



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA “HUELGA POR SOLIDARIDAD” COMO
FACTOR DE AFECTACIÓN PARA EL
SISTEMA ECONÓMICO NACIONAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
SANTIAGO MACOTELA HERNÁNDEZ

ASESOR: DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES

CIUDAD UNIVERSITARIA, OCTUBRE DE 2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis Padres por las enseñanzas diarias y brindarme las herramientas que han permitido formarme y terminar esta etapa de mi vida.

A Sofía, por tanto amor y comprensión en todo momento y la seguridad de saber que siempre estará mi lado.

*Al doctor José Narro Robles y al licenciado Alejandro Fernández
Varela Jiménez, por ser un ejemplo a seguir y brindarme el
apoyo para desarrollarme.*

*A Gloria y Angelita, por ser un ejemplo de superación y
perseverancia.*

*A Agustín y Ana Fernanda, por estar conmigo y enseñarme que
la hermandad no solo se lleva en los apellidos.*

A Luis Arratibel, por la confianza, el apoyo y los consejos otorgados a lo largo de mi vida.

A Mónica, por llenar mi vida de amor e ilusiones.

A Joaquín, Marcial, Mariana, Felipe, Adriana e Ingmar, por estar junto a mí y colmar esta etapa de experiencias y buenos momentos.

**LA “HUELGA POR SOLIDARIDAD” COMO FACTOR DE AFECTACIÓN
PARA EL SISTEMA ECONÓMICO NACIONAL**

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. DERECHO DEL TRABAJO	5
1.1. ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO OBRERO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO	5
1.1.1. En Europa	6
1.1.2. En Estados Unidos de América	19
1.1.3. En México	34
1.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO	52
1.3. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	55
1.4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO	56
1.5. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO	57
CAPÍTULO II. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	59
2.1. COALICIONES	59
2.2. SINDICATOS	61
2.2.1. Concepto	61
2.2.2. Objeto	62
2.2.3. Clasificación	63
2.2.4. Constitución y registro	65
2.2.5. Obligaciones y prohibiciones	75
2.2.6. Cancelación del registro sindical	76
2.2.7. Disolución de los sindicatos	77
2.2.8. Libertad, autonomía y democracia sindical	77
2.3. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	80
2.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	81
2.5. CONTRATO LEY	91

**LA “HUELGA POR SOLIDARIDAD” COMO FACTOR DE AFECTACIÓN
PARA EL SISTEMA ECONÓMICO NACIONAL**

CAPÍTULO III. LA HUELGA	93
3.1. DEFINICIÓN	94
3.2. CLASIFICACIÓN	96
3.3. ESENCIA SOCIAL	97
3.4. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA	99
3.5. REQUISITOS	99
3.6. PROCEDIMIENTO	100
3.6.1. Gestación	100
3.6.2. Prehuelga	101
3.6.3. La huelga	106
3.7. OBJETIVOS	110
3.7.1. Equilibrio entre los factores de la producción	111
3.7.2. Celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato ley	111
CAPÍTULO IV. LA HUELGA POR SOLIDARIDAD Y LA FORMA QUE AFECTA A LA ECONOMÍA NACIONAL	114
4.1. ANÁLISIS DE LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	114
4.2. ASPECTOS ECONÓMICOS QUE AFECTA LA HUELGA POR SOLIDARIDAD	117
4.3. PROPUESTA PARA DEROGAR LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	125
CONCLUSIONES	127
BIBLIOGRAFÍA	133

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, tanto nacional como internacional, se pueden apreciar una serie de movimientos protagonizados por los obreros, en los cuales defienden sus intereses colectivos, y dieron origen a la llamada “huelga”. Esta figura se desprende, en el caso de México, del derecho de asociación consagrado en el artículo 9º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De manera específica, es en el artículo 123 de nuestra Carta Magna donde se confiere, tanto a los patrones como a los trabajadores, el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, a tal efecto podrán formar distintas asociaciones a las cuales se les pueden denominar sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El sindicato, como órgano representativo de los obreros de un centro de trabajo, puede, de acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, convocar a huelga cuando se persiga alguno de los objetivos descritos en la ley laboral, los cuales son: conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-

ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados; y, exigir la revisión de los salarios contractuales.

Como se puede apreciar, de las causales antes mencionadas, se desprende la figura denominada “huelga por solidaridad”, la cual, sí se llegase a decretar, acarrearía grandes problemas sociales, laborales y económicos, no solamente a la o las empresas implicadas en dicho conflicto, sino en general a la economía del país.

Una vez hecha esta reflexión, se considera necesario plantear una propuesta consistente en la derogación de la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

En el Capítulo I, iniciaremos el presente trabajo haciendo un esbozo general del Derecho del Trabajo, abordando aspectos tales como los antecedentes del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo, en Europa, en Estados Unidos de América y en nuestro país. Hablaremos sobre algunos conceptos de derecho del trabajo que abordan los más importantes autores de la materia, así como sus características. De igual manera plantearemos los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo y su naturaleza jurídica.

En el Capítulo II, al cual se le ha denominado Relaciones Colectivas de Trabajo, plantearemos lo que son las coaliciones y los sindicatos. De éstos se proporcionara su concepto; el objetivo de los mismos; su clasificación; constitución y registro; obligaciones y prohibiciones; cancelación del propio registro sindical; disolución de los sindicatos y la libertad, autonomía y democracia sindical. También abordaremos lo que son las Federaciones y Confederaciones y el Contrato Colectivo de Trabajo, así como el mal denominado Contrato-Ley.

El tema de la huelga será abordado con amplitud en el Capítulo III, en el que se dará una definición de este movimiento así como la clasificación que hacen reconocidos juristas laboralistas de ella. Se planteará la esencia social y la titularidad del derecho de huelga, así como los requisitos, procedimiento y objetivos de esta figura tan controvertida.

En el Capítulo IV se abordará la figura denominada “huelga por solidaridad” y la forma en que ésta afecta a la economía del país. Para ello, haciendo un análisis de la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y en donde, a modo de ejemplo, haremos un recorrido por la situación dada en la mina de carbón de Pasta de Conchos (Coahuila), donde murieron sesenta y cuatro mineros y la forma en como este hecho ha desencadenado el intento de realizar huelgas por solidaridad, a lo largo de todo el país, finalizando con un llamado a paro nacional. Por último, se propondrá la derogación de la multicitada fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Es menester señalar que la idea de abordar este tema nació en una cátedra de Derecho Colectivo del trabajo impartida por el Dr. Baltasar Cavazos Flores y en la cual coincidí plenamente con él al afirmar que esta figura en lugar de beneficiar a los trabajadores los perjudica junto con una buena parte de la sociedad mexicana. Sin embargo, hoy en día, dicho tema coincide con los hechos que se están presentando en nuestro país, donde el gobierno se ha visto rebasado en el aspecto político y se ha puesto en peligro la estabilidad del movimiento obrero.

La finalidad del presente trabajo es buscar que se profundice en el estudio y análisis de la conveniencia y las desventajas de tener en nuestra legislación laboral la posibilidad de estallar una “huelga por solidaridad”. También tiene como objetivo, que se estimule a estudiar a fondo los fines que debe perseguir la huelga y después de ese análisis buscar que la legislación aplicable sea un reflejo de la realidad que vivimos los mexicanos día con día.

CAPÍTULO I

DERECHO DEL TRABAJO

En la actualidad se reconoce que el trabajo es un derecho que posee el ser humano, sin embargo lograr este reconocimiento no fue fácil. En este Capítulo se realizará un recorrido histórico por los movimientos obreros en Europa, Estados Unidos y México; asimismo se abordará el concepto del derecho del Trabajo, sus características, los principios fundamentales y la naturaleza jurídica del derecho del Trabajo.

1.1. ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO OBRERO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO

El maestro Baltasar Cavazos, señala que “... los orígenes del Derecho del Trabajo no podemos ni debemos buscarlos en la Antigüedad, ni en la Edad Media ni en el Imperio Romano, ya que la institución esclavitud es contraria a la esencia del Derecho del Trabajo, que se da únicamente entre hombres libres”¹, en consecuencia iniciaremos este recorrido histórico partiendo de de la llamada Revolución Cartista, la cual debe su nombre a las cartas que los obreros enviaron al Parlamento Inglés, debido a que se vieron desplazados por las máquinas empleadas a raíz de la revolución industrial.

¹ CAVAZOS Flores, Baltasar. *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*. 3ª ed., Ed. Trillas, México, 2004. p. 21.

1.1.1. En Europa

De acuerdo con el maestro Néstor de Buen: "...El movimiento obrero, con algunas incipientes manifestaciones en las asociaciones de compañeros, nace verdaderamente cuando se produce el fenómeno técnico de la revolución industrial, que trae consigo, de inmediato, el resultado social del nacimiento del proletariado y produce, por último, que se dicten las normas que acaban con el sistema corporativo: el Edicto Turgot y la Ley Le Chapelier. Desde su nacimiento se enfrenta con las leyes de que la burguesía se vale para luchar en contra de la clase obrera, la que, de acuerdo con la dialéctica marxista, producirá la destrucción de su creador. De estas leyes, la Ley Le Chapelier de 14-17 de junio de 1791 y el CP francés de 1810, que establece, con Napoleón, el delito de coalición son, sin duda, las más características"².

Durante el siglo XVIII la mayoría de los habitantes de **Inglaterra** ganaban su pan trabajando la tierra; las condiciones de vida y de labor variaban de acuerdo al clima y subsuelo. Así la economía campesina se basaba principalmente en la industria textil; las demás industrias (por ejemplo la del vestido) tenían escasa importancia o se encontraban de alguna manera vinculadas a la agricultura (como la industria del carbón).

² DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. 16a ed. Revisada y actualizada, Ed. Porrúa, México, 2005. p. 148.

Entre 1700 y 1760 los obreros –en su mayor parte- trabajaban a destajo. “Se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas, que se cubría a la semana o a la quincena, y el resto se pagaba cada seis, ocho o doce semanas. A veces recibían el salario por conducto de un intermediario. Su contratación se hacía, generalmente, por un año, por lo que la garantía de un trabajo seguro, más o menos prolongado y la posibilidad de no ser enrolados por la Corona, les hacía aceptar condiciones que podrían ser infrahumanas”³.

Ahora bien, el inicio de la denominada Revolución Industrial, se ubica en 1760. Esta fecha se basa en el invento, por parte de James Watt (1736-1819) de de máquina de vapor.

Para los trabajadores, una de las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial fue la reunión de muchos de ellos en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. Otra consecuencia derivada de la necesidad de mano de obra, fue la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. “En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación. Con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol. A este régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres. Los primeros (...) llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años de edad. Por otra parte los niños y

³ Ibídem, p. 149.

las mujeres cobraban, por trabajo igual, salario inferior al de los hombres y ésta es una de las razones de que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes, preferentemente”⁴.

Es necesario señalar que las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o a la integridad física de los trabajadores. Pretendiendo proteger al trabajador en 1802 se promulgó la “Ley sobre la salud y la moral de los aprendices”, que limitaba las horas de trabajo y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores; en 1819 apareció otra ley, que se aplicaba a los niños “libres e indigentes”, sin embargo ninguna de las dos tuvo la eficacia que el parlamento estimaba.

Por otra parte la situación económica de los trabajadores era desastrosa. Debido a la falta de moneda fraccionaria apareció el sistema de pago del salario con vales o fichas.

En 1824 se levantó la prohibición –paralela a la contenida en la Ley Le Chapelier- de que se constituyeran sindicatos. Esto amortiguó el impacto de la ley de 1812 que imponía la pena de muerte a los destructores de máquinas. “Por otra parte, la influencia del pensamiento de Robert Owen y aun de Fourier, era considerable y todo ello, aunado a la expansión del proletariado y a una organización política burguesa, inaccesible para los trabajadores, creó las condiciones para que tomara impulso un movimiento aparentemente de

⁴ Ibídem, p. 150.

reformas constitucionales, pero que en el fondo, perseguía claras finalidades de exigencia proletaria”⁵.

Así, nace el “movimiento cartista” que debía su nombre a “La Carta del Pueblo”; este documento fue redactado por un grupo de obreros de Londres, con auxilio de algunos miembros radicales del Parlamento. Los hombres que principalmente redactaron el documento pertenecían a la Asociación Obrera de Londres.

“La ‘Carta del Pueblo’ (*People’s Charter*) de mayo de 1838 plantea seis puntos de exigencia política y de naturaleza constitucional. En realidad constituía un primer intento que, de prosperar, llevaría a otras peticiones posteriores claramente económicas. Los seis puntos eran: derecho de sufragio de los varones; voto secreto; que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al Parlamento; que a los miembros del Parlamento se les pagase un sueldo; distritos electorales iguales y renovación anual del Parlamento”⁶.

En 1838 se unieron, alrededor de “La Carta del Pueblo”, los contrarios a la nueva Ley de Beneficencia (1834) –excluía de sus beneficios a quienes tuvieran buena salud- y partidarios de la reforma de las fábricas (*Factory reform*), así como todos los descontentos de los distritos urbanos e industriales, los radicales, republicanos y socialistas, excepto una parte de los seguidores de

⁵ *Ibidem*, p. 162.

⁶ *Idem*.

Owen y de Fourier, que mantuvieron su desconfianza en la acción política y no se apartaron de su camino.

El movimiento cartista adquirió mayor fuerza, aun con la depresión industrial prolongada que sufrió Inglaterra a fines de la década de 1830. “Sin embargo, la falta de un programa económico definido y de una dirección coherente provocó la desunión en dos grupos rivales del movimiento cartista: los cartistas de fuerza física y los cartistas de fuerza moral. Los primeros divididos a su vez en dos grupos proponían la revuelta, si ello era necesario. Los segundos eran partidarios de una conquista pacífica. Esto provocó el fracaso del movimiento e, inclusive, el de una huelga general, en 1839”⁷.

Es en 1842 cuando la “Asociación Nacional de la Carta” organizó una segunda petición nacional, la cual fue firmada por muchas más personas que la primera, apoyando al cartismo y a su jefe principal O'Connor. Se inició una serie de movimientos de huelga –inicialmente ajenos a los cartistas y después apoyados por éstos- pero el hambre hizo desistir a los obreros y de nuevo fracasó el movimiento.

En 1848 ese movimiento intentó una tercera petición nacional, pero fracasó nuevamente, ya que se convocó a una gran manifestación organizada en Kennington Common, la cual fue contenida por las tropas dirigidas por el

⁷ Ibídem, p. 163.

duque de Wellington. Esa fue la última actividad del cartismo que después se convirtió en un movimiento socialista.

Por otra parte la situación en **Francia** no era mejor. A raíz de la Revolución Francesa surgieron grandes pensadores como François Noel Babeuf (1760-1797) también conocido como Graco (*Gracchus*) Babeuf, autor de un plan casi completo de comunismo proletario al reconocer y desarrollar el concepto de la necesidad de la lucha de clases y que quedó plasmado en el “Manifiesto de los iguales” (1797), el cual “... constituye un encendido reclamo en favor de que la igualdad formal preconizada por la ‘Declaración de derechos del hombre y del ciudadano’ se convierta en la igualdad económica”⁸. En él se establece el disfrute común de los frutos de la tierra ya que éstos pertenecen a todos. Este escrito es el resultado de la decepción revolucionaria, ya que se consideraba que los campesinos habían obtenido tierra, pero los obreros sólo habían obtenido hambre y falta de trabajo.

Por su parte el conde de Saint-Simón –denominado socialista utópico por Carlos Marx y Federico Engels- sostenía que: “... la sociedad tenía que ser organizada para el bienestar de los pobres, aunque desconfiaba del ‘gobierno del populacho’, que supone el gobierno de la ignorancia sobre el del saber. Creía que los industriales, en su carácter de dirigentes de la nueva sociedad, actuarían como tutores de los pobres difundiendo la capacidad de compra, y mejorando así su nivel de bienestar. Saint-Simón sentía reverencia por el orden

⁸ *Ibidem*, p. 151.

y más que la felicidad de los hombres, le preocupaba que trabajaren bien. Uno de los aspectos más importantes de su tesis es que propone unir a las clases industriales, que incluyen tanto a los trabajadores como a los dueños de la riqueza, en contra de los ociosos, básicamente la nobleza, tanto la antigua como la creada por Napoleón y los militares”⁹. Los principales representantes de la escuela de Saint-Simón (denominados saint-simonianos) fueron Olin de Rodríguez, Barthélemy Prosper Enfantin (1796-1864), Saint-Amand Bazard (1791-1832) y Pierre Leroux (director de las campañas periodísticas de este grupo). La influencia del pensamiento de los Saint-simonianos se extendió por Europa y tuvo seguidores tan ilustres como el propio Carlos Marx y Augusto Comte.

Ahora bien, dos acontecimientos económicos mundiales: la plaga de la papa y las malas cosechas de 1845 y 1846 –por una parte- y la crisis general del comercio y de la industria en Inglaterra, además de condiciones internas espacialísimas que tenían a la monarquía francesa en crisis, provocaron la revolución popular, la cual se inició en febrero de 1848, misma que fue sofocada por el Ejército, la Guardia móvil y la Guardia nacional de París, a finales de junio del mismo año. Esta fue una lucha por la conservación o el aniquilamiento del orden burgués; triunfó la burguesía en aquella lucha. “Después de una resistencia increíble de cinco días, los obreros cedieron ante

⁹ Ibídem, p. 152.

la fuerza unida del ejército, la Guardia Móvil, la Guardia Nacional de París y la de provincia”¹⁰.

Con el establecimiento del Segundo Imperio por parte de Luis Bonaparte se inició en Francia una era de expansión económica con un crecimiento industrial extraordinario, a cargo de un pequeño sector de la burguesía. Paralelo a esto se desarrolló la corrupción y el robo en masa por quienes pululaban en torno a la corte imperial y se llevaban buenos dividendos con este enriquecimiento.

“El Segundo Imperio intenta la reivindicación de las fronteras del Primer Imperio, perdidas en 1814 o, al menos, la recuperación de las de la Primera República. La frontera más atractiva para estos intentos era la del Rin. Llega así la guerra franco prusiana, la derrota de Sedán el 2 de septiembre de 1870, en la que Napoleón III es hecho prisionero y el estallido de la revolución en París, el 4 de septiembre de 1870 que derrumba el Imperio y proclama, de nuevo, la República”¹¹.

El 18 de marzo Thiers, pretendiendo desarmar a los obreros, envía tropas de línea con órdenes de robar a la Guardia Nacional su artillería, lo que provocó la guerra entre París y el gobierno francés instalado en Versalles. El 28 de marzo se proclama la Comuna de París.

¹⁰ *Ibíd*em, p. 166.

¹¹ *Ídem*.

Inmediatamente la Comuna dictó una serie de medidas de gran contenido social, entre otras: decretó la abolición del servicio militar obligatorio, declarando única fuerza armada a la Guardia Nacional y se condonaron los pagos e alquiler de viviendas desde octubre de 1870 hasta abril de 1871, se suspendió la venta de objetos empeñados en las casas municipales de préstamos. El 2 de abril se decreta la separación de la Iglesia y el Estado; el 6 se quema públicamente la guillotina y el 12 de ordena demoler la Columna Triunfal de la Plaza Vendome, por considerarla un símbolo del chovinismo e incitar al odio entre las naciones. Esta orden se cumplió el 16 de mayo.

“Reordena por la Comuna, el 16 de abril, abrir un registro de las fábricas clausuradas por los patrones y se preparan los planes para su explotación en cooperativas de obreros que integrarían una Gran Unión. El día 20 se suprimen el trabajo nocturno de los panaderos y las oficinas de colocación, que eran un medio de explotación de los obreros durante el Segundo Imperio. El 30 se clausuran las casas de empeño, por ser una forma privada de explotación a los obreros”¹².

El gobierno francés organiza un gran ataque sobre París, teniendo como resultado el asesinato en masa de los prisioneros, últimos luchadores de la Comuna y concluye el primer intento de establecer una dictadura del proletariado.

¹² *Ibidem*, p. 167.

A partir de 1860, el movimiento obrero resurge. Esta situación es aprovechada por Carlos Marx, quien con motivo de la celebración en Londres (1862) de una Exposición Universal, establece contacto con los obreros que van a visitarla.

El 5 de agosto de 1862 Marx organiza una reunión de confraternidad internacional, en la que se propone crear un Comité de Trabajadores para el intercambio de correspondencia sobre las cuestiones de la industria internacional, anticipando así la creación de la Primera Internacional.

Se realiza una nueva reunión el 28 de septiembre de 1864, donde se acuerda constituir la Asociación Internacional de Trabajadores. Los estatutos fueron preparados por un Consejo, dentro del que participa Marx, en 3 idiomas –inglés, francés y alemán- y fueron aprobados por el Congreso General celebrado en Ginebra del 3 al 8 de septiembre de 1866.

“La Primera Internacional sigue una línea ascendente, incorporando a sus filas, con el paso del tiempo, un número cada vez mayor de obreros. Celebra diversos congresos. El segundo, en Lausana (Suiza), del 2 al 9 de septiembre de 1867; el tercero, en Bruselas, del 6 al 13 de septiembre de 1868, en la que se aprueba una resolución contra la guerra”¹³.

¹³ Ibídem, p. 184.

El 28 de octubre de 1868, los seguidores de Bakunin –que se habían separado de la liga de la Paz- crearon en Ginebra la Alianza de la Democracia Socialista, de tendencia anarquista. Esta Alianza fue creada con el objeto de penetrar y conquistar la Internacional.

“El cuarto Congreso de la Internacional se celebra en Bruselas, Suiza, durante los días 6 a 12 de septiembre de 1869. La asistencia fue nutrida. Para entonces la A.I.T. contaba con unos 245,000 afiliados sólo en Francia, pese a la represión del gobierno francés. La guerra franco-prusiana impide se celebre el Congreso de París, de 1870. Al producirse los acontecimientos que crean la Comuna de París, en 1871, la Internacional manifiesta su total apoyo a los obreros franceses y les rinde homenaje al ser derrotados”¹⁴.

El Quinto Congreso se celebró en La Haya, del 2 al 9 de septiembre; se ratificaron los principios políticos de la Internacional frente al apoliticismo anarquista. Asimismo se planteó la situación de la Alianza anarquista, llegando a la expulsión de Bakunin y de James Guillaume, lo que determinó la retirada de los anarquistas. Ese fue el principio del fin de la Primera Internacional.

El VI Congreso se celebró con escasísima asistencia, en Ginebra, del 8 al 13 de septiembre de 1873. Una serie de factores conducen al Congreso a adoptar una resolución que declara disuelto el Consejo General de la AIT.

¹⁴ Ídem.

Del 14 al 21 de julio de 1889 en París, tuvo lugar el Primer Congreso de la Nueva Internacional. Asistieron delegaciones de dieciséis países. En el orden del día de esta reunión destaca la intención del Congreso de tratar los problemas concretos del proletariado con mayor énfasis que los aspectos políticos.

El Congreso de París de 1889 decidió la celebración de la manifestación internacional del 1º de mayo, en homenaje a los líderes obreros de Chicago Augusto Spies, Miguel Schwab, Samuel Bielden, Alberto R. Parsons, Adolfo Fischer, George Engels y Luis Lingg, condenados a muerte y ejecutados con motivo de los acontecimientos ocurridos el 1º de mayo de 1886 en los que se exigió la reducción a 8 horas de la jornada de trabajo.

“La Segunda Internacional celebra, durante el siglo XIX, otros congresos, que tienen lugar en Bruselas (1891), con la asistencia de 374 delegados de 16 países y en donde se discutió, de nuevo, la legislación protectora de los obreros y el derecho de asociación y la postura de la clase obrera contra el militarismo y la guerra; en Zurich (1893), con la asistencia de 411 delegados, y en donde, a pesar de haber rechazado a la huelga general como solución en contra de la guerra, se reconoce que, en cambio, constituye un medio de lucha política; en Londres (1896), con la asistencia de 776 delegados de 20 países, que abandonaron los anarquistas, tras una derrota a propósito de la ‘acción política’. En este congreso, en contra del voto de los sindicalistas franceses, se aprobó la expulsión de los anarquistas. Por último, al

concluir el siglo XIX, se celebra un nuevo Congreso en París, del 23 al 27 de septiembre de 1900, con asistencia de 791 delegados, en el que se discute la posible participación de los socialistas en el gobierno burgués, a propósito de la aceptación que hizo el socialista francés Alexandre Millerand, de una cartera que le ofreció en su gobierno, Waldeck-Rousseau. A iniciativa de Kautsky, y con votos contrarios de franceses e italianos, se acuerda que no se trata de un problema de principios por lo que habría de resolverse en cada caso”¹⁵.

La Primera Guerra Mundial, iniciada en agosto de 1914, enfrentó a dos sistemas imperialistas; por un lado estaba Alemania y Austria-Hungría, del otro la Entente anglo-franco-rusa. Durante los primeros años de la guerra se vive una etapa de desgaste en la que se alternan las victorias de ambos bandos.

Hacia el 3 de marzo de 1918 se firma el Tratado de Paz, donde Rusia renunció a la soberanía sobre Polonia y los Países Bálticos; reconoció la paz firmada por separado por Ucrania y aceptó todas las condiciones económicas impuestas por Alemania. Rumania también se vio obligada a pedir la paz, perdiendo territorios en provecho de Bulgaria. Del mencionado Tratado de Paz surgió el Estado soviético como el primer Estado en que se implantaron las fórmulas marxistas. La dictadura del proletariado se convirtió en una situación de hecho.

¹⁵ *Ibíd*em, pp. 187-188.

El Tratado de Paz, firmado en Versalles el 28 de junio de 1919, paralelo a los tratados de Saint-Germain, de 10 de septiembre; de Neuilly, de 17 de noviembre y del Gran Trianon del 4 de junio de 1920, mediante los cuales las potencias aliadas de una parte y de la otra, Alemania, Austria, Bulgaria y Hungría, pusieron fin al estado de guerra. El resultado más importante del Tratado de Paz, en materia de Derecho del Trabajo, fue la constitución –a iniciativa del Presidente Wilson- de la Organización Internacional del Trabajo.

Después de un periodo de relativa paz se gesta la Segunda Guerra Mundial (3 de septiembre de 1939 al 7 de mayo de 1945- rendición incondicional de Alemania; 2 de septiembre –rendición de Japón-)

1.1.2. En Estados Unidos de América

Para adentrarnos en el movimiento obrero en los Estados Unidos es necesario considerar las circunstancias en que se integró el país. “Debe pensarse en diferentes factores: en primer término, la extrema abundancia de tierras libres, lo que permitió a los trabajadores convertirse en terratenientes independientes en vez de intentar mejorar su condición en lucha directa frente a los empleadores. En segundo lugar, el rápido crecimiento y la expansión geográfica de la industria que, (...) dio oportunidad a los obreros para que ascendieran a posiciones directivas o establecieran negocios por cuentas propia. En tercer término, el hecho de que los Estados Unidos fuera integrando su población con una corriente permanente de inmigrantes, de muy diferente

origen lo que, pese a algunas ventajas, en general fue adverso al desarrollo de la conciencia de clase y tendió a acentuar las diferencias culturales y de ocupación, en vez de promover la unificación de los trabajadores. Debe pensarse en la dificultad de comunicación derivada de la diferencia sustancial en los idiomas de origen; las diferencias raciales, de religión, etc. que aún hoy en día constituyen uno de los problemas fundamentales de la Unión Americana”¹⁶.

El origen social de los inmigrados fue otro factor importante, ya que la mayoría de ellos, llegados a América después de 1880, eran campesinos habituados al trabajo duro, al salario escaso, a la docilidad y a la obediencia.

Por otra parte, los que habían sido trabajadores especializados en sus países de origen, debido a la dificultad del idioma se vieron obligados a realizar tareas no especializadas; los empresarios aplicaron inventos para facilitar las tareas técnicas. “Como consecuencia de ello y para evitar la amenaza de una constante competencia, se empezaron a organizar sindicatos de oficios, restringidos a obreros calificados. Estos factores permiten la caracterización del movimiento obrero norteamericano, al menos en sus primeras etapas, con el signo del egoísmo, tan contrario al espíritu general de unidad de la clase obrera”¹⁷.

¹⁶ DE BUEN, Néstor. Op. Cit., p. 271.

¹⁷ Ibídem, p. 272.

Pese a lo señalado no todo fue negativo en la corriente migratoria, ya que en ocasiones la influencia de los inmigrantes fue positiva para la integración de un movimiento obrero con auténtica conciencia de clase. “Muchos de los inmigrantes eran personas de capacidad con dotes de mando. Al no poder ascender a posiciones directivas o no poder ocupar cargos políticos debido a los prejuicios contra los extranjeros, se convirtieron en líderes del movimiento proletario. Provenientes de un ambiente de opresión racial y clasista, y convencidos de la necesidad de la acción concentrada para reparar su penalidades y agravios, dieron vigor y conducción intelectual al movimiento que tuvieron efecto vital para la filosofía básica y el crecimiento numérico del mismo”¹⁸.

Se puede decir que las primeras manifestaciones del sindicalismo en Estados Unidos hacen su aparición en la década de 1790. Eran organizaciones artesanales de carpinteros, zapateros, impresores y sastres –radicados en la costa Este- “... que negociaban los salarios y las horas de trabajo y exigían la afiliación obligatoria (*close shop* o cláusula de exclusión de ingreso) para poder dar el trabajo. Sus instrumentos de lucha eran la huelga y el boicot. Pagaban seguros de huelga, establecían reglamentaciones sobre el aprendizaje y por medio de delegados intentaban comprobar el cumplimiento de lo acordado. Sus alcances eran, casi exclusivamente, de carácter local”¹⁹.

¹⁸ PETERSON, Florence. ***El sindicalismo en los Estados Unidos. Historia, estructura y funcionamiento***. Buenos Aires, 1959. p. 19.

¹⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit., p. 272.

Poco a poco estos sindicatos unieron sus fuerzas y formaron los *trade-unions*, que eran sindicatos de oficios que cooperaban entre sí, en el caso de las huelgas, en la integración de fondos económicos de resistencia.

A su vez estas uniones intentaron congregarse y en 1835 se formó una “Unión nacional”, la cual tuvo corta duración.

Hacia 1837, “... al producirse una crisis económica, tanto los organismos nacionales como los locales desaparecieron y el movimiento obrero se orientó en el sentido de formar cooperativas, obtener reformas agrarias y lograr mejoras sociales, más que nada en un sentido mutualista”²⁰.

Una consecuencia de la guerra civil norteamericana fue la expansión del movimiento obrero, debido a la mecanización de la industria y de la competencia resultante de la inmigración, así como de la facilidad en los transportes ferroviarios para trasladar los productos manufacturados de zonas de bajo costo a lugares donde esos productos podían venderse a precios más altos.

En esta época el principal sindicato fue el de los “Caballeros de San Crispín”, que agrupaba a obreros del calzado y fue fundado en 1869. Éste llegó a tener 50,000 miembros, pero desapareció después de diez años debido a las drásticas reducciones de salarios y a la introducción de nueva maquinaria.

²⁰ Ibídem, pp. 272-273.

En 1866 se formó la Unión Nacional del Trabajo que en un principio luchó por la jornada de ocho horas y luego se orientó hacia actividades políticas. “Era una federación de sindicatos de oficios y de algunas organizaciones reformistas que se desvió hacia terrenos políticos para disgregarse finalmente, en 1872, al no poder formar el partido político Nacional Obrero Reformista”²¹.

En 1869 nació “La Orden de los Caballeros del Trabajo”, que llegó a ser el más importante de esa época; en un principio agrupaba a sastres de Filadelfia pero poco a poco se le fueron agregando otros gremios, tales como los zapateros provenientes del grupo de San Crispín, mineros, ferrocarrileros, etc. En 1880 “... este grupo abandonó la clandestinidad y el secreto y en un espectacular movimiento de masas ‘arrastró a obreros de todos los oficios y de todo grado de habilidades”²². Esta organización vivió su mejor momento a raíz de una huelga de empleados del ferrocarril del Sudoeste (Línea Gould), en 1885, lo que obligó a los funcionarios de la compañía a negociar. En 1886 la Orden contaba con más de 700,000 afiliados, distribuidos en más de 5,000 asambleas locales, esto es casi el 10% de la fuerza industrial del país; se extinguió en 1990 debido a varios fracasos en las huelgas y a la separación de los obreros especializados, quienes se integraron en sindicatos de oficios.

²¹ *Ibíd*em, p. 273,

²² PETERSON, Florence. *Op. Cit.*, p. 22.

En 1881 se constituyó la Federación de Sindicatos Obreros y Oficios Organizados, que se convirtió en 1886 en la *American Federation of Labor* (AFL) (Federación Norteamericana del Trabajo), la cual se integraba con uniones nacionales o internacionales (incluyendo sindicatos locales canadienses) y éstas con sindicatos locales que mantenían su plena autonomía. “Se trataba de sindicatos gremiales, con una constitución propia, reglas propias para su gobierno interno y procedimientos propios para tratar con los patrones”²³.

Esta organización no buscaba la participación en la vida política, sino las luchas directas frente a los empleadores, a través de las negociaciones colectivas. Únicamente buscó una protección legal indirecta contra las medidas de los patrones para lograr –mediante mandato judicial- que se coartara la posibilidad de ejercer presiones económicas para obtener mejores beneficios en los convenios.

“De 1899 a 1904 los afiliados a la AFL aumentaron de 350,000 a 1.675,000 y se fundaron alrededor de veinticuatro uniones nacionales. Con algunas excepciones (mineros, cerveceros, trabajadores del vestido, textiles y zapateros), los gremios afiliados a la AFL eran sindicatos de oficios”²⁴.

²³ *Ibíd*em, p. 24.

²⁴ DE BUEN, Nestor. *Op. Cit.*, p. 274.

La AFL ofreció su colaboración al gobierno norteamericano durante la Primera Guerra Mundial, a cambio de ser reconocida como la representante de todos los asalariados, incluyendo a los no organizados, y que se les diera la oportunidad de integrar los organismos de defensa nacional; únicamente fue aceptada la segunda petición.

La Junta de Trabajo de Guerra reconoció y afirmó el derecho de los obreros para organizarse en sindicatos y negociar colectivamente –mediante sus representantes electos- sin que los patrones pudieran negar, reducir o intervenir en dicho derecho. A cambio se estableció que los obreros no podrían ser presionados para ingresar a las organizaciones sindicales, ni éstas podrían inducir a los empleadores a negociar con ellas. También se señaló que los patrones no estarían obligados a tratar con representantes sindicales que no fueran empleados de la compañía –a menos que esa hubiera sido una costumbre previa-. Esto dio origen al crecimiento de “consejos de trabajo” que llegaron a rivalizar con los sindicatos.

Con ese movimiento se logró lo siguiente:

- Crecimiento de los sindicatos de la construcción y la metalurgia
- Reconocimiento –a través de intervención gubernamental- de los sindicatos de la carne.

- Diversas ventajas para los trabajadores marítimos, mineros del carbón bituminoso, de la construcción naval y la fraternidad ferroviaria.

La organización denominada “Los Obreros del Mundo” se fundó en 1905, como un gran sindicato único integrado por la Federación de Mineros el Oeste y por los obreros migratorios y no organizados de los trigales y bosques del Noroeste; se inclinaba por la acción directa y se oponía a la firma de contratos colectivos.

Para 1912 la Unión se había extendido hacia el Este, principalmente entre los obreros textiles extranjeros que ganaban salarios muy bajos, y había logrado significativos triunfos por medio de huelgas.

En 1917 Estados Unidos entro en la guerra. La sede de la Unión fue clausurada, sin embargo en algunos lugares siguió en actividad y participó en numerosas huelgas después de la guerra. A consecuencia de la represión, los Obreros Industriales del Mundo perdieron fuerza. En 1920, al crearse el Partido Comunista Norteamericano, los dirigentes de la Unión se afiliaron a él.

Cuando se firmó el armisticio los sindicatos se liberaron de las restricciones del periodo de guerra; se expandieron los negocios y el alza de la vida provocó un incremento importante de la afiliación sindical, llegando a contarse cinco millones de asociados.

En 1919 el presidente Wilson convocó a una conferencia de representantes de empleados, obreros y público para encontrar métodos encaminados a lograr la cooperación del capital y el trabajo. “La A.F.L., encabezada por Gompers, pidió el reconocimiento de la libertad sindical y del derecho a negociar colectivamente. La parte patronal se opuso a la negociación con quienes no fuesen sus empleados, sosteniendo que el uso arbitrario de la negociación colectiva atentaba contra los pueblos libres. Los representantes del público formularon, a su vez, una tercera posición irreconciliable”²⁵.

En vista del fracaso de esta conferencia los empleadores decidieron lanzar una ofensiva, orientada por el programa “Plan Americano”, sobre la base de la cláusula *open-shop* (establecía plena libertad de contratación). Además se inició el uso de las listas negras de los obreros agremiados, la utilización de espías, el prestar dinero para el auxilio de los patrones en conflicto y la utilización de rompehuelgas y la disminución de salarios. Todo esto logró la desarticulación de varias uniones.

Al decir de F. Peterson, la disminución de la potencia sindical se debió “... a la disminución de la demanda de mano de obra especializada, gracias a la mecanización creciente; a la relativa elevación de los salarios, que no trajo consigo un aumento correlativo del costo de la vida y a cierto paternalismo empresarial, aunado a la aparición de directores de personal especializados

²⁵ *Ibíd*em, p. 276.

que mejoraron las condiciones sociales de los trabajadores. Fue también un factor importante la venta de acciones entre los empleados”²⁶.

Así, los patrones incrementaron los consejos de trabajo o planes de representación obrera (en 1928 agrupaban a 1.500,000 obreros). Al mismo tiempo se crearon los programas de cooperación entre obreros y patrones, como el suscrito por el Ferrocarril de Baltimore y Ohio y el Sindicato de Maquinistas. “Estos programas funcionaban sobre la base de comisiones mixtas locales, regionales y de línea, a las que tocaba no sólo atender las reclamaciones de los obreros sino, además, los problemas relacionados con la eficiencia y el mejoramiento de los sistemas ferroviarios. Soluciones parecidas fueron después adoptadas en la industrial del vestido y del carbón”²⁷.

A raíz del triunfo de los soviets en Rusia, dentro de los Estados Unidos se produjo la reunificación de las fuerzas de izquierda, las cuales se agruparon en la Liga Educativa Sindical cuyo fundador, William Z. Foster, llegó a ser presidente del Partido Comunista Norteamericano. La AFL se opuso y así impidió el desarrollo adecuado de la Liga. En 1928 el partido fundó la “Liga Sindical por la Unidad”, que tuvo algunos éxitos en las industrias minera, textil y de la aguja, sin embargo la cantidad de afiliados nunca pasó de 100,000. En 1934 el Partido disolvió la Liga y sus miembros se reintegraron a sus sindicatos.

²⁶ Ídem.

²⁷ Ibídem, p. 277.

El 29 de octubre de 1929 las principales acciones de las sociedades anónimas más importantes bajaron cuarenta puntos en un solo día, lo que provocó que 16 millones de acciones inundaran el Mercado de Valores de Nueva York; la situación de Estados Unidos se tornó gravísima. Doce millones de hombres y mujeres se encontraron sin trabajo. La ruina y el hambre asoló la nación. El entonces presidente Hoover decidió que el gobierno tenía que tomar medidas y presentó dos iniciativas de ley que fueron aprobadas por el Congreso. Se estableció la Corporación de Reconstrucción de Finanzas –que puso el crédito federal a disposición de los bancos, compañías de seguros, ferrocarriles y otras empresas en dificultades financieras- y la Junta del Banco de Empréstimo Federal a la Vivienda –cuyo objeto fue prestar ayuda a los deudores hipotecarios morosos. Además se extendió el beneficio de los créditos federales a los estados y municipios para ayudarlos en su lucha contra la pobreza.

En 1933 tomó posesión de la Presidencia de Estados Unidos Franklin D. Roosevelt, de extracción demócrata, entonces “... otro pánico financiero asoló el país, provocando la bancarrota y el cierre de muchos bancos. Otros eran clausurados en medida de emergencia, por los gobiernos locales”²⁸.

El presidente intentó implementar una solución interna para luchar contra la depresión y se establecieron las siguientes medidas: “1, control sobre los bancos y la moneda; 2, crédito federal a los propietarios y sociedades

²⁸ *Ibíd*em, p. 278.

anónimas en dificultades financieras; 3, ayuda a los agricultores; 4, regulación y estímulo de las empresas comerciales; 5, sistematización de los derechos de contratación colectiva para el trabajo organizado; y 6, seguridad social para grupos seleccionados de personas contra los peligros de la dependencia, desocupación, pobreza y vejez”²⁹.

Asimismo se promulgó la Ley Nacional de Recuperación Industrial (junio, 1933) intentando restituir la ocupación y el poder adquisitivo. Mediante ésta cada empresa se obligaba a incluir normas mínimas de trabajo, previa consulta con los obreros, y éstos –ocasionalmente- llegaron a participar en las reglas de trabajo. En su artículo 7º se determinaba que cada código habría de contener una disposición reconociendo el derecho de los obreros a organizarse y negociar colectivamente, mediante representantes libremente elegidos, sin interferencia, restricción o coerción de parte de los empleadores.

Consecuencia de lo anterior es el renacimiento del movimiento sindical impulsado por los propios trabajadores y en 1935 la AFL tenía a más de 3 millones de afiliados.

En mayo de 1935, por decreto de la Suprema Corte de Justicia, se declaró nula la Ley Nacional de Recuperación Industrial, por considerarla contraria a las leyes antimonopolistas. Inmediatamente el Congreso aprobó otra ley, denominada Ley Nacional de Relaciones Laborales (mejor conocida

²⁹ BEARD, Mary R. y Charles A. *Historia de los Estados Unidos*. Buenos Aires, 1962. p. 536,

como Ley Wagner) que fue declarada constitucional por la Suprema Corte en abril de 1937. “Esta nueva ley implicó una ayuda gubernamental de primer orden, para el movimiento obrero, y produjo el ingreso de los sindicatos nacionales en las industrias de producción en masa (acero, automóvil, caucho, productos eléctricos). Además se despertó la conciencia sindical de los trabajadores del Sur y de pequeñas comunidades del Norte”³⁰.

Para poder llegar a esto fue necesario que se produjeran huelgas, tanto de brazos caídos como de abandono del trabajo. Ya con la Ley Wagner, las huelgas resultaron innecesarias y se pudieron sustituir por elecciones entre obreros y certificaciones acordadas por la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Se produjo un conflicto entre la solución tradicional del sindicalismo – que funcionaba sobre la base de grupos gremiales- y la tendencia a controlar las grandes empresas de producción en masa -mediante sindicatos industriales- dentro de la AFL. En 1935 fue derrotada la propuesta que defendía un sindicalismo industrial, lo que motivó que los presidentes de seis gremios de la AFL crearan la “Comisión para la Organización Industrial” a la que ingresaron otros gremios de la AFL y otras agrupaciones libres.

La AFL expulsó a los sindicatos que formaban parte de la Comisión, por eso 32 sindicatos nacionales y otras entidades que integraban la Comisión,

³⁰ PETERSON, Florence. Op. Cit., p. 42.

constituyeron el Congreso de Organizaciones Industriales (*Congress of Industrial Organizations*, esto es CIO), cuyo crecimiento fue excepcional.

Al ingresar Estados Unidos a la Segunda Guerra Mundial, el presidente Roosevelt ofreció continuar con las normas favorables a los trabajadores, esto es la Ley Nacional de Relaciones Laborales, la Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley de Contratos Públicos. “Además y en razón de que todo el pueblo de los Estados Unidos respaldaba la política de guerra, el ambiente de cooperación entre las clases y la participación de los representantes de los trabajadores en comisiones mixtas organizadas por la Junta de Producción Bélica y en la venta de bonos de guerra fue la nota característica de ese periodo, que hizo concebir esperanzas de que, alcanzada la paz, se mantendría la idea de colaboración entre las clases”³¹.

Sin embargo eso no se cumplió puesto que al concluir la guerra los trabajadores exigieron que se aumentara la escala de salarios, dicha petición fue negada por los patrones. Asimismo se puso a discusión el problema de la participación obrera en la formulación y administración de los programas de las plantas fabriles. Entonces el presidente Truman convocó a una Conferencia Obrero-Directiva sobre Relaciones Industriales en noviembre de 1945. Después de varias semanas no se había producido acuerdos, lo que desencadenó un espíritu de pelea que derivó en una serie de huelgas (entre 1945 y 1946) que mejoraron los salarios, pero sin ninguna consecuencia

³¹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit., p. 280.

práctica, pues al levantarse los controles de precios aumentó el costo de la vida.

“En 1946 los republicanos obtuvieron el control en el Congreso y congelaron todos los intentos para que se aprobaran leyes de contenido social. Pero además se promulgó una nueva ley de relaciones laborales, a pesar del veto del presidente Truman, la ley Taft-Hartley, que vino a dejar sin efecto los beneficios de la ley Wagner”³².

Al decir de Eduardo Le Riverend: “La ley Taft-Hartley tenía como propósito primordial la ‘igualación’ de las responsabilidades legales de patronos y sindicatos. Los derechos concedidos a los empleados por la Ley Wagner fueron reafirmados sustancialmente (...) Pero la actividad coercitiva sindical y ciertos otros tipos de presión económica fueron declarados ser prácticas laborales injustas. Más aún, a los patronos se les concedió el derecho de demandar ante los Tribunales Federales por incumplimiento de contrato. La protección del gobierno a la libertad de los empleados para organizarse se mantenía aún. Los métodos de hacer uso de presiones a ese fin se estaban limitando”³³.

La realidad es que esta ley dejó sin efecto el derecho de los sindicatos para celebrar contratos colectivos con la cláusula *close-shop* y limitó

³² Ibídem, p. 281.

³³ Citado por Ídem.

extraordinariamente el derecho de huelga e impuso restricciones al derecho de los sindicatos a administrar sus propios fondos. Respecto del derecho de huelga, éste se sometió a arbitrajes obligatorios, con suspensión del procedimiento, e industrias de importancia nacional.

Con la Ley Taft-Hartley el movimiento sindical norteamericano enfrentó una situación delicada, ya que se limitó el derecho de los trabajadores a participar económicamente.

Se dio entonces una tendencia a la unificación sindical misma que culminó con la fusión de las dos grandes centrales en diciembre de 1955, constituyéndose la AFL-CIO, sin embargo la unificación no ha sido total y aún existen sindicatos independientes.

1.1.3. En México

Nuestro recorrido histórico por nuestro país partirá de uno de los principales ordenamientos que se crearon en la Época Colonia, esto es la Ley de las Indias, la cual buscaba proteger a los indios americanos. Dentro de las principales disposiciones –respecto de Derecho del Trabajo, se encuentran: “... 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 de los Reyes Católicos

para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse”³⁴.

Debido a que estas leyes fueron creación de los conquistadores españoles se observa una gran desigualdad -en todos los aspectos- entre el indio y el español.

Al decir de Trueba Urbina: “... si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos en encontrar la eficacia de las leyes del trabajo, no 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 el cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario”³⁵.

También dentro de la Época Colonial destaca la reglamentación rigurosa de los oficios, mediante las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. “De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría

³⁴ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. 15ª ed. actualizada, Ed. Porrúa, México, 2006. p. 49.

³⁵ TRUEBA Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 6ª ed., Ed. Porrúa, México, 1981. p. 76.

peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficios y aprendices mestizos, indios y negros”³⁶.

Las corporaciones gremiales restringieron la admisión de nuevos miembros debido al crecimiento de la producción y al aumento de la competencia, así como a la destreza de habilidad de los indígenas, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, dificultando alcanzar el título de maestro. Con esa misma mentalidad, las corporaciones tomaron medidas tendientes a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

De acuerdo con Alejandro Humboldt: “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 maltrato 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 aparece 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

³⁶ DÁVALOS, José. Op. Cit., pp. 49-50.

pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura”³⁷.

Como ya mencionamos, en la Colonia existieron los gremios, que estaban regulados por las Ordenanzas; tanto éstas como la organización gremial fueron instituciones que controlaban la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. Por medio de la organización gremial se disminuía la producción, beneficiando a los comerciantes de España. Estas ordenanzas otorgaban a los maestros cierta autonomía para elaborar los reglamentos complementarios.

Por declaración de ley, el 8 de junio de 1813 desaparecieron los gremios, autorizando a todos los hombres avecindados 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 Decreto Constitucional de Apatzingán, se señaló que: “Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública” (Artículo 48). Esto demostraba un gran sentido humanista por parte de José María Morelos, principal inspirador de ese decreto constitucional.

³⁷ DE HUMBOLT, Alejandro. Citado por VÁZQUEZ Genaro V. *Doctrinas y Realidades de la Legislación para los Indios*. México, 1940. p. 10.

En México, antes de la lucha por la independencia de 19}810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española, y “postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosos, y el decreto burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares”³⁸.

El primer acto trascendental de los insurgentes fue la abolición de la esclavitud, decretada por Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el 19 de octubre de 1810, mediante un bando que cumplimenta don José María Anzorena, intendente de la provincia.

Hidalgo inició el movimiento de independencia, pero fue Morelos quien continuó el movimiento, lo transformó y encausó hacia la verdadera liberación de México, sentando bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano con 23 puntos para la Constitución. La concepción de justicia social quedó plasmado en el punto 12 que señala:

“12º Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo,

³⁸ DÁVALOS, José. Op. Cit., p. 51.

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”³⁹.

Después de consumada la independencia siguieron regulando los actos del país los ordenamientos jurídicos de la Colonia, como las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación; no se conocía el derecho del trabajo y los trabajadores continuaron en las mismas condiciones, resintiendo los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

Se puede decir que “... la Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación mexicana”⁴⁰.

Se establecieron dos planteamientos encontrados que trataban de influir sobre el problema de la industrialización del país. Por un lado se encontraba la tesis de Lucas Alamán, que esgrimía la creación de una infraestructura fabril, con la intervención del Estado. Por el otro se encontraba la tesis de José María Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual.

Así, la independencia política “... en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución dejó intocado el

³⁹ Ídem.

⁴⁰ Ibídem, p. 52.

problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuadro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquíticos salarios se deducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado”⁴¹.

Con el objeto de aliviar la situación tan precaria de los trabajadores, el 15 de mayo de 1856 don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, sin embargo ésta resulto tener menores garantías que las Leyes de Indias y fue de un carácter meramente civilista.

Para derrocar a Antonio López de Santa Anna se dio el movimiento revolucionario de Ayutla, y con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Una vez depuesto Santa Anna se convocó a un Congreso Constituyente, el cual se reunió en la Ciudad de México entre 1856 y 1857, dando por resultado la Constitución de 1857.

⁴¹ Ídem.

“La declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; los artículos 4º y 5º consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, y el principio de que ‘nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin un pleno consentimiento’⁴².”

Ignacio Ramírez, constituyente de 1857, propugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran en los beneficios de la producción, primera idea de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Sin embargo su propuesta no prosperó debido a Ignacio L. Vallarta –de pensamiento liberal- quien esgrimía la tesis de que la industria era incipiente y con esas reformas se ahogaría la inversión, además que consideraba que este tipo de problemática no debía ser abordada en la Constitución, sino en sus leyes reglamentarias.

Cuando se México volvió a la monarquía, resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador, este personaje elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores. “En el Estatuto Provisional del Imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzados; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus

⁴² *Ibíd*em, p. 53.

servicios indefinidamente, se dispuso que los padres o tutores debía autorizar el trabajo de los menores. Expedió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, de 1º de noviembre de 1865 que consignó la libertad de los campesinos se separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias⁴³. Sin embargo estas disposiciones solo quedaron en intenciones, sin mayores consecuencias.

En 1870 se promulgó el Código Civil para el Distrito Federal y Baja California, el cual trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre, se agrupan las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. En términos generales, a pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual.

Previo al estallido de la Revolución se dieron dos movimientos obreros importantes que fueron: la huelga de Cananea de 1906, en la que los

⁴³ *Ibíd*em, pp. 53-54.

trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. Esta huelga fue aplastada violentamente con la intervención de tropas norteamericanas; y la huelga de Río Frío, donde los trabajadores de la industria textil en Puebla se declararon en huelga debido a la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores. Este último movimiento no tuvo un buen final de debido a que los patrones de la industria decretaron un paro general y Porfirio Díaz –entonces presidente- apoyó a los empresarios excepto en el hecho de prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

En 1906 se publicó el manifiesto y programa del partido Liberal, su presidente fue Ricardo Flores Magón, el cual contenía los siguientes puntos:

- Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros;
- Prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas;
- Descanso semanal obligatorio;
- Fijación de salarios mínimos;
- Reglamentación del trabajo a destajo;
- Pago de salarios 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;
- El servicio doméstico y el trabajo a domicilio;
- Indemnización por accidentes de trabajo;
- Higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y
- Habitaciones higiénicas para los trabajadores⁴⁴.

A estas fechas ya se habían hecho esfuerzos, en los Estados, por conseguir una legislación en materia de trabajo. Por ejemplo, en el Estado de México –siendo gobernador José Vicente Villada- se dictó la Ley del 30 de abril de 1904, en la que se estableció la obligación de prestar atención médica y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo.

Por su parte Nuevo León promulgó el 9 de noviembre de ese mismo año, una ley en la materia que “definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y era el accidente de trabajo como ‘aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él’ y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.

⁴⁴ Cfr. *Ibíd.*, p. 55.

En Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibía la reducción de salarios. Ley del 23 de agosto de 1914.

En San Luis Potosí, un decreto de 15 de septiembre de 1914, fijó los salarios mínimos. En Tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado “primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista”, sustituida y superada por el decreto de 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal, y el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo

denominados Juntas de Administración Civil. Posteriormente, el 6 de octubre de 1915, en el mismo Estado de Veracruz, Agustín Millán promulgó la primera Ley de asociaciones profesionales de la República.

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas “Las Cinco Hermanas”: La Ley agraria, de hacienda, el catastro, el municipio libre y del trabajo. Esta última reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integraría el artículo 123 constitucional, como son: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

La Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelga. También reglamentó el derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además, reglamentó el trabajo de mujeres y menores; higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para

que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

En la capital de la República existió un proyecto de Ley del contrato de trabajo, de abril de 1915, para regular los contratos individuales y colectivos de trabajo; a estos últimos se les concibió como contratos normativos. El proyecto fue elaborado por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany.

En Coahuila, en 1916, el gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto en el mes de septiembre, por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo, y al mes siguiente expidió una Ley sobre accidentes de trabajo, para abrir la posibilidad de que, en los contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas, lo que se ha considerado como la primera ley sobre este tema⁴⁵.

Así, el 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, en el que se desconocía al régimen porfirista y se convocaba al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a luchar por el principio de “No Reelección”.

⁴⁵ *Ibíd*em, pp. 54-57.

Entre 1911 y 1913 estuvieron en el poder Francisco León de la Barra y Francisco I. Madero. La rebelión de Emiliano Zapata fue producto de la traición a los ideales campesinos. Se da la traición militar de Victoriano Huerta. El 19 de febrero de 1913 la legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza, negaron legitimar al usurpador y convocaron a los estados de la Federación a que se unieran por la defensa de la Constitución. Mediante el Plan e Guadalupe se sintetizaron los ideales del pueblo. Al conjunto de hombres que se levantaron en armas se les llamó Ejército Constitucionalista. Producto de este movimiento surgió la Constitución de 1917 donde se consagran los derechos sociales de los trabajadores. Huerta abandonó el poder el 5 de julio de 1914.

El 12 de diciembre de 1914, Venustiano Carranza dictó el Decreto de Adiciones y Reformas al Plan de Guadalupe, en que se ofrecían leyes agrarias que favorecerían la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyéndole a los pueblos las tierras; asimismo se ofrecía una legislación para mejorar las condiciones del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de la clase proletaria, así como la revisión de los códigos civil, penal y de comercio.

Carranza también dictó la Ley de Relaciones Familiares, donde se estableció la igualdad del hombre y la mujer y se introdujo el divorcio. Por su parte Luis Cabrera estableció la Ley de 6 de enero de 1915, misma que sirvió de base al artículo 27 constitucional.

Por convocatoria de 14 de septiembre de 1916 –de Carranza- se eligieron representantes para una Asamblea constituyente para determinar el rumbo de la nación en la Constitución.

En el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el Presidente fue decepcionante, puesto que en la fracción X del artículo 73 solamente se autorizaba al poder legislativo para regular la materia de trabajo. Además en el proyecto se agregó al artículo 5º un párrafo en el que se limitaba a un año la obligación del contrato de trabajo.

La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º incluyó únicamente la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y los niños, así como el descanso semanal.

Después de acalorados debates con diversos diputados “... resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes”⁴⁶, donde se establecen las bases para el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

En el queda asentado:

⁴⁶ *Ibíd*em, p. 61.

- Jornada de trabajo máxima de ocho horas (párrafo I).
- Jornada de trabajo nocturno máxima de 7 horas; prohibición de labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los menores de 17 años; prohibición a las mujeres y menores de trabajo nocturno industrial; prohibición de trabajar en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche (párrafo II).
- Jornada máxima de 6 horas para mayores de 12 y menores de 17; prohibición de contrato para el trabajo de los menores de 12 años (párrafo III).
- Descanso obligatorio cada 6 días de trabajo (párrafo IV).
- Condiciones de trabajo para las mujeres gestantes y que estuvieren lactando (párrafo V).
- Salario mínimo (párrafo VI).
- Equidad de género y nacionalidad (párrafo VII).
- Salario mínimo neto, sin descuentos (párrafo VIII).
- Establecimiento de la Comisión dictaminadora del salario mínimo (párrafo IX).
- Forma de pago del salario (párrafo X).
- Pago de tiempo extra (párrafo XI).
- Obligación del patrón de proporcionar vivienda a los trabajadores, así como escuelas, enfermerías y servicios (párrafo XII).
- Obligación del patrón para tener en los centros de trabajo, terreno para el establecimiento de mercados públicos y prohibición de que en esos

se establezcan expendios de bebidas embriagantes y casas de juegos de azar (párrafo XIII).

- Responsabilidad del patrón por accidentes de trabajo, pago de indemnizaciones (párrafo XIV).
- Medidas de seguridad e higiene a cargo de patronos (párrafo XV).
- Derecho de obreros y empresarios para formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (párrafo XVI).
- Derecho de los obreros y de patronos a las huelgas y paros (párrafo XVII).
- Legalidad de las huelgas y condiciones para que éstas sean legales (párrafo XVIII).
- Condiciones para que un paro sea lícito (párrafo XIX).
- La Junta de Conciliación y Arbitraje como ente encargado de resolver controversias entre patronos y trabajadores (párrafo XX y XXI).
- Despido injustificado de los trabajadores (párrafo XXII).
- Protección al trabajador en caso de concurso o quiebra de la empresa (párrafo XXIII).
- Deudas contraídas por trabajadores (párrafo XXIV).
- Colocación de trabajadores (párrafo XXV).
- Contrato entre trabajador mexicano y empresa extranjera (párrafo XXVI).
- Condiciones nulas para el desempeño del trabajo, aun cuando estuvieren estipuladas en el contrato (párrafo XXVII).
- Inalienabilidad de los bienes que constituyan en patrimonio de la familia (párrafo XXVIII).

- Establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos (párrafo XXIX).
- Consideración de las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas por los trabajadores como de utilidad social (párrafo XXX).

Como hemos podido apreciar el movimiento obrero en nuestro país ha atravesado diferentes etapas, manchadas con sangre de nuestros compatriotas, sin embargo aun hay mucho por hacer.

1.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Existen diferentes criterios para poder conceptualizar lo que es el Derecho del Trabajo. Atendiendo a los fines del mismo Trueba Urbina señala que es "... el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"⁴⁷.

En esta definición se puede observar que se omite al patrón puesto que el mencionado autor señala que el trabajador es quien necesita protección, el patrón se defiende solo.

⁴⁷ TRUEBA Urbina, Alberto. Op Cit., p. 135.

Mario de la Cueva dice: "... el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"⁴⁸.

Se puede observar que esta definición es muy completa, sin embargo omite las relaciones que no son de trabajo-capital, tales como las del servicio doméstico, en donde la relación es de persona a persona.

Respecto de las definiciones que atienden a los sujetos de la relación del trabajo se tiene la contemplado por Alfred Hueck y H. C. Nipperdey, quienes consideran que el "... derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores independientes"⁴⁹.

Por su parte Walter Kaskel y Herman Dersch establecen que es: "... el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleados o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos"⁵⁰.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. 6ª ed., Ed. Porrúa, México, 1980. p. 85.

⁴⁹ HUECK, Alfred y H. C. Nipperdey. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Revista de Derecho Privado. Madrid, p. 19. Citado por DÁVALOS, José. Op. Cit., p. 36.

⁵⁰ KASKEL, Walter y Herman Dersch. *Derecho del Trabajo*. Ediciones Depalma, Buenos Aires, p. 4. Citado por DÁVALOS, José. Op. Cit., p. 37.

Al decir de Dávalos: “Estas definiciones son incompletas, ya que no mencionan los fines del derecho del trabajo e incurren en el defecto de integrar lo definido en la definición: el trabajo”⁵¹.

Respecto de las definiciones que atienden al objeto de la relación de trabajo se tiene la esgrimida por Rafael Caldera, quien concibe al derecho del trabajo como “... el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”⁵².

Dávalos considera que esta definición es limitativa y restringe el campo de acción de esta disciplina puesto que no se hace referencia a los fines del derecho, solamente se toma al derecho del trabajo como un sistema regulador.

Ahora bien, dentro de las definiciones que atienden a la relación de trabajo en sí misma se tiene la postulada por Galli, quien afirma que el derecho del trabajo es: “... el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana”⁵³.

⁵¹ DÁVALOS, José. Op. Cit., p. 37.

⁵² CALDERA, Rafael. **Derecho del Trabajo**. Ed. El Ateneo, Buenos Aires, 1969, p. 77. Citado por DÁVALOS, José. Op. Cit., p. 37.

⁵³ GALLI Pujato, Juan M. **Sobre el Concepto del Derecho del Trabajo**. Revista del Trabajo, Buenos Aires, 1952. T. VI, pp. 54 y ss. Citado por DÁVALOS, José. Op. Cit., pp. 37-38.

Pérez Botija establece que es: "... el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo"⁵⁴.

Néstor de Buen, quien dice que "derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"⁵⁵

Sin embargo consideramos que una de las definiciones más completas de derecho del trabajo es la postulada por José Dávalos, quien establece que "... el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo"⁵⁶.

1.3. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Aun cuando no existe una unificación de criterios se puede decir que las características del derecho mexicano del trabajo, al decir de José Dávalos, son:

1. Es un derecho protector de la clase trabajadora.

⁵⁴ PÉREZ Botija, Eugenio. *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid, 1960. p. 20. Citado por DÁVALOS, José. Op. Cit., p. 38.

⁵⁵ DE BUEN Lozano, Néstor. Op. Cit., p. 138.

⁵⁶ DÁVALOS, José. Op. Cit., pp. 39-40.

2. Es un derecho en constante expansión.
3. Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.
4. Es un derecho irrenunciable.
5. Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora.

Sin embargo no coincidimos en que actualmente el Derecho del trabajo tenga como una de sus características que los trabajadores tengan un mínimo de garantías sociales, ya que hoy en día, la clase trabajadora ha tenido bastante logros en ese rubro.

1.4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Al decir de Muñoz Ramón, los principios rectores del derecho del trabajo son "... aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consignados en sus normas"⁵⁷.

Así pues, tenemos que dichos principios son:

1. La ideal del trabajo como un derecho y un deber sociales.
2. La libertad de trabajo.
3. La igualdad en el trabajo.
4. La estabilidad en el empleo.

⁵⁷ MUÑOZ Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, México, 1976. T. I. p. 113.

1.5. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Al decir de Dávalos: “Por naturaleza entendemos el origen de las cosas; su principio, proceso y fin; la esencia de cada cosa. El artículo 123 constitucional es la fuente fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo, para mantener su existencia y que además lucha por su liberación económica para transformar a la sociedad capitalista”⁵⁸.

Así pues, la naturaleza del derecho del trabajo deviene del artículo 123, en el cual se contiene: el respeto al trabajo, la afirmación de la dignidad personal del trabajador, la defensa y superación de la clase proletaria, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los trabajadores en un sistema en que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo.

“Al tratar de precisar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, los autores no coinciden. Hay quienes sostienen tesis monistas, como la de que el derecho del trabajo se rige por normas de derecho privado, por tratarse de relaciones entre particulares: patrón y trabajador.

Otros dicen que se rige por normas de derecho público, por tener su base en la Constitución, porque contiene normas de interés público,

⁵⁸ DÁVALOS, José. Op. Cit., p. 25.

irrenunciables, por la vigilancia que ejerce el Estado en las relaciones de las partes.

Otros más lo consideran un derecho dual o mixto, colocado por estos autores en un plano intermedio, conteniendo normas de derecho público y de derecho privado; es decir, con una participación simultánea⁵⁹.

Existe otra tendencia –esgrimida por Carlos García Oviedo- en la que se señala que todo lo relativo a la prestación de servicios debe denominarse derecho social, pues el grupo de trabajadores engendra problemas de carácter social.

También otra corriente de autores afirma que el derecho del trabajo señala el nacimiento de un nuevo sistema de derecho, distinto del público y del privado.

Ahora bien, existe la doctrina, adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según la cual el derecho del trabajo forma parte del derecho público, puesto que el Derecho del Trabajo se encuentra inspirado en los principios más altos del interés público.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo vigente, establece en el artículo 5º que sus disposiciones son de orden público.

⁵⁹ Ibídem, pp. 26-27.

CAPÍTULO II

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Por relaciones colectivas de trabajo se debe entender a todas aquellas que se establecen entre un grupo de trabajadores o patrones, partiendo del derecho de libertad de reunión y asociación, como garantía individual, que se encuentra consagrada en el artículo 9º constitucional que dispone:

“Artículo 9º. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito;”

En lo particular, dichas relaciones encuentran su fundamento en el artículo 123, Apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que:

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

Dichas relaciones, se pueden clasificar en coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones. A continuación, se hará un análisis de cada una de estas asociaciones.

2.1. COALICIONES

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), este ordenamiento reconoce la libertad que tienen los trabajadores y los patrones de formar coaliciones.

Ahora bien, el mismo ordenamiento, en su artículo 355 define a la coalición. Dicho precepto señala que:

Art. 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Al decir del doctor Cavazos Flores: “La coalición es transitoria, no requiere registro, se forma para la defensa de intereses comunes y puede integrarse con sólo dos trabajadores o patrones”¹. El mismo autor señala que la coalición no puede ser la titular de un contrato colectivo de trabajo ya que “... por definición, tiene que serlo un sindicato de trabajadores (artículo 386 de la Ley)”², sin embargo las coaliciones, conforme lo dispone el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo pueden ser titulares del derecho de huelga.

Por su parte José Dávalos sostiene que: “La coalición se compone de hombres y mujeres que se agrupan momentánea o temporalmente; se forma para la defensa de los intereses de los trabajadores o de los patrones; se requiere que las personas que integren la coalición tengan la calidad de trabajadores o de patrones”³.

Después de analizar a estos autores, se puede concluir que una coalición es la asociación temporal creada para la defensa de los intereses comunes de sus integrantes, los cuales pueden ser obreros o patrones.

¹ CAVAZOS Flores, Baltasar. Op. Cit., p. 145.

² Ibídem, p. 146.

³ DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Porrúa, México, 2006. p. 4.

2.2. SINDICATOS

2.2.1. Concepto

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato es definido de la siguiente manera:

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

Sobre esta definición, el maestro José Dávalos distingue dos elementos fundamentales:

- “a) Es una asociación de trabajadores o de patrones. Se excluye la posibilidad de la constitución de un sindicato mixto, de trabajadores y patrones.
- b) El objeto o la finalidad del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o de los patrones, según el caso. Este concepto debe entenderse en cuanto a quien presta sus servicios, en función del mejoramiento de las condiciones de trabajo, de las condiciones económicas, que a fin de cuentas se concretan en el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y de su familia; el sindicato puede realizar todas las actividades que se traduzcan en el mejoramiento social, cultural, deportivo, etc., de los trabajadores miembros del sindicato”⁴.

⁴ Ibídem, p. 6.

Por su parte, el doctor Baltasar Cavazos señala que: "... el sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, según sea la jurisdicción local o federal, se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes y para formarse se requiere un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones"⁵.

De lo anterior, se puede concluir que el sindicato es la asociación permanente y debidamente reconocida por el órgano jurisdiccional, que se constituye con por lo menos 20 trabajadores, o en su caso 3 patrones, con la finalidad de defender, estudiar y mejorar sus respectivos intereses.

2.2.2. Objeto

Como ya se ha señalado en los diferentes conceptos que aquí se han vertido y como la propia Ley de la materia lo consagra, el objeto del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o de los patrones, según el caso.

El maestro Néstor de Buen, al momento de analizar el punto que nos ocupa, señala que "El objeto posible, como elemento esencial del negocio jurídico constitutivo, está expresado en el concepto mismo del sindicato y

⁵ Ibídem, p. 145.

consiste, en consecuencia, de acuerdo a la ley, en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acuerde su formación”⁶.

Ahora bien, el concepto ‘estudio, mejoramiento y defensa’ es muy amplio ya que puede comprender infinidad de actos –entre ellos la adquisición de los medios necesarios para ponerlos en ejecución- por lo que la propia Ley Federal del Trabajo, en específico el párrafo segundo del artículo 374 les atribuye a los sindicatos la capacidad de adquirir “... los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución...”.

2.2.3. Clasificación

La primera gran división que se debe hacer al momento de clasificar a los sindicatos debe ser en razón de su integración, es decir, si están formados por trabajadores o por patrones.

En México, la clasificación de los sindicatos de trabajadores se encuentra enmarcada en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

- Art. 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:
- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
 - II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

⁶ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. 19ª ed., Ed. Porrúa, México, 2005. p. 747.

- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Ahora bien, para pertenecer al sindicato de una empresa es requisito indispensable que el miembro que pretenda integrarse a dicha asociación, trabaje en la empresa de que se trate.

Por otro lado, el maestro Dávalos Morales hace una clasificación doctrinaria, la cual se basa en el grado de combatividad y de autonomía que poseen, la cual es la siguiente:

“I. Sindicato Blanco. Cumple formalmente todos los requisitos legales, pero actúa bajo los designios del patrón.

II. Sindicato Amarillo. Pretende la colaboración de clases; es base de su filosofía buscar la armonía entre el patrón y los trabajadores.

III. Sindicato Rojo. Es el sindicato revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases”⁷.

⁷ DÁVALOS, José. **Derecho Colectivo y ...** Op. Cit., pp. 7-8.

Sobre esta clasificación, se puede criticar que se le de al “Sindicato Blanco” como una de sus características que cumpla formalmente con todos los requisitos legales ya que sí el resto de los sindicatos, en este caso rojos o amarillos, no cumplieren con ellos no se les debió de otorgar el registro y en consecuencia no se les podría denominar como “Sindicatos”.

Ahora bien, en el estudio de los sindicatos de patronos, encontramos que el artículo 361 de la ley de la materia los divide en 2:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
- II. *Nacionales*, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Los centros patronales quedan incluidos en la primera fracción y la Confederación Patronal de la República Mexicana en la segunda”⁸.

Como ya se ha mencionado con anterioridad, para formar un sindicato de patronos se requieren por lo menos tres miembros.

2.2.4. Constitución y registro

Para la constitución de un sindicato es necesario que se reúnan varios requisitos, mismos que se encuentran señalados en la Ley Federal del Trabajo,

⁸ CAVAZOS Flores, Baltasar. Op. Cit., p. 147.

así como otros que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje usualmente exigen.

Los requisitos pueden subdividirse, al decir de José Dávalos, en dos: de fondo y de forma. A su vez, los requisitos de fondo se pueden clasificar en cuanto a las personas, al objeto y en cuanto a la organización del sindicato.

Los requisitos de fondo, en cuanto a las personas, son:

- Mínimo 20 trabajadores en servicio activo (Artículo 364, LFT).
- Podrán pertenecer a los sindicatos los trabajadores extranjeros, pero no a la directiva de ellos (Art. 372, fracción II, LFT).
- No existe distinción de género (Art. 164, LFT).
- Respecto de la edad, el artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”. y los menores de 16 años no podrán formar parte de la directiva (Art. 372, fracción I, LFT).
- En el artículo 11 de la ley laboral se señala quiénes son los representantes del patrón. Los trabajadores de confianza y los representantes del patrón no podrán formar parte de los sindicatos de trabajadores de conformidad con lo que establecen los artículos 9 y 363 de la ley antes referida. “Tampoco serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos

de huelga; asimismo no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos mixtos (artículo 183)⁹, de la multicitada ley.

Por otra parte los requisitos de fondo, en cuanto al objeto, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo son: el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los miembros del sindicato. En consecuencia, por el simple hecho de que un sindicato realice una finalidad distinta a la que la Ley lo autoriza, podría perder su registro. “Sin embargo, la ley no prohíbe que los sindicatos puedan realizar otras actividades, siempre que no sean contrarias a su finalidad esencial. Ejemplo: actividades deportivas, culturales, económicas, sociales, etc. Pero les está prohibida la actuación con fines religiosos y el ejercicio de la profesión de comerciantes con ánimo de lucro (artículo 378)”¹⁰.

El maestro Dávalos hace una clasificación, respecto del objeto, al señalar que existe una doble finalidad de los sindicatos. “Finalidad **inmediata**: conseguir para los trabajadores, por medio del sistema jurídico actual, la superación de las condiciones de vida, y la finalidad **mediata**: construir una estructura económica y social de respeto para la persona humana, su libertad, su dignidad”¹¹.

⁹ DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y ...* Op. Cit., p. 9.

¹⁰ *Ibíd*em, p. 10.

¹¹ *Ídem*.

Por otro lado, existen también los denominados requisitos de fondo en cuanto a la organización del sindicato, la cual se realiza a través de los estatutos los cuales son la norma jurídica que rige la actividad interna y externa del sindicato.

El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo establece el contenido mínimo que deberán tener los estatutos de un sindicato, y dicho artículo a la letra dice:

Art. 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
 - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

- g) La expulsión sólo podrá decretarse en los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representan 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 término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que 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 el sindicato o de la sección, por lo menos;
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. Periodo de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Ahora bien, respecto de los requisitos de forma para la constitución de un sindicato se debe resaltar que algunos de ellos son previos a la existencia legal del sindicato y otros que se relacionan con su finalidad y éstos se encuentran señalados en la Ley laboral.

“Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en la Dirección General de Registro de Asociaciones (autoridad administrativa), en los casos de competencia federal, y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (autoridad administrativa para el registro de

los sindicatos), en los casos de competencia local (artículo 365 de la Ley). La atribución de competencias se determina en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y en el artículo 527 de la Ley”¹².

Por otra parte el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003, en su artículo 19 establece que:

Artículo 19. Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. Registrar a los sindicatos de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia federal, así como a las federaciones y confederaciones;
- II. Asentar la cancelación de los registros otorgados a los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones, de conformidad con las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo;
- III. Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos y, en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones;
- IV. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota de los registros que se refieren las fracciones anteriores y visar, en su caso, las credenciales correspondientes;

...

El acto de registrar un sindicato es de naturaleza administrativa, en consecuencia “... lo más coherente entonces es que sean autoridades de

¹² Ibídem, p. 13.

carácter administrativo las que efectúen el mencionado registro: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y los órganos equivalentes en el nivel estatal”¹³.

En el caso de que se niegue el registro a un sindicato, este tiene la posibilidad de inconformarse, como lo indica la Ley. En este caso “... también tiene la vía del amparo indirecto ante la negativa del registro sindical, amparo para cuya promoción quien esta legitimado es el propio sindicato y no sus integrantes en lo particular; la impugnación debe hacerse en esta vía y no en la de amparo directo, por tratarse de actos que se consideran fuera de juicio.”¹⁴.

Los documentos necesarios para registrar un sindicato, de acuerdo con el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, son:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- Lista de los nombres y domicilios de sus miembros, y el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en donde se prestan los servicios;
- Copia autorizada de los Estatutos.
- Copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido a la directiva.

¹³ Ibídem, p. 14.

¹⁴ Ibídem, pp. 14-15.

Dichos documentos deberán estar autorizados por el Secretario General, el Secretario de Organización y el Secretario de Actas del sindicato interesado, salvo lo dispuesto en los estatutos.

De acuerdo con el artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, debe enviar copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo, señala que “El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.”. Esto de ninguna manera implica que no haya sindicato mientras no exista acto declarativo del Estado y que no pueda comparecer ante las autoridades del trabajo con el acta constitutiva donde se señale al representante legal, con plena personalidad jurídica ya que el sindicato nace a la vida jurídica desde el momento en que la asamblea respectiva aprueba los estatutos correspondientes. Un comportamiento contrario violaría la autonomía de los sindicatos; el registro constituye sólo un acto administrativo, declarativo, por parte del Estado. Al efecto, el artículo 357 de la Ley laboral protege el respeto a la vida autónoma de los sindicatos cuando señala que:

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

Sin embargo, no podemos perder de vista que existen otros requisitos que no se encuentran previstos por la Ley de la materia, pero que son requeridos por las autoridades registradoras. A continuación se enlistan estos:

- Constatación de la existencia física de las personas que integran el sindicato.
- Revisión de la calidad de trabajadores de esas personas.
- Comprobación de que es voluntad de tales personas formar parte del sindicato.

Estos requisitos deberán ser corroborados por un actuario, generalmente, en el domicilio del trabajador o en el local de la empresa.

“Con frecuencia, en la verificación de estos requisitos se produce, en forma artificiosa, la causal para la negativa del registro del sindicato. La Junta o la Secretaría, en sus respectivos casos, no tienen facultades expresas para ordenar la constatación de estos datos. La autoridad solamente puede hacer lo que la ley la faculta; de otro modo incurre en arbitrariedad”¹⁵.

El registro es considerado un acto por el cual la autoridad da fe de la constitución legal de un sindicato, es decir, tiene naturaleza meramente declarativa, pero no constitutiva. Por lo que, éste es considerado como un acto administrativo y no como un acto jurisdiccional, ya que no se pretende resolver

¹⁵ Ibídem, p. 16.

ninguna controversia preexistente. Por último, no se puede perder de vista que para que el registro cumpla todos sus efectos debe tramitarse ante la autoridad laboral competente.

Como ya mencionamos, la existencia del sindicato se da desde el momento en que en la asamblea constitutiva se expresa la voluntad de los trabajadores de formar un sindicato; éste hecho deberá quedar debidamente asentado en el acta correspondiente.

De acuerdo con el espíritu de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Ley Federal del Trabajo, "... los tribunales de amparo han señalado de manera contundente: 'La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva por el hecho del registro'"¹⁶.

El artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo señala los casos en que se puede negar el registro al sindicato, a la letra dice:

Art. 366. El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

¹⁶ Ibídem, p. 17.

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

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

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

En el mismo sentido, debemos resaltar que las autoridades están obligadas a expedir las constancias necesarias, si no lo hicieren, incurrirían en responsabilidad.

Mientras es expedida la constancia, los representantes del sindicato, pueden demostrar el registro del mismo por otros medios, como son las copias certificadas de la solicitud. "... los dirigentes sindicales pueden, ante la negativa de las autoridades de proceder al registro mediante la entrega de la constancia, acudir ante el Juez de Distrito correspondiente a interponer una demanda de amparo indirecto"¹⁷.

2.2.5. Obligaciones y prohibiciones

En el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo se establece las obligaciones en cuanto al funcionamiento de los sindicatos, a saber:

¹⁷ *Ibíd*em, pp. 17-18.

Art. 377. Son obligaciones de los sindicatos:

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

Por otra parte, las prohibiciones se encuentran estipuladas en el artículo 378 del mencionado ordenamiento, que a la letra señala:

Art. 378. Queda prohibido a los sindicatos:

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

Respecto de ésta última prohibición el doctor Cavazos Flores señala que: “La fracción II desconoce que algunos inmuebles de lo sindicatos son aprovechados en forma apropiada en actos de comercio del todo legítimos”¹⁸.

2.2.6. Cancelación del registro sindical

La cancelación del registro de un sindicato sólo es procedente en dos casos:

- a) Por disolución.
- b) Por dejar de tener los requisitos legales.

¹⁸ CAVAZOS Flores, Baltasar, et. al. *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. 31ª ed., Ed. Trillas, México, 2005. p. 287.

2.2.7. Disolución de los sindicatos

La disolución sindical se encuentra contemplada en el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establece que:

Art. 379. Los sindicatos se disolverán:

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

Sobre este artículo, se hace la crítica en el sentido de que en lugar de que dijese “y”, debería decir “o”, ya que la disolución sindical se da por cualquiera de esos dos supuestos y no por que se den ambos en el mismo tiempo.

En el mismo sentido, coincidimos con el doctor Cavazos Flores al afirmar que un sindicato desaparecería si dejase de contar con la cantidad mínima de miembros, es decir 20 trabajadores o 3 patronos, lo cual aunque no se encuentra expresamente estipulado por la ley laboral, se debe interpretar como una de las causales previstas en la fracción II del artículo que se comenta.

2.2.8. Libertad, autonomía y democracia sindical

De acuerdo con el maestro Néstor De Buen: “El sindicalismo es, por encima de todas las cosas, un fenómeno social. Producto natural de la lucha de clases... es sancionado por el derecho mucho después de que su realidad

fáctica fuera evidente en el mundo de las relaciones laborales. Esto ha traído consigo diversas consecuencias. Una de las más inquietantes se refleja en el problema terminológico que impone al jurista un lenguaje, a veces inapropiado.”¹⁹.

En el sentido más amplio del vocablo, autonomía implica autodeterminación, “... esto es, la posibilidad de dictar para sí mismo, normas de conducta. Libertad, en cambio, es posibilidad de elegir la conducta, de manera que no se afecte un derecho de otro. La autonomía atiende, entonces, al régimen jurídico: la libertad, al comportamiento.”²⁰.

Por libertad sindical se entiende al “... reconocimiento jurídico al espíritu asociativo de quienes pertenecen a una determinada clase. En realidad es un concepto previo a la idea misma de sindicato, ya que el sindicato es el resultado del ejercicio de esa libertad, ejercicio que sólo puede entenderse como conducta colectiva. La autonomía por el contrario, presupone la existencia del sindicato, como organismo social y, por ende, jurídico, que opera en un medio cuya determinación compete, bien al Estado que tiene en alguna medida el monopolio de la concesión de la personalidad jurídica (por vía legislativa o administrativa), bien al patrón, en cuanto el sindicato limita su libertad, bien a otras organizaciones sindicales. La libertad sindical, dicho sea en otras palabras, es un reconocimiento a la clase trabajadora y a su fin asociativo. La

¹⁹ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit., p. 631.

²⁰ Ibídem, p. 632.

autonomía resulta ser una cualidad del sindicato en relación a otras entidades.”²¹.

En la legislación, la autonomía sindical la encontramos expresada en el artículo 359, que a la letra señala:

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

En opinión de Néstor de Buen: “... la autonomía sindical, ..., no es absoluta, por más que en el lenguaje de todos los días suela decirse lo contrario. La ley señala límites importantes de manera expresa y otros resultan, por vía indirecta, de la propia ley.”²².

Respecto de la democracia sindical se puede establecer que ésta se da en la medida en que sus propios miembros son los que eligen, a través de los medios que ellos mismos escogen, a sus representantes, quienes serán los encargados de proteger sus derechos y representarlos ante las diferentes instancias.

²¹ *Ibíd*em, pp. 632-633.

²² *Ibíd*em, p. 633.

2.3. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, mismas que se rigen por las disposiciones establecidas en el Título Séptimo, Capítulo II, de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, en lo que sean aplicables.

Otras disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 382, 383, 384 y 385 del multicitado ordenamiento, y se dicen:

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

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

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

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

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

El párrafo final del artículo 366 señala:

...
Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución,

y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Art. 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

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

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

Remitiéndonos al párrafo final del artículo 365, ésta señala:

...

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

2.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo es el resultado de las luchas de los trabajadores agrupados en sindicatos. La naturaleza que actualmente tiene este contrato se da en la Carta de Querétaro (1917) y fue creado con una fisonomía propia.

“En el Contrato Colectivo establecido en la Constitución de 1917, se reconoció el principio de la lucha de clases: trabajo y capital. Por esto

participan en su elaboración los trabajadores y los patrones; del choque de las dos fuerzas resulta el contrato colectivo; este contrato quiebra el principio de derecho civil de la autonomía de la voluntad de las partes. Se ha dicho que el contrato colectivo es un armisticio porque es precisamente el resultado de la lucha de clases, que en un momento dado negocian y se concilian en ese instrumento jurídico”²³.

Ahora bien, para el establecimiento de un Contrato Colectivo de Trabajo, se puede llegar por medio de la negociación, la huelga o el laudo colectivo. Por laudo colectivo debemos entender a la conclusión del procedimiento jurisdiccional al que acuden los trabajadores para resolver los conflictos colectivos, entre ellos los conflictos económicos, los cuales se encuentran estipulados del artículo 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo.

La definición legal de Contrato Colectivo de Trabajo, se encuentra plasmada en el Capítulo III (Contrato Colectivo) en el artículo 386 de la LFT, que a la letra dice:

Art. 386. Contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De la definición antes referida, se puede inferir que se desprenden los siguientes elementos:

²³ DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y ...* Op. Cit., p. 31.

- “a) El sindicato es el titular del contrato colectivo.
- b) Puede ser celebrado por un solo patrón o por varios, o por un sindicato patronal o por varios.
- c) Tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo particulares de cada empresa o negociación”²⁴.

De acuerdo con la doctrina alemana de Kaskel y Nipperdey (asumida por el maestro Mario de la Cueva), las cláusulas que integran el contrato colectivo de trabajo pueden clasificarse en:

- a) La envoltura
- b) El elemento normativo
- c) El elemento obligatorio.

a) *La envoltura*

Dentro de las cláusulas de envoltura se encuentran las referentes a: nacimiento, duración, revisión y terminación.

Un sindicato, en teoría, nace a la vida jurídica por dos vías; por vía ordinaria, en los términos del artículo 387 de la LFT, cuando un patrón emplea por lo menos a dos trabajadores miembros de un sindicato; o por vía de huelga en términos del artículo 450, en los casos en que los sindicatos tengan la mayoría de los trabajadores. Sin embargo, hoy en día en la práctica se observa

²⁴ Ídem.

que los sindicatos no demandan la firma de un contrato colectivo por vía ordinaria.

Respecto de la duración se tiene que los Contratos Colectivos de Trabajo pueden celebrarse por tiempo fijo, tiempo indefinido y para obra terminada. En la mayoría de los casos –en la práctica- se celebran por tiempo indefinido, y en otros –sobre todo en la rama de la construcción- se celebran por obra determinada.

En cuanto a la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, éstas pueden ser en forma voluntaria u obligatoria. De forma voluntaria pueden ser revisados cuando las partes así lo deseen, en cualquier tiempo y lugar. De forma obligatoria se hace cuando se trata de una revisión integral, esto es, “... de clausulado y salarial, se puede exigir cada dos años, siempre y cuando se solicite por lo menos 60 días ‘antes’ de su vencimiento.

Si se trata de revisiones salariales, se puede exigir cada año, siempre y cuando se solicite por lo menos 30 días ‘antes’ de su vencimiento.”²⁵.

Sobre esta disposición, se hace la crítica en el sentido que la Ley laboral contempla un periodo mínimo con el que se puede solicitar la revisión, sin embargo no marca un plazo máximo. Por lo que un patrón podría ser emplazado a huelga al día siguiente en que entró en vigencia el contrato

²⁵ Ibídem, p. 156.

Colectivo de Trabajo toda vez que dicha revisión se está solicitando por lo menos 30 ó 60 días “antes” del vencimiento del pacto colectivo.

En cuanto a terminación de los Contratos Colectivos se puede observar que se encuentra regulado por el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo que señala que éstos podrán terminarse por mutuo consentimiento, por terminación de la obra o por cierre total de la empresa o vencimiento del plazo.

b) *El elemento normativo*

“El llamado elemento normativo del Contrato Colectivo de Trabajo es, desde luego, el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato. En él se encuentran todas las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo de cada negociación, como salarios, jornada, vacaciones, descansos, etc.²⁶”.

c) *El elemento obligatorio*

El elemento obligatorio de los Contratos Colectivos de Trabajo contiene:

- a) La cláusula de exclusión de ingreso.
- b) La cláusula de exclusión por separación.
- c) El reglamento interior de trabajo.

²⁶ *Ibíd*em, p. 160.

Este elemento, al decir de Mario de la Cueva, tiene por objeto hacer que se cumpla con las cláusulas contenidas en el elemento normativo de los contratos colectivos.

El doctor Cavazos Flores difiere sustancialmente de lo que señala el doctor de la Cueva, y señala que “En primer lugar, consideramos equivocada y desafortunada la traducción del alemán de dicho elemento al que se le denomina impropriamente *obligatorio*, ya que por exclusión los otros dos elementos del contrato no serían obligatorios, siendo, como es, que en todo caso el elemento ‘más’ obligatorio sería el normativo, que desde luego resulta el más importante”²⁷.

Actualmente se le conoce con la denominación de *compulsorio* en virtud de que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo.

Ahondando en el tema, el doctor Baltasar Cavazos señala que: “También encontramos mal denominadas las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, pues en la primera se da una contradicción, ya que si es de exclusión necesariamente tiene que ser ‘hacia fuera’ y si es de inclusión debe ser ‘hacia adentro’. Por ello, optamos por denominarla simplemente cláusula de *admisión o de ingreso*.”

²⁷ *Ibíd*em, p. 161.

En el caso de la cláusula llamada de exclusión por separación, encontramos una redundancia, ya que si es de exclusión tiene que ser por separación, por lo que preferimos llamarla simplemente *cláusula de exclusión*²⁸.

Respecto del Reglamento Interior de Trabajo, el multicitado autor establece que "... pensamos que está mal 'ubicado' en este elemento, pues no es exacto que siempre encuentre acomodo en este lugar, ya que muy bien puede darse el supuesto de que exista en una empresa un Contrato Colectivo de Trabajo y que no tenga reglamento, o a la inversa, que en una empresa pueda existir un reglamento interior de trabajo y no haya un contrato colectivo de trabajo"²⁹, lo cual es perfectamente válido y probable, por lo que coincidimos una vez más con la afirmación del doctor.

Ahora bien, la cláusula de admisión obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores miembros de un sindicato determinado. Así, por esta cláusula el sindicato tiene el derecho de cubrir las vacantes que se originen o los puestos de nueva creación.

Se limita entonces la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal.

²⁸ Idem.

²⁹ Ídem.

Para negociar dicha cláusula es necesario pactar con el sindicato que las vacantes se deberán cubrir en un plazo máximo de 72 horas, ya que de no hacerlo el patrón podrá cubrir dicha vacante. Asimismo se puede estipular que el sindicato proponga una terna en vez de un solo candidato y con ello ambas partes podrán elegir a quienes prestarán sus servicios.

Por su parte, la cláusula de exclusión –al igual que la de inclusión- se encuentra consignada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que estipula:

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

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

El precepto antes citado nos parece totalmente contrario a derecho toda vez que no se le puede condicionar a los trabajadores que formen parte de un sindicato para que se les contrate o para que se les mantenga en su puesto. Esto es que el sindicato tiene la facultad de pedir a las empresas que se separen a los trabajadores que hayan renunciado o sean expulsados del sindicato, esto –desde luego- sin responsabilidad legal para la empresa.

Ahora bien, es importante hacer el siguiente comentario, el cual nos parece acertado, al decir del doctor Cavazos, al referirse al Contrato Colectivo de Trabajo señala que, "... de facto y en realidad no sea contrato ni tampoco colectivo.

No es contrato porque todos los contratos, incluso el de matrimonio, requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual, en el Contrato Colectivo, no ocurre en muchas ocasiones, ya que no se da la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del empleador.

No se da la voluntad del trabajador en el supuesto de que exista un contrato colectivo en una empresa a donde desee ingresar un obrero. ¿Podrá alegar éste que no le gusta o que no está conforme con alguna cláusula del contrato? Evidentemente que no, pues o lo acepta como está y se lo presentan o se queda sin trabajo. Se trata 'casi' de un contrato de adhesión.

También puede acontecer que una 'numerosa minoría' de trabajadores no esté conforme con algunas cláusulas del contrato, las cuales surtirán efectos si la mayoría de los obreros está de acuerdo con ellas³⁰.

La justificación jurídica que se hace de tales situaciones se da partiendo de la base que la voluntad obrera ya va implícita en la voluntad de los dirigentes

³⁰ CAVAZOS Flores, Baltasar. *Las 500 preguntas* ... Op. Cit., p. 153.

sindicales que negocian y pactan, ya que en ellos se delegó la autorización así como la propia y personal representación.

Esto es respecto del trabajador, ahora bien, respecto del patrón no es necesaria la voluntad de él para que se otorgue el contrato colectivo. “A pesar de que civilmente se aduce que cualquier contrato que se haya obtenido por error, dolo o violencia se encuentra afectado de nulidad, en materia laboral, los contratos colectivos nacen generalmente después de una amenaza de huelga”³¹.

Por otra parte, el contrato colectivo también puede obtenerse en ausencia de la voluntad del patrón –y aun en contra de su voluntad- puesto que los presidentes de las Juntas pueden firmarlos en rebeldía.

Por lo antes expuesto, concluye el doctor Cavazos: “... afirmamos que la denominación de contrato le queda muy grande a esta figura jurídica y la de colectivo le queda muy corta, porque colectivo no quiere decir número, sino interés profesional”³².

³¹ *Ibíd*em, pp. 153-154.

³² *Ibíd*em, p. 154.

2.5. CONTRATO-LEY

La definición legal de contrato-ley se encuentra en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Art. 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industrial, y declarado obligatorio en una varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

De acuerdo con la definición anterior, el contrato-ley es una norma obligatoria para todas las empresas y establecimientos que funcionen al momento de su celebración y para todos los que se creen en el futuro. “En él aparece la naturaleza autónoma del derecho objetivo: ninguna empresa puede aplicar condiciones de trabajo inferiores y de hacerlo, los trabajadores pueden reclamar el cumplimiento del contrato-ley; también puede hacerlo cualquier empresa, ya que la reducción de las condiciones de trabajo que emana de las empresas da lugar a una competencia desleal”³³.

Ahora bien, al decir del doctor Cavazos Flores, la denominación de contrato-ley no es correcta porque “... no es contrato porque en realidad no requiere el acuerdo de voluntades; se puede dar en una empresa donde el patrón y el sindicato respectivo, por ser minoritarios, no lo quieran y a pesar de

³³ DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y ...* Op. Cit., p. 59.

ello se otorgue por la voluntad de la mayoría. Tampoco es ley porque no emana del poder Legislativo.”³⁴.

Bajo este orden de ideas el autor José Dávalos coincide en parte y hace el siguiente señalamiento: “El contrato-ley, dado su origen y procedimiento de adopción no es formalmente una ley, para serlo tendría que surgir del poder legislativo; la carga de la prueba respecto de las prestaciones que otorga no corre a cargo del actor, a quien basta involucrarlas para obtener que se hagan efectivas”³⁵.

En consecuencia, y vistas las críticas sustentadas, se propone que a los “Contrato-Ley” se les denomine como “Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de la rama ‘x’”, y con ello evitaríamos las confusiones y las denominaciones erróneas a que se hace alusión.

³⁴ CAVAZOS Flores, Baltasar. *Las 500 preguntas* ... Op. Cit., p. 176.

³⁵ DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y ...* Op. Cit., p. 59.

CAPÍTULO III

LA HUELGA

La huelga se debe entender como un derecho de los trabajadores considerados en colectividad, como coalición, y de ninguna manera puede considerarse como una facultad individual para trabajar o no trabajar.

La fundamentación jurídica de la huelga se encuentra plasmada en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dicen:

Artículo 123. (...)

- XVII. Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno; (...)

Como se puede observar, en la fracción XVII se concede un derecho similar, el del paro, a los patronos. En el mismo sentido, la fracción XIX del mismo artículo señala:

Artículo 123 (...)

- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para

mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje; (...)

Existe una diferencia fundamental entre el paro y la huelga y es que el paro requiere autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, mientras que la huelga inicia con la determinación de la mayoría de los trabajadores, sin autorización previa de ninguna autoridad. Lo cual, parece no ser igualitario toda vez que los patronos, como ya se menciono, necesitan autorización previa y se le deja en desventaja.

Al decir del Maestro José Dávalos: “El fundamento social de la huelga debe buscarse en el derecho de la coalición de los trabajadores para participar en la vida y en las decisiones de las empresas. El derecho de huelga, junto con el derecho de sindicalización y el contrato colectivo, constituye uno de los tres derechos colectivos básicos”¹.

3.1. DEFINICIÓN

Mario de la Cueva –citado por José Dávalos- señala que la huelga es “... el ejercicio de la facultad legal de las mayorías trabajadoras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de los trabajadores y los patronos”².

¹ DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y ...* Op. Cit., p. 67.

² *Ibídem*, p. 68

Trueba Urbina –citado por Néstor de Buen- establece que la huelga “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...”³.

Néstor de Buen dice que “... la huelga es, entonces, la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo”⁴.

El doctor Cavazos Flores, al hacer el estudio de la huelga señala que en esta figura jurídica se dan las siguientes situaciones:

“a) Una suspensión de labores.

b) Dicha suspensión tiene que ser legal; es decir, no puede ser arbitraria, sino que debe sujetarse a los requisitos de ley.

c) La suspensión también tiene que ser temporal, pues en caso contrario estaríamos ante un cierre de empresa.

d) Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición mayoritaria, en defensa de sus intereses comunes”⁵.

³ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit., p. 887.

⁴ Ibídem, p. 888.

⁵ CAVAZOS Flores, Baltasar. Op. Cit., p. 188.

La definición legal de huelga la encontramos en el Título Octavo, Huelgas, artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

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

Después del estudio de las definiciones antes citadas, podemos concluir que la huelga es la suspensión temporal de labores, solicitada por la mayoría de los trabajadores y aprobada por la autoridad jurisdiccional, con la finalidad de buscar el equilibrio entre el trabajo y el capital.

3.2. CLASIFICACIÓN

El doctor Cavazos Flores, basándose en la Ley Federal del Trabajo, clasifica en tres a la huelga en:

Huelga inexistente.- “Una huelga es inexistente cuando le falta alguno de los requisitos de fondo, de forma o de mayoría”⁶.

Huelga lícita.- Es “cuándo se reúne el requisito de fondo, o sea, buscar el equilibrio entre los factores de la producción”⁷.

Huelga ilícita.- Se da cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno (Art. 445, LFT).

⁶ *Ibidem*, p. 195.

⁷ *Ídem*.

Ahora bien, del estudio de dicha clasificación, coincidimos plenamente con el pensamiento del doctor Cavazos, ya que una huelga ilícita no es lo contrario de una huelga lícita, "... lo contrario de una huelga lícita es la huelga no lícita, ya que una huelga lícita puede ser ilícita si, una vez cumplido el requisito de fondo, posteriormente la mayoría de los trabajadores realizara actos violentos en contra del patrón o de sus propiedades"⁸. En consecuencia, creemos que las "huelgas ilícitas" se les debería de denominar como "nulas" y con ello evitar confusiones a las partes en conflicto, las cuales en la mayoría de las ocasiones no son peritos en derecho laboral. Por otro lado, también consideramos que la denominación de "inexistente" es errónea ya que la huelga existe desde el momento en que esta estalla, por lo que en lugar de denominarlas "inexistentes", simplemente no se le debería de dar el nombre de huelga cuando falte alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría.

3.3. ESENCIA SOCIAL

La huelga se ha manejado, a lo largo de la historia, como medida de presión y constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar la mejoría y/o el cumplimiento de las condiciones de trabajo; en este caso tendría un carácter laboral. En otras ocasiones se trata de un acto de protesta, tal es el caso de la mal llamada "huelga estudiantil". Otras veces es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr el cambio en las estructuras de gobierno. Por lo que hace a estos dos últimos

⁸ Ibídem, p. 197.

ejemplos, las debemos de repudiar de forma total toda vez que no buscan el equilibrio entre el capital y el trabajo y las razones no encuadran en ninguna de las opciones que otorga la ley laboral.

Así, “la huelga, en cuanto instrumento de presión, implica, de alguna manera, la respuesta a la fuerza coactiva del Estado, que se expresa mediante el castigo a las conductas contrarias al orden. Si el Estado es capitalista o en vías de desarrollo, se interesará por mantener el orden económico, académico y político. En esa medida la huelga es un acto contrario al orden establecido”⁹.

A lo largo de la historia de México, la huelga a recibido diferentes tratamientos. “Ha sido considerada, en una interpretación amplia del art. 925 del Código penal de 1871, como un delito. Durante la Revolución, Carranza llega a sancionarla con la pena de muerte, para, meses después promulgar la Constitución que le atribuye el carácter de garantía social. La ley la convierte en acto jurídico, con muestras de evidentes deficiencias legislativas pero la interpretación interesada de las conductas sociales por los gobiernos de la ‘Revolución’, vuelve a transformar el derecho en delito: el de disolución social. Corresponde al Presidente López Mateos ese dudoso privilegio y a los trabajadores ferrocarrileros, con Demetrio Vallejo a la cabeza, la condición de víctimas. Con ello, la huelga legal llega a ser un impedimento y los trabajadores deciden superar el escollo: nace así la huelga constitucional, de amplia aplicación en el mundo de las relaciones de trabajo de la Universidad. Por

⁹ DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Op. Cit., p. 879.

último, en pleno neoliberalismo, los gobiernos de la ‘Revolución’ convierten a la huelga, estallada (Aeroméxico 1988) o no (Cananea, 1989) en causa de quiebra”¹⁰.

3.4. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

Como se ha mencionado, corresponde la titularidad del derecho de huelga a la coalición mayoritaria de trabajadores, en consecuencia no es ni el trabajador individualmente, ni tampoco los sindicatos. Al efecto, coincidimos una vez mas con el doctor Baltasar Cavazos al considerar que la titularidad es muy precaria, ya que si partimos de la base en la que el titular de los Contratos Colectivos de Trabajo tiene que ser necesariamente un sindicato de trabajadores, ya que la coalición solo puede emplazar a huelga a consecuencia de la realización de los supuestos jurídicos previstos en las causales enumeradas en las fracciones I, V y VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

3.5. REQUISITOS

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, existen tres tipos de requisitos básicos para que una huelga sea declarada o estallada conforme a derecho. Dichos requisitos son de fondo, de forma y de mayoría.

¹⁰ *Ibíd*em, pp. 879-880.

El doctor Cavazos establece que: “El requisito de fondo es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo”¹¹. El mismo autor dice, respecto de los requisitos de forma, que: “Tiene que haber un pliego de peticiones por escrito, en el que se indique fehacientemente el propósito de ir a la huelga. Tiene que concederse un periodo de prehuelga de seis días, o de diez días por lo menos, según se trate de empresas privadas o de servicios público y la huelga deberá estallar precisamente en el día y la hora indicados”¹².

En cuanto al requisito de mayoría, es menester que los trabajadores huelguistas que voten por la huelga sean la mitad más uno. Este requisito debe reunirse, al realizarse el recuento en el periodo de huelga estallada.

3.6. PROCEDIMIENTO

El procedimiento de huelga se divide en tres etapas: gestación, prehuelga y huelga, los cuales se estudian a continuación.

3.6.1. Gestación

Esta etapa comprende “los preparativos que el sindicato o la coalición de trabajadores realiza en su interior hasta el momento en que presente ante la

¹¹ CAVAZOS Flores, Baltasar. Op. Cit., p. 194.

¹² Ídem.

Junta el pliego de peticiones, sin que tenga en ellos ninguna intervención la Junta de Conciliación y Arbitraje ni el patrón”¹³.

Sobre esta etapa el doctor Cavazos Flores considera que “El *periodo de gestación* se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coligan en defensa de sus intereses comunes. En este periodo se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego deberá ser por escrito y en el cual se deberá manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas”¹⁴.

3.6.2. Prehuelga

La prehuelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones dirigido por la coalición de trabajadores al patrón, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El Presidente de la Junta, bajo su más estricta responsabilidad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento de huelga dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo. En se sentido, es conveniente señalar que, para efectos de la huelga, el artículo 928, en las fracciones II y III, dispone que no son aplicables las reglas generales sobre los términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y la hora en que quedan hechas y todos los días y horas son hábiles.

¹³ DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y ...* Op. Cit., p. 72.

¹⁴ CAVAZOS Flores, Baltasar. Op. Cit., p. 189.

El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo establece que no se dará trámite al escrito de emplazamiento cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el artículo 920 del mismo ordenamiento, es decir los requisitos de forma, sea presentado por un sindicato no titular del Contrato Colectivo o Contrato-Ley o cuando no se cumpla con los requisitos de fondo, es decir se demande la firma de un Contrato Colectivo y ya exista uno depositado en la Junta (requisitos de fondo). El Presidente de la Junta deberá cerciorarse de lo anterior y, en su caso, resolver y notificar el acuerdo de desecamiento al promoverte.

Esta disposición le confiere facultades al Presidente de la Junta "... para que califique los requisitos de fondo y de forma de la huelga, no obstante que de los artículos 444 y 459 se desprende que la Junta califica a la huelga cuando esa huelga ha sido decretada y que la Junta, no el Presidente de la Junta, es el titular de la facultad para calificar la inexistencia de la huelga"¹⁵.

Por otra parte, la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 926 dispone que durante el periodo de prehuelga la Junta no prejuzgará sobre la existencia o inexistencia, sobre la justificación o injustificación de la huelga.

Así, el artículo 923 limita el derecho de huelga establecido en la Constitución, autorizando que se deseche el emplazamiento y evitando así que nazca la huelga cuando no cumpla con los requisitos marcados por la ley.

¹⁵ DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y ...* Op. Cit., p. 73.

En esta etapa se presenta la oportunidad para que se dé la conciliación. Al efecto el patrón, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las 48 horas siguientes a la hora en que fue notificado, debe dar contestación al escrito de emplazamiento.

La falta de contestación al mencionado escrito de emplazamiento no produce efecto alguno en contra del patrón, sin embargo es la única oportunidad procesal para que el patrón, como lo establece el incidente consagrado en la fracción IV del artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, objete la personalidad del sindicato emplazante.

La notificación del emplazamiento a huelga, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 921, párrafo II, de la Ley Federal del Trabajo, convierte al patrón en depositario de la empresa o establecimiento.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 924 del multicitado ordenamiento, a partir de la notificación del emplazamiento deberá suspenderse toda ejecución de sentencia o práctica de diligencia, embargo, aseguramiento o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, salvo cuando, antes de estallar la huelga, se trate de:

Art. 924. (...)

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

- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y
- IV. Los demás créditos fiscales.

La fuente real de esta disposición se da a partir de que al amparo de la Ley de 1970 se practicaba la figura de la “huelga de protección”, “... mediante la cual, una vez que una empresa era emplazada a huelga, no podía ejecutarse ninguna sentencia o laudo, sin que hubiera excepciones, lo cual se prestaba a proteger sucias maniobras de empresas y líderes sindicales, en perjuicio de los mismos trabajadores”¹⁶.

El artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo establece que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, durante la etapa de prehuelga, citará a las partes a una audiencia de conciliación, sin que prejuzgue –como ya se mencionó- sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. Es importante resaltar que el mencionado numeral no dispone que sea el entallamiento de la huelga el que puede diferirse, sino que la audiencia es la que puede ser diferida.

Los supuestos que, de acuerdo con el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo, se pueden presentar durante la audiencia de conciliación son:

- Art. 927. (...)
- I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá

¹⁶ Ibídem, p. 74.

- previamente esta situación y, en el caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;
- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.
 - III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y
 - IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920, fracción II, de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Sobre este punto, el doctor Baltasar Cavazos hace el siguiente señalamiento: “La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sentado el precedente de que si el sindicato no comparece a la audiencia de conciliación el expediente se archiva como asunto totalmente concluido. Igual si comparece y resulta mal presentado. (...) Si los trabajadores no concurren se archivará el expediente como asunto concluido. Lo mismo sucede si comparece y resulta mal presentado (...)”¹⁷.

Ahora bien, el doctor José Dávalos, considera que durante el periodo de prehuelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje es un órgano administrativo y no jurisdiccional; cuando estalla la huelga se convierte en árbitro. Sólo será un órgano jurisdiccional cuando el sindicato acuda ante la Junta y someta el

¹⁷ CAVAZOS Flores, Baltasar. Et. Al. Op. Cit., p. 541.

Conflicto a su jurisdicción por la vía del procedimiento ordinario o de los conflictos colectivos económicos, según sea el caso¹⁸.

3.6.3. La huelga

Como ya se ha dicho, la huelga es la suspensión, en forma temporal, de las actividades laborales, realizada por una coalición de trabajadores. Sin embargo, el artículo 466 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, señala los dos casos en que se seguirán prestando servicios, los cuales son:

- I. Cuando se trate de vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hasta que lleguen a su destino; y
- II. Cuando se trate de hospitales o clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

En este mismo sentido, se propone agregar la imposibilidad para que las instituciones educativas públicas, sobre todo las Universidades, puedan estallar una huelga. Lo anterior en virtud de que la educación del pueblo es la forma más segura en que este se pueda desarrollar y lograr un crecimiento, tanto intelectual como económico.

A su vez, el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo dispone que antes de la suspensión, la Junta fijará el número indispensable de trabajadores

¹⁸ Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y ...* Op. Cit., p. 74.

que deberá continuar trabajando en las labores cuya suspensión afecte gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos.

Ahora bien, podrá solicitarse -dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de las actividades- que se declare inexistente la huelga, por no haberse cubierto los requisitos de fondo en marcados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, los de forma dispuestos por el artículo 920 de la ley en comento o el de mayoría enmarcado en la fracción II del artículo 451 de la ley de la materia.

La solicitud de declaración de inexistencia de huelga se deberá sujetar en todo momento al procedimiento señalado en el artículo 930 de la LFT, que a la letra dice:

Art. 930. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;
- V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga;
y
- VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

En opinión del doctor Cavazos Flores, respecto del artículo anterior, este señala que: “La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha fijado el precedente de que únicamente se desahogarán las pruebas ofrecidas por las partes en cuanto basten a normar su criterio, lo cual es correcto y evita que las huelgas se prolonguen injustificadamente”¹⁹.

Ahora bien, si la Junta declara inexistente la huelga, de conformidad con el artículo 932 de la ley de la materia, ésta fijará un término de 24 horas para que los trabajadores vuelvan a su trabajo y en caso de no hacerlo, las relaciones de trabajo se darán por terminadas, en consecuencia la empresa estará en posibilidades de contratar a nuevos trabajadores. Sin embargo en este supuesto el problema no es que la relación de trabajo continúe o no, sino que en muchas ocasiones los huelguistas tienen tomado el centro de trabajo y el desalojo por medio de la fuerza pública puede generar un problema social y/o político de grandes dimensiones. Por lo que se deberá, además de dar por

¹⁹ CAVAZOS Flores, Baltasar. Et. Al. Op. Cit., p. 543.

terminada la relación laboral, se debería de dar vista al Ministerio Público para que deslindara responsabilidades de los ilícitos que se pudiesen cometer a consecuencia de tener tomadas las instalaciones sin derecho alguno.

Por otra parte, la huelga se considerará ilícita cuando se actualice alguno de los casos que señala el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales son: cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos que dependan del gobierno. Causal que se considera difícil de probar ante la autoridad correspondiente ya que es prácticamente imposible probar que la mayoría de los trabajadores ejecutaron actos en contra de las propiedades o de las personas.

De acuerdo al artículo 469 de la ley en comento, la huelga se dará por concluida cuando se presente alguno de los siguientes casos:

- I. Por acuerdo de las partes;
- II. Si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral dictado por la persona o comisión elegida por las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En caso de que el patrón llegase a allanarse "... a las peticiones que lo reclaman, debe archivarse al expediente en cuestión por carecer de materia"²⁰ y en consecuencia, como ya lo hemos explicado, la huelga se dará por terminada.

3.7. OBJETIVOS

Los objetivos de la huelga se encuentran especificados en el Capítulo II, Objetivos y Procedimientos de Huelga, de la Ley Federal del Trabajo, la cual, en su artículo 450 establece que:

Art. 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

3.7.1. Equilibrio entre los factores de la producción

²⁰ *Ibíd*em, p. 322.

Este objetivo "... recoge el principio constitucional, fracción XVIII del 123, que establece que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital"²¹.

Ahora bien, la jurisprudencia determinará en qué casos se viola el equilibrio entre los factores de la producción por el incumplimiento de disposiciones referentes a la participación de utilidades, "... ya que puede darse el supuesto de que el incumplimiento de alguna disposición sobre participación no cause el desequilibrio que resulta indispensable para que las huelgas sean consideradas como lícitas"²². En conclusión, se considera que dicha causal es bastante amplia y poco clara.

3.7.2. Celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato-ley.

Al decir del doctor Baltasar Cavazos: "Solicitar la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo es también causal de huelga, pero dicha petición sólo la pueden exigir los sindicatos de trabajadores por ser los únicos titulares de los Pactos Colectivos. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sostenido el

²¹ Ibídem, p. 319.

²² Ibídem, p. 320.

criterio de que si en una empresa ya existe firmado y depositado un contrato colectivo, no es procedente ni siquiera el dar trámite al pliego de peticiones ...”²³. Dicho criterio se considera correcto, ya que con ello se le brinda al patrón la seguridad jurídica que requiere para no ser emplazado a huelga en cualquier momento por dicha causal.

Continuando con el criterio del doctor Cavazos Flores: “La petición de celebración de contrato-ley como causal de huelga tendrá que ser estudiada por la doctrina y corresponderá a la jurisprudencia determinar su procedencia en el supuesto de que estalle una huelga a una empresa que se allanó a dicha petición y que a pesar de haber aceptado la firma de dicho contrato éste no se llevó a cabo porque la mayoría de las otras empresas se negaron a firmarlo. Es decir, puede darse la hipótesis de que el cumplimiento de tal petición no quede al arbitrio de una sola empresa emplazada por tal motivo”²⁴. Lo cual sería bastante injusto para aquel patrón, que además de cumplir con sus obligaciones, está dispuesto a firmar el Contrato-Ley pero por cuestiones ajenas a él no es posible la firma de dicho instrumento.

Otra Causal que también puede ser motivo para emplazar a huelga, es el supuesto que encontramos en la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en las llamadas “huelgas por solidaridad”, las cuales además de ir en contra del espíritu de la huelga pueden llegar a afectar

²³ Ibídem, p. 319.

²⁴ Ibídem, p. 320.

de manera considerada la economía del país al ahuyentar la inversión privada por la inseguridad que dicha posibilidad representa. En el siguiente capítulo se hará un estudio detallado de esta afectación así como de sus implicaciones.

CAPÍTULO IV

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD Y LA FORMA EN QUE AFECTA A LA ECONOMÍA NACIONAL

En este capítulo se realizará un análisis de la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la cual contempla la huelga por solidaridad. De igual manera se abordarán los aspectos económicos que son afectados por este tipo de huelga y finalmente se planteará una propuesta para derogar, en la Ley Federal del Trabajo, este tipo de movimiento sindical.

4.1. ANÁLISIS DE LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como ya se ha señalado, en el artículo 450 de la LFT se asienta el objeto de la huelga; dentro de éste, en la Fracción VI se establece:

- (...)
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; (...)

A esta figura se le denomina “huelga por solidaridad”; el doctor Cavazos Flores la ha catalogado como “... una vergüenza para nuestro país, además de ser anticonstitucionales”¹.

¹ CAVAZOS Flores, Baltasar. Et. Al. Op. Cit., p. 320.

La huelga por solidaridad "... es la facultad que tienen los empleados sindicalizados o no sindicalizados, de participar en la huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. Es, pues, subsidiaria de la huelga principal que promueven los trabajadores directamente afectados"².

Así pues, se entiende por huelga por solidaridad, o también denominada por algunos autores como huelga por simpatía, "... a aquel movimiento que realizan los trabajadores en defensa de un interés ajeno a su relación contractual, actuando sin embargo en apoyo a otros trabajadores en conflicto, con los que se solidarizan"³.

"La huelga por solidaridad se encuentra dentro del apartado de las relaciones colectivas de trabajo, y consiste en que un sindicato de otra empresa que no sea el huelguista originario, también se declara en huelga para apoyar a ese"⁴.

Sobre esta "huelga" se coincide plenamente con el pensamiento del doctor Baltasar Cavazos en el aspecto de calificarlas como una vergüenza toda vez que no es posible, o mejor dicho creíble, que un patrón tenga que asumir

² www.secretariasenado.gov.co/leyes

³ Cfr. www.monografias.com

⁴ www.mexicolegal.com.mx

los costos políticos, laborales y económicos que conlleva una huelga cuando el cumple con el Contrato Colectivo que ha celebrado con sus trabajadores, pero estos han decidido “solidarizarse” con otra grupo de trabajadores que están en huelga.

Por lo regular, la huelga solidaria ocurre entre sindicatos pertenecientes a una misma rama industrial, comercial o de servicios, pero no en todos los casos sucede así.

Lo anterior obedece a que el sindicato, por lo regular, se encuentra unido en una federación de sindicatos o confederación y la huelga solidaria se daría de forma automática entre los miembros de ésta.

Al respecto, el maestro Néstor de Buen, haciendo alusión al precepto jurídico en comento, señala que: “... esta norma autoriza la huelga por solidaridad, eminentemente combativa y antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política y antigubernamental”⁵.

La huelga por solidaridad ha sido empleada, afortunadamente, con poca frecuencia en nuestro país, esto se debe “... a la mediatización del movimiento sindical y su profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgo de perder salarios”⁶.

⁵ DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Op. Cit., p. 904.

⁶ Ídem.

Así se puede observar que el legislador, erróneamente, la reconoce como circunscrita solamente al propósito de brindar apoyo a otra huelga realizada legalmente, y que tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

El mecanismo es el siguiente; el sindicato que pretende apoyar la huelga principal, comunica por escrito tal circunstancia a su patrón, así como a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente (estatal o federal, según el caso). Dicha Junta califica el escrito y se sigue todo el procedimiento normal de emplazamiento y estallamiento de huelga.

Un aspecto importante y característico de este tipo de huelgas es que no corren los salarios vencidos, motivo por el cual no estallan en nuestro país, ya que sería absurda y ridícula la búsqueda de mejoras a costa de pérdida de otros trabajadores independientes del movimiento⁷.

4.2. ASPECTOS ECONÓMICOS QUE AFECTA LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

Abordando a la figura denominada “huelga por solidaridad” podemos decir que los aspectos que afecta, desde el punto de vista económico únicamente, son:

⁷ www.mexicolegal.com.mx

Por una parte el ingreso de los huelguistas solidarios, ya que no podrán devengar sueldo alguno durante el periodo en que se encuentren en huelga, y el patrón no estará obligado a pagar los denominados “salarios caídos” o también llamados “vencidos”.

Ahora bien, en donde más se resentirá el efecto económico de la huelga será en la empresa, puesto que dejará de generar los recursos necesarios para mantenerse en funcionamiento, y por ende, si la huelga se prolonga, podrá incluso ocasionar la quiebra de la mencionada empresa y con ello el despido masivo de trabajadores y la pérdida de ingresos para las familias de estos.

El ejemplo más reciente de la forma en que una huelga por solidaridad podría afectar la economía nacional se refleja en la sucesión de hechos que desde hace algunos meses, se ha venido desarrollando en nuestro país. Para ser precisos, todo empezó el 18 de febrero del 2006, cuando 64 mineros murieron en la mina Pasta de Conchos, en Coahuila, realizando su trabajo cotidiano. Al decir de los mineros sobrevivientes, la culpa de estas muertes debe recaer sobre la empresa, ya que muy pocas veces se realizaban inspecciones para verificar la seguridad interior de la mina.

La rabia, indignación y coraje se extendió hacia todos los trabajadores de Pasta de Conchos, así como hacia los familiares de los mineros fallecidos, ya que la empresa y el gobierno, en su momento no ofrecieron las condiciones de seguridad ni la capacidad de rescatar los cuerpos de todos los mineros.

Después de ese suceso, 270 mil mineros se declararon en huelga a nivel nacional, exigiendo medidas de seguridad en su trabajo, mejores condiciones laborales y, de paso aprovecharon para solicitar aumentos salariales. Los líderes sindicales se vieron obligados a acatar la huelga, lo que provocó el nerviosismo del gobierno federal, dando como resultado la intervención –al decir de los mineros- de éste en los asuntos sindicales.

Se dio entonces la destitución, por medio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) del líder minero Napoleón Gómez Urrutia y aceptando como nuevo líder a Elías Morales Hernández.

Este hecho provocó que el conflicto se agudizara y se agregó a las demandas antes citadas la no intervención del gobierno en los asuntos internos de los sindicatos, es decir, la autonomía sindical.

Las versiones han sido varias, en su momento los trabajadores declararon que “...el gobierno desde el inicio de la huelga minera ha tratado de romperla, en Lázaro Cárdenas Michoacán, en la empresa de Sicartsa elementos de la Policía Federal Preventiva intentaron romper la huelga de los trabajadores, en la defensa de la huelga murió un trabajador, la reacción de los trabajadores fue heroica, recuperaron las instalaciones, sus familiares, esposas, hijos, hijas marcharon ese mismo día en apoyo a la huelga⁸”. Situación

⁸ www.militante.org

antijurídica, como ya se comentó, ya que dicha toma de instalaciones fue ilegal y el uso de la fuerza pública generó un problema social y político mayor.

A raíz de la movilización obrera, algunas empresas han aceptado las demandas de los mineros, por ejemplo en Zacatecas y Guerrero se ha logrado el pago de hasta el 50% de los salarios caídos, aumentos salariales y un seguro de vida de los mineros, inclusive se ha reconocido al destituido líder del sindicato. Otras empresas se niegan a reconocer al antiguo líder, pero han cedido a algunas peticiones de los trabajadores.

La huelga ha ocasionado pérdidas impresionantes en diversas empresas, tan solo en Sicartsa de Michoacán se han perdido más de 140 millones de dólares⁹.

Por su parte los empresarios han realizado diferentes acciones tendientes a poner fin al conflicto, dentro de las que se encuentra un desplegado de los empresarios de Michoacán en el cual argumentan: *“Señor Vicente Fox: a pesar de setenta y tres días de paro y ante la ausencia de soluciones al problema, nosotros, la gente que trabaja, seguimos apostando al desarrollo de la región mediante el pago de nuestros impuestos y el cumplimiento de nuestras obligaciones. Pero todo tiene un límite y hemos llegado hasta él. Hacemos un enérgico llamado a la conciencia de los trabajadores y de su dirigencia. Ahora es el momento de que quepa en todas*

⁹ cfr. Ídem.

las partes la prudencia y la sensatez. Creemos que la legítima defensa de los derechos sindicales no tiene por qué afectar necesariamente a la comunidad donde ellos mismos y sus familiares habitan ...”¹⁰.

Por su parte la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) determinó emplazar a huelgas por solidaridad para el 28 de junio de 2006 a las 12:00 horas a todas aquellas empresas, públicas, privadas e instituciones con las que sus afiliados tuvieran relación laboral, aún cuando las autoridades en la materia las declararan inexistentes o ilegales¹¹.

La UNT consideró que, aunque no existe sustento legal suficiente se tomarán como base los paros en las minas y plantas siderúrgicas de Cananea, Nacozari y Lázaro Cárdenas para su reclamo de “huelga por solidaridad”.

A tal efecto, el abogado de la UNT, Héctor Barba, reconoció “... en este momento no hay una huelga estallada, calificada y declarada existente por las autoridades laborales del país. Lo anterior imposibilitaría el concepto de huelga por ‘solidaridad’ como camino legal adecuado. No obstante, y aunque el abogado recomendó explorar otras alternativas como el emplazamiento por presuntas violaciones al Contrato Colectivo o en demanda de un aumento

¹⁰ Ídem.

¹¹ Cfr. www.amedirh.com.mx

salarial de emergencia, la determinación del pleno fue unánime por la huelga en ‘solidaridad’¹².

Dicho movimiento se considera en apoyo a Napoleón Gómez Urrutia y en defensa de la autonomía sindical; los dirigentes de la UNT sostuvieron que lo único que podría desactivar el movimiento sería que la Secretaría del Trabajo reconociera a Gómez Urrutia como Secretario General del gremio.

Otra organización que promovió la huelga por solidaridad convocada para el 28 de junio del año 2006 fue el Frente Nacional por la Unidad y Autonomía Sindical (FNUAS).

Como fueron rechazados los emplazamientos que se presentaron para estallar una ‘huelga nacional por solidaridad’ la FNUAS y la UNT decidieron convocar, para la misma fecha, a un paro nacional de labores, en el cual también se pedirá que el dirigente de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), Isaías Gonzáles Cuevas, sea reconocido como presidente del Congreso del Trabajo (CT)¹³.

Sin embargo, el dirigente sindical de los bomberos, Antonio Peregrino, afirmó que esta institución estallaría la huelga por solidaridad, ya que la Junta

¹² Ídem.

¹³ Cfr. www.eluniversal.com.mx

Local de Conciliación y Arbitraje aprobó su emplazamiento¹⁴. Asimismo destacó que las emergencias de incendios, fugas de gas, riego de químicos, choques y otros accidentes, serán atendidos por una comisión de 700 bomberos que no pertenecen al sindicato.

Por su parte la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) puso a consideración de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, un emplazamiento a huelga por solidaridad, a empresas de los ramos turístico, hotelero y restaurantero del Distrito Federal, de la Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica “Donceles 28”¹⁵.

A pesar de esto, “la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) determinó archivar los expedientes de emplazamiento a ‘huelga por solidaridad’ presentados por organizaciones diversas, ‘como asuntos total y definitivamente concluidos’¹⁶.

Dicha instancia informó, mediante comunicado, que dichos emplazamientos no fueron aprobados por el Tribunal Federal Laboral porque se encontraron errores en su planeamiento, ya que en ellos se planteó “el apoyo a empresas mineras inexistentes y a otras que no se encuentran en huelga y, por tanto, no se configura el objeto de la huelga por solidaridad”¹⁷.

¹⁴ Ídem.

¹⁵ Ídem.

¹⁶ www.diariodemexico.com.mx

¹⁷ Ídem.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje recibió seis emplazamientos a huelga por solidaridad, en apoyo a un grupo de líderes mineros. De éstos, cinco fueron presentados por el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y uno por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).

Ahora bien, “...el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado considera que el cierre de la mina más grande del país responde a la actitud negativa de unos cuantos trabajadores que se escudan en un sindicato, frente a la incapacidad de las autoridades para poner orden. A través de un informe ejecutivo, considera que dicho cierre provocará daños a la economía de los trabajadores, a la imagen de México y al clima de negocios en el país. Asevera que la gobernabilidad es el ingrediente fundamental para que haya inversión y generación de empleos en el país”¹⁸.

Toda esta problemática, “curiosamente” se da en un ambiente pre-electoral, pero por otro lado no podemos perder de vista el oportunismo sindical para solicitar mejoras y para hacer presiones políticas, cuando el conflicto que dio inicio a esta problemática les es totalmente ajeno. Esto, lo que provoca, entre otras cosas, es la inseguridad que representa para los inversionistas, en consecuencia se inhibe dicha inversión afectando directamente la economía del país. Generando además un clima de ingobernabilidad por que aunque la

¹⁸ Cfr. www.amedirh.com.mx

“huelga por solidaridad” no han estallado legalmente, los paros y pérdidas económicas han sido considerables.

4.3. PROPUESTA PARA DEROGAR LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como se ha podido observar a lo largo del presente trabajo, la propuesta que se plantea es la derogación de la Fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la cual aborda a la denominada “huelga por solidaridad”.

Esta propuesta se basa en que dicha figura es anticonstitucional y en la práctica, afortunadamente, no se lleva a cabo de derecho, ya que sí se llevara a cabo afectaría considerablemente a la economía del país.

Se considera que no debe seguir existiendo ya que se afecta empresas o establecimientos que no provocaron el desequilibrio en los factores de producción o tienen debidamente firmado un Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que son totalmente ajenas al conflicto, luego entonces, no es justificable el movimiento.

Por otro lado, ninguna autoridad judicial ha autorizado, afortunadamente, a lo largo de la historia de nuestro país, una huelga de este tipo, por lo que no es necesario mantener la figura dentro de la legislación y

dejar latente esa posibilidad que podría dañar bastante a otras empresas y en consecuencia a muchos trabajadores y a sus familias.

Ahora bien, si se llegara a dar, afectaría de forma importante a la economía nacional, tanto a las empresas que se verían involucradas a los propios trabajadores, sus familias, el poder adquisitivo de los mismos, así como al país en general debido a la imagen de desequilibrio que se proyectaría hacia el exterior y ello provocaría que la inversión extranjera se viera reducida de forma importante.

Así pues, se considera que la derogación de la mencionada fracción del numeral en comento, produciría un clima de tranquilidad y seguridad para los inversionistas lo que redundaría en la generación de empleos y beneficios para miles, incluso millones de mexicanos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho Laboral nació por la necesidad de proteger los derechos de la clase trabajadora. Sin embargo con el pasar de los años, lo que en su momento fue la clase desprotegida, empezó a cobrar mayor fuerza hasta llegar al punto que hoy en día en cualquier juicio laboral el trabajador siempre tiene mayores ventajas procedimentales que el propio patrón. Por lo que se concluye que dentro de los procesos laborales deberían de estar en igualdad de circunstancias y no otorgar beneficios a ninguna de las partes.

SEGUNDA. Las relaciones colectivas de trabajo son aquellas que se establecen y rigen para un grupo determinado de individuos, pudiendo establecerse en sindicatos.

TERCERA. Dentro de las relaciones colectivas se encuentra la coalición y el sindicato. A la primera se le define como el acuerdo temporal creada para la defensa de los intereses comunes de sus integrantes. Mientras que el sindicato es la asociación permanente y debidamente reconocida por el órgano jurisdiccional, que se constituye con por lo menos veinte trabajadores, o en su caso 3 patrones, con la finalidad de defender, estudiar y mejorar sus respectivos intereses.

- CUARTA. La parte final de la fracción I del artículo 379 de la Ley Federal del trabajo debería de decir “o” y no “y”, ya que no es necesario que se den los dos supuestos para que un sindicato se pueda disolver.
- QUINTA. Los plazos marcados por la Ley Federal del Trabajo para la revisión salarial contempla únicamente plazos mínimos, pero no máximos. Por lo que se entiende que un sindicato podría solicitar dicha revisión desde el día siguiente en que entrase en vigor el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente. Dicha posibilidad es ilógica, por lo que se debería de establecer un periodo máximo para dicha solicitud.
- SEXTA. El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo se considera totalmente contrario a derecho toda vez que no debería ser posible que se le obligara al patrón a contratar únicamente a trabajadores afiliados al sindicato de su empresa o por el contrario, que a los trabajadores se les puede separar de su empleo por haber sido expulsado o renunciado al sindicato.
- SÉPTIMA. El Contrato Colectivo de Trabajo en muchas ocasiones no se le podría llamar “contrato”, toda vez que para ellos debe de haber un acuerdo de voluntades. Lo cual en muchas ocasiones no ocurre que la firma de dicho instrumento se obtiene bajo algún tipo de presión.

OCTAVA. El Contrato-Ley, se encuentra mal denominado ya que no es un contrato porque podría haber la posibilidad de que no existiera el acuerdo de voluntades por parte de todos los contratantes. Por otro lado, de ninguna manera se le puede denominar “Ley” ya que no surge del Poder Legislativo. En consecuencia, se le debería denominar “Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de la rama ‘x’”.

NOVENA La huelga es la suspensión temporal de labores solicitada por la mayoría de los trabajadores y aprobada por la autoridad jurisdiccional, con la finalidad de buscar el equilibrio entre el trabajo y el capital.

DÉCIMA. La huelga se puede clasificar en ilícitas, inexistentes y lícitas. Sin embargo, se considera errónea dicha clasificación, por lo que las denominadas “huelgas ilícitas” se les debería denominar “nulas”; mientras que a la “huelga inexistente” simplemente no se le debería dar el calificativo de huelga.

DÉCIMA PRIMERA. La educación del pueblo es la forma más segura para que este encuentre el desarrollo cultural, social y económico. En consecuencia, se debe prohibir la posibilidad de que una huelga pueda ser declarada en algún centro educativo, sobre todo en las Universidades.

Sin embargo, se deben de buscar otras formas de buscar el equilibrio entre el capital y los obreros. Dicha opción podría ser un incremento porcentual en los salarios devengados en el tiempo en que la autoridad judicial determine si es valido o no la solicitud del sindicato del centro educativo correspondiente.

DÉCIMA SEGUNDA. Cuando una huelga se declara inexistente, los trabajadores deben regresar en un término de veinticuatro horas a sus actividades laborales. Sin embargo muchas veces en la realidad esto no sucede ya que aunque los trabajadores no tengan derecho a cerrar el centro de trabajo, lo hacen para que sus demandas se cumplan. En consecuencia, se debería de dar, de oficio, vista al Ministerio Público para que éste deslinde las responsabilidades penales que se pudiesen generar en caso de que no se permita el desarrollo normal de las actividades en el centro de trabajo una vez que se haya declarado inexistente la huelga.

DÉCIMA TERCERA. Una huelga se declarará ilícita cuando la mayoría de los trabajadores ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades. Sin embargo, esto es “sencillo” de probar cuando el sindicato es de veinte, treinta, incluso

cincuenta miembros, pero cuando se habla de sindicatos de cientos de trabajadores, probar que la “mayoría” de los trabajadores ejecutaron actos violentos se vuelve prácticamente imposible, por lo que se debería de reducir el porcentaje de trabajadores involucrados en los actos contrarios a derecho para poder declarar ilícita la huelga correspondiente.

DÉCIMA CUARTA. Se entiende por “huelga por solidaridad a la facultad que tienen los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, de participar en la huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. Es entonces, subsidiaria de la huelga principal que promueven los trabajadores directamente afectados.

DÉCIMA QUINTA. Un movimiento de ésta índole ocasionaría daños cuantiosos en la economía nacional, provocando que los capitales extranjeros consideraran la posibilidad de no invertir en México y por consiguiente nos enfrentaríamos probablemente a una crisis en cuanto a creación de empleos.

DÉCIMA SEXTA. Se debe de derogar la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece esta figura, que si bien es cierto que nunca sea llevado a cabo, también lo es que la posibilidad está latente al ser considerada por la ley respectiva. En el mismo sentido, aplicar dicha posibilidad ocasionaría más daños que beneficios a toda la población.

BIBLIOGRAFÍA

- BARROSO Figueroa, José. ***Derecho Internacional del Trabajo***. Ed. Porrúa, México, 1987.
- Beard, Mary R. y Charles A. ***Historia de los Estados Unidos***. Buenos Aires, 1962.
- BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. ***Derecho Procesal del Trabajo***. 2ª ed., Ed. Trillas, México, 1992.
- BORRAJO Dacruz, et. al. ***La nueva Ley de Procedimiento Laboral***. Vol. 1 y 2, Tomo 13, Ed. Aranzadi, 1990.
- CAVAZOS Flores, Baltasar. ***Causales de Despido***. Ed. Trillas, México, 1989.
- _____. ***Instantáneas Laborales***. Ed. Trillas, México, 1988.
- _____. ***Derecho del Trabajo I***. 12ª ed., Ed. Porrúa, México, 2003.
- _____. ***Estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U. y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano (TLC)***. Ed. Trillas, México, 1993.
- _____. ***Las técnicas de administración científica y los trabajos atípicos***. Ed. Trillas, México, 1986.
- _____. ***Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales***. 3ª ed., Ed. Trillas, México, 2004.
- _____. ***Los trabajadores de confianza***. Ed. Trillas, México, 1993.
- _____. ***40 lecciones de Derecho Laboral***. Ed. Trillas, México, 1992.
- CAVAZOS Flores, Baltasar, et. al., ***Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada***. 31ª ed., Ed. Trillas, México, 2005.
- CHARIS Gómez, Roberto. ***Derecho Internacional del Trabajo***. Ed. Porrúa, México, 1994.
- DÁVALOS, José. ***Un nuevo artículo 123 sin apartados***. 3ª ed., Ed. Porrúa, México, 1998.
- _____. ***Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo***. Ed. Porrúa, México, 2006.

_____. **Derecho individual del Trabajo**. 15ª ed. actualizada, Ed. Porrúa, México, 2006.

DE BUEN Lozano, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Tomo I. 16ª ed. Revisada y actualizada, Ed. Porrúa, México, 2005.

_____. **Derecho del Trabajo**. Tomo II. 19ª ed., Ed. Porrúa, México, 2005.

_____. **La reforma del Proceso Laboral**. Ed. Porrúa, México, 1983.

DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I. 6ª ed., Ed. Porrúa, México, 1989.

_____. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo II. 6ª ed, Ed. Porrúa, México, 1989

FERRERO Rodríguez, Rafael. **Derecho Laboral. Escritos Laborales**. Ed. Profesional, Colombia, 1990.

GARCÍA A. Bellan, Juan. **Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo**. Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969.

MORALES, Hugo Italo. **Derecho Procesal del Trabajo**. 3ª ed., Ed. Trillas, México, 1989.

MUÑOZ Ramón, Roberto. **Derecho del Trabajo**. Tomo I. Ed. Porrúa, México, 1976.

PETERSON, Florence. **El sindicalismo en los Estados Unidos. Historia, estructura y funcionamiento**. Buenos Aires, 1959.

SANTOS Azuela, Héctor. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Ed. Porrúa, México, 1993.

SOTO Cerbón, Juan. **Teoría General del Derecho del Trabajo**. UNAM, México, 1992.

TRUEBA Urbina, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. 6ª ed., Ed. Porrúa, México, 1981.

_____. **Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía**. 83ª ed., Ed. Porrúa, México, 2002.

_____. *Tratado Teórico y de Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Porrúa, México, 1965.

VALTICOS, Nicolas. *Derecho Internacional del Trabajo*. Traducción de José Ma. Treviño. Ed. Tecnos, Madrid, 1977.

VÁZQUEZ, Genaro V. *Doctrinas y Realidades de la Legislación para los Indios*. México, 1940.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones Titán, México, 2006.

Ley Federal del Trabajo, ROIG Editor, México, 2003.

INTERNET

www.secretariasenado.gov.co/leyes

www.monografias.com

www.mexicolegal.com.mx

www.militante.org

www.amedirh.com.mx

www.eluniversal.com.mx

www.diariodemexico.com.mx

www.amedirh.com.mx