

UNIVERSIDAD LATINA, S.C.

Incorporada a la UNAM

**EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
FRENTE AL PROCEDIMIENTO DE HUELGA
DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS**

**TESIS ELABORADA POR
FRANCO MARAVER MARA JORDANA**

LICENCIADO EN DERECHO

MÉXICO

2006



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.

A DIOS,
Que me permite
cosechar triunfos
y aprender de mis derrotas

A MI PAPÁ
C.P. ÁNGEL ALFONSO FRANCO PAZ

Gracias por tus enseñanzas, por
ser mi guía a lo largo del camino,
pero sobre todo por tu inmenso amor.

A MI MAMÁ
C.P. MARÍA DEL CARMEN MARAVER GARDUÑO

Gracias por tu cariño, tus consejos,
tu dedicación, por ser mi amiga y
por ayudarme a ser quien soy.

A MIS HERMANOS

L.C.P.F. LUIS ALFONSO FRANCO MARAVER

L.A.F. JORGE ERNESTO FRANCO MARAVER

L.A.E.T. KARLA SAYURI ACEVES DOMÍNGUEZ

Gracias por toda su paciencia, su
comprensión, su ayuda y por
siempre poder contar con ustedes.

AL LIC. HECTOR MARTINO SILIS

Por sus comentarios y apoyo
para lograr esta meta
tan importante en mi vida.

A LA LIC. BARBARA YANINA KARINA GARCÍA
CÓRDOVA

Porque gracias a su ayuda y apoyo logré
concretar mi formación académica.

AL LIC. FRANCISCO XAVIER ARREDONDO GALVAN
Y SRA. MARÍA EUGENIA SENTÍES LABORDE

Por la oportunidad de comenzar a trabajar
y las facilidades para culminar esta etapa

A LA LIC. MARTHA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ

Por todo el apoyo brindado en mi época
de estudiante y sus valiosos consejos

A LA UNIVERSIDAD LATINA

Ya que en ella logré mi principal objetivo,
terminar la Licenciatura en Derecho.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I - EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS EN MÉXICO DEL SINDICATO, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA HUELGA Y LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	1
1.1.1. La situación de los trabajadores en el siglo XIX	1
1.1.2. La constitución de 1917, 1970 y 1981	10
1.1.3. Federalización legislativa laboral	18
1.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	19
1.2.1. Trabajadores sindicalizados	24
1.2.2. Trabajadores de confianza	25
1.2.3. Huelga	25
1.2.4. Procedimiento de huelga	25

CAPITULO II - LOS SINDICATOS

2.1 GENERALIDADES	28
2.1.1. Concepto	28
2.1.2. Finalidades	31
2.1.3. Obligaciones	33
2.1.4. Prohibiciones	33
2.1.5. Tipos	33
2.2 CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS	37
2.2.1. Requisitos de fondo	37

2.2.2. Requisitos de forma	39
2.3 COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES	43
CAPITULO III - EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
3.1 GENERALIDADES	45
3.1.1. Concepto	45
3.2 FINALIDADES	47
3.3 LA CELEBRACIÓN	48
3.3.1. Forma de celebración	50
3.3.2. Concurrencia de varios sindicatos	50
3.4 SU APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	52
3.5 VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS	53
3.5.1. Duración	53
3.5.1. Su revisión	54
3.6 LA TERMINACIÓN	59
3.6.1. Efectos de la terminación	60
CAPITULO IV - LA HUELGA	
4.1 GENERALIDADES	62
4.1.1. Concepto	62
4.1.2. Elementos	65
4.1.3. Objeto	65
4.1.4. Finalidades	66
4.2 COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES	69
4.3 REGULACION DE LA HUELGA	72

4.3.1. Generalidades	72
4.3.2. Requisitos	72
4.3.3. Procedimiento	76
4.4 LA TERMINACIÓN	82
4.4.1. Formas de terminación	82
4.4.2. Efectos jurídicos	83
4.4.3. La no aceptación del laudo que pone fin a la huelga	85
CAPITULO V - LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	
5.1 GENERALIDADES	88
5.1.1. Concepto	89
5.1.2. Función	91
5.1.3. Diferencias con los sindicalizados	94
5.2 SITUACION JURÍDICA	95
5.2.1. Ante el derecho individual del trabajo	96
5.2.2. Ante el derecho colectivo del trabajo	99
5.3 LOS EFECTOS JURÍDICOS QUE CAUSA LA FORMA DE TERMINACIÓN DE LA HUELGA A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	102
5.3.1. Los efectos jurídicos que causa la no aceptación del laudo que pone fin a la huelga a los derechos de los trabajadores de confianza.	103
CONCLUSIONES	108
BILIOGRAFIA CONSULTADA	112

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto el estudiar los alcances jurídicos y laborales de los sindicatos como un derecho de los trabajadores, así como la finalidad de estos como asociación constituida para la defensa de sus intereses; en particular de los trabajadores de confianza, en consecuencia se analizará la figura de dichos trabajadores y los derechos de éstos ante los problemas que se suscitan entre el sindicato como representante de los derechos de los trabajadores de los llamados sindicalizados y el patrón, en particular la huelga hasta sus últimas consecuencias en la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o al aceptar el laudo pronunciado por la Junta, cuando favorece al sindicato.

Lo anterior fue motivado debido a que en la legislación laboral vigente, no existe un artículo o capítulo específico en donde se protejan los intereses de los trabajadores de confianza ante los conflictos colectivos, en especial la huelga, ya que éste trabajador, en tales supuestos, no tiene participación directa, quedando a merced de la voluntad del sindicato, el hacerlos partícipes o no de los beneficios que en determinado momento les pudiera redituarse la huelga; y por ende solo se suspende la relación de trabajo, no gozando de ninguna garantía al respecto.

Por lo anterior surge nuestra preocupación en el caso particular de analizar y de estudiar los derechos colectivos de los trabajadores en el proceso de huelga sobre los derechos individuales de los trabajadores de confianza, revisando las figuras del sindicato, el contrato colectivo, la huelga y los trabajadores de confianza, para llegar así a una mejor comprensión del problema jurídico que nos ocupa y proponer una solución.

El trabajo de investigación se preparó en cinco capítulos, dentro de los cuatro primeros se trató de reunir elementos de convicción, no solamente de carácter

legislativo, sino además histórico, para abordar en el último el análisis del tema que nos ocupa y la realización de las propuestas correspondientes.

En el primer capítulo se hace mención de los principales antecedentes históricos en México, los cuales han dado origen a la legislación laboral y cómo ha ido evolucionando hasta nuestro tiempo, apareciendo durante este periodo evolutivo las figuras del sindicato, la huelga y los trabajadores de confianza. Así pues contemplaremos desde los trabajadores del siglo XIX que en realidad no tenían esa calidad, sino hasta que en la Constitución de 1857 se hacen los primeros intentos de una legislación laboral que posteriormente se mejoraría en la Constitución de 1917, que es en donde se sientan las bases de los derechos laborales, hasta que en 1931 entra en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, pasando por las reformas de 1962, hasta llegar a nuestra nueva Ley Federal del Trabajo en 1970 con las reformas procesales de 1980. En especial nos interesó revisar la historia de la legislación laboral en México, ya que este estudio, en esencia, se refiere a los derechos de los trabajadores mexicanos tanto en lo colectivo como en lo individual.

En el capítulo segundo se hace un estudio sobre la figura del sindicato, analizando los aspectos más significativos de éste, es decir, cómo se constituyen a través de un derecho colectivo, pudiendo ser formados por patrones, empleados de confianza o trabajadores, y la finalidad que persigue esta coalición permanente, concretándonos al estudio de los sindicatos formados por los trabajadores, parte fundamental para el presente trabajo.

El contrato colectivo de trabajo se revisa en el capítulo tercero, en donde haremos un breve estudio de sus aspectos más generales, para obtener una visión amplia de ésta figura jurídica, la cual, consideramos, es pieza fundamental para atender a la problemática que estudiaremos en la presente obra, abarcando su aplicación y efectos que causa a los derechos del trabajador de confianza.

La huelga como un medio de presión para hacer valer los derechos colectivos de los trabajadores, será analizada en el cuarto capítulo citándose los aspectos más importantes desde el surgimiento, pasando por su regulación hasta sus formas de terminación y el supuesto en que el patrón se negara a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

La figura del trabajador de confianza se estudia en el capítulo quinto, en el cual se especifica claramente tanto su definición como su situación jurídica. Asimismo se analizan los efectos jurídicos que causa la huelga a los derechos de estos trabajadores de confianza y la negativa del patrón a someterse, en tal conflicto, al arbitraje o a aceptar el laudo emitido por la Junta.

Se concluye con una propuesta que, a nuestro criterio, subsana las deficiencias legislativas consideradas en la Ley Federal del Trabajo, en perjuicio de los trabajadores de confianza.

Para la elaboración de la presente investigación la metodología utilizada comprendió preferentemente el uso de los métodos generales de investigación de tipo, deductivo y analítico, para la revisión dogmática, tanto de la normatividad nacional, como de los aspectos doctrinales más importantes. El método comparativo se aplicó en determinados ámbitos, aunque no se llevó a cabo un cotejo contra la legislación internacional por no considerarse necesario para los efectos de la tesis.

CAPITULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO DEL SINDICATO, LA HUELGA Y LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

1.1.1. La situación de los trabajadores en el siglo XIX

Remontándonos al siglo XIX podemos observar que el indio mexicano, como así lo llamaron los españoles, era víctima de una explotación inicua en su trabajo y en su vida privada. Ellos estaban al servicio del rey de España y de los españoles que habitaban la colonia, los sometían a las labores más pesadas y a servirles, ya que se les consideraba bestias de campo.

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Época Colonial y que fueron parte del principio del siglo XIX, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes para ayudar a los indios, pero al final privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad en todos los aspectos entre el indio y el conquistador. El maestro Trueba Urbina dice al respecto:

“si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan

impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario”.¹

Alejandro de Humboldt describió, en los siguientes términos, las condiciones de vida y de trabajo que todavía privaban en las postrimerías del régimen colonial, a principios del siglo XIX en los obrajes:

“Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores; hombres libres, indios y hombres de color; están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien una cárcel; las puertas que son dobles están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura”.²

El primer acto trascendental de los Insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de Octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia don José María Anzorena. Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, 1975, p. 76.

² DE HUMBOLDT, Alejandro, citado por VÁZQUEZ, Genaro V. *Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios*. México, 1940, p. 10.

Se observa la influencia del sistema liberal en esa época, bajo la cual estaba don José María Morelos, principal inspirador de ese decreto constitucional con un gran sentido humanista.

Don José María Morelos quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo lo transformó y encausó hacia la verdadera liberación de México, sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano con 23 puntos para la Constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el párrafo 12 de los Sentimientos de la Nación Mexicana, de este modo:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte *que se aumente el jornal del pobre*, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”.

A pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, *las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación* y sus normas complementarias, en donde se destaca un profundo espíritu religioso y una preocupación por proteger los indígenas, conteniendo también leyes respecto de las encomiendas, pensiones y servicios; notables ejemplos del derecho Colonial y Laboral.

Existieron los gremios regulados por las ordenanzas y tanto estas como la organización previa, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. Desaparecieron los gremios por declaración de la Ley de 8 de Junio de 1813, que autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio. En el derecho constitucional de Apatzingan se estableció en el artículo 38 que: “Ningún

género de cultura industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.

En el año de 1828, los tejedores del Distrito de Tlalpan, realizaron una importante huelga, por la cual se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y menores se redujera a doce horas.

Durante el período comprendido de 1828 a 1856 no existe un cambio de facto en materia laboral, sin embargo desde las primeras leyes constitucionales que organizaron el Estado Mexicano, se consignan derechos a favor del individuo y del ciudadano en abstracto, y entre estos derechos el de libertad de trabajo, que nada tiene que ver con nuestro derecho del trabajo moderno. Las constituciones políticas de México, a partir de la consumación de nuestra independencia, son tradicionalistas, individualistas y liberales: Acta Constitutiva de 31 de enero de 1824; Siete Leyes Constitucionales de 29 de diciembre de 1836; Bases Orgánicas de 12 de julio de 1843; Acta de Reformas de 18 de mayo de 1847; Bases para la Administración de la República Mexicana de 5 de febrero de 1857; Estatuto Orgánico del Imperio de Maximiliano de 10 de abril de 1865, de efímera imposición, pues la Constitución de 1857 nunca perdió vigencia, subsistiendo los derechos del hombre a la libertad, a la propiedad, a la seguridad, frente al Estado.

Ninguno de esos estatutos constitucionales había creado derechos sociales a favor de los débiles, el obrero dentro del individualismo y liberalismo es objeto de vejaciones y se le convierte en ente subordinado, en mercancía de la que dispone libremente el patrón, al amparo del capitalismo que el propio Estado representa, como hasta hoy. Tampoco se encuentra en especial alguna norma socialmente protectora de los débiles. Sólo mencionan las instituciones sociales como objeto de los derechos del hombre.

Aquí en México, mucho antes de que en Europa y que en otra parte del mundo, se habla por primera vez con sentido autónomo del derecho social, en

función de pragmática protectora de los débiles (jornaleros, mujeres, niños, huérfanos).

La locución de derechos sociales, con fines de integración a favor de las mujeres, los menores, los huérfanos, los jornaleros, es terminología no usada por las célebres Leyes de Indias. Tampoco la acuñaron los juristas de otros continentes antes que los nuestros, porque en aquella época se pensaba que todo el derecho era social, y como tal lo clasifican rigurosamente en derecho público y en derecho privado, siguiendo en pie de la letra la división romana, hasta fines del siglo pasado, *jus publicum est quod ad statum rei romanae spectat: jus privatum quod ad singulorum utilitatem*.

En la revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y libertad y la justicia para sus hombres, los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador Santa Anna, y convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La Declaración de derechos de aquella asamblea, posee un hondo sentido individualista y liberal, sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajo personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, y a la libertad de asociación. En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y a la influencia de la escuela económica liberal constituyeron obstáculos insalvables.

Esta libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, ya que por virtud de la misma nadie puede ser obligado a prestar servicios en contra de su voluntad. A

pesar de que el artículo 925 del Código penal de 1871 prohibió la huelga tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase, como el de mineros de Pachuca. A pesar de que el artículo 925 del Código penal de 1871 el cual bajo el título de “Delitos Contra la Industria o el Comercio” en su Artículo 925 tipifica la siguiente figura delictiva:

“... Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto o multa de veinticinco a quinientos pesos o una sola de estas dos penas, a los que formen tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo que prohibió la huelga”

Tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase, como el de mineros de Pachuca, en el mes de agosto de 1877, los obreros de la fábrica “La Fama Montañesa” del Distrito de Tlalpan, pidiendo a la Secretaría de Gobernación que autorice un reglamento interno de trabajo, donde se establezca la jornada de trabajo de 12 horas, la suspensión del trabajo nocturno, los pagos con vales o mercancías y los castigos, fijando un servicio gratuito de médico y medicinas por enfermedades contraídas por el trabajo, reajustando los salarios. Durante la dictadura del General Díaz, podemos distinguir dos etapas en relación con las coaliciones y huelgas, una de tolerancia y la otra de agresividad durante las postrimerías. Durante la primer época encontramos vastos movimientos de huelga, como por ejemplo la de los mineros de Pachuca en 1874 y las de la Capital de la República en 1878, 1879 y 1884. Estas huelgas se realizaron al margen de la Ley Penal de 1871 e hicieron caer en desuso al artículo 925 del Código Penal, pero no como una dádiva del Régimen Porfirista hacia los obreros, sino como una válvula de escape por donde se canalizarían los deseos de mejoramiento de los trabajadores y así mantener el régimen capitalista mexicano. La disposición de ese Código penal cayó en desuso ya que no se aplicó en las importantes huelgas ferroviarias de principios de siglo.

El 5 de junio de 1853, se constituyó la sociedad particular de socorros mutuos, empezándose a reorganizar el movimiento obrero, pero como el mutualismo no constituía un movimiento de lucha sólo lograron la creación de la forma jurídica del corporativismo, ya que de esta forma se protegían de los altos precios y posteriormente, hasta el año de 1872 el 16 de septiembre, cuando se constituyó "*El Circulo de Obreros*", como la primera asociación de tipo profesional, la cual en su objetivo primordial fue la de proteger los intereses de la clase trabajadora, esta asociación en época del porfiriato presentó dos aspectos: uno, represivo y el otro, tolerante.

El celeberrimo Ignacio Ramírez reprochó a la comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto el dolor y la miseria de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un derecho justo y a participar en los beneficios de la producción -es la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas- y surgió que la asamblea se abocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos grandes problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión del 8 de Agosto de 1856, en torno al debate de las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades del trabajo y la industria no permitían las libertades de la ley. México nunca prohibió la coalición y la asociación profesional, al promulgarse al Constitución de 1857, las libertades de asociación y reunión quedaron aseguradas a todos los hombres en el artículo 9o, la asociación profesional pudo vivir y la huelga no se persiguió.

La independencia suprimió todas éstas ordenanzas y prácticamente el siglo pasado transcurrió sin que el Estado reglamentara las cuestiones de trabajo. Más bien adoptando las ideas de la legislación francesa, nuestras leyes prohibieron

nuestros actos de los grupos organizados o no, que tendieran a subir los salarios. La libertad de asociación fue garantizada, considerándosele como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austriaco que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y trabajadores: el 10 de Abril de 1865 suscribió el *Estatuto provisional del Imperio* y en sus artículos 69 y 70 incluidos en su capítulo de “las garantías individuales”, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previendo que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores deberían ejecutar el trabajo de los menores. El primero de Noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado *Ley del Trabajo del Imperio*: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestarán sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de descanso, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitarían veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

El Código Penal promulgado por el presidente Benito Juárez en 1871, vigente a partir del 1o. de abril de 1872, no llegó a punir la huelga como un hecho delictivo, sino sólo los actos violentos que ocasionalmente se produjeran con motivo de ella, y por eso el porfirismo fundó en esos supuestos excesos su política represiva en contra de los trabajadores, cuando ejercitaban su derecho a la huelga.

Luis Chávez Orozco recuerda la organización del *circulo de obreros* del año 1872³, y José C. Valades relata la huelga de los tejedores de Tlalpan de 1878, quienes lograron se redujera a doce horas la jornada de las mujeres y menores de edad y la huelga de los mineros de Pachuca, que duró de Agosto de 1874 a Enero del año siguiente⁴. En este aspecto de la libertad de asociación y coalición se manifiesta con notable claridad el sentido humanista de nuestra legislación. Los juristas de la época se dieron cuenta de que existía una contradicción entre las bases científicas de la supuesta Escuela Económica Liberal y los postulados éticos del derecho, es decir, entre la tesis que afirmaba la existencia de leyes naturales en la economía y las milenarias ideas del derecho natural, que reclamaban el respeto para la persona humana y su libertad como parte de ésta, las libertades de coalición y asociación, los legisladores de México se decidieron por la segunda proposición, entre las necesidades de la economía y los imperativos de la justicia debía darse a ésta la preferencia, el capital apoyado en los principios de la Escuela Liberal, obtuvo en el siglo XVIII su libertad absoluta; pues bien, en México y en el resto del mundo, el trabajo en el correr del siglo XIX reclamó igualmente su libertad: no había razón para obligar al trabajo a permanecer desorganizado, la Escuela Liberal era en realidad, una forma de intervencionismo de Estado y consistían en impedir la acción coligada del trabajo o expresado en otros términos, el Estado actuaba para garantizar en contra del trabajo la libertad del capital.

Sin embargo, el liberalismo mexicano no fue un remanso de paz, sino al contrario, ya que en diversas ocasiones y con indudable violación del derecho, logró la burguesía aplastar los movimientos obreros. Por otra parte, la legislación apenas si fue modificada: al discutirse en el Constituyente de 1857 el principio de la libertad de trabajo, a firmó Ignacio Vallarta que la Constitución no podía descender a detalles por lo que sería el legislador ordinario quien dictaría la legislación del trabajo, así pues la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

³ CHAVEZ OROZCO, Luis. *Historia Económica y Social de México*. Ed. Porrúa, México, 1983, p. 45

⁴ VALADES ROCHA, José Cayetano. *El Porfirismo*, Ed. Porrúa, Tomo I, México, 1987, p.32

1.1.2. La Constitución de 1917

“Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injustamente en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución”.⁵

La inquietud política y social creció a partir de 1900 hasta hacerse incontenible en 1910. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la *Guerra de Independencia* y de la *Revolución liberal* y se prepararon para la que sería la *Primera revolución social del siglo XX*.

El día primero de julio del año trágico de 1906, el *Partido liberal*, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo, el documento concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomadario obligatorio, fijación de los salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, indemnización por los accidentes de trabajo, habitación higiénica para los trabajadores e higiene y seguridad en las fábricas y talleres.

⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa, México, 2003, p.44

El año de 1906 y 1907 fueron testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases:

En 1906 se declara la Huelga de Cananea, la Cananea Consolidated Copper Co. era un complejo agroindustrial y minero, quienes bajo las órdenes del coronel William C. Greene trabajaban seis mil mexicanos y seiscientos norteamericanos, los sueldos de los mexicanos eran muy inferiores a los de los extranjeros quienes además lo recibían en oro. Hacia 1906 tres agentes del Partido Liberal Esteban Baca Calderón, Manuel M. Diéguez y Lázaro Gutiérrez de Lara, se incorporaron a la compañía; a mediados de ese año una imposición de Greene sobre contratación individual provoca el estallido de la huelga. El lema de las pancartas es contundente: "Cinco pesos y ocho horas". Cinco días después de iniciada la huelga, Luis Torres, jefe de la Zona Militar, impone un orden marcial en la región, manda que se reanuden las labores so pena de enviar a los insumisos a pelear con los yanquis y envía a Diéguez y Baca Calderón a San Juan de Ulúa. Los mineros volvieron a su trabajo sin lograr la satisfacción de sus demandas. Pasaría tiempo antes de que se manifieste el sentido histórico de aquella huelga: el nacionalismo social y combativo. Claro está que en este caso - y en la mayoría de los procesos sociales - las consecuencias se producen a la larga. En ese aspecto la huelga de Cananea, ha constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

Por otra parte los acontecimientos de Río Blanco el 7 de Enero de 1907, tuvieron como origen la creación del Centro Industrial Mexicano (Septiembre de 1906), integrado por los dueños de fábricas textiles de Puebla y Tlaxcala, quienes elaboraron un reglamento con estipulaciones realmente atentatorias a la dignidad de los trabajadores, por ejemplo, prohibían a los obreros leer libros o periódicos, sin previa autorización de los administradores; establecieron una jornada de 6 a.m. a 8 p.m.; prohibiéndoles también recibir visitas en su casa, entre otras privaciones.

Esto trajo consigo una declaración de huelga general y el arbitraje del presidente Porfirio Díaz; un paro patronal, incluyendo la fábrica de Río Blanco, un Laudo arbitral de 4 de Enero de 1907 favoreciendo a los patronos y ordenando a los trabajadores reintegrarse a sus labores.

Ante los acontecimientos anteriores, los obreros de Río Blanco, rechazaron el citado laudo, negándose a volver a sus trabajos, lo que desencadena un mitin frente a la fábrica y el ataque e incendio a las tiendas de raya, símbolo de la opresión patronal, con la consecuencia represiva y trágica de todos conocida.

Es importante destacar que, a través del arbitraje, Porfirio Díaz tuvo su última oportunidad histórica para dar un viraje o atenuación a su política, y que, o no supo aprovechar, o le faltó visión para determinar sus consecuencias, por lo que su caída era ya cuestión de tiempo.

Las legislaciones locales del trabajo que se inician en las entidades, con la Ley expedida por José Vicente Villada en el Estado de México en 1904, representan un gran avance para la regulación de las relaciones obrero patronales.⁶

La Ley de Bernardo Reyes, del 9 de Noviembre de 1906, establece la responsabilidad civil de patrón por infortunios del trabajo, debiendo conceder al trabajador asistencia médica, así como indemnización y pensión en caso de una inhabilitación.⁷

El 2 de Septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez, en Jalisco, consigna en la Legislación laboral, el descanso obligatorio del Domingo, con excepción en los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad de fábricas y campos. Esta fija como descanso obligatorio el 5 de Febrero, 5 de Mayo, 16 de Septiembre, 22 de Febrero, 18 de Julio, 28 de Enero,

⁶ DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo*. 9ª edición, Ed. Porrúa, México, 1999, p.59

⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Ed. Harla, México, 1985, p.82

11 de Noviembre y 18 de Diciembre. Determina un periodo vacacional de ocho días al año y ordena que la jornada de trabajo quede comprendida de las ocho a las nueve horas, con dos horas de descanso al mediodía.

En el mismo Estado de Jalisco, el 7 de Octubre de 1914, se expide la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, que contiene el concepto de trabajador como “el obrero cuya labor no tenga fines administrativos”. Los empleados de comercio quedaron fuera.

Establece una jornada máxima de nueve horas. Fija un salario diario mínimo general de \$1.25; para los mineros de \$2.00; y para los trabajadores del campo sesenta centavos.

Prohíbe el trabajo de los menores de nueve años; los mayores de nueve y menores de doce, con la obligación de concurrir a la escuela, para recibir la instrucción elemental.

Protege al salario, al disponer que éste sea pagado en moneda de curso legal, cada semana. Prohíbe las tiendas de raya. Como protección a la familia del trabajador, parte del salario le será entregado a ésta, para sufragar los gastos de alimentación.

Cuando ocurran riesgos profesionales, el patrón quedará obligado a efectuar el pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador, en caso de inhabilitación. Se constituye una mutualidad con depósitos, por el trabajador, del 5% de su salario.

Para dirimir las controversias que surjan entre trabajadores y patronos, crea la Juntas Municipales.

En el Estado de Veracruz se expide el 4 de Octubre de 1914, la Ley de Candido Aguilar. Esta legislación consigna jornada, salario y descanso similares a la

Ley de Aguirre Berlanga. Por lo que se refiere a la previsión social, obliga a mantener hospitales y enfermerías, con personal e instrumentación necesarias, en establecimientos industriales o negociaciones agrícolas.

Crea la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de la Ley, integra las Juntas de administración civil, dándoles un carácter independiente de la justicia civil, para dirimir las controversias obrero patronales.

También en el Estado de Veracruz, el 6 de Octubre de 1915, se expide la Ley de Agustín Millán, que reconoce las asociaciones profesionales, antecedentes de los sindicatos. Otorgó a estas asociaciones personalidad jurídica y fomentó la organización gremial.

La Secretaría de Gobernación, el 12 de Abril de 1915, elaboró el proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo que se conoce con el nombre de Ley Zubirán. Aún cuando sus disposiciones no son tan avanzadas como la de Veracruz y Yucatán, señalan la necesidad de una jornada máxima de trabajo de ocho horas. Los menores de 16 años tendrán una jornada de seis horas. Prevé la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país.

En Yucatán se expide, el 14 de Mayo de 1915, la legislación del General Alvarado, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. A los tribunales del trabajo se encomienda lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Adquieren gran auge los convenios industriales, con el propósito de regular las relaciones entre un patrón y sus obreros. Se reconoce la huelga, como instrumento de defensa de la clase trabajadora, para casos extremos. Se considera al patrón como la "persona que utilizará el trabajo humano".

La primera Ley que consiguió el derecho de huelga en la República mexicana fue la que se expidió en el Estado de Yucatán, el 11 de Diciembre de 1915, y es

hasta la Constitución de 1917, cuando en el artículo 123, la huelga es un Derecho Constitucional y por lo mismo se eleva al rango de institución jurídica.

Venustiano Carranza, en su programa de trabajo, elaborado en Veracruz, ordenó la redacción de un proyecto de Ley de Trabajo, que pudiera aplicarse en el Distrito Federal, cuya influencia sería decisiva en todo el territorio Federal.

Con estos antecedentes y con las legislaciones laborales expedidas en los Estados a partir de 1904, se instala en Congreso Constituyente que expide la Ley Fundamental en vigor. El primero de Diciembre de 1916, Venustiano Carranza dirigió un mensaje al Congreso⁸, en Querétaro, en donde con claro sentido de la realidad afirma: la simple declaración de derechos, bastante en un pueblo de cultura elevada en el que la sola proclamación de un principio fundamental de orden social y político es suficiente para imponer respeto, resulta un valladar ilusorio donde, por una larga tradición y por usos y costumbres inveterados, la autoridad ha estado investida de facultades supremas, donde se le ha atribuido poderes para todo y el pueblo no tiene otra cosa que hacer más que callar y obedecer.

El 13 de Enero de 1916, la Comisión especial presentó un escrito que daba cuenta de sus trabajos sobre el artículo 5, así como del capítulo 6 que nombró "Del Trabajo", éste escrito se refirió a la *Libertad Sindical*, en su parte introductiva o de exposición de motivos en los siguientes términos: la facultad de asociación está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la reunión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de presentar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medio eficaces para obtener el mejoramiento apetecible para los trabajadores, cuando los patrones no accedan a sus demandas, es el de cesar el trabajo colectivamente (la huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.

⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel. *Derecho Sindical*. Ed. Porrúa, 3ª edición, México, 1999, p.137

Siendo consignado *El Derecho de Asociación Profesional* en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución, que como ya se dijo se llamó Del Trabajo, sin embargo no se hizo alusión en la exposición de motivos a este derecho que quedó asentado como sigue “tanto los obreros como los empresarios tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

El 14 Octubre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente para determinar el rumbo de la Nación en la Constitución. Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podría ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de Constitución ejercitara el inalienable derecho del alterar o modificar la forma de gobierno.

Al discutirse en el Congreso Constituyente el problema de sí se debía dar entrada en la proyectada Constitución a las bases de la legislación de trabajo y cuál debería ser su contenido, después de violentas polémicas, y sobre el esquema presentado por el licenciado José Natividad Macías⁹ en nombre del presidente Carranza, indicó, respecto de la huelga, que el C. Primer Jefe se había preocupado de una manera especial sobre este asunto y por ello incluía un artículo en que materialmente se estableció. “Esta Ley reconoce como derecho social económico la huelga”. Más adelante dijo: “De manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está amenazando una huelga, no se dejará al trabajador abusar, no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la Ley: la Juntas de Conciliación y Arbitraje, y estas Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos y entonces queda la huelga perfectamente protegida y lógicamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo

⁹ MACIAS, José Natividad, citado por TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. 1970, p.78

no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la Ley, como medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos”.

Posteriormente, después de estos largos debates, se aprobó el fundamental y extensísimo artículo 123, del que emana toda la legislación laboral en México, empezando por la Ley Federal del Trabajo, especie de código laboral, promulgado en 1931.

Como ha sostenido el Doctor Mario de la Cueva, la transformación del Derecho de Trabajo cristalizó en la Constitución del 5 de Febrero de 1917, la primera Constitución de tipo social del siglo XX y también la primera declaración constitucional de derechos del tipo social. En esa Constitución, el Derecho del Trabajo, en sus lineamientos generales, se elevó a la categoría de estatuto constitucional del trabajo, con el mismo rango, idéntica fuerza y análogo fundamento de los que tuvo la declaración individualista del hombre.

Aunque hay insertos preceptos referentes al trabajo en otros artículos del texto Constitucional, como son 4º, 5º y 73, además del 11 y 13 transitorios, es el mencionado 123 el capital en esta materia, del que ahora incluimos una pequeña síntesis de las fracciones que son la base del derecho colectivo: XVI. derecho de coligación y de formar sindicatos y asociaciones profesionales; XVII derecho de huelga para los obreros y de paro para los patronos; XVIII huelgas lícitas e ilícitas y, XIX paros lícitos.

Puede creerse, que los constituyentes de 1917 no tenían una idea clara de la naturaleza y de los fines de los contratos colectivos, y que creyeran que eran una forma del contrato de trabajo. Esas dos circunstancias explicarían que el Artículo 123 no contuviera una mención expresa de la institución.

1.1.3. Federalización de la Legislación del Trabajo

La idea del derecho del trabajo es la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de la realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local federal de la legislación del trabajo.

La Declaración de derechos sociales fortaleció al ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo: el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó sindicatos y federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos. Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros y en las fábricas y en los talleres: fue noble y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, decía el rumor, pero la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por otra parte, el gobierno federal sostenía, con justificación, que el Artículo 27 de la carta Magna había reivindicado para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las

autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

1.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El 18 de agosto de 1931 el ingeniero Pascual Ortiz Rubio, presidente de la República con la ratificación del Secretario de Estado y del Despacho de Industria, Comercio y Trabajo, Licenciado Aarón Sáenz, promulgó la primera Ley Federal del Trabajo.¹⁰

La Ley de 1931, que incluyó las figuras jurídicas del sindicato, el contrato colectivo, la huelga y el trabajador de confianza; fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de Enero de 1918 es una muestra del desconocimiento de la naturaleza y fines del contrato colectivo del trabajo; en su artículo quinto la definió como “el contrato en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria”. Y en el artículo 21 de la referida Ley, dice que “el contrato de trabajo puede celebrarse individual o colectivamente”. Es individual el que celebra un solo trabajador y colectivo el que se celebra con una agrupación de trabajadores”. Esta Ley no solamente es la primera de la República, sino que es también la primera de nuestro continente; se completó la Ley con la del 14 de Junio de 1824 y sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Reglamentaria del trabajo del Estado de Chiapas, expedida por el gobernador provisional el 11 de mayo de 1918 cuyo artículo 186 expresaba: “Con el

¹⁰ DE BUEN, Néstor. *El sindicalismo universitario y otros temas laborales*. Ed. Porrúa, México, 1982, p.133

nombre de contrato colectivo se designan las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de sindicatos obreros, con un patrón, con sindicatos de patronos, o con una confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas, y sujetar a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo”.

La Ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba respecto del contrato colectivo, en sus artículos 122 y 123 la definición de éste, se designa con el nombre de contrato colectivo de trabajo convenios que celebren los representantes de cualquiera agrupación o asociación de obreros con un patrono o asociación de patronos, estipulándose en esos convenios las condiciones a que deberán someterse los contratos celebrados en representación de la colectividad, así como los aisladamente celebrados por un patrono y un obrero que pertenezca a alguna de estas agrupaciones o que con otro motivo se relacione con ellos. Así mismo se refería como objeto de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, modificar el propio contrato, exigir el cumplimiento de los laudos dictados por la Junta y la solidaridad.

En Yucatán se expidieron dos leyes; la primera en 1918 y la segunda en 1926. Ambas señalaban como objetivo de la huelga el mismo que se había indicado en la Constitución General, es decir, el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En 1927 se expidió una Ley en Chiapas por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad.

La Ley expedida en Aguascalientes en 1928, señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga.

Debe asimismo mencionarse la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo de 30 de Noviembre de 1928, año en el que ya se discutía la federalización de la legislación del trabajo, cuyo capítulo segundo se titulaba del contrato colectivo, el artículo 27 contenía la definición: “Se da el nombre de contrato colectivo de trabajo, a la convención celebrada entre un patrono o una asociación de patronos y una asociación organizada de trabajadores, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberán someterse los contratos celebrados por los patronos y trabajadores, en cada caso”.

La fracción X del artículo 73 del *proyecto de Constitución* autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia del trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma Constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la ciudad de México una asamblea obrero-patronal a la que le fue presentado por la Secretaría de Gobernación para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo que es el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el año de 1929 el presidente Emilio Portes Gil una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las juntas debían arbitrar el conflicto los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo. Este proyecto recogió también las dos especies de contratos, el contrato colectivo; por otra parte, el proyecto inició el

sistema, propio de nuestro sistema, de hacer obligatoria para el patrón la celebración del contrato colectivo.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo *proyecto*, al que ya no se dio el nombre de *código*, sino de *ley*, en la cual el artículo 41 contenía la definición del contrato colectivo de trabajo, la cual pasó literalmente al artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y al artículo 386 de la Ley vigente con un solo agregado en ésta.

El anterior proyecto fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931 que vino a regular la organización de los sindicatos, el contrato colectivo de trabajo, la huelga así como las distintas formas que pueden presentar y los requisitos para su creación; de igual forma se estableció la figura del trabajador de confianza. Respetando los principios fundamentales la nueva Ley Federal del Trabajo regula este tipo de figuras jurídicas.

En el artículo 14 transitorio, se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia del trabajo.

Por otra parte, la ley de 1931 hizo una división terminológica entre los trabajadores al hablar de *trabajadores* y *empleados*, estos últimos se encontraban mencionados en el artículo 48 y en la fracción X del artículo 126 de la citada Ley.

El artículo 48, por su parte, parecía establecer una diferencia entre los diversos empleados cuando establecía que, se exceptúan de la aplicación del contrato colectivo las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajo personales del patrón.

El licenciado Luis Muñoz comentó respecto del anterior artículo que la Corte dijo que la calidad de profesionista no da por sí el carácter de empleado de confianza debiéndose atender concretamente a las características de los cargos, puestos o empleos:

“La Corte ha dicho que la calidad de profesionista no da por sí sola a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza de una empresa. No son empleados de confianza los caporales del campo, los veladores y los clasificadores, pero sí lo son los sobrecargos, los mayordomos, los altos empleados y los secretarios de la empresa.”¹¹

La fracción X del artículo 126, al fijar la causal de terminación del contrato de trabajo por la pérdida de la confianza suponía que, en los trabajadores que desempeñaban un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia, debía existir dicha confianza por parte del patrón, pues de lo contrario no podría ésta perderse.

Es así como surge la figura jurídica del empleado de confianza junto con la primera Ley Federal del Trabajo, la cual fue reformada y adicionada posteriormente, algunas de las más importantes son:

1.- La Ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.

2.- En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.

3.- Por decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación de las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejan la tesis de la “Relación de Trabajo”.¹²

¹¹ MUÑOZ, Luis. *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo*. Ed. Porrúa, 1945, p.121

¹² DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. 6ª edición. Ed. Porrúa, México, 2004, p.359 y 360.

Con esta Ley se llegó a la conclusión de que la legislación laboral tenía posibilidades de ser una legislación unitaria, además de que los derechos de los trabajadores debían estar encuadrados dentro de una ley federal, para que así los Poderes de la Federación fueran los que custodiaran el cumplimiento de las normas laborales.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968 el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patronos.

El 1o. de mayo de 1969, por acuerdo del Ejecutivo se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial del 1o. de abril de 1970 y entró en vigor el 1o. de mayo del mismo año.

1.2.1. Trabajadores sindicalizados

La Ley Federal del Trabajo actual establece respecto de los trabajadores sindicalizados:

“Artículo 362.- Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Artículo 363.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza“.

1.2.2. Trabajadores de confianza

En sus artículos 9 y 183, la Ley Federal del Trabajo establece que, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Y se consideran como funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Por lo que no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

1.2.3. Huelga

Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Y como observaremos más adelante, existe un procedimiento especial para llevarla a cabo.

1.2.4. Procedimiento de Huelga

La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título VII;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título VII;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399Bis y 419Bis de la Ley.

Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 452 de dicha Ley.

Es así como podemos concluir con este capítulo, pues solo hacemos mención de los principales antecedentes históricos en México, los cuales han dado origen a la legislación laboral apareciendo durante este periodo evolutivo las figuras del sindicato, la huelga y los trabajadores de confianza. En especial nos interesa la historia de la legislación laboral en México, ya que este estudio, en esencia, se refiere a los derechos de los trabajadores mexicanos tanto en lo colectivo como en lo individual.

CAPITULO II

LOS SINDICATOS

2.1 GENERALIDADES

Los trabajadores han tenido la necesidad de agruparse para compensar la inferioridad en que se ven frente al patrón, muy poco podría lograrse en beneficio de los que trabajan si estos no estuvieran unidos, agrupados o coaligados para defender sus intereses profesionales. Es por ello que la famosa sentencia del Manifiesto Comunista: “Trabajadores de todos los países, uníos”, lo cual expresa una necesidad social.

Guillermo Cabanellas, al referirse al punto que nos ocupa, señala que es el derecho de asociación profesional en donde se “levantan los pilares sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo”.¹³ La naturaleza gregaria del ser humano se encuentra reflejada en esa necesidad de los individuos, que al no poder bastarse a sí mismos, buscan unificar esfuerzos, intereses, aspiraciones que únicamente en unidad con otros seres humanos podrán satisfacer. Por ello Aristóteles expresaba que el que fuere incapaz de entrar en esta participación común, o que a causa de su propia suficiencia no necesitare de ella, es “una bestia o un Dios... en todos los hombres hay pues por naturaleza una tendencia a formar asociaciones”.

Es necesario señalar que en la tradicional división del orden jurídico en privado, público y social está implícito el concepto de asociación. En el privado pueden quedar incluidas las asociaciones civiles y las sociedades mercantiles; en las instituciones del derecho público la reunión y la asociación política, y en las de derecho social, la coalición y la asociación sindical. Como es sabido nuestra Ley constitucional consagra en su artículo 9 el derecho genérico de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Sin embargo también dicha carta magna,

¹³ CABANELLAS, Guillermo. *Derecho Normativo Laboral*. Buenos Aires, Omeba, 1966, p.17

en forma específica en el artículo 123 Constitucional, fracción XVI establece el derecho que tienen tanto los trabajadores como los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales entre otras.

Este derecho lo instituye específicamente la Constitución, en la fracción en comentario, para dos grupos sociales determinados: trabajadores y empresarios. Tal será, el motivo de estudio y análisis de esta figura jurídica en el derecho positivo mexicano vigente, así como la doctrina y en la jurisprudencia en sus aspectos de mayor relevancia.

Antes habremos de analizar algunos aspectos de carácter general que interesan al tema y que son, en este estudio, un punto de partida importante; esto, sin duda, servirá para una mejor comprensión para el trabajo que nos ocupa.

2.1.1. Concepto

Diversos son los puntos de vista que han planteado los tratadistas en materia del trabajo respecto del derecho de asociación profesional. Veamos algunas opiniones al respecto:

Para el autor argentino Ernesto Krotoschin, ésta es la unión de trabajadores o de empleados constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto estos se relacionan con su posición que cada uno de estos grupos ocupa en la vida del trabajo.

Por su parte, Martínez Vivot, expresa que: “es una asociación de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica para la defensa y la promoción de sus respectivos intereses”.¹⁴

¹⁴ MARTINEZ VIVOT, Julio J. *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2a. Edición. Buenos Aires, Astrea, 1988, p. 410

En el caso de nuestro país, una corriente doctrinal, encabezada por el maestro Mario de la Cueva sostiene que el derecho de asociación profesional, es una aplicación del derecho general de asociación, de tal suerte que el artículo 9o. de nuestra Constitución plasma el derecho universal del hombre para asociarse en forma pacífica con cualquier objeto lícito, y se relaciona con la fracción XVI del apartado A del artículo 123.

Leonardo Graham Fernández señala que es la reunión o agrupamiento de individuos, con ánimo permanente, que tienen comunidad de problemas e intereses, así como afinidad de actividad o profesión; o cuando menos íntima conexión o identidad entre sus actividades que persiguen el análisis y mejoramientos de sus cuestiones derivadas de esa actividad.

En relación con las definiciones que se han citado encontramos que coinciden o tienen cierta similitud en cuanto a que todas giran en torno al problema trabajo y a las consecuencias derivadas de éste. Puede observarse que en ella está contenida la idea de defensa de intereses comunes y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

La palabra *Sindicat* es de origen francés, y alude a la idea de asociación, por lo que ha sido adoptado éste vocablo por nuestra legislación para designar a la coalición permanente de trabajadores o patronos, agregando que esta “asociación” es, como ya se mencionó, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Hemos de señalar que el derecho colectivo del trabajo fue producto de una inquietud de los trabajadores que constituyó una larga lucha a través de la historia y

que, en relación con los empresarios, constituía una aplicación extralógica del principio de igualdad, ya que, su finalidad suprema era la creación y defensa del derecho individual del trabajo y de la seguridad social y que sólo mediante la asociación se logra equiparar las fuerzas que representan capital y trabajo; por su parte los empresarios alegarían que la igualdad de las dos clases sociales para la formación de los Sindicatos es expresa en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución Política.

El problema anterior es meramente teórico y que los patrones, individualistas por esencia, nunca habían visto con buenos ojos la intervención de una fuerza extraña en sus negociaciones; lo cierto es que el sindicalismo empresarial en la práctica de nuestro derecho laboral, no existe.

2.1.2. Finalidades

La Ley Federal del Trabajo de 1970, que liberó definitivamente el derecho del trabajo de los viejos prejuicios del derecho civil individualista, obliga a una revisión o precisión de las ideas, dicha Ley procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, que es un fin en sí mismo, pero es también un medio, que es su finalidad suprema para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social.

Sin duda la finalidad que dio origen al sindicalismo fue la satisfacción del impulso asociativo, pero *la unión por la unión* no tiene ningún sentido; de ahí que el movimiento obrero se propusiera *la unión de los trabajadores para la lucha por una existencia digna de ser vivida por los hombres*.

La finalidad que acabamos de mencionar llevaba consigo una segunda, que, a la postre se convirtió en un fundamento principal: en *cada empresa o rama de la industria el trabajo, sería por lo pronto, el igual del capital* para la fijación de las

condiciones de prestación de los servicios, es decir, lograr la igualdad del trabajo con el capital tratando de superar la inferioridad de la clase trabajadora sobre la patronal.

Las finalidades de los sindicatos, no se agotan en la positivación de un derecho concreto sino que continúan en la tendencia a su mejoramiento constante y la vigilancia de su total cumplimiento, no tanto en beneficio de personas particulares, sino, más bien, de la comunidad obrera; así a manera de ejemplo, la falta de pago del salario mínimo a un trabajador se tramitará como cualquier otra controversia entre partes determinadas, pero tan pronto se presente como un fenómeno generalizado, aparecerá el *interés colectivo* y se abrirán las puertas de la Huelga.¹⁵

La fórmula: *estudio, mejoramiento y defensa*, es suficientemente elástica y abarca todos los posibles fines que se propongan realizar las organizaciones sindicales.

Las finalidades antes mencionadas son las que más destacan en nuestra legislación laboral. Por ello, Graham Fernández, coincidente con esta idea y expresa que si la asociación no tiene este objeto no puede considerarse como un sindicato.

Otro autor, García Abellán, menciona que el sindicato persigue algunos fines que lo distingue de otra asociación profesional, como lo es la defensa de los intereses profesionales y el perseguir el lucro o ganancia, sin que el ingreso facultativo u obligatorio condicione el ejercicio de la actividad profesional.¹⁶

Por lo que podemos decir que los fines del sindicato consisten en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores y patrones.

¹⁵ Introducción General al Derecho Colectivo del trabajo, apartado VI: Teoría del Derecho Colectivo del Trabajo, subapartado I): El derecho colectivo del trabajo es derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales.

¹⁶ DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo 2º tomo*. Ed. Porrúa, México, 2004, p.656

2.1.3. Obligaciones

- ✍ Proporcionar informes que les soliciten las autoridades del trabajo.
- ✍ Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, en los diez días siguientes, los cambios de su directiva y las modificaciones de sus estatutos, así como de las altas y bajas de sus miembros.
- ✍ Cooperar con el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los Conflictos que se ventilen ante este.
- ✍ Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal cuando les fuere solicitado.

2.1.4. Prohibiciones

- ✍ Intervenir en asuntos religiosos.
- ✍ Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.
- ✍ Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen.
- ✍ Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.
- ✍ Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

2.1.5. Tipos

La enumeración de las formas sindicales es limitativa porque los artículos 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo, que son los que se refieren a los sindicatos obreros y a los empresariales respectivamente, señalan en su enunciado: *los sindicatos pueden ser*, lo que creemos que esta frase cierra gramaticalmente la posibilidad de otras formas de sindicalización que reconozca esta Ley. Sin duda, los trabajadores o los empresarios pueden formar varios tipos de asociaciones, pero esas organizaciones no podrán ser registradas por las autoridades laborales, ni cumplir las funciones que les atribuye dicha Ley.

Los sindicatos de los trabajadores pueden ser, como establece el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo de las siguientes formas:

A) *El sindicato gremial*: según la fracción I de dicho artículo es aquel formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, definición que corresponde exactamente a su naturaleza. En la edad media y en la edad moderna fue la forma natural de la sindicación, porque el trabajo en los talleres no requería más de una profesión u oficio.

B) *El sindicato de empresa*: la fracción II define al sindicato de empresa como “los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa”. Por lo tanto, cabe hacer la comparación de que si el sindicato gremial nace de y para la profesión, el de empresa se olvida de ella para contemplar únicamente a la clase trabajadora, independientemente de la profesión que desempeñen, dentro de la misma empresa; por lo tanto, consideramos que *el sindicato de empresa es el primer eslabón en la cadena de la igualdad de todos los trabajadores*. Este sindicato es la primer institución que se da para defender los intereses de la totalidad de los trabajadores de la empresa o establecimiento, convencidos de que únicamente por el camino del mejoramiento integral del trabajo se llegará al beneficio igualitario para cada trabajador.

El doctor Mario de la Cueva considera que la diferencia entre el sindicato gremial y el de empresa estriba en la esfera de la procuración de la justicia al establecer que “el sindicato gremial mira a la justicia para cada profesión, aislada al conjunto de trabajadores al que pertenece, en tanto que al sindicato de empresa contempla a la justicia como valor universal para la clase trabajadora”.¹⁷

C) *El sindicato industrial*: la fracción III del artículo en comentario establece: son los formados por trabajadores que prestan su servicio en dos o más empresas

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 6ª Edición, México, 2003, Vol. II. p.328

de la misma rama industrial. Consideramos que es una organización que se eleva sobre cada empresa para servir con mayor amplitud a la clase trabajadora. Esta forma de sindicalización rompió las barreras de la empresa para agremiarse y auspició la unión de los trabajadores de varias empresas, con la sola condición de que dichas empresas pertenezcan a una misma rama industrial.

D) *Los sindicatos nacionales de industria*: la fracción IV nos señala que son aquellos formados por trabajadores, que presten sus servicios a una o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en dos o más entidades federativas. En el sistema capitalista la expansión de las empresas y de la industria es necesario, porque de lo contrario, la empresa que no crece corre el riesgo de ser destruida por sus competidoras y la industria tiene también que expandirse a fin de satisfacer la demanda constantemente creciente de sus productos. Este crecimiento a su vez determina la expansión sindical, ya que la organización obrera que no protege los intereses de los nuevos trabajadores de las industrias en expansión, se expone a ser desplazada por otras organizaciones sindicales. De lo expuesto deducimos que el sindicato nacional de industria es un efecto natural de la fuerza expansiva del derecho del trabajo.

E) *El sindicato de oficios varios*: según la fracción V del artículo de referencia dice que son los formados por trabajadores de diversas profesiones; y agrega, que estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. Para este último párrafo se tomó en consideración a las pequeñas poblaciones del país en donde existen micro empresas o talleres que se componen de un propietario y unos cuantos trabajadores que no siempre alcanzan al número mínimo para la constitución de un sindicato y estimando que los sindicatos pequeños carecerían de fuerza para defender los intereses de sus miembros.

Los sindicatos de los patronos:

En el artículo 361 la Ley Federal del Trabajo otorga una gran libertad a los empresarios para constituir sindicatos, pero marca sólo dos modalidades a saber: *sindicatos locales*, constituidos en una sola entidad federativa y *nacionales*, formados en dos o más Estados de la República; dicho precepto establece que los sindicatos de patronos pueden ser:

- I. “Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades”, los que serían sindicatos locales, aunque éste párrafo no lo manifiesta expresamente, son considerados como tales por la exclusión que hace la fracción siguiente;
- II. “Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativa”.

Los empresarios han creado otras formas de asociación, entre ella tal vez la mas característica, *las cámaras de industria y de comercio*.

Los Sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, como lo señala el artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo, y los miembros de dichas federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario. (Art. 382).

Los Sindicatos de Trabajadores Estatales, podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), única central reconocida por el Estado.

Por lo que haciendo un pequeña comparación entre los apartados A y B del artículo 123 constitucional podemos decir que:

"A" L.F.T.	"B" L.F.T.S.E.
Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coligarse en defensa de sus respectivos intereses formando Sindicatos, Asociaciones profesionales, etc.	Los trabajadores tendrán el Derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.
(Fracción XVI)	(Fracción X)

2.2 CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

Para que un sindicato se considere legalmente constituido, la Ley exige el cumplimiento de ciertos requisitos. Estos requisitos son de fondo y de forma. Los primeros son: los que integran el ser social del sindicato, es decir, *requisitos en cuanto a las personas*, que son las características y circunstancias necesarias de los integrantes para intervenir en la formación de los sindicatos. Los de forma, se relacionan con las actividades que preceden a la constitución del sindicato y a las funciones del mismo sindicato.

2.2.1. Requisitos de fondo

El sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir un sindicato, ya que estas asociaciones son únicamente las formadas por trabajadores o por patronos. En consecuencia, este derecho de asociación sindical está limitado a los integrantes de la relación laboral.

I.- Número mínimo de personas necesarias legalmente para la constitución de un sindicato: el artículo 364 de la Ley previene que "los sindicatos deberán

constituirse con veinte trabajadores en servicio activo por lo menos. Esta disposición no es limitativa para los trabajadores, ya que si en la empresa o establecimiento no labora el número mínimo legal de trabajadores para constituir un sindicato, éstos tienen la libertad y el derecho de agremiarse a uno ya constituido.

II.- Igualdad del hombre y la mujer. las reformas constitucionales y legales de 1974 establecieron la igualdad plena de los sexos en el problema del trabajo, con excepción de aquellas disposiciones que tienen por objeto la protección de la maternidad y que se contienen en el capítulo Quinto de la Ley Federal del Trabajo. Por consiguiente, en el capítulo sindical el hombre y la mujer disfrutaban de los mismos derechos para la organización y el funcionamiento de los sindicatos.

III.- Los menores de edad ante los sindicatos: El principio que conviene recordar aparece en el artículo 23 de la Ley que rige a la materia, según el cual, los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan autorización para trabajar de sus padres o tutores, y a falta de ellos la del sindicato a que pertenezcan (ya que los mayores de catorce años pueden formar parte de un sindicato), de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política, para devenir sujetos de una relación de trabajo, en tanto los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios.

IV.- Los trabajadores de confianza: los trabajadores de confianza se encuentran imposibilitados para formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, según se establece en los artículos 183 y 363 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual no impide que éstos trabajadores puedan formar su propio sindicato pero, al no poder ingresar al sindicato de los demás trabajadores, los empleados de confianza quedarán fuera de la protección de este y sólo podrán gozar de los beneficios del contrato colectivo del trabajo que rija a la empresa o establecimiento siempre y cuando no exista disposición expresa en contrario en el mismo contrato colectivo de trabajo.

Así que al ser éstos los elementos humanos, sociales y jurídicos que dan existencia a los sindicatos como personas jurídicas, lo podemos sintetizar de la siguiente manera:

Personas:

- Trabajadores, 20 como mínimo
 - ✍ En activo
 - ✍ Mayores de 14 años
 - ✍ No de confianza
 - ✍ Pueden ser de varias empresas
- Patrón, 3 como mínimo

2.2.2. Requisitos de forma

Al hablar de requisitos formales, nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la constitución del sindicato

I.- El acta de la asamblea constitutiva: es la reunión de los trabajadores es el primer acto para la constitución del sindicato, según se establece en la Ley Federal del Trabajo. Es un acto necesariamente democrático, que marca el tono de la vida sindical.

La facción primera del artículo 365 de la Ley laboral ordena que se remita la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva a la autoridad que deba efectuar el registro del sindicato, su falta dará por resultado que la organización no pueda adquirir su existencia legal.

II.- Lista de los integrantes: esta debe contener el número de los miembros, su nombre y domicilio, así como el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimiento en que se presta el servicio, con esto se comprueba el cumplimiento

del mínimo legal de trabajadores para constituir un sindicato y que éstos se encuentran en servicio activo.

III.- La copia autorizada de los estatutos: estos son, la norma fundamental de los sindicatos y como tal, deben regir toda la vida sindical. El artículo 365 de la Ley laboral ordena que junto con la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, se envíe a la autoridad registradora una copia igualmente autorizada de los estatutos, los cuales deben contener según el artículo 371 de dicho ordenamiento lo siguiente:

Características individuales

- a) denominación que le distinga de los demás;
- b) domicilio;
- c) objeto;
- d) duración, faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

Los asociados

- e) condiciones de admisión de miembros;
- f) obligaciones y derechos de los asociados;
- g) motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. en los casos de expulsión se observaran las normas siguientes:
 - ✍ la asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión
 - ✍ cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

- ✍ el trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - ✍ la asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - ✍ los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - ✍ la expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - ✍ la expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- h) forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar, en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un termino de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

La directiva

- i) procedimiento para la elección de la directiva y numero de sus miembros;
- j) periodo de duración de la directiva;
- k) normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

- l) forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- m) época de presentación de cuentas;

Patrimonio sindical

- n) normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- o) las demás normas que apruebe la asamblea.

IV.- El acta de la elección de la directiva: que es el registro de las elecciones de los miembros que integran la directiva del sindicato y los puestos que ocupa cada uno de ellos; la fracción segunda del artículo 377 de la citada Ley impone al sindicato la obligación de comunicar a la autoridad, dentro de un término de diez días los cambios de su directiva, esto para los efectos de la representación del sindicato.

Para que el sindicato adquiriera personalidad, debe gestionar su registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si se trata de actividades de jurisdicción local, y ante la Secretaría del Trabajo, si lo es de jurisdicción Federal, como lo establece el Artículo 692 fracción IV, donde se expresa que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato. El registro, aunque es un medio de publicidad indiscutible, es además un acto de homologación de la autoridad mediante el cual se reconoce que la constitución y la organización de los sindicatos es legal y los capacita para el ejercicio de las funciones que la ley les designa.

El no cumplir con estos requisitos puede ser causa de cancelación de dicho registro, así como la disolución, ésta última se da por el voto de las dos terceras partes de sus miembros y por transcurrir el término fijado en los estatutos, en caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos, a falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a

que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social (artículo 380 LFT).

2.3 COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES

El derecho colectivo es un derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales por razones sociológicas, ya que la libertad es un atributo de la persona y ésta, es anterior al sindicato y constituye su fin supremo por motivos jurídicos, ya que la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución parte de la persona humana, porque la libertad sindical *es originariamente un derecho de cada trabajador, pero agregamos que los sindicatos una vez constituidos, adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos.*

Por lo tanto, existe un derecho individual a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos, a su existencia y a una actividad libre, destinada a la realización de los fines del derecho del trabajo, que se mueven necesariamente a la existencia presente o futura de una asociación sindical; el trabajador al sindicarse adquiere los beneficios inmediatos que les confiere el sindicato a sus agremiados, su finalidad última es la redención del trabajo y el progreso general de la clase trabajadora.

La doctrina sostiene uniformemente que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva, en unión de otros trabajadores, lo que presupone la obligación Estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal.

El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. Por lo que también es necesario indicar que no se le puede obligar a nadie a formar parte de un sindicato o dejar de formar parte de éste. (Art. 358 LFT).

Es importante señalar de igual manera lo que nos marca el artículo 375 de dicho ordenamiento, pues los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, esto sin perjuicio del Derecho de los trabajadores para actuar directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del Sindicato.

Aún cuando los trabajadores tienen la facultad de formar parte de un sindicato libremente, también llegan a tener una restricción al respecto, pues una vez que obtengan el ingreso a dicho sindicato, no pueden dejar de formar parte de éste, la única forma de dejar de formar parte del sindicato es ser expulsado del mismo.

El procedimiento a seguir en caso de expulsión es:

- ✍ Asamblea extraordinaria
- ✍ Conoce la sección, pero decide todo el sindicato
- ✍ Garantía de audiencia
- ✍ Se recibirán pruebas
- ✍ Intervención directa de los trabajadores
- ✍ Mayoría de dos terceras partes
- ✍ Solo procede por los casos previstos en los estatutos comprobados y exactamente aplicables al caso

En concreto en este capítulo se hace un estudio sobre la figura del sindicato, analizando los aspectos más significativos de éste, es decir, cómo se constituyen a través de un derecho colectivo, pudiendo ser formados por patrones, empelados de confianza o trabajadores, y la finalidad que persigue esta coalición permanente, concretándonos al estudio de los sindicatos formados por los trabajadores.

CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1 GENERALIDADES

3.1.1. Concepto

El contrato colectivo de trabajo es una convención entre representantes de sindicatos de trabajadores, legalmente formados, y patrones aislados o representantes de sus respectivos sindicatos profesionales, también legalmente constituidos, cuyo objetivo es fijar el contenido de futuros contratos individuales a ser ajustados entre empleados y empleadores.¹⁸

Se entiende por contrato colectivo de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Haciendo un análisis de la definición legal anterior se pueden desprender las siguientes consideraciones:

- a) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- b) Que su finalidad es establecer normas generales.
- c) Que su campo de aplicación será necesariamente una empresa o un establecimiento.

¹⁸ MOZART RUSSOMANO, Víctor y BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*. Cárdenas editor y Distribuidor, México, 1982, p.198

Como resultado de las consideraciones anteriores, pueden establecerse las siguientes conclusiones:

a) Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por sí mismos, no están legitimados para celebrarlos.

b) Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea el titular de una empresa o establecimiento.

De la segunda conclusión debe tomarse en cuenta la definición del artículo 16 de la Ley Laboral respecto de la empresa: “unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios” y de establecimiento: “unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”. Necesariamente se advierte que hay patrones que no están obligados a celebrar un contrato colectivo de trabajo, por no ser titulares de una empresa o establecimiento, tal es el caso de los trabajadores domésticos.

De las definiciones anteriores se desprende la distinción entre empresa y establecimiento: el desarrollo industrial produjo el efecto de que una empresa como *unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*, comprendiera varios establecimientos, concebidos como *unidades técnicas que contribuyen a la realización de los fines de la empresa matriz*. Cuando se produce ese fenómeno, ocurre que los establecimientos se ubiquen frecuentemente en diferentes zonas económicas o regiones geográficas (la minería fue tal vez entre nosotros el primero de los ejemplos), lo que da por resultado que no siempre puedan aplicarse a todos ellos las mismas condiciones de trabajo.

Nuestro contrato colectivo es de ejecución porque el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de éste la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados. Se refiere prácticamente a todas las partes de la relación

laboral, señalando duración de jornada, salarios y movimiento de personas. En este contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases.

3.2 FINALIDADES

En el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo se pone de manifiesto que nuestro derecho laboral, es, en lo esencial, un instrumento de coordinación entre las clases sociales. Así se desprende de la afirmación que se hace en el sentido de que “las normas de trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”. Ese equilibrio puede alcanzarse de dos maneras. En primer lugar, por la acción del Estado, en los ordenes Legislativos, Jurisdiccional y Administrativo; en segundo término, como resultado del juego de las fuerzas sociales y a través de los mecanismos legales.

En la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, se señala que la huelga cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital se considerará lícita, ya que de no ser así se será ilícita. La misma disposición se repite en la fracción I del artículo 450 del la Ley Federal del Trabajo.

Si se analiza el texto del mencionado artículo 450 se advertirá fácilmente que la huelga opera, o bien en relación a la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, o bien, como instrumento para exigir el cumplimiento de ciertas obligaciones legales, especialmente las que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En el primer caso la huelga, como instrumento equilibrador, actualiza la acción de los trabajadores para hacer efectiva la pretensión legal de lograr la armonía social; en el segundo, prestan los trabajadores un apoyo coactivo en

relación a una prestación legal que intenta conseguir el equilibrio, esto es, la distribución de utilidades.

De lo anterior puede llegarse a la siguiente conclusión: la existencia, vigencia y debida observancia de un contrato colectivo de trabajo, es signo de equilibrio entre los factores de la producción. De la misma manera, el que no exista en una empresa o establecimiento un contrato colectivo de trabajo, que esté a punto de perder su vigencia o el hecho de que sea violado por el patrón, son comprobación de desequilibrio y corresponderá al trabajador con el ejercicio del derecho de huelga el establecer o restablecer la armonía. Esta función equilibradora del contrato colectivo es, tal vez, su más importante característica.

Es así como podemos decir que a través del contrato colectivo los trabajadores pueden conseguir dos fines: en primer lugar, el reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patrón deba de tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados; en segundo término, la mejoría en las condiciones de trabajo.

3.3 LA CELEBRACIÓN

En el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo se dispone lo siguiente:

“El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de nuestra Ley Laboral”.(sic)

En lo esencial esta disposición implica que los patrones están obligados a discutir y aprobar con los sindicatos, una mejoría de sus condiciones de trabajo. La Ley Federal del Trabajo señala que esos contratos no podrán concertarse en

condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos (artículo 394). No obliga a los patrones a mejorar esas condiciones, pero el lograrlo está en la esencia de la labor de los sindicatos.

El proceso de desarrollo de la industria mexicana se apoya en adecuados contratos colectivos de trabajo, esto es, para la armonía y el equilibrio de los diversos factores de la producción. Cada vez es más reconocido, por parte del patrón, el legítimo derecho de los trabajadores para organizarse sindicalmente y mejorar sus condiciones de trabajo. Por otra parte los trabajadores ven, en el contrato colectivo, una garantía de igualdad de condiciones en las relaciones de trabajo.

Para una sana negociación se necesitará:

- ✍ Tener una auténtica representatividad
- ✍ Solvencia Profesional
 - ✍ Conocimiento de la Ley
 - ✍ Manejo del contrato
 - ✍ Cumplimiento de las funciones sindicales
 - Claridad en los objetivos
 - Estrategia adecuada
 - Fijación de prioridades y definición de alternativas
 - Actitud firme, pero conciliatoria
 - Sentido práctico (No confundir lo deseable con lo posible)
 - Respeto y buena fe

3.3.1. Formas de celebración

No existe en la Ley una clasificación precisa de las formas como se puede llegar a la celebración de los contratos colectivos de trabajo. Sin embargo, del análisis de las diferentes disposiciones aplicables, se puede llegar a establecer en los términos siguientes:

a) Por convenio directo entre el sindicato y el patrón. En el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el patrón emplee miembros de un sindicato tiene la obligación de celebrar un contrato colectivo si este le es solicitado.

b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga. Si el patrón se niega a firmar el contrato colectivo solicitado por los trabajadores éstos podrán ejercitar el derecho de huelga (artículos 387, segundo párrafo, 450-II y 469-I y II).

c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (artículo 469-III).

d) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga (artículo 469-IV).

En los dos últimos casos anteriores la celebración del contrato colectivo es producto del ejercicio del derecho de huelga por la negativa, del patrón, para celebrar el contrato colectivo, y ser sometido este conflicto al arbitraje.

3.3.2. La concurrencia de varios sindicatos

El sindicalismo y la contratación colectiva están dominados en nuestro país por dos principios fundamentales: el de la especialidad y el de mayor interés profesional. De esa manera sólo los sindicatos que tengan la especialidad de la

empresa - tratándose de sindicatos gremiales o de industria - podrán celebrar, con el patrón, contrato colectivo. En segundo término, si concurren varios sindicatos, sólo tendrán derecho a firmar el contrato colectivo o, en su caso, a administrarlo el sindicato mayoritario dentro de cada especialidad.

A partir de las diferentes especies de sindicatos que regula la Ley Federal del Trabajo, podemos determinar que en una sola empresa o establecimiento, se pueden celebrar diferentes contratos colectivos de trabajo. Esta suele ser una situación inconveniente, desde el punto de vista patronal, y aún del punto de vista de los trabajadores, ya que sin no hay unión, la fuerza sindical será menor. Inclusive el derecho de huelga, a partir de la Ley Laboral vigente, sólo puede ejercerse cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento decidan suspender los trabajos (art. 451 frac. II de la Ley laboral), lo que hace poco recomendable la pluralidad sindical.

En el artículo 388 de la Ley de la materia, resuelve el anterior problema, al disponer:

“Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos; se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de su afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria”.

3.4 SU APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Una de las características más importantes del contrato colectivo de trabajo consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró el contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza, con la limitación consignada en el artículo 184 de la Ley de la materia que a su vez establece: “Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato”. Por lo tanto si en el propio contrato colectivo no se prevé la exclusión de los trabajadores de confianza para su aplicación, este surte todos sus efectos para todos los trabajadores.

De lo anterior se desprende que cuando en el contrato colectivo se exceptúe expresamente a los trabajadores de confianza de sus beneficios, corresponde a éstos establecer sus condiciones de trabajo individualmente y en forma separada de los trabajadores sindicalizados a quienes protege el contrato colectivo.

El Contrato Colectivo del Trabajo tiene algunos efectos respecto de los derechos de los trabajadores de confianza, tal como lo señalan los artículos 395 y 396 de la Ley antes citada, que mencionan:

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

establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184. “

Es así como podemos observar que la Ley menciona que los trabajadores de confianza no se ven afectados por los acuerdos a los que el sindicato y el patrón lleguen, pero si beneficiados por los mismos.

3.5 VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Después de su nacimiento, la vida de los contratos colectivos cruza por tres momentos reglamentados en la Ley: *la duración*, que es, el tiempo del que se puede esperar traiga una paz o tregua entre las fuerzas productivas, es decir, al ya quedar establecidas las condiciones de trabajo en la firma del contrato no habrá más pugna por modificarlas en el intervalo de la vigencia, hasta que sea nuevamente revisado; *la revisión*, cuya función es procurar mantener las prestaciones que se contienen en el contrato colectivo actualizadas en las necesidades de los trabajadores y mantener la supervivencia de la institución; y *la terminación*, que es, para emplear algún giro, la solución antipática. Son momentos vinculados, en especial los dos primeros, porque los contratos colectivos están hechos para durar, con los cambios que imponen el transcurso del tiempo, las transformaciones sociales, y la evolución de los fenómenos económicos y políticos.

3.5.1. La duración

En la duración de los contratos colectivos entran en lucha dos principios: de un lado, la necesidad de una paz social o de una tregua entre las fuerzas productivas, por lo menos, y del otro, la finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas para la clase trabajadora. Una de las funciones

principales en torno a los términos de vigencia, es la armonía entre esos dos principios, un contrato colectivo debe durar, ya que, de otra forma, la actividad de las empresas, si se prefiere, la marcha de la economía se haría sumamente difícil; de ahí la urgencia de un plazo mínimo de vigencia.

Los cambios económicos están en una transformación permanente; consiguientemente, un contrato colectivo que siempre se encuentra estático, significa una congelación de las condiciones de trabajo y, en especial, de los salarios y prestaciones. De esta transformación nace la síntesis: *un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración*.

Marcando la tres posibilidades de duración: *tiempo determinado*, que no podrá ser mayor de dos años y si se fijara uno superior, el contrato colectivo podrá ser revisado cada dos años parcial o totalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo; el artículo 399 del mismo ordenamiento menciona la posibilidad de una duración mayor, pero afirma al mismo tiempo que será revisable cada dos años en forma general y cada año por lo que hace a salarios en efectivo por cuota diaria según se establece el artículo 399 bis. *Tiempo indeterminado*, al que la ley de 1931 llamaba tiempo indefinido. Finalmente, *obra determinada*: no es posible establecer un plazo fijo de duración en determinadas obras, a ejemplo, aún cuando los constructores de la obra programaran seis meses, uno o dos años, podría ocurrir que los trabajos se prolongaran por un tiempo mayor al programado, por lo tanto, la relación de trabajo y consecuentemente el contrato colectivo, quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

3.5.2. Su revisión

Con el nombre de revisión se conocen los *procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas del contrato colectivo*. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo actualizándolo para evitar su desaparición.

1. *Un principio general:* apoyado en el artículo 394 de la Ley de la materia, consistente en que los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la misión de los sindicatos es el mejoramiento de las condiciones de trabajo y no el perjuicio de estos.

2. *Las formas de la revisión:* la práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de *revisión convencional* y *revisión obligatoria*.

A) *La revisión convencional:* nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen convenientes debido a los cambios radicales en las condiciones económicas, si las condiciones económicas cambian radicalmente y así lo exigen; la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.

B) *La revisión obligatoria:* la nueva Ley Federal del Trabajo concibió a la revisión como *el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo de trabajo*. Se le da el nombre de *revisión obligatoria*, porque tanto el sindicato obrero como el patrón pueden emplazar a su contraparte a la revisión, en los plazos convencionales o legales establecidos en el artículo 399 y 399 bis segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento o no se ejercita el derecho de huelga por parte del sindicato, el contrato queda prorrogado por un periodo de tiempo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, como se establece en el artículo 400 de la Ley en referencia.

a) *Los titulares de la acción de revisión:* son los mismos que encontramos para la celebración de los contratos colectivos. El artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo reunió las diversas hipótesis que pueden presentarse: I) si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o un solo patrono, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión. II) Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos. III) Si se celebró por varios patronos, 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 colectivo”.

b) *Modalidades de la revisión:* es un procedimiento periódico, esto quiere decir, que deberá efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos sucesivos de los contratos colectivos de trabajo.

La idea de la libertad de acción de los sindicatos y del patrón, creó, dentro de la revisión obligatoria, dos posibilidades, a las que se dan los nombres de *revisión en plazo convencional* y *revisión en plazo legal*.

La primera es la que debe efectuarse en las fechas y de conformidad con la reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo. No debe confundirse con la que llamamos *revisión convencional*, porque ésta puede llevarse al cabo libremente en cualquier tiempo dependiendo de los cambios en las condiciones económicas, en tanto la revisión de que ahora nos ocupamos es la que debe celebrarse obligatoriamente en el periodo anterior al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. Si se analiza cuidadosamente esta posibilidad se puede concluir que el sistema de revisión en plazo convencional se convierte en un contrato colectivo por tiempo determinado, más reducido que el término de revisión legal.

La revisión legal es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato

colectivo por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. A este respecto, el artículo 397 de la Ley laboral, decreta la obligatoriedad de la revisión, la que deberá efectuarse en aplicación de los artículos 399 y 399 bis del ordenamiento de referencia.

c) *La oportunidad para el ejercicio de la acción:* la revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, pues está sujeta a plazos determinados dentro de los cuales debe hacerse la solicitud. La nueva Ley Federal del Trabajo señala un plazo máximo de dos años para la revisión de los contratos colectivos y puntualizó tres situaciones en su artículo 399 a saber:

“La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, *sesenta días antes:*

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

El párrafo final de precepto dispone que para el cómputo del término “se entenderá a lo estipulado en el contrato colectivo y, en su defecto, a la fecha del depósito”.

En el mes de diciembre de 1974 se adicionó a la Ley Federal del Trabajo un artículo que es el 399 bis, en el que se estableció que, independientemente de la revisión general bianual, “los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria”; el propio precepto estableció que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, *treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.*

La adición introdujo una importante distinción entre *una revisión general y una salarial o parcial*. La justificación de la medida radica en la circunstancia de que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores se refleja, de manera más inmediata, sobre la parte del salario que se cubre en efectivo.

d) Formalidades de la solicitud: la Ley no exige que la solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo, pero es la práctica constante, tanto para que exista una comprobación auténtica de la fecha de presentación, como para la intervención de la autoridad como un conciliador que ayude a la obtención de un resultado favorable.

3. *El periodo de revisión:* se da este nombre al lapso de treinta días para la revisión salarial o parcial y de sesenta para la general, que debe transcurrir entre la presentación de la solicitud hasta la fecha de vencimiento del contrato colectivo. Son *términos fatales* para el emplazamiento y después de éste las partes pueden prorrogar por el tiempo que juzguen convenientes para lograr un entendimiento.

4. *La terminación del período de revisión:* concluidos los términos legales y sus prórrogas, son posibles dos resultados, *un acuerdo favorable*, lo que implica que el contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo; o por lo contrario, que *fracasen las pláticas* y se ejercite el derecho a la huelga.

Los trabajadores de acuerdo con el artículo 450 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo, podrán acudir a la huelga, “al terminar el período de vigencia de la contrato colectivo de trabajo”; esta solución está establecida en el artículo 400 del mismo ordenamiento, que dispone que la prórroga del contrato colectivo para un segundo período de vigencia, surtirá efectos solamente en la hipótesis de que no se haga uso del derecho de huelga.

3.6 LA TERMINACIÓN

Haremos una división bipartita entre *causas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y causas que producen la terminación del contrato colectivo*.

A. *Causas que parten de la voluntad de los trabajadores*: es posible que aparezcan algunas otras que también dependan de la voluntad del trabajador, pero mencionaremos los tres motivos que consideramos los más importantes a saber:

a) *La terminación del contrato colectivo por decisión del sindicato obrero y del empresario*: el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo prevé el mutuo consentimiento, que podrá producirse en cualquier tiempo.

b) *La disolución del sindicato*; el problema está previsto en el artículo 403 del mismo ordenamiento jurídico, que previene que en esa hipótesis, “las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”. No se tiene conocimiento que esta causa de terminación se haya presentado alguna vez, porque sería suficiente la formación de un nuevo sindicato para que naciera un nuevo titular de la acción de celebración de un nuevo contrato colectivo.

c) *La declaratoria de inexistencia de la huelga*: si los trabajadores rehusan acatar la prevención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que regresen al trabajo, el patrón puede dar por terminada las relaciones de trabajo sin responsabilidad y utilizar nuevo personal.

B. *Causas objetivas que producen la terminación del contrato colectivo*: los conceptos rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo, “son la disolución de las relaciones de trabajo como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación”. La idea puede trasladarse a los contratos

colectivos para decir que son *circunstancias objetivas, independientes de la voluntad de los trabajadores y de los patrones, que determinan, según la expresión del artículo 433 de nuestra Ley laboral, el cierre de las empresas, esto es, la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo*. Por citar algunos ejemplos, la terminación de la obra para la que fueron contratados o el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, se refirió a la posibilidad anterior en su fracción III por el cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento; remitiendo este artículo al capítulo VIII, *terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo*, artículos 433 y siguientes de la citada Ley.

3.6.1. Efectos de la Terminación

En la primera situación, mutuo consentimiento o disolución del sindicato, las relaciones individuales, en armonía con lo mandado en el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo, continúan regidas por las condiciones de trabajo contenidas en el elemento normativo del desaparecido contrato colectivo.

En la segunda situación, los efectos que se producen son tres: los trabajadores deben percibir el total de las prestaciones que se les adeuden, salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo proporcional, prima de antigüedad, parte proporcional en la participación de la utilidades, si las hubo en el ejercicio fiscal próximo pasado y estas no les han sido cubiertas, y otras consignadas en la Ley laboral y en los contratos colectivos. En segundo término, y de conformidad con lo ordenado en el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a recibir un indemnización constitucional de tres meses de salario y la prima de antigüedad que les corresponda. Finalmente, los trabajadores adquirirán los derechos de preferencia reconocidos en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo,

respecto de la contratación en igualdad de circunstancias a los trabajadores a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a quienes sean sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

CAPITULO IV

LA HUELGA

4.1 GENERALIDADES

4.1.1. Concepto

Expresa J. Dauvy que la etimología misma de la palabra *huelga* implica lo remoto de este fenómeno social. Utiliza un juego de palabras del idioma francés para darnos la evidencia de esa antigüedad y las causas más próximas a nosotros de este fenómeno. La plaza del Ayuntamiento de París se llamaba anteriormente *Plaza de Grève*, o plaza de huelga. Era ésta un gran terreno sin construcciones, sobre el cual había acumulado el río gran cantidad de arena y piedrecillas, de donde le vino su nombre, antes de que se construyeran los muelles para encauzar el lecho del Sena. Durante mucho tiempo, los obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza, y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y a contratarlos. Cuando los obreros estaban descontentos de las condiciones de trabajo se colocaban en la huelga (*grève*); lo cual quiere decir, literalmente, en la *Plaza de Grève*, a la espera de mejores propuestas.

En castellano la palabra *huelga* procede de *huelgo*, espacio de tiempo en que uno está sin trabajar. A su vez, el sustantivo *huelgo* se origina en *holgar*, con raíz latina en *fillicare*, respirar y, figuradamente, tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos que significa el trabajo, sobre todo el manual.

El derecho de huelga se ha dicho es el medio más eficaz por el cual se puede “persuadir” al empleado para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.¹⁹

¹⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 lecciones de Derecho*. Ed. Trillas, México, 2004, p.274

En lo laboral la huelga es la cesación colectiva y concordada del trabajo, con abandono de los lugares de labor, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos.²⁰

El concepto de huelga laboral difícilmente puede verse aislado de sus circunstancias jurídicas, pero que acepta, al menos idealmente, una definición propia. A este propósito hemos recogido algunas definiciones que estimamos son suficientemente ilustrativas:

En una definición breve, Gérard Layon-Caen y Jeanne Ribettes-Tillhet nos dicen que “consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos), con un fin profesional”.²¹

Guillermo Cabanellas, tal vez en términos demasiado amplios, define a la huelga como:

“la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales”.²²

²⁰ CABANELLAS, Guillermo. *Los conflictos colectivos de Trabajo y su Solución*. Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1966, p. 34

²¹ *Manuel de droit social*. Librairie Générale de droit et de jurisprudence. París, 1974, p.269.

²² CABANELLAS, Guillermo. *Derecho de los Conflictos Laborales*. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966, p. 165.

De los autores mexicanos podemos considerar las siguientes definiciones:

El Doctor Mario de la Cueva nos dice que “la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio en los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono”.²³

La definición que antecede es impecable dentro de la terminología legal, pero deja fuera el fenómeno de la huelga, antes de su calificación, en los casos en que se produce pese a que la decreta una minoría.

Para el maestro Trueba Urbina la huelga, “en general”, es “la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo...”²⁴

De esta definición cabe decir que no menciona, aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores, en segundo término da por supuesto lo que no siempre ocurre y que, a veces, ni siquiera es una finalidad de la huelga: que implica un mejoramiento económico.

El Licenciado Euquerio Guerrero nos dice que:

“la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente”.²⁵

²³ DE LA CUEVA, Mario. *Ob Cit.* Tomo II p.788.

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. *Ob Cit.* p.368.

²⁵ GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo.* Ed.Porrúa, 2003, p.326.

De esta definición cabe observar que, además de que le resultan válidas las anteriores observaciones, se apoya en apreciaciones innecesarias acerca de las pretensiones de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo define a la huelga en su artículo 440 como:

“La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

En realidad la huelga debe definir ese teniendo en consideración los hechos que la ponen de manifiesto: la suspensión de labores y su finalidad inmediata: el ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo, aún cuando podamos aceptar su extensión a otros fenómenos de presión como el tortuguismo, que es la realización lenta de las actividades en la empresa.

4.1.2. Elementos

- ✍ Suspensión temporal del trabajo.- a esto debe limitarse
- ✍ Coalición de trabajadores o sindicatos
- ✍ Puede abarcar una empresa o varios de sus establecimientos
- ✍ La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles deben hacer respetar el derecho de huelga

4.1.3. Objeto

- ✍ Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción²⁶
- ✍ Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y su revisión
- ✍ Celebración del Contrato Ley y su revisión
- ✍ Cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley
- ✍ Cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades

²⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho del Trabajo*. Ed. Mc Graw Hill, México, 1999, p.405

- ✍ Apoyar una huelga con alguno de los objetos anteriores (por solidaridad)
- ✍ Revisión de los salarios contractuales

4.1.4. Finalidades

La decisión sobre el significado e interpretación de la frac. XVIII apartado “A” del artículo 123 y de las leyes del trabajo, y consecuentemente, respecto de cuáles son las razones o motivos que pueden legitimar la acción de los trabajadores y de sus sindicatos para acudir al ejercicio del derecho de huelga, servirá para determinar la amplitud de la libertad sindical en la lucha por realizar los fines supremos del derecho del trabajo, que son la superación constante de las condiciones de vida de los hombres y de sus familias.

Esta finalidad de la huelga aparece repetida en la facción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pero además, en este precepto, se consignan otros conceptos específicos.

Ha surgido la duda de que la obtención del equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de huelga diferente de los demás contenidos en el artículo antes mencionado o si, como podría ser la explicación más lógica, el desequilibrio deriva de los casos previstos en las demás fracciones del artículo de referencia y la repetición de la disposición Constitucional no genera una causa concreta de huelga.

El doctor Mario de la Cueva ha analizado con especial cuidado este problema teniendo la tesis reiteradamente sustentada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de que puede producirse un desequilibrio durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo, por lo que la huelga emplazada para establecerlo es procedente. Para la Junta, sin embargo, la vigencia del contrato colectivo hace presumir *juris tantum* la existencia del equilibrio, por lo que la petición sindical habría de apoyarse en la prueba previa del desequilibrio.

Lo anterior atiende a la posibilidad de que los trabajadores, durante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, exijan su modificación por cambios en la situación económica. Este derecho lo consigna el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo que en su parte final señala que la petición se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Un problema esencial en la huelga es el de establecer cuales son los intereses cuya afectación puede justificar un conflicto. Esto atiende a la cuestión, previa al estudio de las causales específicas de huelga, de si un derecho individual o la suma de los derechos individuales, cuando son violados - o se trata de perfeccionarlos - pueden provocar y justificar a la huelga lícita.

No son pocas las ocasiones en que los sindicatos emplazan a huelga a la empresa o establecimiento para apoyar derechos individuales que estiman violados.

En realidad el problema puede plantearse de manera especial sólo con respecto a dos motivos de huelga: la exigencia del cumplimiento del contrato colectivo del trabajo o del contrato-Ley (art. 450 frac. IV de la Ley Laboral), y la de cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades (art. 450 fracc. V de la misma Ley).

A. *La revisión del contrato colectivo* como objeto de huelga, se refieren dos fracciones del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo: la II y la VII. El espíritu de esta disposición es claro: el deseo de presionar al patrón para que acceda a las peticiones sindicales que sean compatibles con su situación económica.

B. *La celebración y la revisión del contrato-Ley.* La fracción III del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo señala que es objeto de huelga el obtener de los patronos la celebración o la revisión del contrato-Ley.

C. *Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-Ley.* En la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo se consigna este objeto de la huelga cuya característica esencial es que se condiciona, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que esta sea de naturaleza colectiva para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable será preciso que efectivamente se haya violado el contrato colectivo de trabajo.

La huelga por cumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación sólo se puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de la huelga. Ello inhibe en alguna medida la defensa patronal cuando el sindicato, de mala fe plantea una huelga de objeto legal pero falso. La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus colectivos

D. *El cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.* En la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se incluye una de las causales de huelga más controvertida. ¿Es razonable que a través de la huelga, se intente lograr el cumplimiento de obligaciones legales?

Nada se opone, en realidad, a que así sea, salvo que se tenga en consideración los antecedentes de la huelga, como un medio de lucha para mejorar las condiciones de trabajo. A ese propósito queremos señalar que las disposiciones legales que sean violadas por el patrón sólo podrán invocarse, para generar la

huelga, las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos.

E. *La huelga por solidaridad.* Si se intentara encontrar una disposición de corte revolucionario en la Ley Federal del Trabajo, sólo podría invocarse la fracción VI del artículo 450 que establece como objeto de huelga: “Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores”. En realidad esta norma autoriza la huelga por solidaridad, eminentemente combativa y antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política. En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso.

4.2 COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES

El derecho a la huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica. En la etapa de mayor conciencia política la huelga se convierte en una conducta activa, dinámica, que expresa no ya la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en una negociación. El derecho de huelga, encuentra sus fundamentos en la norma escrita. Deriva del reconocimiento que hace el Estado de la existencia de ese derecho social:

El derecho de huelga es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo: este planteamiento expresa la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador.

Afirmamos que el derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador, porque la libertad es un elemento integrante de la persona humana, y consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición, emitiendo un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho.

El derecho de huelga es también, y quizá principalmente, un derecho colectivo, consistente en que los sindicatos, a través de su ejercicio, tienen el deber

de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

En los orígenes del derecho del trabajo de la Edad media contemporánea se presentan tres términos en una especie de relación dialéctica: *la coalición, la huelga y la asociación sindical.*

La coalición, que según el artículo 355 de la Ley laboral, es “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”, constituye la base de la huelga y la asociación sindical, el principio sin el cual serían imposibles. Las tres instituciones, elementos constitutivos del derecho colectivo del trabajo, comparten la característica, de ser un derecho de la clase trabajadora.

Entre las tres instituciones, la coalición y la asociación sindical están definidas en nuestras normas laborales como un derecho de los trabajadores y de los patronos, si bien la inclusión de los segundos en las definiciones es una herencia de la supuesta igualdad de todos los hombres y grupos ante la ley. En cambio, este temor hacia el viejo derecho civil desapareció en el problema de la huelga, pues si la legislación la doctrina y la jurisprudencia extranjera, reconocieron a los patronos el *paro (lock-out)*, como un derecho correlativo, la Declaración de los derechos sociales de 1917 le negó la característica de *instrumento de lucha en contra del trabajo* y lo redujo a *un procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje* para resolver las exigencias de naturaleza económica o técnica, cuya insatisfacción podrá determinar la desaparición de la empresa.

En consecuencia, estamos ahora en aptitud de afirmar que en nuestro derecho colectivo del trabajo, la huelga es la institución que expresa con mayor nitidez la idea de que el derecho del trabajo es un principio jurídico de y para la clase trabajadora. La consideramos como una buena conclusión, porque la huelga es, de

verdad la guerra de la clase trabajadora para mejorar las condiciones laborales, en espera de un futuro que, en nuestra década, se ve cada día más lejano

La jerarquía del derecho de huelga. Su fundamento se encuentra en nuestra Constitución política en los artículos 39: “La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo”; y 133: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebración y que se celebren..., serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los Estados”.

No es nuestro propósito estudiar los orígenes y la filosofía de esos preceptos, pero sí diremos que constituyen la entraña de la *idea del Estado de derecho*, de tal suerte que su violación rompería esa idea. La Ley Federal del Trabajo emana material y formalmente de la Constitución, lo primero, porque su misión, de acuerdo con el párrafo introductorio del Artículo 123 de nuestra carta magna, consiste en desenvolver las bases constitucionales del trabajo y realizar la justicia social en la relación trabajo-capital, más aún, el párrafo introductorio ordena que la *Ley del Trabajo no podrá contravenir las bases de la Carta Magna*; y lo segundo, porque el repetido párrafo introductorio encomienda al Congreso de la Unión la expedición de la Ley.

La huelga pertenece a la esencia del derecho del trabajo, porque es la mejor garantía para la creación y aplicación de un derecho laboral que se aproxime a la idea de la justicia social. Por lo tanto, y teniendo a la vista las normas constitucionales afirmamos, que cualquier medida para evitar o limitar su ejercicio violaría la esencia de nuestra Carta Magna. O con otra fórmula: el derecho de huelga es un mandamiento supraestatal, que está colocado encima y fuera del alcance de los poderes estatales, legislativo, ejecutivo y judicial.

4.3 REGULACIÓN DE LA HUELGA

4.3.1. Generalidades

Existen dos procesos para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo en el caso de arbitraje, regulados por la Ley vigente en el título catorce: *Derecho procesal del trabajo*, capítulo quinto: *Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica*, y el título séptimo: *Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica*.

La coalición de trabajadores tiene la facultad de someter el conflicto, motivo de la huelga, a la decisión de la Junta, como se establece en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, según el fondo del conflicto, se recurrirá al procedimiento correspondiente.

4.3.2. Requisitos

Nuestra ley entiende que la huelga es un acto jurídico con fines económicos, en el sentido tradicional del término, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho. Dentro de esta tesis se plantea que el acto jurídico de la huelga requiere, para su existencia, que se produzcan ciertos requisitos que alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales. Su omisión, de acuerdo a la misma tesis, producirá la inexistencia de la huelga. Requisito es, en virtud de lo expuesto, un elemento esencial de la huelga.

El maestro Mario de la Cueva, quien comparte la tesis que reconoce el carácter de acto jurídico tradicional a la huelga, afirma que los requisitos son de tres tipos y en virtud de ello los clasifica de la siguiente forma:

I. *Requisitos de Forma.* La forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal. El doctor de la Cueva sostiene, que no deben confundirse, las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de la huelga. Precisamente en la fracción I del artículo 920 de la Ley laboral, se pone de manifiesto esa opinión cuando se indica que el escrito de emplazamiento deberá contener la formulación de las peticiones y deberá expresar, además, el objeto de la misma.

Para el citado maestro de la Cueva el objeto de la huelga se satisface indicando, simplemente “que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción y agrega: “pero éstas no son las peticiones de los trabajadores; éstas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato colectivo, o las violaciones cometidas por el patrón”.²⁷

II. *Requisitos de Mayoría Obrera.* En dos posiciones la ley señala que la huelga es un derecho de las mayorías, a saber: en los artículos 451-II y 459-I de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 451 de la referida Ley se dispone, en la fracción segunda, que: “para suspender los trabajos se requiere:... II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento”... A su vez en el artículo 459 de la Ley en cuestión se señala que “la huelga es legalmente inexistente si: I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II...”.

Para efectos de resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga no basta demostrar que en algunas épocas anteriores a la fecha del emplazamiento el patrón recibió los servicios de ciertos trabajadores, sino que es preciso acreditar que se encuentran prestando servicio en el momento de dicho emplazamiento.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. *Ob Cit*, Tomo II, p. 800.

Por otra parte, la mayoría de los trabajadores que voten en favor de la huelga debe estar formada por aquellos que presten sus servicios al patrón, sin incluir a los miembros del sindicato emplazante cuando no laboren para el mismo patrón, ya que la Ley Federal del Trabajo dispone que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Sirve de fundamento a lo anterior el criterio sostenido por nuestros más altos tribunales en el país, el cual es aplicable en la especie, y que a la letra establece lo siguiente:

1. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito 2. Época: 9a. Época

Localización

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XVIII, Julio de 2003 Tesis: III.1o.T.73 L Página: 1117 Materia: Laboral Tesis aislada.

Rubro

HUELGA, INCIDENTE DE INEXISTENCIA DE LA. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA PARA DEMOSTRAR QUE FUE LA MINORÍA DE SUS TRABAJADORES LA QUE REALIZÓ LA SUSPENSIÓN DE LABORES.

Texto

Si el patrón emplazado a huelga se opuso a la suspensión de labores efectuada con motivo de la presentación de un pliego de peticiones mediante el incidente de inexistencia previsto en los artículos 451, fracción II y 929 de la Ley Federal del Trabajo, bajo el argumento de que fue la minoría de sus trabajadores quien la realizó, entonces, atento lo establecido en los numerales 459, fracción I, 930 y 931, en relación con el 804 del propio ordenamiento jurídico, corre a su cargo la obligación procesal de acreditar la causal de inexistencia invocada, en razón de que cuenta con más y mejores elementos de prueba que la agrupación sindical emplazante. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Precedentes

Amparo en revisión 144/2002. 12 de marzo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Ramos Salas. Secretaria: María Lozoya González.²⁸

La Ley es clara y terminante respecto de este problema: la mayoría debe de establecerse *a posteriori*, es decir, después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos (art. 451 frac. II de la Ley Federal del Trabajo).

III. *Requisito de fondo*. En el artículo 451 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, se exige, como requisito de fondo, “que la huelga tenga por objeto alguno o algunos que señala el artículo anterior...”, este se refiere al artículo 450 de la misma Ley, en donde se establece los objetos que deberá tener la huelga.

Para el maestro de la Cueva “el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la constitución en estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo por del capital”.²⁹

Si embargo queremos precisar que dentro del contexto del concepto “requisitos”, los de fondo se cumplen sólo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, sin que sea necesario que, en realidad, los hechos que lo fundan sean ciertos. En otras palabras: podrá entenderse cumplido el objeto de la huelga con tal de que se mencione a que objeto se refiere. Los tres requisitos son elementos esenciales del acto jurídico de la huelga. La falta de cualquiera de ellos determinará conforme a esa hipótesis, la inexistencia.

²⁸ http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. *Ob Cit*, Tomo II, p. 808.

Por lo que podemos concluir en que los requisitos de la huelga son:

- ✍ Que tenga un objeto legal
- ✍ Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento
- ✍ Que se presente pliego de peticiones dirigido al patrón:
 - ✍ Por escrito, precisando la petición y el objeto de la huelga, señalando día y hora para la suspensión de las labores o el término de prehuelga
 - ✍ Se presenta por duplicado a la Junta
 - ✍ El aviso de la suspensión debe darse por lo menos con 6 días de anticipación o 10 días si son servicios públicos. El término se cuenta a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

4.3.3. El Procedimiento

Después de haber señalado los requisitos que conforme a la Ley se deben contener en la huelga, trataremos de sintetizar la serie de pasos que deben darse hasta que concluya el movimiento.

Es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento decida la huelga. Expresamente exige este requisito la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose ahí mismo que la determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa de inexistencia, con posterioridad al momento en que estalle el movimiento y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. La misma Ley ordena en su artículo 931 que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, por ser este un acto jurídico exclusivo de los trabajadores sindicalizados, por lo tanto sólo éstos pueden tener participación directa, ni se tomarán en cuenta los votos de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga. En cambio serán considerados

como trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento, tomándose en cuenta su votación para decidir la huelga.

La referida mayoría abarca trabajadores que hayan prestado o presten servicios al patrón y de ningún modo a trabajadores que, aún formando parte del sindicato que emplaza al movimiento de la huelga, no sean trabajadores del patrón afectado, sino de otro diferente.

Decidida la huelga por los trabajadores, como paso siguiente, según el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo debe formularse por escrito un pliego de peticiones dirigido al patrón, en el que se le anuncia que de no acceder a ellas irán los trabajadores a la huelga en un plazo no menor de diez días, tratándose de empresas de servicios públicos ni menos de seis días en los demás casos. El conducto para que llegue al patrón este pliego de peticiones es la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuyo presidente tiene la estricta responsabilidad de hacerlo llegar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

Cuando se trata de celebración, revisión o modificación del contrato colectivo del trabajo, es necesario que los trabajadores acompañan un ejemplar del proyecto de contrato respectivo, para que el patrón decida si lo acepta o no.

Si en el lugar en donde radique la empresa o establecimiento no reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. Estas autoridades harán la notificación y, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Desde el momento del emplazamiento empieza a correr el plazo para que estalle el movimiento y la notificación produce el efecto de constituir al patrón, en depositario de los bienes que forman parte empresa o establecimiento, con las

atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. En la Ley laboral actual se incluye el artículo 924, que dispone:

“ A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: I. asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajo; II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y IV. Los demás créditos fiscales. Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso de las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga”.

Recibido el pliego de peticiones por el patrón, este dará respuesta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, también por conducto de la Junta, indicando si acepta o no la demanda formulada por los trabajadores.

Al respecto el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice: “No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento o huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por

escrito la resolución al promovente”. Durante el periodo de prehuelga, la Ley asigna a la Junta de Conciliación y Arbitraje la función de mediadora para tratar de avenir a las partes, sin que pueda formular declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. La asistencia a la audiencia de conciliación tienen un carácter obligatorio, pues si los obreros no comparecen, no correrá el plazo señalado en el aviso para el estallamiento de la huelga, y si el patrón o sus representantes se niegan a concurrir, el Presidente de la Junta puede hacer uso de los medios de apremio que la Ley laboral señala.

Antes de que se suspendan las labores, en audiencia con las partes, la Junta de Conciliación y Arbitraje, fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar prestando su servicio, para evitar que se suspendan aquellas labores que pudieran perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Si los huelguistas se niegan a prestar tales servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores (artículos 935 y 936 de la Ley laboral).

Si se ha llegado el día y hora señalado para que estalle el movimiento de huelga y no existe un acuerdo entre trabajadores y patronos, el resultado debe ser que se lleve a cabo dicho movimiento y que los trabajadores suspendan sus labores y abandonen las instalaciones de la fuente de trabajo. Estos acostumbran establecer guardias que impidan la entrada de otros trabajadores, que pudieran romper el movimiento, y que son conocidos como “esquiroles”. La Ley del trabajo, en su artículo 443, ordena que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Efectuado el estallamiento de la huelga, y solicitado por la empresa, dentro de las 72 horas siguientes, la declaratoria de inexistencia del movimiento y/o de ilicitud, la Junta que conozca del asunto debe resolver dicha petición conforme a lo dispuesto en el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo. En ambos casos en el procedimiento respectivo se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de la Ley Federal

del Trabajo. Una vez sustanciado el procedimiento, la Junta resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre el estado legal de la huelga el cual respectivamente podrá ser:

a) *Huelga legalmente existente*. Es la que satisface los requisitos del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior sin presumir sobre la imputabilidad del motivo de la huelga.

b) *Huelga legalmente inexistente*. Cuando la huelga se decreta por la minoría de los trabajadores, o éstos no se sujetan a las formalidades a las que nos referimos anteriormente, o el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se considera que no existe el estado de huelga. En este caso la Junta fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo, notificándolo por conducto del representante sindical, de no acatar los trabajadores dicha medida, se dará por terminada la relación de trabajo, salvo justificación, según lo establecido en el artículo 932 de la Ley de referencia. Con esto podemos puntualizar que la huelga inexistente se da cuando:

- ✍ La suspensión no se realiza por la mayoría de los trabajadores
- ✍ No tiene un objeto legal
- ✍ No se cumplieron los requisitos para el pliego de peticiones

c) *Huelga ilícita*. La ilicitud deriva de que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o de que, en caso de guerra, los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (art. 445). Así mismo se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (art. 934). Por lo que la huelga ilícita deberá darse cuando:

- ✍ La mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades

- ✍ En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno

Si la Junta declara que la huelga es ilícita, se dan por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

d) *Huelga lícita*: es aquella huelga que se realizó sin violencia.

e) *Huelga Justificada*: se da cuando sus motivos son imputables al patrón.

f) *Huelga Injustificada*: Se refiere a la huelga que se estalló sin que el patrón diera motivo, por lo tanto se convierte en responsabilidad de los huelguistas.

Como anteriormente señalamos, los trabajadores en huelga tienen la facultad de someter, en cualquier tiempo, el conflicto motivo de la huelga, al arbitraje de la Junta, y según el fondo del conflicto, éste se resolverá por el procedimiento correspondiente. Así la Junta estudiará a fondo el problema y decidirá si el patrón dio causa al movimiento de huelga, de ser así la declarará imputable a éste, por lo que se califica como *huelga justificada*, debiendo asumir las consecuencias de la imputabilidad, teniendo que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

El hecho de tener, los trabajadores en huelga, la facultad de someter en cualquier tiempo el motivo de la huelga a la decisión de la Junta tiene gran trascendencia, ya que éstos podrían hacerlo en una semana, en un mes, en un año o no hacerlo, y entonces se estará privando una fuente de trabajo y de producción perjudicando otros intereses mientras deciden someterse al arbitraje.

4.4 LA TERMINACIÓN

Entendemos por terminación de la huelga *el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto*. De esta definición se infiere que son dos los sistemas que conducen a la terminación de la huelga: el primero es el acuerdo de los trabajadores y de los patronos, que puede ser directo o indirecto o mediante el laudo dictado por el árbitro o árbitros que libremente elijan las partes, y el allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, mientras el segundo es el laudo que dicte la junta al través del procedimiento de trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto, si los trabajadores huelguistas sometieron el conflicto a su decisión.

4.4.1. Formas de terminación

La conciliación no concluye necesariamente con el estallamiento de la huelga, pues es constante que las autoridades del trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje procuren la continuación de las pláticas entre los trabajadores y los patronos hasta lograr un acuerdo que ponga fin al conflicto y a la huelga.

I. *El acuerdo entre los trabajadores y los patronos*: es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos, el período de prehuelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital.

II *El allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores*: se trata de un acto de voluntad unilateralmente, pero, para que produzcan todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado, y a sí mismo satisfaga las peticiones de los trabajadores.

III. *El laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes*: En el origen de esta forma de terminación de la huelga se encuentra un acto bilateral

de la voluntad, mismo que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores como del empresario.

IV. *El laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje*: éste se origina de un acto unilateral de la coalición de trabajadores en huelga, al decidir someter el problema, motivo de la huelga, al arbitraje y resolución de la Junta para que determine sobre la imputabilidad de la huelga.

La huelga es un derecho reconocido a los trabajadores por nuestra Constitución Política, una norma supraestatal, porque proviene de un acto de soberanía del pueblo; de donde se dedujo que carece de eficacia jurídica cualquier procedimiento que pretenda impedir su libre ejercicio o nulificar el que se hubiere realizado. Con esta convicción en armonía con la Constitución, se establece que el arbitraje de un conflicto afectado por una huelga, sólo puede llevarse al cabo a solicitud de los trabajadores a través de su sindicato ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por convenios entre las partes en conflicto, en los que designe la Junta.

4.4.2. Efectos jurídicos

Cuando se produce la declaración de inexistencia puede hablarse de un conato frustrado o fracasado de huelga, cuyas consecuencias fueron analizadas anteriormente. Por lo tanto, las formas de terminación de la huelga por los motivos contenidos en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, presupone una huelga legalmente existente.

I. *El levantamiento de la suspensión de los efectos de las relaciones jurídicas y la reanudación de los efectos*: si la huelga, en los términos del artículo 447 de la Ley de la materia: “es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure”, la terminación provoca la hipótesis planteada en

el precepto, esto es, la huelga deja de durar, por consiguiente, debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, es decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrón.

II. *Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que pone fin al conflicto:* tomamos como ejemplos la huelga por incumplimiento de los contratos colectivos de trabajo y la que persiguió como objetivo la fijación de nuevas condiciones de prestaciones de los servicios. En las dos hipótesis, el empresario deberá cumplir las cláusulas violadas o aplicar las nuevas condiciones de trabajo.

III. *El problema de los salarios caídos durante la huelga:* la solución es compleja, por lo que debe analizarse en función de las causas de terminación previstas en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo:

- ✍ Si las partes llegan a un convenio, en él deben determinar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrón a los trabajadores.
- ✍ La segunda causal, allanamiento del patrono a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento, resuelta en el precepto en cita, lo obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos.
- ✍ Las fracciones terceras y cuarta corren la misma suerte, ya que tanto el árbitro designado por las partes, en cuanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a respetar lo dispuesto en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, respecto que deberá satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

De lo anterior hacemos una distinción: es posible que los trabajadores obtengan un triunfo parcial, porque sus demandas se mostraron exageradas; creemos que nos hallamos ante un caso de arbitrio judicial, en el que tendrán aplicación de idea de la equidad; el árbitro o las Juntas en cuya hipótesis podrá

hacerse una condena total, o que, por lo contrario, el laudo se coloque en un justo medio, que podría servir para la fijación de un porcentaje proporcional. Finalmente, y en aplicación del mismo artículo 937 antes mencionado, a *contrario sensu*, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habrá condena al pago de salarios caídos.

4.4.3. La no aceptación del Laudo que pone fin a la huelga

Las soluciones anteriormente apuntadas aparecen sencillas si la terminación es el resultado de un convenio o allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores. Los laudos pueden originar situaciones conflictivas, cuando se trate de una no aceptación de éstos.

El problema de la no aceptación del laudo que pone fin al procedimiento de huelga, se puede presentar por ambas partes, es decir, por un lado, podrán no aceptar el laudo los trabajadores en huelga y por el otro lado el patrón; en el primer supuesto, si una vez dictado dicho laudo, los trabajadores se negaren a aceptarlo y reanudar sus labores en los términos estipulados, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 948 de la Ley laboral. En el segundo caso, en que el patrón no cumpla el laudo, la situación se torna más compleja y se procederá conforme a lo establecido en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo y demás relativos y aplicables.

Ahora bien, cuando el patrón se niega a cumplir el laudo, en el término de setenta y dos horas en que surta efectos su notificación, se está en la inteligencia de que este laudo ha declarado la huelga imputable al patrón o justificada, con las consecuencias que esto conlleva y se procederá conforme a lo siguiente:

El sindicato le podrá fijar responsabilidad al patrón por el no cumplimiento del laudo, ante la Junta, la cual dará por terminada la relación de trabajo y condenará al patrón a indemnizar a los trabajadores en conflicto, con el importe de tres meses de

salario más veinte días de salario por cada año cumplido de servicio prestado, en el caso de que la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado y si fuere por tiempo determinado menor de uno año, por la cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados y si fuere por tiempo mayor de un año, en una cantidad igual al importe de seis meses por el primer año y de veinte días por cada año de siguiente de servicios prestados, esto conforme a lo establecido en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Además, sin perjuicio de lo antedicho, se condenará al patrón al pago de los salarios que dejaron de percibir los trabajadores en huelga, desde la suspensión de labores en la empresa, hasta que se paguen las respectivas indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y demás prestaciones devengadas durante el tiempo en que duró la relación de trabajo.

Una vez fincada la responsabilidad, el sindicato solicitará al presidente de la Junta que conoce del asunto, la ejecución de las indemnizaciones correspondientes, a cuyo fin dictará las medidas necesarias para la ejecución; el representante sindical solicitará a dicha Junta se inicie el incidente de liquidación, para determinar el monto para cada trabajador sindicalizado en conflicto y la totalidad de éstas, conforme a lo que establece el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo; una vez determinado lo anterior, procederá el presidente de la Junta, a petición de parte, al dictar el auto de requerimiento y embargo por la cantidad del total de las liquidaciones correspondientes.

La Junta, a través del actuario, requerirá del pago de las liquidaciones correspondientes al patrón y si no se efectúa el mismo se procederá al embargo que garantice la cobertura de las cantidades por la que se despacho la ejecución, observándose, para tal efecto, las normas establecidas en el título quince, segunda sección de la Ley Federal del Trabajo, con especial aplicación del artículo 964 de la misma Ley, respecto del embargo que recae en una empresa o establecimiento.

Una vez trabado el embargo, el presidente de la Junta que conoce del conflicto, designará un perito que procederá al avalúo de los bienes embargados, lo que servirá de base para el remate de los bienes, procediéndose conforme a lo establecido en el artículo 969 de la Ley Federal del Trabajo; posteriormente se llevará a cabo el remate de los bienes con acuerdo a las normas determinadas en el artículo 971 de la citada Ley.

Respecto de la prelación de créditos, los de los trabajadores tienen preferencia de crédito sobre cualquier otro acreedor del patrón; en el caso de que resultasen insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.

En estos supuestos, los sindicatos no tienen ninguna obligación de acoger a los trabajadores de confianza para hacerlos participes, junto con los trabajadores sindicalizados, al momento de la liquidación, o que el patrón, bajo su buena voluntad, pudiese, a discreción, indemnizar a los empleados de confianza, aunque ésta última apreciación resulta errónea, porque el patrón no puede disponer de los bienes para hacer efectivos los derechos de éstos trabajadores, y si al rematarlos el sindicato y éste queda sin bienes, tendrá argumentos válidos para no indemnizar a los trabajadores de confianza.

CAPITULO V

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

5.1 GENERALIDADES

La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la *Declaración de derechos sociales*, pero su aceptación en la Ley del trabajo no viola las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del Artículo 123 de nuestra Constitución Política, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivadas de la naturaleza de sus funciones. Ésta consideración explica que se trata de una categoría de excepción, que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones.

Después de múltiples controversias que se originaron en los contratos colectivos de trabajo y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Ley vigente atiende a la función y hace a un lado la denominación del puesto o la categoría. Los trabajadores de confianza se dividen en dos grupos:

- ✍ los que tienen una función general en la empresa o en el establecimiento
- ✍ los que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón.

Los trabajadores de confianza son trabajadores que constituyen uno de los trabajos especiales que se contemplan en el título sexto de la Ley. Así se desprende de los artículos noveno y 182 al 186 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto, y de conformidad con el artículo 181 de la misma Ley, se rigen por sus disposiciones especiales y por las generales de la Ley en cuanto no contraríen a aquellas.

5.1.1. Concepto

Para Guillermo Cabanellas:

“Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen. Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir. Según la Ley Federal del Trabajo y fundándose en las diversas funciones de los empleados de esta categoría, pertenecen a los siguientes grupos: dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores y dedicados a trabajos personales del patrono dentro de la empresa. Suelen agregarse también los administradores, los que manejan fondos y los encargados de mantener el orden”.³⁰

Haciendo un análisis de la definición que anteriormente citamos, podemos concretar lo siguiente:

- ✍ Son trabajadores.
- ✍ Se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan y por la honradez con que las realizan.
- ✍ Cuentan con fe y apoyo especiales del patrón.

³⁰ CABANELLAS, Guillermo. *Derecho Normativo Laboral, Tomo I*. Buenos Aires, Omeba. 1966. p. 358.

No estamos totalmente de acuerdo con la definición que plantea Guillermo Cabanellas ya que la honradez es una presunción que toda persona tiene a su favor, por lo tanto si algún trabajador lleva a cabo sus funciones con negligencia puede ser despedido sin responsabilidad para el patrón. La fe y apoyo especiales que el patrón les otorga, no puede servir de base para calificar a los trabajadores. Equivale a afirmar que el patrón sólo confía en este tipo de trabajadores y desconfía del resto o que a los demás no les tiene la misma fe ni les brinda el mismo apoyo, situación que, en caso de ser cierta sería imputable sólo al patrón.

En nuestro derecho laboral no se plantea la distinción entre obrero y empleado o trabajador de base y trabajador de confianza. La esencia del artículo 123 constitucional estima que sus postulados deben proteger a todo prestador de servicios sin que sea factible establecer categorías entre ellos.

Ahora bien, la Ley Federal de Trabajo en su artículo noveno define al trabajador de confianza de la siguiente manera:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Estos trabajadores son los que tienen injerencia en la dirección y vigilancia de una negociación, y que, en cierto modo, sustituyen al patrón, en algunas de las funciones propias de éste. En otros términos la categoría de trabajador de confianza, es en razón de la naturaleza de las funciones que desempeña y no de la designación que se le dé al puesto. Por lo que en concepto de este artículo las funciones de confianza son:

- ✍ Dirección.- acto de dirigir: acto de conducir y motivar grupos humanos hacia el logro de objetivos y resultados, con determinados recursos. / Proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros de la organización relacionadas con las tareas.
- ✍ Inspección.- acción de inspeccionar: controlar y efectuar auditorias del funcionamiento de los sistemas. / Examen, revista o reconocimiento minucioso. / Actividades como medir, examinar, ensayar o comparar una o más características de un producto o servicio, y comparar los resultados con los requisitos especificados, con el fin de determinar la conformidad con respecto a cada una de esas características.
- ✍ Vigilancia.- acción de vigilar: cuidado, celo y diligencia que se pone o ha de ponerse en las cosas y asuntos de la propia incumbencia.
- ✍ Fiscalización.- es un examen sistemático y funcionalmente independiente para determinar si las actividades y sus resultados cumplen con los objetivos previstos.
- ✍ y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

5.1.2. Función

El artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo menciona que:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen

con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Del artículo anterior puede decirse que contiene al mismo tiempo una excelente y mala disposición. Lo primero se refleja en el párrafo preliminar. Lo segundo resulta de esa condición terriblemente confusa, a propósito del “*carácter general*” que se constituye en elemento esencial del trabajo de confianza. El primer párrafo del artículo encierra una verdad incontrovertible: la naturaleza de una determinada institución jurídica depende de su estructura y no del nombre que se le dé. Este principio, no expresado antes en el Derecho Laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privarles, indebidamente, el derecho a la estabilidad en el empleo. La segunda parte, en cambio, ha producido un mar de dudas respecto del requisito de generalidad.

¿Qué debe entenderse por “*funciones de carácter general*”? Para los señores diputados, de acuerdo al dictamen que acompañó a la ley: “..hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o de fiscalización... estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto el término “*funciones de carácter general*”, resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta, fuese u trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de la categoría inferior o más simples serán trabajadores de base o de planta”.³¹

Mario de la Cueva, a este propósito explica que la expresión “cuando tuvieran carácter general” tiene por objeto restringir las posibilidades de designar trabajadores

³¹ DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, México, 2004, pág.422

de confianza pues la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines legales.

Euquerio Guerrero dice que:

“La ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener carácter general pues se manifestó que con ello se introduce elemento de duda y conflicto. En nuestro concepto – agrega el autor – el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente alguna de tales funciones”.³²

Castoreña, en una versión de originalidad sostiene que el trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización.

Trueba Urbina afirma que las funciones de confianza comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma, específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza.

En realidad la conclusión a que se llega es que el concepto legal no arroja mayores luces. En todo caso debió de precisarse que las funciones de confianza han de relacionarse con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.

La última parte del artículo noveno de la citada ley expresa también que son de confianza los trabajadores que realicen trabajos personales del patrón dentro de

³² Idem

la empresa o establecimiento, esto es, aquellas actividades que el patrón podría realizar personalmente pero que en ocasiones por necesidad y en otras por comodidad, delega en otras personas.

5.1.3. Diferencias con los sindicalizados

Para poder establecer la diferencia entre ambos, es necesario dar una explicación breve de lo que son los trabajadores sindicalizados.

Comencemos por las características que contiene un sindicato:

- ✍ Es una unión libre
- ✍ Reúne a personas vinculadas entre si por lazos profesionales.
- ✍ Es institucional
- ✍ Es permanente
- ✍ Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejoría de sus condiciones económicas y sociales.
- ✍ Intenta, especialmente, mejorar el trabajo de sus miembros.
- ✍ Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

De lo anterior, se desprende que un trabajador sindicalizado es una asociación constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, es decir, es aquel que se constituye libremente para la defensa de sus intereses.

Por lo que se pueden señalar las siguientes limitaciones legales para el trabajador de confianza, esto es, las limitaciones que presentan éstos ante los sindicalizados:

- ✍ No tienen derecho a la estabilidad en el empleo.
- ✍ Cuando son, además, representantes del patrón, no participan en las utilidades.

- ✍ Si se trata de empleados de confianza que no representen al patrón, participarán limitadamente en las utilidades, ya que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador que no sea de confianza de más alto salario de la empresa, se considerará este salario aumento en un veinte por ciento, como salario máximo.
- ✍ No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.
- ✍ No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley.
- ✍ Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento.
- ✍ El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión.
- ✍ Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores no tendrán derecho al cobro de salarios caídos, salvo que éstos le sean otorgados graciosamente por el patrón, o que sea a cargo de éste la responsabilidad del conflicto.

5.2 SITUACIÓN JURÍDICA

Consideramos que la situación jurídica de los trabajadores de confianza ante el derecho laboral establece la diferencia con los demás trabajadores; esta situación jurídica puede plantearse desde dos perspectivas diferentes: primero ante el derecho individual y, segundo ante el derecho colectivo del trabajo; por lo que habremos de analizarlas en forma separada para su mejor comprensión.

5.2.1. Ante el derecho individual del trabajo

Como anteriormente señalamos, el trabajador de confianza sólo se distingue de los demás trabajadores por las funciones que desempeña y no así por una designación propia de ser o no de confianza, por lo tanto, el trabajador de confianza goza de todas las garantías en su trabajo que la Constitución les confiere a los demás trabajadores, ahora bien, al respecto el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas 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”. Este artículo permite la aplicación del artículo 57 de la misma Ley a favor de los trabajadores de confianza y los faculta para reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la revisión de su salario cuando no sea remunerador.

La declaración del artículo antes citado tiende a revelar la tesis de que las condiciones de trabajo deben partir de los mínimos legales, en un ascenso que corresponda a la naturaleza e importancia del trabajo que prestan, y además, han de ser iguales a las que rijan para los trabajos en la empresa, por los menos, previsión que servirá, principalmente, para evitar que por efecto de la contratación colectiva, sus condiciones de trabajo pudieran ser inferiores a las de los demás trabajadores.

El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo contiene una de las consecuencias para este tipo de prestadores de servicios, al considerar como causal especial de rescisión, la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, estableciendo que: “El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de la pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47”. La Ley en vigor ha mejorado ligeramente la condición rescisoria de estos trabajadores, ya que el motivo razonable deberá ser probado por el patrón. Si no lo prueba o éste no existe, el trabajador puede ejercitar las acciones que proceden en el despido injustificado.

Ahora bien, no es posible una numeración de los *motivos razonables para la pérdida de la confianza*, menos aún una definición, por lo que será la Junta de Conciliación y Arbitraje, como tribunal de equidad, la que resolverá después de considerar las circunstancias de cada caso.

Cuando un trabajador de base sea designado para desempeñar un puesto de confianza y, posteriormente se le prive de él, volviendo a su puesto de base anterior, como lo establece el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, debe de invocarse el motivo de tal cambio, de lo contrario es procedente la acción intentada por éste para que se le pague la indemnización establecida en el contrato para el caso de separación injustificada.

De lo anterior la Suprema Corte, en jurisprudencia constante, ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta, como anteriormente señalamos, que el patrón diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza. Consecuentemente, si un trabajador de base en una empresa es nombrado para el desempeño de un puesto de confianza y, posteriormente, sin invocar causa justificada alguna, aquélla le priva de él y, por tanto vuelve a su antiguo puesto de base, debe estimarse procedente la reclamación del citado trabajador para que se le pague la indemnización establecida en el contrato de trabajo relativo a dicho puesto de confianza para el caso de que sea separado sin motivo, porque, evidentemente, se trata de dos contratos de trabajo distintos relativos a dos puestos diferentes, el de base y el de confianza y si el contrato relacionado con este último se dio por terminado sin causa alguna, la procedencia del pago de la indemnización correspondiente a dicha separación injustificada está comprobada. Esto lo podemos observar en el siguiente criterio sostenido por los tribunales del país que establece:

1. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito 2. Época: 9a. Época

Localización

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente:
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XXII,

Noviembre de 2005 Tesis: VII.2o.A.T. J/5 Página: 803 Materia: Laboral Jurisprudencia.

Rubro

TRABAJADORES DE CONFIANZA. PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, NO SON APLICABLES LAS REGLAS PREVISTAS POR LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY LABORAL (INTERPRETACIÓN DEL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

Texto

Del primer párrafo del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que tratándose de la relación laboral entre el patrón y un trabajador de confianza, el legislador estableció, en favor del primero de ellos, la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo respectivo, sin responsabilidad de su parte, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza del trabajador, aun cuando sea distinto de las causas justificadas de rescisión previstas por el artículo 47 de la ley laboral. La disposición referida encuentra su justificación en la naturaleza de las funciones desempeñadas por los trabajadores de confianza, como son, principalmente, la dirección, vigilancia y administración, las cuales implican una estrecha relación entre el obrero y el patrón, de modo que siendo la confianza el elemento primordial de operación entre el patrón y el obrero quien, incluso, en términos del artículo 11 del ordenamiento legal citado es considerado como representante de aquél, obligándolo en sus relaciones con los demás trabajadores, el legislador consideró conveniente establecer una causa distinta de las señaladas por el artículo 47 de la ley laboral para rescindir el contrato de trabajo, consistente en la pérdida de la confianza. Consecuentemente, debido a que esta causal es de naturaleza diversa a las establecidas por el artículo 47 referido, debe concluirse que las reglas y obligaciones previstas en este último precepto, específicamente la relativa a la entrega por escrito al trabajador del aviso rescisorio y la sanción correspondiente en caso de incumplimiento, no operan tratándose de la rescisión por pérdida de la confianza, ya que de haber sido esa la

finalidad del legislador la hubiera asentado expresamente, sin embargo, el mencionado artículo 185 no contiene disposición en ese sentido. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 702/2002. Instituto Veracruzano de Educación Superior, S.C. 10 de octubre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretario: Alejandro Quijano Álvarez. Amparo directo 700/2003. Julián Pozos Triano. 13 de noviembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: José Arturo Ramírez Hernández. Amparo directo 101/2004. Víctor Hugo Rodríguez Pérez. 25 de marzo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: Pablo Pardo Castañeda. Amparo directo 271/2004. Scotiabank Inverlat, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Scotiabank Inverlat. 27 de mayo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: José Arturo Ramírez Hernández. Amparo directo 352/2005. Julio Enrique Platas Blanco. 16 de junio de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretaria: Ana María Avendaño Reyes. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII, enero de 1994, página 190, tesis I.6o.T.557 L, de rubro: "CONFIANZA. PRUEBA DE LA PÉRDIDA DE LA."³³

5.2.2. Ante el derecho colectivo del trabajo

Proponemos analizar este problema desde dos ángulos: primeramente, la aplicación del derecho colectivo a estos trabajadores, considerados en sí mismos, y en segundo término, la posición que guardan con los demás trabajadores en las relaciones colectivas de éstos.

³³ http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp

Los principios e instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, como lo son: la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación colectivas y el derecho de huelga, se aplican invariablemente a estos trabajadores. La razón, que recogemos, es una transposición de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia a propósito de la rescisión de las relaciones de trabajo: si en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, no se dan ninguna distinción entre los trabajadores ordinarios y los de confianza, tampoco se encuentran en las fracciones XVI y XVII del mismo precepto, por lo tanto, toda limitación, rompería el orden jerárquico de las normas y destruiría el principio de la Carta Magna.

En el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo se establecen tres prohibiciones a los trabajadores de confianza a saber:

- a) No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero podrán integrar sus propios sindicatos, práctica que no se realiza en nuestra situación laboral, de donde nace la conclusión de que el trabajador de planta que es promovido a un puesto de confianza debe separarse del sindicato o quedar suspendido en los derechos sindicales por lo menos;
- b) No son tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en la huelga de los demás trabajadores;
- c) No pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integran en forma paritaria, esto es, con representantes del trabajo y del capital.

Consideramos que no tomar en cuenta los votos de los empleados de confianza para decidir la huelga, hace de esta disposición contraria al artículo cuarto constitucional, ya que los contratos de éstos también están suspendidos por el paro

de labores y si la huelga es declarada inexistente o no imputable al patrón, éste no tiene obligación legal de pagar salarios caídos a dichos trabajadores; tesis que es sostenida en el memorándum de la CONCAMIN de 31 de marzo de 1969, página 130: “Los trabajadores de confianza tienen derecho a contar, puesto que la huelga les impide el ganarse la vida con su trabajo”.

La comisión legisladora se decidió por la opinión del trabajo, justificó dichas disposiciones en un párrafo de la *Exposición de motivos* del artículo en comento:

“El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrían formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales o afiliarse a otros ya establecidos. Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrán formar parte de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras”.

La determinación de las relaciones entre los trabajadores de confianza y el contrato colectivo general de la empresa, se establece en el artículo 184 de la Ley que rige a la materia, como se comento en el capítulo correspondiente al contrato colectivo, en donde se establece que las estipulaciones del contrato colectivo se extenderán a todos los trabajadores de la empresa, salvo que exista disposición en contrario, excepción que debe hacerse en el mismo contrato colectivo, por lo cual, si no se consigna en él, los trabajadores de confianza tendrán derecho a todos los beneficios que contengan.

La Ley laboral, para garantizar el derecho de los demás trabajadores, limita a los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades: cuando el salario del trabajador de confianza sea superior al que obtiene el trabajador de base de la categoría más alta, este último salario, incrementado en un 20%, será el tope para efectos de cálculo, además, no participarán en dichas utilidades los directores, administradores y gerentes generales de la empresa, conforme a o establecido en el artículo 127, fracciones I y II de la citada Ley.

5.3 LOS EFECTOS JURÍDICOS QUE CAUSA LA FORMA DE TERMINACIÓN DE LA HUELGA A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Como hemos analizado, los trabajadores de confianza no pueden formar parte del sindicato de los demás trabajadores, por lo tanto quedan desprotegidos del amparo de éste, además no podrán disfrutar de los beneficios del contrato colectivo, cuando exista cláusula expresa al respecto en el mismo contrato.

Por lo anterior, cuando se presenta un conflicto de huelga, entre el sindicato de los demás trabajadores y el patrón, el trabajador de confianza está al margen de la situación jurídica y no puede intervenir, ya que éste no forma parte del conflicto de huelga del que se trata, por lo que deberá estar a la suerte de la solución del conflicto. La situación jurídica del empleado de confianza ante tales controversias se presenta atendiendo al supuesto con el que se ponga fin a la huelga, a saber:

I.- Cuando el conflicto de huelga termina con el *acuerdo entre las partes*, el trabajador de confianza reanudará sus labores normalmente, al cual se le reconocerá sus antigüedad y prestaciones que ha devengado; respecto de los salarios que dejó de percibir, como apuntamos en el capítulo respectivo, se convendrá en el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrón a los trabajadores en huelga, no así a los de confianza, a menos de que el sindicato o el patrón los acojan en dicho acuerdo o

los mismos ejerciten su derecho al pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo en que duró la huelga, mediante juicio ordinario.

II.- En el *allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores*, se reanudarán los trabajos, los trabajadores de confianza se incorporarán a sus labores normales y además de ser reconocida su antigüedad y prestaciones, les serán cubiertos los salarios correspondientes al tiempo en que duró la huelga.

III.- Cuando la huelga termine por *laudo*, ya sea *de la persona o comisión* que elijan libremente las partes o, *de la Junta de Conciliación y Arbitraje*, el trabajador de confianza tendrá derecho al pago de los salarios que dejó de percibir durante el tiempo en que duró la huelga y a que se le reconozca su antigüedad y sus prestaciones devengadas por la misma, siempre y cuando la huelga sea imputable al patrón o justificada, en caso contrario el patrón no tiene ninguna obligación de pagarle dichas prestaciones ni reconocérselas.

5.3.1. Los efectos que causa la no aceptación del laudo que pone fin a la huelga a los derechos de los trabajadores de confianza

Como anteriormente señalamos, de las soluciones apuntadas, los Laudos, cuando se trata de la no aceptación, pueden motivar situaciones conflictivas que se encuentran previstas en la facción XXI, apartado "A" del artículo 123 en nuestra Constitución Política.

Al presentarse este problema, el trabajador de confianza deberá estar a la suerte de lo que decidan las partes en controversia respecto de la aceptación del laudo, ya que no puede intervenir directamente por no formar parte del conflicto de huelga.

Cuando la negativa de la aceptación del Laudo se presenta por parte de los trabajadores en huelga, el trabajador de confianza podrá reanudar sus labores una vez que aquellos hallan levantado el estado de huelga.

En el supuesto en que el patrón se niegue a aceptar el Laudo, la situación para los trabajadores de confianza se torna más difícil, ya que el sindicato podrá dar por terminado el contrato colectivo al patrón, fijándole la responsabilidad y consecuentemente tendrá que pagar las liquidaciones que por Ley les corresponden a los trabajadores agremiados, para garantizar dicho pago, podrá embargar los bienes de la empresa, por lo tanto, no es obligación del sindicato considerar al trabajador de confianza para los efectos de la liquidación en los mismos términos que para los demás trabajadores; bajo esta circunstancia, a criterio del patrón podrá indemnizar a discreción a los empleados de confianza dependiendo, también, de que quede con bienes suficientes que no hallan sido embargados para respaldar dichas liquidaciones.

Como podemos observar, en ambos casos, el trabajador de confianza estará sujeto a la determinación de que, por buena voluntad, fuera acogido por alguna de las partes para su liquidación, ya que de lo contrario, tendrá que hacer valer su derecho, si así lo desean, mediante un juicio por la vía ordinaria, con las consecuencias que ello acarrea, con el argumento legal de que por ser imputable al patrón el cierre de la empresa, le impide reanudar su trabajo y percibir un salario, por lo que el patrón estará violando, en su perjuicio, la garantía al trabajo consignada en el artículo 5º de nuestra Carta Magna y del artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador de confianza una vez que interponga su demanda, podrá solicitar a la Junta se practique un embargo precautorio sobre los bienes del patrón no embargados por el sindicato y en el caso de que no quedaran más, sobre los ya embargados por éste, si es que no han sido rematados. Una vez decretado dicho embargo, se suspenderá el acto del remate de los bienes embargados por el sindicato, en tanto no se resuelva sobre la situación jurídica del derecho de

liquidación del trabajador de confianza, lo que conlleva a varios riesgos e inconveniencias para los trabajadores, a saber: si los bienes que se pretendan embargar ya han sido rematados por el sindicato y no quedan más, carecerá el empleado de confianza de bienes, propiedad del patrón, para ejecutar el embargo y garantizar sus derechos; para el caso en que deba suspenderse el remate de los bienes reembargados, los trabajadores, tanto sindicalizados como de confianza que hallan ejercitado primero sus derechos, deberán de esperar todo el tiempo necesaria para que se determinen los derechos de liquidación de todos y cada uno de los trabajadores de confianza que los hagan valer, por consecuencia se faltarán al principio jurídico de que *la justicia debe ser pronta y expedita*; por último, tomando en cuenta las diferencias de salarios de los trabajadores de confianza con los de los sindicalizados, si al momento del pago de la indemnizaciones, éstas se deben hacer a prorrata, el trabajador sindicalizado verá menguada su parte proporcional que le pudiera corresponder, por tener los trabajadores de confianza y los trabajadores sindicalizados la misma prelación.

Por lo anterior, el presente trabajo tiende a que a la Ley Federal del Trabajo se le agregue un artículo bis al 947, o en su caso, una fracción quinta al mismo artículo, para los efectos de que la misma tutele y proteja los derechos de los trabajadores de confianza en igualdad con los de los demás trabajadores en el supuesto en cuestión; al artículo mencionado regula el supuesto en el que el patrón se negase a someter el conflicto al arbitraje de la Junta o se negara a acatar un laudo, pero no prevé la situación jurídica del empleado de confianza cuando el conflicto del que se trate se derive de una huelga.

Se propone que los trabajadores de confianza puedan ejercitar sus derechos indemnizatorios y en sus caso salarios caídos, precisamente antes de que se saquen a remate los bienes embargados de la empresa, para que en el momento procesal en el que el sindicato, representante de los obreros en huelga, establezca la liquidación que les corresponda a sus agremiados, los empleados de confianza sean tomados en cuenta con éstos, sin necesidad de ejercer sus derechos mediante un

juicio ordinario, sino mediante incidente de reconocimiento de derechos, con intervención del sindicato y del patrón, para cumplir con la garantía de audiencia.

Efectivamente, en nuestro derecho laboral vigente no existe precepto legal que establezca que los empleados de confianza puedan, mediante comparecencia de reconocimiento de derechos ante la autoridad laboral, tener reconocidos sus derechos. Tampoco existe fundamento legal para que estos empleados demanden al patrón, por motivos de la huelga que estalló el sindicato, su indemnización inmediata o que se les tome en cuenta en el momento del pago de las indemnizaciones que les corresponde a los trabajadores sindicalizados.

Consecuentemente el legislador debe abocarse al presente problema y hacer una modificación o adición al artículo antes mencionado de la Ley Federal del Trabajo, para que contemple y legisle sobre los derechos de los trabajadores de confianza y los proteja, bajo el amparo de la Ley, ya que éstos también forman parte de la fuente de trabajo y cooperan en la existencia de la misma.

Es menester señalar que la protección que la Ley Federal del Trabajo debe darle a los empleados de confianza, en el supuesto que analizamos, tendrá que contemplar y en su caso excluir a aquellos trabajadores que son representantes del patrón, como son los directores, administradores y gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, todos de carácter general; lo anterior, para salvaguardar los derechos de los demás trabajadores y que no se vean en desventaja por la diferencia en el monto de las prestaciones percibidas por aquellos, como se contempla en el caso del reparto de utilidades de la empresa, en el que funcionarios antes mencionados quedan excluidos; esta sería la esencia jurídica para que el legislador se aboque a proteger al resto de los empleados de confianza, dentro de los cuales se encuentran tesoreros, cajeros, secretarías, supervisores, mensajeros, entre otros, sin menoscabo de los derechos de los trabajadores sindicalizados.

Por todas estas ideas, consideraciones y conceptos jurídicos que se han analizado en el presente trabajo, sugerimos que a la Ley Federal del Trabajo deberá agregársele un artículo bis al 947 que establezca:

Artículo 947-bis. Si la negativa del patrón, a que se refiere el artículo anterior, se presenta en un conflicto de huelga y al hacer valer el sindicato los derechos referidos, se cerrara la fuente de trabajo, los trabajadores de confianza mediante incidente de reconocimiento de derechos en que se oirá a las partes, y en el que se acreditarán fehacientemente que eran empleados del patrón hasta el momento del estallamiento de la huelga, su antigüedad y el salario percibido, haciendo valer sus derechos indemnizatorios en los términos a que se refieren las fracciones II, III y IV del artículo anterior, antes de que se convoque a postores para el remate de los bienes del patrón por el sindicato, para que sean considerados en las liquidaciones con los demás trabajadores.

Quedan exceptuados los directores, administradores y gerentes generales de la empresa, los demás trabajadores de confianza, tendrán la limitante de que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo.

El anterior precepto legal tiende a proteger a aquél empleado de confianza que labore al servicio del patrón; pero también protege al trabajador sindicalizado para que los derechos de éstos no se vean en detrimento por el empleado de confianza, por la diferencia de salarios existentes entre los mismos.

CONCLUSIONES

I.- La historia del derecho laboral es sin duda, la historia de la humanidad. El hombre ha sido explotado por el hombre en forma inmisericorde, éste a su vez ha tenido que librarse de dicha explotación y a base de una lucha incesante y en constante liberación a través de la historia ha logrado mejorar sus desventajas con el capital.

II.- En su incesante lucha a través de la historia, la clase trabajadora, ha tratado de regular el derecho del trabajo pero es hasta la Constitución de 1917 en donde se sientan las bases de nuestro derecho laboral y en donde quedan reconocidos como figuras jurídicas el sindicato y el derecho de huelga, después de varios intentos de legislaciones locales sobre el trabajo, en 1931 se legisla la primer Ley Federal del Trabajo, en la cual, además, se establece la figura del empleado de confianza; dicha Ley pasó por varias reformas hasta llegar hasta 1970 cuando se legisló nuestra nueva Ley Federal del Trabajo.

III.- A través del sindicato los trabajadores buscan unificar sus fuerzas para defender sus intereses frente a la clase patronal. De igual forma los empleados de confianza también tiene el derecho de formar sus sindicatos, no así, de formar parte del sindicato de los demás trabajadores; los sindicatos de trabajadores de confianza, en la práctica de nuestro derecho laboral es poco probable su formación. Ésta figura jurídica es representativa de la clase obrera, ya que la patronal busca otros medios de agrupación para defender sus intereses.

IV.- El sindicato es un medio de lucha de la clase obrera por una existencia digna de ser vivida por los hombres, ya que su principal objetivo es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses y derechos, de no ser así, si alguna agrupación no tuviese estos fines, no se podría considerar como sindicato.

V.- El contrato colectivo surge de la necesidad de establecer las condiciones de trabajo que rijan para todos los trabajadores afiliados a un mismo sindicato dentro de una empresa, siendo una de sus principales objetivos es el equilibrio y justicia social.

VI.- Por medio de contrato colectivo, el sindicato logra el reconocimiento de su personalidad por parte del patrón, y logra la mejoría de las condiciones de trabajo para sus agremiados, pudiendo establecerse en él la exclusión de los que no forman parte de sindicato para ser incluidos en dichas mejoras.

VII.- La huelga es un medio de presión en contra del patrón para obtener un propósito colectivo mediante la suspensión colectiva de labores, lo que conlleva consecuencias jurídicas, tanto para los trabajadores sindicalizados como para los demás.

VIII.- Los trabajadores de confianza sólo se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan, y no así, por una designación propia, éstos trabajadores tienen injerencia en la dirección y vigilancia de la empresa o establecimiento de que se trate, por lo tanto, la esencia del artículo 123 de nuestra Constitución estima que sus postulados deben proteger a todo prestador de servicio sin que sea factible establecer categorías entre ellos.

IX.- Los trabajadores de confianza están limitados a:

- a. Formar parte del sindicato de los demás trabajadores, pero pueden formar el suyo, situación que en la práctica de nuestro derecho laboral no es muy factible;
- b. No son tomados en consideración en los recuentos para decidir la huelga, lo que consideramos contrario al artículo cuarto de nuestra constitución, ya que los contratos de éstos trabajadores también se ven perjudicados por la huelga;
- c. No pueden ser representantes de los trabajadores, por lo tanto el sindicato tampoco los representa.

X.- Cuando se presenta un conflicto de huelga, los trabajadores de confianza ven perjudicados sus intereses y por no formar parte del conflicto, no pueden participar directamente en él, por lo que deben estar a la suerte de su solución; el problema se torna más difícil cuando el patrón se niega a someter el conflicto al arbitraje o no acata el laudo de la Junta, por lo que el trabajador de confianza deberá hacer valer sus derechos mediante juicio por vía ordinaria, y en caso de que por tal negativa se produzca el cierre de la fuente de trabajo, perjudica los intereses tanto de los trabajadores de confianza como de los demás trabajadores.

XI.- El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se prevé la situación en que el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o acatar un laudo emitido por la Junta, pero no contempla la situación jurídica del trabajador de confianza en el supuesto en que dicho supuesto se suscitara en un conflicto de huelga, por lo tanto, consideramos que existe una laguna en el precepto legal antes mencionado y por consiguiente en la Ley Federal del Trabajo.

XII.- Proponemos se adicione un artículo bis al ya existente artículo 947 a la Ley Federal del Trabajo, mismo que tiene por objeto proteger los derechos de los trabajadores de confianza en un conflicto de huelga en el supuesto que se plantea en el mismo artículo 947; sugerimos que en dicho artículo se establezca lo siguiente:

Artículo 947-bis.- Si la negativa del patrón, a que se refiere el artículo anterior, se presenta en un conflicto de huelga y al hacer valer el sindicato los derechos referidos, se cerrara la fuente de trabajo, los trabajadores de confianza mediante incidente de reconocimiento de derechos en que se oirá a las partes y en el que se acreditarán fehacientemente que eran empleados del patrón hasta el momento del estallamiento de la huelga, su antigüedad y salario percibido, haciendo valer sus derechos indemnizatorios en los términos a que se refieren las fracciones II, III y IV del artículo anterior, antes de que se convoque a postores para el remate de los bienes del patrón por el sindicato, para que sean considerados en las liquidaciones con lo demás trabajadores.

Quedan exceptuados los directores, administradores y gerentes generales de la empresa, los demás trabajadores de confianza, tendrán la limitante de que si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

1. BRICEÑO RUIZ, Alberto. ***Derecho Individual del Trabajo***. Ed. Harla. México. 1985.
2. CABANELLAS, Guillermo. ***Derecho de los Conflictos Laborales***. Ed. Omeba. Buenos Aires. 1966
3. CABANELLAS, Guillermo. ***Derecho Normativo Laboral***. Ed. Omeba. Buenos Aires. 1966
4. CABANELLAS, Guillermo. ***Los conflictos colectivos de Trabajo y su Solución***. Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1966.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. ***40 lecciones de Derecho***. Ed. Trillas, México, 2004.
6. CHÁVEZ OROZCO, Luis. ***Historia Económica y Social de México***. Ed. Porrúa. México. 1983
7. DAVALOS, José. ***Derecho del Trabajo***. 9ª edición. Ed. Porrúa. México. 1999.
8. DE BUEN, Néstor. ***Derecho del Trabajo***. Ed. Porrúa. México. 2004. Tomo I y II.
9. DE BUEN, Néstor. ***El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales***. Ed. Porrúa, México, 1982.
10. DE LA CUEVA, Mario. ***El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo***. Ed. Porrúa. México 2003. Volumen I y II.
11. GUERRERO, Euquerio. ***Manual del Derecho del Trabajo***. Ed. Porrúa. México. 2003
12. LASTRA LASTRA, José Manuel. ***Derecho Sindical***. Ed. Porrúa, 3ª edición, México, 1999.
13. LAYON-CAEN, Gerard y RIBETTES-TILLHET, Jeanne. ***Manuel de Droit Social***. Librairie Generale et de Jurisprudense. París. 1974
14. MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. ***Elementos del Derecho del Trabajo***. Ed. Astrea. Buenos Aires. 1988
15. MOZART RUSSOMANO, Víctor y BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. ***Derecho del Trabajo***. Cárdenas editor y Distribuidor, México, 1982.

16. MUÑOZ, Luis. **Comentarios a la Ley Federal del Trabajo**. Ed. Porrúa. México. 1945
17. SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del Trabajo**. Ed. Mc Graw Hill, México, 1999.
18. TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Ed. Porrúa. México. 1975.
19. VALADES ROCHA, José Cayetano. **El Porfirismo**. Ed. Porrúa. México. 1987
20. VAZQUEZ, Genaro. **Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios**. México. 1940.

OTRAS PUBLICACIONES CONSULTADAS

21. LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE HIDALGO en www.camaradediputados.gob.mx
22. LEY REGLAMENTARIA DEL ESTADO DE CHIAPAS www.camaradediputados.gob.mx
23. MARTINO SILIS, Héctor. **“Las Reglamentaciones Especiales en la Nueva Ley Federal del Trabajo”**. Ed. UNAM. México. 1971
24. SALDAÑA OLIVIER, Juan Luis. **“Limitaciones de los Trabajadores de Confianza en la Ley Federal de Trabajo”**. Ed. UVM. México. 1988
25. Revista Jurídica de Petróleos Mexicanos **“Pemex Lex”**. Instituto Mexicano del Petróleo, Subdirección General de Capacitación y Servicios Técnicos, División Editorial. México. 1993

PAGINAS DE INTERNET

26. http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Incial_Consultas.asp
27. <http://stps.gob.mx> SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

LEGISLACIÓN CONSULTADA

28. **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** Ed. Porrúa. 1995
29. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO** Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ed. Porrúa. 1994
30. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO** Comentada por Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega. Ed. Sista. 1994