisión personal, absoluta e irrestricta de los empleados, respecto a cuál sindicato estiman que debe ser el que vele por sus intereses profesionales y administre el consenso citado. Esto es, el desahogo de la de mérito, realizada con los requisitos de ley, resulta ser la eficaz para demostrar qué gremio debe detentar la representación, o en su caso, acorde a lo expuesto por el activo, la afirmación de que los operarios convinieron en afiliarse a él.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En las tesis anteriores vemos que en caso de titularidad de un contrato, es necesario demostrar que en verdad se representa el mayor interés profesional y para ello debe tomarse en cuenta a todos los trabajadores de la empresa y de los votos emitidos, analizar si representan la mayoría de la totalidad de trabajadores. Existen casos en que la titularidad de un contrato se disputa entre tres organizaciones sindicales como lo vimos anteriormente en las tesis, en este caso para que un sindicato sea el que obtenga la administración o titularidad del contrato debe obtener una votación mayor a los otros sindicatos, sin importar el margen de diferencia.

Es importante señalar que en la determinación de la mayoría no se consideran:

- a) Aquellos trabajadores que no son fijos o que sólo tienen respecto de la empresa una expectativa de derecho, o sea los trabajadores eventuales o temporales.

- b) Tampoco pueden ser considerados para este efecto, aquellos trabajadores contratados por el patrón después del planteamiento de la huelga.

- c) Los empleados de alto rango, cualquiera que sea su designación.

- d) Los empleados de confianza.

Al respecto el Maestro Cavazos nos menciona que "el excluir a los trabajadores de confianza es anticonstitucional porque también se ve afectado su salario con una huelga por lo que deben ser recontados ya sea para bien o para mal, y al impedirsele, se le viola su garantía de audiencia"<sup>(43)</sup>

Lo cual debería ser considerado ya que al suspenderse las labores en una empresa, todas y cada una de las personas que laboran en la empresa son afectadas en todos aspectos, por lo cual deberían tener decisión sin distinciones de ser sindicalizados o no.

Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas. Considero importante señalar un término para que el recuento se lleve a cabo, ya que nuestra ley no establece uno, y así se podrían evitar daños y una suspensión de labores nociva, llevando a cabo un recuento en un lapso inmediato al entallamiento de la huelga para evitar dilaciones innecesarias que afecten a las partes. Respecto al recuento creo importante señalar la siguiente tesis referente a dicha prueba de gran trascendencia en el procedimiento de huelga:

**Quinta Época**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomó: LVII**

(43) CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros, *Op. Cit.*, Pág. 320.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**TRABAJADORES, RECUENTO DE LOS, EN CASO DE HUELGA.** La Ley Federal del Trabajo establece que para considerar existente una huelga, se necesita que la misma sea declarada por una mayoría de los trabajadores, y es evidente que para saber si existe, o no, esa mayoría, precisa hacer el recuento respectivo y poder juzgar de la licitud del movimiento.

Esta tesis nos demuestra el valor probatorio que tiene el recuento dentro del movimiento de huelga, y es parte determinante del incidente de inexistencia o no de la huelga, ya que mediante él, la autoridad puede constatar de manera directa si en verdad la mayoría de trabajadores de una empresa apoya el movimiento o solo es la iniciativa de una minoría.

Si la resolución dictada por la junta declara que la huelga es inexistente legalmente, dentro de la misma la junta deberá fijar a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo notificándolo a través de la representación sindical, y en caso de que los trabajadores hagan caso omiso, se darán por terminadas sus relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, salvo que sea causa justificada. Si terminado dicho término no se presentan los trabajadores huelguistas, o algunos de ellos, el patrón estará en libertad de contratar otros. Además la Junta dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Debemos recordar que en ningún procediendo laborar se puede interponer recurso alguno contra una resolución, acuerdo, auto, salvo contra los actos de un ejecutor; por lo anterior la resolución que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje, declarando existente o inexistente una huelga, solo es impugnable por amparo indirecto promoviendo ante un Juez de Distrito.

El artículo 933 establece que en el procedimiento de calificación de ilicitud de una huelga se siguen las mismas normas que en el del procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, citados anteriormente, recordemos que el concepto de huelga lícita y huelga ilícita ya fue analizado en el apartado anterior de este capítulo.

Lo único diferente en los dos procedimientos son los efectos que producen cada uno, en el de ilicitud, si esta es declarada por la Junta, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. Esto se debe a que en sentido común sería complicado y riesgoso para el patrón contar con trabajadores que ejecutaron actos violentos en su contra o contra la empresa, ya que se presentaría una inestabilidad en la relación laboral.

TRCIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Cuando lo que se pretende es la celebración o revisión de un Contrato Ley se deben seguir las normas citadas anteriormente pero con las siguientes modalidades contenidas en el artículo 938:

- a) El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.
- b) En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- c) Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas.
- d) Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere el inciso a), éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas

### TERMINACIÓN DE LA HUELGA

El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo a la letra establece que 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.

Dentro de la primera fracción del artículo antes citado, se establece la mejor forma de dar término a un conflicto de huelga, en donde como consecuencia de dicho conflicto, las partes llevan a cabo una negociación para equilibrar sus posiciones y con ello llegar a un acuerdo que no afecte a ninguna de ellas, para darlo a conocer a la autoridad y dar por terminada la suspensión de labores

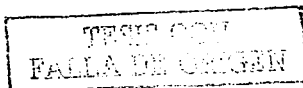
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

derivada del movimiento de huelga. Es importante destacar que esta forma de terminación de la huelga, hace que las relaciones entre el capital y el trabajo de cierta manera no se vean afectadas y representa el último esfuerzo por lograr un acuerdo mediante el cual se equilibren los derechos del capital con el trabajo, aunque dicha situación se da una vez que se suspendieron las labores, ya que con anterioridad en el periodo conciliatorio se pudo llegar a un acuerdo entre las partes, sin que se diera la citada suspensión.

El allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores dentro de un emplazamiento a huelga, representa una forma de terminación ilógica a dicho movimiento cuando se encuentra estallada, ya que esta se presenta precisamente por la oposición del patrón a conceder dichas peticiones, y se puede interpretar que el patrón para evitar que la suspensión de labores afecte su proceso productivo y el mercado para el cual destina su producción decida allanarse a las peticiones del emplazamiento, aunque pueda repercutir en la economía de la empresa o establecimiento. Al allanarse al emplazamiento a huelga el patrón asume la responsabilidad de pagar los salarios caídos, del tiempo que duro la huelga. Además deberá aportar lo elementos necesarios para soportar su decisión y en caso de que el emplazamiento haya sido por incumplimiento de obligaciones, deberá señalar la manera en que les dará solución. Es preferible que se de un acuerdo entre las partes, ya que con el allanamiento se pueden ver afectados los derechos de ambas partes por las consecuencias económicas que se puedan producir.

El artículo antes citado establece la facultad de las partes de señalar un arbitro o comisión ajenos a las mismas, para dar solución a un conflicto, dicho arbitro o comisión debe ser sancionado por la autoridad laboral para darle validez jurídica, representa una solución coherente en caso de que las partes estén de acuerdo, ya que dentro del derecho del trabajo y en especial en el derecho de huelga la figura del arbitraje puede ser determinante en el desarrollo del procedimiento, siempre y cuando la autoridad laboral cumpla con su obligación de tutelar en todo momento que los derecho de las partes sean respetados, para que el laudo arbitral cumpla fehacientemente con las disposiciones y principios de la ley federal del trabajo.

Los trabajadores tienen facultad de someter un conflicto de huelga a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y cuando esta situación se presenta, se seguirá el procedimiento ordinario si el procedimiento tiene por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, contrato ley, o de las disposiciones referentes a la participación en utilidades. Cuando la intención es modificar, suspender, crear o terminar condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.



Otra forma de terminación de la huelga que no contempla la ley en el artículo 469 de la ley es el desistimiento de la acción por parte de los trabajadores, el desistimiento es una modalidad dentro de nuestra legislación mediante la cual un actor determina no seguir con un procedimiento en contra de alguna persona, por diversas situaciones, como pueden ser el que la persona de la cual se pretende un cumplimiento de una obligación, cumpla voluntariamente con ella, o simplemente que el actor desista de su acción, en el derecho de huelga, debe ser realizado por el sindicato de trabajadores, ya que los trabajadores son los titulares del derecho de huelga, deben acreditar su personalidad con su respectiva toma de nota debidamente expedida por la dirección del registro de asociaciones, ya sea de las juntas locales o de la secretaría del trabajo según sea el caso.

En caso de que la Junta en su laudo determine que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios caídos correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. Esto último no es procedente si se trata de huelgas por solidaridad. <sup>(44)</sup>  
Para el pago de salarios caídos debe atender a lo establecido por la siguiente tesis:

#### **Séptima Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

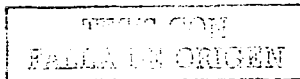
**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 217-228 Sexta Parte**

**Página: 327**

**HUELGA IMPUTABLE AL PATRON, SALARIOS CAIDOS EN CASO DE. EL DERECHO A PERCIBIRLOS ES DE CADA TRABAJADOR EN LO INDIVIDUAL. Si bien el derecho a lograr la condena a cubrir salarios caídos mediante sometimiento del conflicto que origina una huelga a la decisión de la Junta por parte de los trabajadores basándose en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, es una acción de índole colectiva, cuando se dicta el laudo correspondiente y se condena al patrón a pagar esos salarios por considerar que los motivos de la huelga le son imputables, el derecho a percibir la cantidad específica que por tal concepto corresponde a cada trabajador debe estimarse de carácter individual, aun cuando derivado del ejercicio de un derecho colectivo, pues es a cada uno de los trabajadores de la empresa en la que suspendieron las labores a quien interesa, individualmente, que se le cubra la cantidad que resulte a su favor, reduciéndose el interés del grupo o del sindicato huelguista, en lo que a los salarios caídos se**

<sup>(44)</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO



**refiere, a que en el laudo respectivo se establezca en contra del patrón la condena a cubrir dicho concepto.**

Lo anterior simplemente atiende a distinguir una obligación lógica ya que lo referente a salarios es un derecho individual de los trabajadores.

## **CAPÍTULO VIII**

### **ANÁLISIS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA**

#### **8.1 CONCEPTO**

Un conflicto económico es una confrontación de intereses que representa una reivindicación para lograr la modificación de un derecho que existe o crear uno nuevo.

Dentro de los conflictos entre el trabajo y el capital no representa una constante el obligar a las partes a regularse por una disposición legal o a acatar alguna norma establecida en un contrato colectivo, lo que se busca es el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, mediante las mejoras que se den a contratos de años anteriores. Cuando nos referimos a las disposiciones antes mencionadas, no debemos olvidar a los conflictos de naturaleza económica, que son aquellos que no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma jurídica, sino cuya solución se apoya con exclusividad en consideraciones de carácter social y económico. Dentro del derecho de trabajo de nuestro país se le da una facultad importante a la autoridad, en este caso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que es la libertad para resolver dicho procedimiento y en su caso establecer condiciones especiales de trabajo que a su juicio sean convenientes, inclusive puede dictar un laudo modificando las condiciones de lo solicitado.

Los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, son definidos por el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o en su caso, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale un procedimiento distinto.

El planteamiento de un procedimiento de un conflicto colectivo de naturaleza económica presupone un desequilibrio entre los factores de la producción que provoca la necesidad de llevar a cabo una modificación o creación de nuevas condiciones de trabajo, o la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Esta es la finalidad primordial que persigue dicho procedimiento, como establece el maestro Néstor de Buen al señalar "lo que tiene ese objeto es,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

precisamente, el procedimiento del conflicto y no el conflicto en sí. Con lo cual confunde el conflicto con la vía para su superación."<sup>(45)</sup> Debido a que en el artículo 900 de la ley hace referencia a los conflictos colectivos de naturaleza económica solamente, sin mencionar la palabra procedimiento, en el título de este trabajo omito la palabra procedimiento. Aunque el citado precepto crea una ligera confusión, siendo que el capítulo XIX de la ley Federal del Trabajo se titula "Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica", de acuerdo a lo que señala el maestro Néstor de Buen en la cita anterior.

El artículo antes citado al señalar "salvo que la ley señale otro procedimiento", es decir, otro método de solución a un desequilibrio entre los factores de la producción lo cual presupone como señala el maestro Néstor de Buen "que las partes compongan sus diferencias a través de la firma o revisión de un contrato colectivo o un contrato ley, cuya finalidad es la misma" <sup>(46)</sup>, en lo anterior cabe destacar que el Maestro de Buen solo hace referencia a una parte del objeto del procedimiento colectivo de naturaleza económica ya que él se refiere a la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, dejando a un lado la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Los titulares del derecho de plantear un procedimiento del conflicto colectivo de naturaleza económica son tanto los trabajadores como los patronos, y la Junta de Conciliación y Arbitraje es la que conocerá de dicho procedimiento, y durante su tramitación deben procurar, en todo momento, que las partes lleguen a un convenio. Para lo cual tienen la facultad de recurrir a la conciliación en cualquier etapa del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado la resolución que finalice el procedimiento antes mencionado.

Es importante señalar antes de analizar el Procedimiento de los Conflictos Colectivos de naturaleza económica, que la Junta, para sustentar la resolución cuenta con amplias facultades para solicitar los informes o llevar a cabo las diligencias que juzgue convenientes; así como designar comisiones para que realicen investigaciones o para que practiquen estudios específicos, o solicitar algún dictamen complementario a los peritos e inclusive interrogarlos, para que el pronunciamiento del laudo que ponga fin al procedimiento sea fehacientemente sustentado. Por lo cual algunos autores denominan a estos conflictos de equidad, ya que ante dicho laudo, en cuanto al fondo del asunto, no se puede interponer juicio de amparo ni recurso alguno, ya que se trata de una sentencia colectiva, sino solamente puede interponerse juicio de amparo o algún recurso cuando se considera que se ha presentado una infracción al

<sup>(45)</sup> DE BUEN L. Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa. Primera Edición, México 1988, Pág. 557.

<sup>(46)</sup> *Ibidem*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

procedimiento que debe seguirse, es decir, solamente procede el amparo indirecto, pero no el directo que ataque la resolución del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

## **8.2 PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONÓMICA**

Como señalamos anteriormente los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre y cuando se vea afectado el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito.

Dicha demanda deberá contener:

- I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad.
- II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Es importante que el promovente de este procedimiento cumpla con los requisitos antes mencionados, dentro de su demanda ya que de no hacerlo, no podrá sustentar el interés que tiene en que el procedimiento favorezca su pretensión, y como consecuencia verá afectados sus intereses económicos, que pueden llegar a afectar de manera importante al capital y el trabajo según sea el caso.

Por lo anterior es necesario que la parte que promueve el procedimiento anexe a su demanda documentos de gran importancia como son, los documentos públicos o privados mediante los cuales se pretende comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de de implementar las medidas que solicita en su demanda. Además debe presentar una relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo. Un documento indispensable que debe acompañar el promovente a su demanda es un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento, así como las pruebas que considere necesarias para acreditar sus pretensiones, y por último las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Una vez que la Junta admitió la demanda deberá citar a las partes a una audiencia, que debe llevarse a cabo dentro de los cinco días siguientes, debiendo en ese acto proporcionar a través del actuario que realice la notificación una copia de la demanda y los anexos que la acompañan. La audiencia debe llevarse

TRIS CON  
FALLA DE ORIGEN

a cabo dentro de cinco días debido a la importancia de este procedimiento por tratarse de aspectos económicos que afectan una empresa o establecimiento.

A la audiencia antes mencionada pueden concurrir o no las partes, si la parte promovente no asiste a la audiencia se le tendrá por desistida de su solicitud, y en el caso de que no concurra la parte demandada se le tendrá por inconforme con cualquier arreglo y el promovente procederá a realizar una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.

En el caso de que ambas partes estén presentes en la audiencia, deberán exponer sus alegaciones, y la Junta deberá exhortarlos para que procuren un arreglo conciliatorio teniendo la posibilidad de hacer sugerencias que a su juicio puedan influir para que las partes lleguen a un arreglo, y en caso de que este no tenga posibilidad de lograrse se continuará el procedimiento conforme al cual deben tramitarse los conflictos colectivos de naturaleza económica.

En el caso de que las partes lleguen a un acuerdo, celebrarán un convenio y el conflicto se dará por terminado, dicho convenio debe ser aprobado por la Junta y producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Si las partes no logran un arreglo, harán una exposición de los hechos y las causas que dieron origen al conflicto, formulando en el mismo acto sus peticiones, debiendo sustentarlas de manera clara y precisa, en caso de que no puedan desahogarse por su naturaleza, la junta señalará día y hora para que dicho acto se lleve a efecto.

Una vez que las partes expusieron sus peticiones, tendrá lugar el ofrecimiento y en su caso, el desahogo de las pruebas admitidas, parte trascendental de este procedimiento ya que las pruebas contribuirán para que la Junta fije su posición dentro del procedimiento.

Una prueba que reviste gran importancia dentro de este procedimiento es la pericial, y para ese efecto la Junta, dentro de la misma audiencia, nombrará tres peritos, cuando menos, para que investiguen los hechos que fueron denunciados y las objeciones opuestas, al mismo tiempo analizarán de manera precisa y detallada las causas que dieron origen al conflicto, una vez realizados todos estos estudios la comisión pericial formulará un dictamen en el que propone la forma en la que, a su juicio, puede darse por terminado el conflicto, para ello contarán con un término que no podrá ser mayor de treinta días.

Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente. Pudiendo designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o para que rinda dictamen por separado.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Los peritos que sean designados por la Junta deben cumplir con requisitos que son comunes en la prueba pericial como son: Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos; Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate; No haber sido condenados por delito intencional. Los requisitos antes mencionados deben ser cumplidos forzosamente ya que en el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, dichos peritos representan a la Junta y su dictamen será definitivo en el sentido que tenga el laudo que dicte la misma en este procedimiento.

Dentro del término que tienen los peritos designados por la Junta para rendir su dictamen, las partes pueden presentar las observaciones, informes, estudios y todos aquellos elementos que crean pueden contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que los peritos lo tomen en cuenta en su dictamen, lo pueden presentar directamente a los peritos o a través de la Junta, siempre y cuando sea dentro de los diez primeros días al término establecido para que los peritos rindan su dictamen, el cual es de treinta días.

Es importante señalar que los peritos designados por la Junta pueden llevar a cabo todos los estudios que crean necesarios, así como también cuentan con todas las facultades que necesiten para realizar su función, dentro de las que destacan las siguientes:

- a) Pueden solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, como los Institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes. Los cuales tienen la obligación de proporcionar los informes, o declaraciones que se les soliciten, así mismo en caso de que la Junta lo solicite deberán rendir nuevos informes, para que con ello tengan, tanto la Junta como los peritos, un amplio panorama del conflicto.
- b) Para efectos de tener un conocimiento real de la situación económica de la empresa puede practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento, así como revisar sus libros y documentos que crea pueden apoyar su dictamen.
- c) Pueden examinar a las personas que tengan relación con los trabajadores o con la empresa, así como a las partes que intervienen en el conflicto, cuando lo crean conveniente, para así conocer de los interesados sus puntos de vista.

El dictamen al cual hemos hecho referencia tiene que contener los hechos y causas que dieron origen al conflicto, una relación entre los costos de la vida por familia en la región o zona económica donde esté ubicado el centro de trabajo y

TEJIS CON  
FALLA DE OMBUDEN



los salarios que perciban los trabajadores, analizará también las condiciones económicas de las empresas, negocio o establecimiento de que se trate y la situación general de la industria a la cual pertenezca; deberá considerar las condiciones generales del mercado nacional, así como estadísticas en las cuales se precise la economía nacional, debe señalar los salarios medios que se paguen por trabajo similar en otras empresas de la misma rama industrial, así como un estado financiero de la propia rama industrial de acuerdo con las condiciones generales de trabajo que rijan en ella. Por último deberá contener una propuesta o forma en que los peritos consideran que se puede solucionar el conflicto.

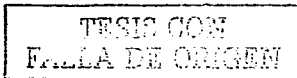
El dictamen que rinden los peritos designados por la Junta juega un papel importante en el desarrollo del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que al ser imparciales, los estudios, investigaciones y propuestas que expresen en su dictamen pueden influir de manera decisiva en la resolución del conflicto. El dictamen de los peritos se agregará al expediente y la Junta deberá entregar una copia a cada una de las partes. El secretario de acuerdos de la Junta, asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibir las.

El objeto de entregar una copia del dictamen a las partes es para que dentro de un término de 72 horas después de haber recibido la copia del dictamen, formulen objeciones y ofrezcan pruebas, las que tendrán por único objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor de los hechos y consideraciones formuladas por la comisión pericial. En caso de presentarse objeciones, la Junta deberá citar a una audiencia en que deben presentarse los peritos para responder las preguntas que las partes formulen respecto a su dictamen, las partes pueden presentar pruebas para demostrar que algún hecho o consideración del dictamen carece de veracidad

En cuanto se den por desahogadas las pruebas, las partes contarán con un término de 72 horas, para presentar sus alegatos por escrito, en caso de no presentarlos se tendrá por perdido ese derecho. Una vez recibidos el auxiliar procederá a declarar el cierre la instrucción debiendo formular un dictamen que debe contener:

- a) Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes.
- b) Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes.
- c) Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta.
- d) Un extracto de los alegatos.
- e) Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto. (17)

(17) LEY FEDERAL DEL TRABAJO



Lo anterior tiene como finalidad que los representantes de los trabajadores y de los patronos ante la Junta, cuenten con un resumen preciso del procedimiento, ya que dicho dictamen se anexa al expediente, del cual se entrega una copia a cada uno de los antes mencionados. Se deben turnar las actuaciones a los representantes de la Junta para que se formule un proyecto de resolución.

La Junta de Conciliación y Arbitraje debe discutir y votar, en audiencia pública el proyecto de resolución que haya sido redactado por el auxiliar antes mencionado, dicha audiencia debe llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes al que fueron entregadas a los representantes las copias del dictamen, para lo cual la Junta citará a las partes a efecto de que asistan a dicha audiencia si lo desean y en la que examinarán las constancias, que obren en el expediente integrado, dando lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones que las partes hayan realizado.

Se debe poner en discusión el procedimiento con el resultado de las diligencias practicadas dentro del mismo.

Terminada la discusión se procede a la votación de los representantes y el presidente de la junta declarara el resultado de la votación que haya recogido el secretario o auxiliar.

La junta podrá en la resolución, con el fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, aumentar o disminuir el personal de la empresa, negocio o establecimiento en donde se hubiere presentado el conflicto económico; podrá asimismo aumentar o disminuir la Jornada, la semana de trabajo, los salarios o modificar las condiciones establecidas en los contratos, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos o beneficios mínimos otorgados por la ley a los trabajadores, la finalidad de la autoridad laboral debe ser en todo momento tratar de mantener vivas las fuentes de trabajo, para que el desarrollo económico y social de las partes se mantenga y se pueda mejorar.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## CAPÍTULO IX

### ARTÍCULO 448 Y 902 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### 9.1 ANÁLISIS DEL TEXTO DE LOS ART. 448 y 902 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Primero considero prudente transcribir ambos artículos para proceder a su análisis:

"Artículo 448. 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."

"Artículo 902. 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 manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

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

Como podemos ver ambos artículos establecen prácticamente lo mismo, tienen algunas diferencias, una es que el primero se encuentra en el capítulo referente al derecho de huelga, mientras que el segundo en el referente al procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Lo anterior nos demuestra la falta de atención que tienen los legisladores al crear leyes y más increíble resulta ver que a pesar de que han pasado muchas legislaturas, estos artículos sigan sin modificarse y representen una de las muchas lagunas existentes en nuestra legislación. Por ello tenemos una ley Federal del Trabajo con más de mil artículos mientras que en otros países como Estados Unidos de Norte América, su ley laboral tiene solo 46 artículos.

Es imperativo llevar a cabo una reforma profunda de nuestra ley laboral, una acción que podría beneficiarla es separar su parte teórica de la parte procesal, como en otras materias en las que existe el Código Penal, por ejemplo, y tiene su Código de Procedimientos Penales.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

El artículo 902 establece que el sometimiento del conflicto a la decisión de la Junta, debe manifestarse por escrito, mientras que el 448 no establece dicha obligación, sin que esto tenga una ingerencia importante al momento de interpretar dichos artículos, ya que de su simple lectura se razona la igualdad existente entre ellos. En ambos se establece que no tendrá lugar la suspensión cuando se trate de huelgas por solidaridad.

Ambos artículos establecen que el solo ejercicio del derecho de huelga suspende los conflictos colectivos de naturaleza económica, es decir, detener la tramitación del segundo, independientemente de su estado, violando con esto una de las máximas de nuestro derecho que establece que el primero en tiempo es primero en derecho, sin llevar a cabo con anterioridad un análisis de la situación planteada en el procedimiento económico.

Cabe destacar que el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica puede ser promovido por patronos o trabajadores y el derecho de huelga es un derecho exclusivo de los trabajadores.

Es más lógico que las empresas sean las que promuevan el Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica ya que establece la posibilidad de modificar, implantar, o bien terminar o suspender las relaciones colectivas de trabajo, mientras que la huelga regularmente tiene como finalidad el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros.

El objetivo principal planteado en este trabajo es la necesidad de modificar o en su caso abrogar los artículos 448 y 902 de la ley Federal del trabajo, ya que la aplicación de dichos artículo deja sin efectos el capítulo referente al procedimiento de los conflictos de naturaleza económica. Analizando lo anterior en el supuesto de que la empresa sea la que plantee los conflictos colectivos de naturaleza económica, por necesidades de modificar o establecer nuevas condiciones de trabajo, y en su caso terminar o suspender las relaciones colectivas, para con ello lograr preservar una fuente de trabajo. Teniendo la facultad los trabajadores de suspender dicho procedimiento con el ejercicio del derecho de huelga, es importante señalar que en los artículos antes citados no se establece que la suspensión tendrá lugar al momento de la suspensión de labores, es decir, cuando tiene lugar la huelga, por lo cual se presume que con la presentación de un emplazamiento a huelga tendrá lugar la suspensión del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, lo cual puede ser realizado como protección por parte de los trabajadores para no verse afectados por una resolución en el procedimiento económico, con lo que se puede afectar de manera importante a la empresa, pudiendo inclusive provocar un daño irreparable en ella.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Los artículos prevén que la suspensión no tendrá lugar si los trabajadores deciden someter el conflicto a la decisión de la Junta, lo cual es improbable si los trabajadores no quieren ver afectados sus intereses. En caso de someter un conflicto de huelga a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como mencionamos anteriormente, se debe seguir el procedimiento ordinario cuando tiene por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, contrato ley, o de las disposiciones referentes a la participación en utilidades. Cuando la intención es modificar, suspender, crear o terminar condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Como mencioné en el párrafo anterior, considero que es necesario modificar los artículos multicitados, ya que en la práctica se pueden presentar situaciones en que los sindicatos y trabajadores se aprovechen de lo dispuesto en ellos, para proteger sus intereses y utilizar el derecho de huelga como medio de presión ante el patrón, invocando en el emplazamiento violaciones que pueden ser ciertas o no provocando la suspensión antes referida, situación muy común en la práctica, por lo cual propongo que cuando se de la situación establecida en los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, sea obligatoria la intervención de la Junta para dar solución, siguiendo con el trámite del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que mediante el mismo puede conocer de manera precisa la situación económica de la empresa, y siendo un órgano jurisdiccional, podrá dar la resolución que de la estabilidad necesaria a las empresas, y por ende, al patrón y trabajadores.

## **9.2 INSEGURIDAD JURÍDICA Y ESTADO DE INDEFENSIÓN QUE PROVOCA LA APLICACIÓN DE LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 448 Y 902 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LAS EMPRESAS.**

Los artículos 448 y 902 de la ley Federal de Trabajo, representan una contrariedad a los principios del Derecho Colectivo del Trabajo, mediante los cuales se busca la igualdad y equidad entre los sujetos de la relación colectiva de trabajo, limitando los derechos de las empresas, ya que el procedimiento de los conflictos de naturaleza económica representan un derecho al cual pueden recurrir cuando se encuentran en una situación complicada para lograr la intervención de la autoridad jurisdiccional, que en este caso es la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que resuelva modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o en su caso suspender o terminar las relaciones colectivas de trabajo, según sea la intención de la empresa, llegando a esa resolución con un análisis previo de la situación económica que impera en la empresa, teniendo la Junta la facultad de llevar a cabo todas las diligencias necesarias para verificar lo establecido en la demanda mediante el cual se inicia el procedimiento del conflicto de naturaleza económica, una facultad

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

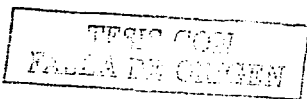
determinante que da veracidad a la resolución del conflicto, es la referente a la prueba pericial, donde la Junta nombra tres peritos, expertos en cuestiones económicas y laborales para que procedan al análisis exhaustivo de la situación económica y laboral de la empresa, teniendo la obligación de presentar un dictamen donde inclusive proponen posibles soluciones al conflicto, y que influyen en gran medida en el laudo que dicte la Junta. Por ello creo que el procedimiento antes mencionado es una norma protectora de las empresas, y es importante que se tutele su aplicación ya que además es un procedimiento justo y en el cual de verdad se puede lograr un equilibrio entre los intereses del capital y el trabajo, es decir, entre los patrones y los trabajadores.

Los Conflictos colectivos de naturaleza económica representan una medida protectora de la empresa debido a que mediante su procedimiento, se pueden modificar o señalar nuevas las condiciones de trabajo dentro de la relación colectiva de trabajo, en el caso que se encuentre en una situación económica difícil derivada de la pérdida de mercado o simplemente por la pérdida de capital, si la situación resulta muy complicada entonces se pueden suspender o terminar en su caso las relaciones colectivas de trabajo. Además representa un choque entre la necesidad de preservar una fuente de trabajo, así sea reducida y los derechos individuales de los trabajadores.

Una empresa solicita mediante este procedimiento el reducir la carga económica que le produce un contrato colectivo de trabajo, ya que como hemos analizado en capítulos anteriores y de acuerdo con lo establecido en los artículos 399 y 399-bis, un sindicato puede solicitar la revisión de un contrato colectivo mediante emplazamiento a huelga, cada año en el caso del tabulador de salarios que es parte integrante del mismo, y cada dos años en su clausulado, es decir, las prestaciones que contiene el contrato colectivo y que todos los trabajadores sindicalizados que laboran en la empresa o establecimiento tienen derecho a disfrutar.

Es importante aclarar que debido a las revisiones de contrato se entiende que el mismo contiene prestaciones y beneficios para los trabajadores que son superiores a las establecidas en la ley federal de trabajo.

Lo anterior provoca que con el pasar de los años, las empresas se vean afectadas por la carga económica de un contrato colectivo "inflado", por llamarlo de alguna manera y aunado a ello una situación económica en México que en los últimos años se ha ido acrecentando, y que afectan a las empresas debido a la falta de demanda de su producción, mas recientemente la entrada al mercado nacional de productos extranjeros a un costo menor de los nacionales, ya que las empresas extranjeras cuentan con un poder económico superior a las empresas mexicanas con lo cual las han ido desplazando del mercado nacional,



convirtiendo a la planta productiva del país en comercializadoras de productos importados, por ser mas barato importar que producir.

Las situaciones antes mencionadas hacen que las empresas se vean en la necesidad de buscar su protección, y más importante, su supervivencia. Sin embargo si la empresa se encuentra en una situación crítica económicamente, y cae en una situación de incosteabilidad que hace imposible el continuar existiendo, recurrirá al procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Es por lo anterior que considero importante el llevar a cabo una reforma o en su caso abrogar los artículos 448 y 902 de la ley Federal del Trabajo, sería importante abrogar el artículo 448, es decir suprimirlo totalmente, y derogar el artículo 902, es decir privar parcialmente la vigencia del artículo de manera expresa o sea mediante una nueva disposición en el mismo, estableciendo en él que cuando se presente una demanda que inicie el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y posteriormente los trabajadores ejerzan su derecho de huelga, el primero no se suspenda, sino que se continúe con su tramitación y una vez resuelto, se pueda continuar con el procedimiento de huelga, si los trabajadores así lo deciden, señalando nueva fecha de suspensión de labores. La junta podrá tomar en consideración la resolución del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica en la calificación de la huelga. Ya que de la interpretación de dichos preceptos se deduce que ante el planteamiento de un conflicto por la empresa, bastará un emplazamiento en el cual se establezcan violaciones ciertas o falsas, para que se suspenda el conflicto y las labores continúen en condiciones que no son las más adecuadas.

Lo anterior debido a que se sobreentiende que la empresa al plantear dicho procedimiento se encuentra en una situación económica complicada, que puede afectar inclusive la continuidad de la misma, y por ende afectaría a los trabajadores que laboran en dicha empresa. Por ello es imprescindible esperar a la resolución del conflicto colectivo de naturaleza económica ya que si la resolución determina que la empresa no se encuentra en la situación planteada y por lo tanto no se llevaría a cabo una modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o en su caso la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, entonces los trabajadores no verían afectados sus intereses y si es su decisión continuar con el ejercicio de su derecho de huelga, este tendrá el antecedente de que la empresa no se encuentra en un estado económicamente complicado y por lo tanto podrá negociar las peticiones que se incluyan en el emplazamiento a huelga.

Es importante señalar que en caso de no resolverse el conflicto colectivo de naturaleza económica llegará el cierre de la empresa sin que la empresa cuente

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

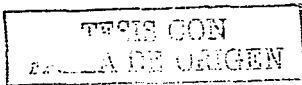
con recursos para pagar las liquidaciones correspondientes, de manera que los perjuicios serán mucho mayores, y afectarán la fuerza laboral y a la sociedad.

Pero en el caso de que la resolución del procedimiento del conflicto colectivo de naturaleza económica determine la necesidad de modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o en su caso suspender o terminar las relaciones colectivas de trabajo, debido a la necesidad de preservar la fuente de trabajo y sentar las bases para que continúe con su actividad productiva, se desprende la imposibilidad de otorgar las pretensiones de los trabajadores en un emplazamiento a huelga, aunque una vez dictado el laudo correspondiente en el conflicto colectivo de naturaleza económica, se deberá proceder a determinar la procedencia o no de la huelga, pero con un antecedente de la situación económica de la empresa, lo cual llevaría a declarar improcedente la huelga por la falta de capacidad económica de la empresa de acceder a sus peticiones.

El derecho de huelga como analizamos anteriormente es el derecho fundamental que tienen los trabajadores para hacer valer sus derechos y uno de sus objetivos es lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y cuando se cae en el supuesto establecido en los artículos 448 y 902 de la ley federal del trabajo se está contraviniendo dicho objetivo ya que el derecho de huelga puede provocar que la empresa, se vea obligada a buscar una negociación que puede ser perjudicial a los intereses de la misma o en su caso sufrir una suspensión de labores que afectaría inevitablemente su proceso productivo afectando aún más la economía de la empresa, ya que con la suspensión que se da al trámite de los conflictos colectivos de naturaleza económica, no tendrá posibilidad de buscar la supervivencia mediante los objetivos de dicho procedimiento.

El derecho de huelga además puede ser en la práctica un medio de presión por parte de los trabajadores y sindicatos, que al ver que sus intereses pueden verse afectados por el planteamiento del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pueden ejercer su derecho de huelga para suspender dicho procedimiento, tomando en cuenta que en el periodo de prehuelga solo se establece un término mínimo para el aviso de la suspensión de labores, es decir, para que estalle la huelga, que es de seis días, pero no establece un término máximo, con lo cual los trabajadores pueden mantener empleada la empresa a huelga por semanas, meses o inclusive años provocando con ello que la empresa sufra repercusiones que llevaría inclusive al cierre de la empresa, provocando una inseguridad jurídica y estado de indefensión a las empresas.

La ley federal del trabajo en estos dos artículos antes mencionados nos demuestra una vez más que es una ley de carácter obrera, ya que establece una desigualdad entre los derechos de las empresas y los derechos de los





trabajadores. Ante la situación existente en nuestro país es imprescindible la modificación de los artículos analizados mediante el proceso legislativo correspondiente, y de acuerdo a lo expuesto anteriormente, ya que se lograría una igualdad de derechos y sobre todo el mantener abiertas las fuentes de trabajo necesarias en nuestro país, ya que mediante esto es lógico que se lograría evitar el grado de desempleo existente en nuestro país, ya que este contribuye al fortalecimiento del comercio informal por la falta de oportunidades de las personas e inclusive aumenta los índices de inseguridad por la necesidad que tienen las personas de satisfacer en alguna manera las necesidades de sus familias, y sin conseguir trabajo o habiéndolo perdido no pueden lograr el sustento económico, aunque sea mínimo de sus familias.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **CAPÍTULO X**

### **CONCLUSIONES Y APORTACIONES**

#### **PRIMERA**

La clase trabajadora a través de la historia ha ido evolucionando y superando etapas en la que sus derechos se vieron reprimidos debido a la explotación por parte de las personas que les otorgaban trabajo, equiparándose las condiciones del mismo, a la esclavitud, y con el consentimiento que daban a esa situación los gobernantes de los pueblos y de los distintos países ya que se le daba preferencia y protección a aquellas personas o familias que contaban con cierta hegemonía y poder, creando una desigualdad natural en los pueblos.

La lucha llevada a cabo de manera sufrida tuvo como finalidad el ver plasmados sus elementales derechos de clase y sus libertades, enfrentándose a la oposición por parte del gobierno y a la falta de recursos económicos, para enfrentarse a la clase empresarial, propietaria de la riqueza y los medios de producción.

El surgimiento del derecho del Trabajo fue consecuencia directa de la revolución industrial y representa uno de los logros más importantes de la lucha obrera ya que lograron el reconocimiento de los derechos mínimos que necesitan para tener una estabilidad en el trabajo, para realizarlo de una manera más justa sin los efectos nocivos que se desprenden de la explotación

En nuestro país su surgimiento se da de manera formal en la Constitución de 1917, con el artículo 123 en donde se plasmaron los principios rectores del Derecho del Trabajo, y que llevaron a las diferentes entidades a realizar esfuerzos por crear leyes laborales locales que influyeron de manera determinante en la creación de la Ley Federal del trabajo, legislación vigente en nuestra época, fruto de siglos de lucha de la clase trabajadora en donde se buscó lograr un verdadero equilibrio entre los patrones y trabajadores, dentro de la relación de trabajo.

La ley federal del Trabajo representa la unificación de criterios de las Entidades Federativas para concentrar las normas referentes a las relaciones de trabajo en un solo texto, logrando así una aplicabilidad uniforme del derecho del trabajo en el país.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **SEGUNDA**

La ley federal del trabajo es una ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, que se ha ajustado a las necesidades y cambios que el tiempo produce, mediante la realización de reformas en distintos años a partir de su promulgación, para lograr con esto tener una legislación laboral actualizada y vigente para tutelar de manera precisa los derechos contenidos en ella, y así mismo hacer cumplir las obligaciones. La ley federal del trabajo contribuye tutelando las relaciones de trabajo con la obligación que tiene el estado de fomentar el desarrollo nacional mediante la creación de empleos y fuentes de trabajo.

La ley federal del trabajo se puede considerar como una ley obrera dejando de lado un poco la igualdad que debe prevalecer entre los patrones y trabajadores, es importante llevar a cabo una reestructuración para retomar los principios que llevaron al surgimiento del derecho del trabajo, y así buscar el desarrollo de la actividad productiva en los tiempos actuales, que la planta productiva se ha visto afectada directamente, debido en gran parte a la política exterior que se ha manejado en los últimos años que ha provocado la falta de capacidad de competencia por parte de la industria nacional ante la intromisión de productos extranjeros a precios bajos, que resultan atractivos al mercado nacional, sin tomar en cuenta la calidad de los mismos sino el precio, lo cual genera desempleo y en casos extremos el cierre de las fuentes de trabajo, creando inestabilidad social y económica en el país.

## **TERCERA**

Las empresas representan entes de gran importancia para el desarrollo económico de nuestro país, por lo cual corresponde al estado llevar a cabo las medidas necesarias para su fortalecimiento y protección, ya que por conducto de ellas los gobernados pueden tener acceso a un trabajo necesario para obtener una retribución que pueda satisfacer en parte las necesidades de los trabajadores y sus familias; sin descuidar de ninguna manera los derechos fundamentales consagrados en el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, inherentes a los trabajadores, pero sin descuidar la figura más importante de la relación de trabajo que es la empresa, ya que logrando la estabilidad de la misma, se logra la estabilidad de los trabajadores.

La empresa y los trabajadores a lo largo de la historia han tenido diferencias que los han llevado a considerarse contrincantes dentro de la relación de trabajo, situación que provoca la división y una lucha por la defensa de sus propios intereses. Hoy es necesario que ambas partes unifiquen criterios y cierren filas ya que mediante un acuerdo entre las mismas se puede lograr un desarrollo de

TES OR  
FALLA DE ORIGEN

la empresa, armonizando sus relaciones y estableciendo un verdadero equipo de trabajo en el que las partes se corresponsabilicen en un esfuerzo conjunto que beneficie a la fuente de trabajo, los trabajadores aportando su mano de obra calificada como es la mexicana, y que representa la base del proceso productivo, los patrones y su personal con la administración y desarrollo de la empresa para que esta sea competitiva dentro del mercado nacional y posteriormente poder aspirar de alguna forma al mercado internacional.

Considero que el término "trabajador de confianza" esta mal empleado en nuestra ley federal de Trabajo, ya que crea disparidad y cierta discriminación en aquellos que no son llamados de esa manera, la Constitución denomina al trabajador como la persona que presta sus servicios a un patrón, la única distinción que debe prevalecer es que unos son sindicalizados y los otros no, todos los trabajadores por su compromiso con la fuente de trabajo y de acuerdo a sus actividades son de confianza ya que con el esfuerzo colectivo se logra un desarrollo pleno de la empresa. Aunque algunos trabajadores tienen el nombramiento de trabajador de confianza, y sus funciones son de un trabajador de base y por lo tanto deberían ser sindicalizados.

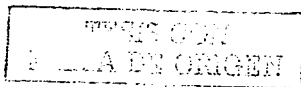
#### **CUARTA**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son el órgano jurisdiccional del derecho del trabajo y deben vigilar la correcta aplicación de las normas contenidas en nuestra legislación laboral, tanto en el ámbito federal como local, sin contravenir los principios del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, mediante criterios que violentan las disposiciones contenidas en las anteriores.

Dichos criterios deben procurar una impartición de justicia laboral en el estricto sentido y sobre todo estar apegados a las disposiciones del artículo 123 Constitucional y de su ley reglamentaria, en lugar de entorpecer la impartición de la misma, por lo cual sería importante establecer una limitante para la expedición de dichos criterios, así como responsabilidad y sanción cuando no se cumpla con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

#### **QUINTA**

El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley son el acuerdo de voluntades por excelencia que establece las condiciones sobre las cuales de debe llevar a cabo la relación colectiva de trabajo, y en ella se encuentran consignados los derechos y obligaciones de las partes dentro de dicha relación. Son documentos mediante los cuales se pretenderá otorgar condiciones de trabajo que servirán para satisfacer las necesidades primarias de los trabajadores para que lleven a



buen término la prestación de sus servicios para colaborar en el mejor desarrollo de la empresa y con esto la realización de la finalidad pretendida por los patrones al momento de constituirla. El contrato colectivo de trabajo y el Contrato ley, son revisables cada año en su tabulador y cada dos años en su clausulado, en dichas revisiones debe procurarse lograr un arreglo satisfactorio para las partes, que no afecte a la empresa a corto, mediano o largo plazo, ni a los trabajadores en su economía, por lo cual debe analizarse de manera precisa la situación de la empresa, así como la manera en que los trabajadores pierden su poder adquisitivo para que se logre el correcto equilibrio entre ambas partes. Cabe señalar que en nuestro país existen empresas holding o controladoras que no tienen contratos colectivos, con lo cual los trabajadores no están protegidos.

#### **SEXTA**

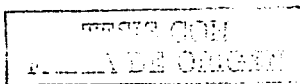
Ha sido importante la inclusión de las mujeres en la planta productiva del país, derivado de la necesidad económica, y sobre todo del cambio de ideologías que se ha dado tanto por parte de las autoridades y las empresas, al comprobar la capacidad de mano de obra que tienen. La igualdad entre el hombre y la mujer, se encuentra consignada como una garantía constitucional en el artículo cuarto de la Constitución, aunque cabe destacar que existen algunos trabajos que por su capacidad corporal no pueden llevar a cabo, sin que con esto se caiga en discriminación, simplemente es una protección que se debe hacer valer para que no sufran consecuencias en su salud al desempeñar sus labores.

#### **SEPTIMA**

La huelga es el derecho fundamental que tienen los trabajadores para lograr el reconocimiento de sus derechos mínimos, y en su caso el mejoramiento de los mismos, mediante la suspensión de labores por parte de los trabajadores que trabajan en una empresa o establecimiento.

El derecho de huelga forma parte de la libertad sindical y aunque algunos autores opinan que se ha violado dicha libertad por los requisitos que se encuentran establecidos en la ley a los trabajadores o sindicatos para ejercer el derecho de huelga, sin dichos requisitos y sin el procedimiento establecido para su ejercicio se presentaría de manera inevitable y peligrosa una inestabilidad en la industria nacional, ya que los trabajadores podrían utilizar su derecho de huelga como medio de presión ante los patrones para obtener beneficios de este, situación que provocaría problemas a la empresa.

A pesar de que en nuestra ley se encuentran debidamente reglamentado el derecho de huelga y su procedimiento existen algunos preceptos y situaciones contempladas en La Ley Federal del Trabajo que no dan la igualdad de derechos



tanto de los patrones y trabajadores, y que pueden afectar directamente a la empresa, como el caso de que no se encuentra establecido un término máximo del periodo de pre huelga, el cual consiste en el tiempo que se encuentra comprendido entre la notificación al patrón del emplazamiento y el entallamiento de la huelga, situación que puede provocar una huelga extensa en la que la suspensión de labores provocaría daños irreparables en la empresa y a la larga a los mismos trabajadores.

Por ello considero importante el que las autoridades y el poder Legislativo, encargado de la creación o adecuación de leyes, lleven a cabo las modificaciones necesarias para que se equilibren los derechos establecidos en la Ley a las fuerzas productivas, para garantizar que no se utilicen las disposiciones legales como medios de presión por parte de los trabajadores o Sindicatos ante la empresa y los patrones.

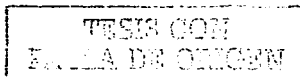
Los sindicatos representan una asociación de trabajadores o patrones cuya finalidad es el mejorar y defender los intereses de sus agremiados, pero realmente son los trabajadores los que han recurrido a dicha libertad de Asociación Profesional. Los sindicatos han sido instituciones que hace algunos años contaban con un gran poderío político y social, lo cual se veía reflejado en la participación de los líderes sindicales en puestos de gran importancia política, en los cuales eran acomodados por su representatividad.

Existen líderes que se han manejado corruptamente y que solo ven por sus propios intereses, por eso es importante que la clase trabajadora se emancipe de ellos, ya que han olvidado que gracias a los trabajadores gozan de su representatividad y a espaldas de ellos utilizan derechos fundamentales como el derecho de huelga, para manejar a las empresas y hacer que estas accedan a sus nefastos intereses.

## **OCTAVA**

El recuento representa un aspecto importante para la determinación de la procedencia de una huelga, es importante que las autoridades vigilen el correcto cumplimiento de dicha prueba que sirve para determinar si la mayoría de los trabajadores esta de acuerdo con la huelga, para evitar practicas incorrectas por parte de los sindicatos que intenten hacer que el movimiento de huelga se sustente en minorías, haciendo caso omiso de aquellos trabajadores que su único interés es el trabajar y cuidar su empleo.

Es una lástima que la prueba de recuento tenga que celebrarse una vez que la huelga este estallada, durante la calificación de la huelga, ya que mediante un recuento previo se podrían evitar afectar a los trabajadores y patrones en sus labores, pero también sería importante que las autoridades bajo el principio de



que el proceso debe ser pronto y expedito, procuren celebrar el recuento lo mas rápido posible una vez que la huelga se encuentra estallada, para evitar, en su caso una suspensión de labores prolongada e infundada.

## **NOVENA**

La empresa como unidad productiva que contribuye al desarrollo nacional, al producir bienes y servicios, así como crear empleos necesita que las autoridades les proporcionen los mecanismos necesarios para llevar a cabo las finalidades para los cuales fue creada, esto es mediante leyes que tiendan a reglamentarlas y fijarles de manera precisa sus derechos y obligaciones. En el ámbito laboral es importante tutelar el sano desarrollo de las empresas, ya que algunas de ellas han sido víctimas de las presiones de dirigentes sindicales que no cuentan con gran representatividad y que no toman en cuenta la voluntad de sus agremiados, recurriendo a la extorsión de las empresas, en lugar de participar activamente en el desarrollo de la misma ya que solo así podrían surgir beneficios para sus representados, más en la situación actual de nuestro México donde solo con una mentalidad constructiva podemos salir adelante, sobre todo pensando en el país que le queremos dejar a generaciones futuras.

Es aquí donde surge la figura del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica al ser una norma protectora de la empresa aunque no se encuentra debidamente protegido este derecho para las empresas, los legisladores deben adecuar las leyes a los tiempos que vivimos, y ante la difícil situación que se presenta en la industria es imperativo garantizar el libre ejercicio de este derecho a las empresas, que busca el lograr mantener las fuentes de trabajo abiertas, en sí se puede definir como el último intento para lograr la supervivencia de una empresa.

## **DECIMA**

Es necesario modificar los preceptos 448 y 902 de la ley federal del trabajo, ya que representan una violación a los derechos de la empresa, y atentan contra la obligación del Estado de fomentar el desarrollo de las empresas y crear empleos, porque de la interpretación de estos artículos se desprende una latente sobreprotección de los trabajadores en perjuicio de la empresa, además que de los establecido en ellos se deja sin aplicabilidad el capítulo referente al procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica es un medio de defensa que pueden utilizar para reducir la carga económica generada por contratos colectivos de gran antigüedad o que son muy superiores en la ley, acudiendo ante la Autoridad Jurisdiccional en la materia, las Juntas de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Conciliación y Arbitraje para que esta analice la situación que prevalece en la empresa y así tomar una determinación que tenga como finalidad primordial el fortalecimiento de la fuente de trabajo, o su subsistencia, evitando que se utilice el derecho de huelga como un arma para aquellos trabajadores negativos o sus líderes corruptos que anteponen intereses personales a los colectivos, y así evitar que se llegue a una consecuencia fatal que afectaría de manera directa la economía de los trabajadores y patrones, como sería el cierre total de la empresa.

Es importante que dichos artículos sean reformados para tener una igualdad de derechos entre los sectores productivos, al modificarlos no se afectaría de ninguna manera los derechos fundamentales de los trabajadores, sino por el contrario se lograría la protección debida al empleo, que es un derecho primordial en nuestra legislación, dejando a un lado la confrontación de los intereses particulares de unos cuantos y buscando un beneficio colectivo. Y como consecuencia se lograría fortalecer el bienestar y desarrollo de la fuente de trabajo, es decir, la empresa.

Por lo anterior mi propuesta, como lo señale en la página 129 del presente trabajo correspondiente al capítulo IX, es la abrogación del artículo 448 de la Ley Federal del trabajo, y en el caso del artículo 902 de la citada ley, derogarlo y estableciendo lo siguiente: "Cuando se estén tramitando los conflictos colectivos de naturaleza económica y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se continuará con el trámite del primero y la Junta dejará pendiente la tramitación de la huelga, una vez resuelto el conflicto colectivo de naturaleza económica, se continuará con el ejercicio del derecho de huelga, señalando los trabajadores nueva fecha para la suspensión de labores.

La Junta de Conciliación y Arbitraje tomará en consideración lo resuelto en los conflictos colectivos de naturaleza económica, en la tramitación de la huelga, según crea conveniente, en el caso que se presente el supuesto señalado en el párrafo anterior."

ESTES CON  
FALLA DE ORIGEN



## **BIBLIOGRAFÍA**

DE LA CUEVA, Mario, ***El nuevo derecho mexicano del trabajo***, Tomo II, Editorial Porrúa, Tomo I, Novena Edición, México 1998, 776 Págs.

EUQUERIO GUERRERO, ***Manual del Derecho del Trabajo***, Editorial Porrúa, Duodécima Edición, México 1981, 597 Págs.

MUÑOZ RAMON, Roberto, ***Derecho del Trabajo***, Editorial Porrúa, México 1995, Tomo I, 318 Págs.

MUÑOZ RAMON, Roberto, ***Derecho del Trabajo***, Editorial Porrúa, México 1983, Tomo II, 450 Págs.

DE BUEN L Néstor, ***Derecho del Trabajo***, Tomo I, Editorial Porrúa. Undécima Edición, México, 1998, 669 Págs.

DE BUEN L. Néstor, ***Derecho del Trabajo***, Tomo II, Editorial Porrúa. Décimo Quinta Edición, México, 2001, 931 Págs.

DE BUEN L. Néstor, ***Derecho Procesal del Trabajo***, Editorial Porrúa. Primera Edición, México 1988, 632 Págs.

TRUEBA-URBINA, Alberto, ***Nuevo Derecho Del Trabajo***, Editorial Porrúa, México 1981, 699 Págs.

BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, ***Principios Básicos de Derecho del Trabajo***, Editorial Pac, Segunda Edición, México 1994, 204 Págs.

SANTOS AZUELA, Héctor, ***Derecho Colectivo Del Trabajo***, Editorial Porrúa, Segunda Edición, México 1997, 366 Págs.

SANTOS AZUELA, Héctor, ***Derecho Del Trabajo***, Editorial Mc. Graw Hill, Primera Edición, México 1998, 484 Págs.

ALVARADO LARIOS, Ana María, ***Temas Selectos De Derecho Laboral***, Ed. Addison Wesley Longman, 1º Edición, Méx. 1998, 334 Págs.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, ***Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales***, Editorial Trillas, Tercera Edición, Segunda Reimpresión, México 1992.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

CAVAZOS FLORES, Baltasar, **40 Lecciones De Derecho Laboral**, Editorial Trillas, Octava Edición, México 1994, 399 Págs.

CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros, **Nueva Ley Federal Del Trabajo, Tematizada y Sistematizada**, Editorial Trillas, Vigésimo Octava Edición, México 1998, 641 Págs.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, **Derecho del Trabajo**, Editorial Oxford University Press, Primera Edición, México 2000, 521 Págs.

RAÚL FERRO, Héctor, **Legislación De La Empresa**, Editorial Astrea, Primera Edición, Argentina 1978, 208 Págs.

CANTÓN MOLLER, Miguel, **Lecciones De Derecho Procesal Del Trabajo**, Editorial Pac, Primera Edición, México 1995, 222 Págs.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, **Suspensión, Modificación Y Terminación De La Relación De Trabajo**, Editorial Pac, Tercera Edición, México 1986, 130 Págs.

GARCÍA SÁMANO, Federico, **Derecho Procesal Del Trabajo**, Editorial Themis, Primera Edición, México 2000, 77 Págs.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, **Derecho Individual Del Trabajo**, Editorial Harla, Primera Edición, México 1985, 627 Págs.

FLORIS MARGADANT S., Guillermo, **Introducción A La Historia Del Derecho Mexicano**, Editorial Esfinge, Décima Tercera Edición, México 1997, 295 Págs.

MARVAN I. Y LEON S. **La Clase Obrera En La Historia De México**, Editorial Siglo XXI, México 1985.

ANTOLOGÍA, **Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos**, Editorial Zeta, México, 1988, 195 Págs.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

