



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL**

**EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA Y EL RECUESTO**

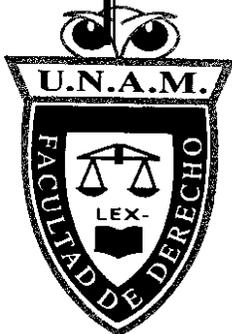
T E S I S

**QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

JUAN CARLOS MARTÍNEZ MENDOZA

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



CD. UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F.

2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
por distinguirme como su alumno, permitiéndome
adquirir los conocimientos y valores para forjarme
como profesionista y como ser humano.

A mi madre,
Señora Guadalupe Mendoza Trejo,
por darme la vida, el amor y el apoyo
en todas las decisiones que he tomado.
Mi más digno ejemplo a seguir.

A mi abuela, Señora Carlota Trejo Baeza,
por los valores y sabios consejos que me
formaron. A pesar de que no estas aquí
conmigo, sé que estas orgullosa de mí.
Nunca te olvidaré...

A mi hermana, Blanca Flor,
por crecer juntos y preocuparse siempre
de su hermano menor. Gracias por permitir
que mis sobrinos Anis y Lalo, me brinden
tanta felicidad.

A mi esposa, Fabiola Pérez Granados,
mujer con los mejores sentimientos que
me ha permitido formar parte de su vida,
dándome su amor. Por creer en mí y
motivarme para hacer las cosas de la
mejor manera.

A mí adorada hija Abril,
angelito que Dios me envió y principal fuente
de inspiración y motivación para superarme
cada día, en aras de que la vida le depare un
futuro mejor.

A la Licenciada Martha Rodríguez Ortiz,
admirable maestra, a quien agradezco
su paciencia y dedicación para la
realización de esta tesis.

Al Licenciado Álvaro Mojica Cristóbal,
respetable profesionalista, quien me compartió
sus amplios conocimientos, experiencias
y su valiosa amistad.

A todos aquellos que depositaron su confianza
en mí. Gracias.

ÍNDICE

EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y EL RECUESTO

INTRODUCCIÓN.....	I - II
-------------------	--------

CAPÍTULO PRIMERO

BREVES ANTECEDENTES DEL SINDICATO Y EL RECUESTO

1.1. Orígenes del sindicalismo europeo y mexicano.....	1
1.2. Trascendencia del movimiento sindical en algunos países europeos.....	11
1.2.1. Inglaterra.....	11
1.2.2. Francia.....	14
1.2.3. Italia.....	16
1.3. Trascendencia del movimiento sindical en América.....	17
1.3.1 Estados Unidos de Norteamérica.....	17
1.3.2. México.....	20
1.4. La casa del obrero mundial y el sindicalismo mexicano.....	23

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

2.1. Derecho del trabajo.....	31
2.2. Derecho colectivo del trabajo.....	37
2.3. La asociación profesional.....	42
2.3.1. El sindicato.....	46
2.3.2. La federación.....	48
2.3.3. La confederación.....	51
2.4. La huelga.....	52
2.5. El recuento.....	56
2.6. Trabajador.....	58
2.7. Trabajador de confianza.....	61

CAPÍTULO TERCERO
MARCO JURÍDICO DE LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA

3.1. Las autoridades laborales y el artículo 123 de nuestra Carta Magna.	65
3.2. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, su organización y funcionamiento.....	71
3.3. Los derechos de asociación y de asociación sindical como factores para los sindicatos de los trabajadores de confianza.	74
3.4. Los principios fundamentales del derecho individual del trabajo en el artículo 123 apartado “A” constitucional.	78
3.5. El derecho de coalición y asociación sindical. La huelga y el paro lícitos, los conflictos entre el capital y el trabajo. La insumisión al arbitraje y la negativa patronal al acatamiento de los laudos.....	85
3.6. El registro de sindicatos.....	95

CAPÍTULO CUARTO
MARCO JURÍDICO DEL RECUESTO

4.1. Objeto de la huelga.....	100
4.2. Etapas de la huelga.	103
4.3. Procedimiento de calificación.....	114
4.4. La reglamentación del recuento en la Ley Federal del Trabajo.	119
4.5. La situación legal de los trabajadores de confianza en el recuento.	127
4.6. Propuesta de solución a la problemática planteada.....	133
CONCLUSIONES	136
BIBLIOGRAFÍA	139

INTRODUCCIÓN

La preparación, redacción e investigación de una tesis profesional, es siempre, una labor difícil pero a la vez ilustrativa, que nos conduce en el amplio e inagotable mundo jurídico del derecho. En esta hipótesis fue que seleccionamos el tema denominado EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y EL RECUESTO. Dicho tema en la actualidad a cobrado vigencia de acuerdo a las políticas económicas y laborales que se viven y más aun, por los despidos masivos de empleados ya sean de base o de confianza y únicamente, lo maquillan por medio de una salida ficticia, denominada retiro voluntario.

Es urgente, que de acuerdo, a la actitud que el gobierno federal y local están tomando en la actualidad, se les dote a los trabajadores de confianza de una mayor seguridad y estabilidad en el empleo, para que, por medio de su sindicato, puedan ejercer, lo que a su derecho convenga y no acepten de manera voluntaria y pacífica, el cese o renuncia a su trabajo e inclusive, muchas de las veces, firman documentos donde renuncian a su derecho de recurrir a los procedimientos de defensa que se establecen, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la Ley Federal del Trabajo y otros ordenamientos secundarios.

Es evidente, que en el campo del derecho del trabajo, el trabajador de confianza, no tiene los medios idóneos para hacer efectivo el derecho de protección constitucional y laboral a que tiene todo trabajador, ya que, desde el momento mismo en que se le califica como trabajador de confianza, se presume que este, es el de mayor desconfianza y de menos estabilidad en su empleo ya que, de acuerdo a lo estipulado en nuestros ordenamientos jurídicos todo trabajador, ya sea transitorio, provisional, de base o de confianza debe estar protegido constitucionalmente por los artículos de nuestra Carta Magna, la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos que tiendan a tal propósito.

La presente investigación, tiene la finalidad de buscar mediante razonamientos jurídico-legales, los medios idóneos para que el trabajador de confianza haga efectivo los derechos que como tal tiene, como son, la huelga, la

sindicalización y el recuento así como también, en su estabilidad laboral, cuando dichos trabajadores, tienen este carácter.

Para lograr lo anterior, el tema objeto de este estudio, quedó dividido en cuatro capítulos los cuales a continuación detallamos.

Lo relacionado a los antecedentes del sindicato y del recuento, fueron motivo de estudio en el capítulo primero de dicha investigación, precisándose los orígenes del sindicato y del recuento tanto en Europa como en México, así como, la trascendencia, del movimiento sindical en Europa y América, sin olvidar, la Casa del Obrero Mundial y el Sindicalismo Mexicano.

En el capítulo segundo, tal y como su nombre lo indica, hacemos referencia al marco conceptual o conceptos que tienen estrecha relación con el tema en estudio tales como: derecho del trabajo, derecho colectivo, la asociación profesional, el sindicato, la federación, confederación, la huelga, el recuento, el trabajador y trabajador de confianza.

El marco jurídico de los sindicatos de los trabajadores de confianza, fue objeto de análisis en el capítulo tercero de la exposición donde precisamos cuáles, son las autoridades laborales y su relación con el artículo 123 de nuestra Carta Magna, asimismo, hablamos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, organización y funcionamiento de la misma así como los derechos de asociación, y asociación sindical como rectores de los sindicatos de los trabajadores de confianza para concluir, con los derechos de coalición, asociación sindical, la huelga y el paro lícitos así como los conflictos entre el capital y el trabajo y la insumisión al arbitraje y la negativa patronal al acatamiento de los laudos.

Finalmente, en el capítulo cuarto y último de la tesis hablamos del marco jurídico del recuento donde preciso el objeto, etapas y procedimiento de calificación de la huelga. La reglamentación del recuento en la Ley Federal del Trabajo pero más que nada, señalamos la situación legal de los trabajadores de confianza en el recuento.

CAPÍTULO PRIMERO

BREVES ANTECEDENTES DEL SINDICATO Y EL RECuento

Con el propósito de precisar lo relacionado al sindicato y al recuento, será necesario citar algunos antecedentes de éstos, haciendo un comparativo del sindicalismo europeo y del mexicano, incluyendo a países, como Inglaterra, Francia e Italia para así, precisar la trascendencia de este movimiento sindical en el continente americano.

1.1. Orígenes del sindicalismo europeo y mexicano

Al finalizar los tiempos modernos y comenzar la época contemporánea, tiene lugar el fenómeno social del sindicalismo, el cual se desarrolla y culmina una nueva manera de producción consistente en el proceso de mecanización de las industrias que se lleva a cabo en Inglaterra, donde los obreros después de fuertes luchas consiguen derogar las últimas disposiciones prohibitivas para la asociación como fueron las leyes de 1799 en Francia, las corporaciones gremiales se atacan y se suprimen en nombre del derecho del trabajo por la Ley Chapellier del 14 de junio de 1721; en España se decreta su abolición en las Cortes de Cádiz en 1810.

El perfeccionamiento de las técnicas de producción que se inicia en Inglaterra en el siglo XVIII. “Da lugar a que en la vida del trabajo, se haga más acusada la diferencia de clases. De ahí que el asalariado pase a ser preponderante en la organización de la economía productora, y el maquinismo acentúe la necesidad para toda empresa de un capital previo de primer establecimiento y con ello como consecuencia inevitable, la aparición del capitalismo industrial”.¹

Mientras que para el capitalista, la máquina y los medios de producción representan la forma moderna más completa para acrecentar sus ganancias, para el trabajador la unión sindical representa la mejor forma de defender su trabajo y

¹ DEVEALI, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Depalma, Buenos Aires, 2001. p. 727.

hacer valer sus derechos frente a su patrón. Gracias a esta unión sindical el trabajador obtiene la suficiente fuerza para luchar por mejores condiciones de vida, lo que en épocas anteriores no pudo lidiar sólo contra el patrón.

Es concreto afirmar, como dice el maestro Mario de la Cueva, que: “El nacimiento y el desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías socio-políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado; el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente, una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo”.²

En el año de 1821, en Inglaterra se fundó la Unión Nacional de la Clase Trabajadora, a la cual Carlos Marx consideró como la vida de la libertad para todo el universo.

En 1824, el Parlamento Inglés aprobó el funcionamiento legal de las *Trade Unions*, cuyo origen se calificó como indefinido, dado que se relacionó con asociaciones ilícitas que se desarrollaron conjuntamente con el impulso creciente del capitalismo.

Reunidos en asociación nacional, los sindicatos influyeron para la constitución de la Primer Internacional Sindicalista, cuya pretensión consiguieron en el año de 1864, ya que en Londres se fundó la citada Organización.

En síntesis, las aspiraciones inmediatas de los obreros y empleados que integraron los primeros sindicatos, fueron los siguientes:

- Derecho de libre expresión.
- Derecho de asociación.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Tercera edición, Porrúa, México, 2000. p. 250.

- Derecho de trabajo.
- Estabilidad en el empleo.
- Horario razonable y ambiente salubre.
- Un salario equitativo.
- Prestaciones Sociales.

Las anteriores aspiraciones, no se realizaron cuando apenas se iniciaba la Revolución Industrial, como consecuencia de que el derecho de asociación, punto de partida de cualquier sindicato, estaba terminantemente prohibido en Inglaterra y lo mismo ocurrió en los demás países en el momento en que estos pusieron en práctica la Revolución Industrial. Sin embargo, conforme ésta se fue desarrollado el obrero individualmente considerado, se convirtió en el grupo de trabajadores más numerosos y poderosos de cualquier país industrial, por causa de haber comprendido que unidos tendrían la fuerza idónea para la oposición de las difíciles condiciones que les establecía el patrón y, asimismo, para el mejoramiento de los salarios de hambre conseguidos con su agobiante trabajo. Por estas razones, los asalariados formaron el sindicato para la defensa de sus intereses laborales.

La lucha que presentó el sindicalismo hasta su triunfo final, se sintetizó de la siguiente forma: “La iniciación llena de peligros, amenazas y zozobras, tiene su arranque en el esfuerzo tenaz y visionario de ese excepcional ejemplo de calidad humana que representó Roberto Owen.

Los primeros y tambaleantes esfuerzos de Roberto Owen se iniciaron a principios del pasado siglo XIX y por un breve tiempo alcanzaron su culminación en la National Association for Protection of labour (Asociación Nacional para la Protección del Trabajo) surgida en 1830 en la Gran Bretaña.

Finalmente después de sus altas y bajas, el sindicalismo acabó por triunfar en 1866, cuando las más importantes asociaciones de trabajadores del mundo se reunieron en Ginebra, Suiza, 1966, en lo que se llamó la Segunda Internacional de Trabajadores.

En esa misma reunión los trabajadores lograron que los gobiernos de los diversos países capitalistas reconocerán el máximo y más efectivo derecho de todo sindicato, el de declararse en huelga, cuando hubiese sido rechazadas sus demandas tenidas universalmente por lógicas y justas”.³

Con el objeto de integrar la exposición del presente tema, a continuación se examina el plano histórico en el cual en forma sistemática se analizan las etapas por las que atraviesa el movimiento sindical, encontrando en cada una de ellas sus propias y muy peculiares circunstancias, y para tal efecto, se señalan cuatro etapas que responden a los movimientos sindicales.

- La Etapa de la prohibición.
- La etapa de la tolerancia.
- La etapa de reconocimiento jurídico del sindicato.
- La etapa de inserción del sindicato en el Estado.
- Etapa de la prohibición.

En esta etapa, el sindicato no solamente se desconoce por el ordenamiento jurídico, sino que totalmente se encuentra vedado por el derecho, en la época inmediata a las leyes de Chapellier del 14 de junio de 1791, y tiempo después con el Código Penal Francés de 1810, las cuales se traducen en la promulgación de normas que de manera expresa prohíben la constitución de sindicatos, mediante la formulación directa en preceptos legales o bien por medio del establecimiento en el cuadro de ciertas figuras que se consideran como delictivas, tal como acontece con la coacción. Sin embargo, se permite la simple coalición profesional, que se forma para la realización perseguida.

³ ARREDONDO MUÑOZ LEDO, Benjamín. Historia Universal Moderna y Contemporánea. Cuarta edición, Porrúa, México, 2002. p. 30.

- Etapa de la Tolerancia.

Con ésta etapa, tiene lugar una situación diferente a la anterior cuya característica no estriba en el reconocimiento jurídico del sindicato, sino en la tolerancia del propio sindicato.

En la comentada etapa se suprimen las leyes de la prohibición que anteriormente se imponen, y por lo menos implícitamente, como resultado del ejercicio del derecho de asociación, en general se autoriza el establecimiento de asociaciones profesionales de ahí que no se hace esperar el paso de la pura coalición temporal a la asociación permanente, como característica fundamental. Por efecto de que el derecho no adopta todavía una postura que puede considerarse como reconocimiento, y mucho menos como de directa o indirecta protección del sindicato, simplemente lo tolera de facto. Es por ello, que en éste margen la tolerancia, se producen los siguientes efectos; el primero de carácter positivo, esto es, la derogación de cuantas medidas penales rigen hasta entonces; el segundo negativo, consistente en la tolerancia misma subsiguiente a la no consideración como delito del hecho de la asociación profesional que como tal se considera hasta aquel momento.

- Etapa de reconocimiento jurídico del sindicato.

Esta etapa empieza con la autorización formal y expresa de las organizaciones profesionales, comprendiendo verdaderamente los momentos jurídicamente diferenciados por su turno: el primero, en efecto, tiene principio con la autorización expresa y legal de las asociaciones profesionales, a las cuales se les atribuye el régimen jurídico de las asociaciones privadas, lo que constituye la figura en el derecho civil, y por consiguiente su naturaleza corresponde al derecho privado. Con ello se procura dar firmeza a un control más estricto de las asociaciones que se forman. En el segundo momento, el ordenamiento jurídico observa la incapacidad de un derecho privado para el sindicato, dada la tendencia

que hacia una genérica obligatoriedad, contienen las condiciones de trabajo que se elaboran por los sindicatos y la amplitud del carácter imperativo que las normas internas del propio sindicato alcanzan en las relaciones respecto a sus miembros.

- Etapa de inserción del sindicato en el Estado.

En ésta etapa, al sindicato, propiamente no se le permite su evolución jurídica sino que impone el mismo Estado su sistema más que jurídico, político, con políticas en las relaciones entre él y el sindicato, transformándose en consecuencia, en órgano del Estado. Sin embargo, es posible comprender la integración del sindicato y su desaparecimiento por el Estado sino como un ideal del sindicato que se encamina a estar presente en aquellos órganos del Estado cuyas disposiciones pueden causar daños materiales a los interesados que protege y representa, o a exigir con derecho una intervención en tareas gubernamentales o legislativas que en realidad lleven consigo consecuencias o efectos para el sindicato en cuestión.

La afirmación del sindicato como grupo de presión, que alcanza, en determinado sistema fuerza realmente extraordinaria obliga a fijar los supuestos de una oposición que ambos sujetos Estado y sindicato interesa canalizar. Esta canalización aún cuando el punto de arranque sea político o meramente sociológico, adquiere valor jurídico y cobra una significación que el derecho ha de ordenar prestándole forma y contenido. De ahí que, la consideramos como una etapa jurídica que no viene a negar la anterior toda vez que la base de afirmación es precisamente la personalidad jurídico-político del sindicato sino que presenta el último estado por hoy de la evolución de las relaciones entre el ordenamiento jurídico, el derecho y el sindicato.

Al mismo tiempo que México adopta un carácter industrial al modernizarse las minas e instalarse líneas de ferrocarril, una proporción del artesano y del campesino se traslada hacia la industria y constituyen los primeros núcleos de una clase obrera la cual se encuentra todavía muy establecida en la tierra y en el

pequeño taller individual de las corporaciones gremiales, tales como el Gremio, la Cofradía y el Monte Pío, las que en el siglo XVIII, se trasplantan en España y América. Los que perciben más claramente esta disociación son algunos obreros inmigrados quienes fundan pequeños centros de estudio.

Durante varios años el movimiento obrero se limita a amparar al artesano a través de mutualidades sin actuar para nada en política; más tarde se establecen sindicatos apolíticos en cuanto son dirigidos por anarquistas, finalmente, estos sindicatos tratan de coordinarse a nivel nacional, y es darle importancia a los intereses de la sociedad completa.

Chávez Orozco Luis, determina de ésta manera los objetivos del movimiento obrero mexicano en su inicio “la lucha de la pequeña burguesía puesta a la cabeza de las masas proletarias persiguió dos objetivos, primero, defenderse así misma; segunda defender a su aliado para debilitar al adversario de ambas. El primer objetivo se deseaba lograrlo por la organización mutualista y la cooperativista. El segundo, por el fenómeno fomento del espíritu de solidaridad, por la reglamentación del trabajo, por la conquista del derecho de huelga y por la amenaza de la revolución”.⁴

En las primeras sociedades obreras que tenían carácter mutualista, en 1864 se estableció la Fraternidad de Santres, a la que siguieron en 1867, la Sociedad de Artesanos y Agricultores y la Sociedad Artística Industrial, de esas sociedades obreras, destacó la Gran Familia Artística porque existió entre los Artesanos, el espíritu de asociación.

Como consecuencia de que el mutualismo fue absolutamente incapaz hasta para las propias necesidades mutualistas puesto que gravitaba sobre los escasos salarios de los obreros, las enfermedades y riesgos profesionales de los mismos,

⁴ CHÁVEZ OROZCO, Luis. Prehistoria del Socialismo en México. Cuarta edición, Cultura Popular, México, 2000. p. 37.

fue reemplazado por un nuevo movimiento de menor organización radical y más representativo de los intereses de clase del trabajador. El cooperativismo en el que se constituyó la Primera Central Obrera de la Historia Sindical en México: el Gran Círculo de Obreros, fundada en 1870.

En su programa se precisaron objetivos de importancia para la clase trabajadora, tales como la enseñanza de los obreros, instalación de talleres en los que se facilitaba trabajado al artesano, nombramiento de procuradores generales de obreros creación de exposiciones industriales de artesanos, y fijación y variación del tipo de jornal cuando lo reclamaban las necesidades del obrero.

Del gran Círculo de Obreros, nació el Gran Círculo Reformista cuyo órgano fue el hijo del trabajo, el cual en su función del semanario tuvo a su cargo la defensa de la clase obrera y la difusión de las doctrinas socialistas en México.

Una de sus publicaciones que resaltó fue la número ochenta y ocho en la que se señaló que en ningún tiempo, los males han procedido del pueblo sino que las calamidades provenían del Gobierno el que a partir del día posterior de su victoria, buscó la obtención del perdón sobre la audacia que tuvo en su nacimiento.

Dado que algunos obreros del Gran Círculo no estuvieron conformes con la postura de Los Hijos del Trabajo, fundaron otro periódico denominado Unión de los Obreros y que se propuso en el Congreso Obrero de 1876, para la propaganda de Miguel Lerdo de Tejada favorecida por dirigentes del Gran Círculo.

Los esfuerzos anteriores, realizados por los miembros de la clase obrera aspiraron a un mejoramiento respecto de sus condiciones precarias del trabajo. Esta pretensión no se logró debido a la falta de madurez de los líderes obreros y así mismo, por la política del Gobierno de Don Porfirio Díaz, el cual originó que el Congreso Permanente de Trabajadores que se había reunido en la Ciudad de México el 17 de abril de 1876, se haya disuelto en 1880, y a partir de esa fecha, el

inicio de la organización del movimiento obrero entró en decadencia con la ejecución rigurosa del artículo 925 del Código Penal de 1871, cuyo precepto establecía que era delito la reunión de obreros con el objeto de la petición tanto en el aumento del salario, como en mejores condiciones de trabajo.

El citado artículo establecía: “Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos o una solo de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen cualquier otro medio de violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria”.⁵

La situación en los años posteriores al estallido de la revolución mexicana era tensa, y proliferaban acontecimientos que ya presagiaban un movimiento revolucionario de gran magnitud. En febrero de 1901, en la ciudad de San Luis Potosí, tuvo verificativo un Congreso Liberal, presidido por Camilo Arriaga y cuyos principales promotores fueron Ricardo, Jesús y Enrique Flores Magón, quienes decididamente actuaban contra la dictadura de Porfirio Díaz. De dicho Congreso en 1906 surgió el club Ponciano Arriaga, que sostuvo Camilo Arriaga. En el programa del citado club, se encontraban disposiciones notables como las siguientes:

Artículo 21. “Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo”.

Artículo 24. “Prohibir el empleo a niños menores de 14 años”.

Artículo 27. “Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo”.

Artículo 28. “Declarar nulas las deudas mayores de los jornaleros del campo para con sus amos”.

⁵ LÓPEZ APARICIO, Alfonso. El Movimiento Obrero de México. Segunda edición, Rodas, México, 1999. p. 71.

Artículo 32. “Obligar a las empresas y negociaciones a no ocupar a sus empleados sino un mínimo de extranjeros”.

Artículo 33. “Hacer obligatorio el descanso dominical”.

Del Club Ponciano Arriaga, procedió el Partido Liberal Mexicano de tendencias sumamente revolucionarias y anarquistas, cuyo programa fu publicado en la ciudad de San Luis Missouri el 1° de julio de 1906.

En la parte de ese programa titulado “Capital y Trabajo”, fuero tratados los principales problemas laborales, cuyas ideas influyeron de manera preponderante y decisiva en el constituido en 1917.

Los artículos más sobresalientes de la parte citada, fueron los siguientes:

Artículo 21. “Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de \$1.00, para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado y de más de: \$1.00, para aquellas regiones en que la vida es más cara y además que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador”.

Artículo 23. “Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo”.

Artículo 26. “Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de esto exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios”.

Aunque en este periodo de la historia de México, el movimiento obrero no consigue el objetivo de tener derecho para fundar sindicatos, con objeto de defender sus intereses laborales, logra una fuerte vitalidad ideológica, pues son

frecuentes las polémicas, y la prensa obrera más numerosa que en cualquier otro momento.

Por otra parte, es evidente que el movimiento obrero sigue en México una vía diferente a la que se presenta en Europa ya que en ésta, los intelectuales en primer lugar crean una doctrina, posteriormente organizan a los trabajadores según ello. En cambio en México, el movimiento se organiza por los propios obreros sin tomar en cuenta un programa, los que vienen integrándose posteriormente de una doctrina determinada.

1.2. Transcendencia del movimiento sindical en algunos países europeos

Con el propósito de tener un amplio panorama sobre la evolución del sindicalismo en el continente europeo, será importante señalar algunos de los países que en este continente, fueron representativos de dicho movimiento como fueron: Inglaterra, Francia e Italia. Por lo citado, será oportuno precisar lo siguiente.

1.2.1. Inglaterra

El sindicalismo inglés, reconoce antecedentes que se remontan a la segunda mitad del siglo XVIII, y es así como en la actualidad existen sindicatos con más de un siglo de vida en Inglaterra, en la que los sindicatos son un resultado de la Revolución Industrial cuyo inicio data del siglo XVIII.

En este país, los sindicatos se constituyen espontáneamente como organizaciones locales y no como parte de un movimiento nacional, por efecto de que los trabajadores de diferentes oficios en diversas partes se dan cuenta que hace absolutamente falta unirse para defenderse recíprocamente.

Los primeros sindicatos existentes son los *Trade Unions* en cuyo inicio son ajenos a la política. Sin embargo, con el transcurso del tiempo tiene la necesidad de introducirse a ese campo con objeto de que se respeten legalmente sus derechos.

En relación con esto, *Harold Laski* señala que: “En la Gran Bretaña la mayoría de nosotros estamos convencidos, especialmente desde 1918, de que los sindicatos son el centro más valiosos alrededor del cual se puede constituir un partido socialista activo, y puesto que creemos que el desarrollo de los acontecimientos ha disminuido profundamente la distancia que existía entre el partido conservador y el liberal, pensamos que los sindicatos que restringen su propósito fundamental al dominio de los empleos, puede tarde o temprano crear a las empresas y a los hombres de Estado problemas de imposible solución dentro del marco de capitalismo, sí los sindicatos continúan creciendo en número y poder”.⁶

Además de los *Trade Unions*, en los que se encuentra el origen del sindicalismo en todos los países, existen los *Industrial Unions* y el *General Unions*. Los *Industrial Unions* son sindicatos por industria, los *General Unions* consisten en una categoría de trabajadores dentro de una industria determinada, tales como los funcionarios de oficina de los ferrocarriles ingleses que cuentan con un sindicato especial.

Del Gran Sindicato Nacional Unificado, fundado en 1834, en el momento en que adquiere una gran importancia, origina recelo del cual se deriva el suceso de los *Mártires Tolpuddle*, consistente en intentar que el sindicalismo se extienda entre los trabajadores agrícolas. Por esta pretensión, por resolución judicial se les condena a abandonar el territorio de la Gran Bretaña.

Es preciso señalar que en 1799 se promulga la ley que prohíbe la formación de las organizaciones sindicales, lo cual perdura hasta 1825, en que al reconsiderar la actitud oficial se observa que las coaliciones obreras tienen un carácter secreto en su constitución la que se presenta a un nivel local. “En 1825 se expidió en Inglaterra la llamada *Peel’s Act*, que consagra la libertad de

⁶ RAMOS PEDRAZA, Rafael. Revolución Democrática Burguesa. T. II. Tercera edición, Talleres Gráficos de la Nación, México, 2001. p. 22.

asociación con fines de defensa profesional, limitada dicha libertad a la discusión de salario, horario y condiciones de trabajo, permitiendo el derecho de huelga y autorizando los contratos colectivos de trabajo”.

Entre 1825 y 1875, los sindicatos resisten frecuentemente la presión legal. En 1875 se expide la Ley sobre Conspiración y Protección de la Propiedad, en la que se afirma que ningún acto que ejecute cualquier grupo de trabajadores con el fin de fomentar un conflicto de trabajo, debe ser sancionado, salvo que sea posible juzgarse dicho acto como crimen o criminal, en caso de que se cometa por un individuo. Se autoriza la organización de piquetes pacíficos para caso de huelga los que quedaron por fin reglamentados con motivo de la ley sobre conflictos de trabajo de 1906, antes de que concluya el siglo XIX, apareció una nueva forma de sindicalismo que agrupaba a los trabajadores no calificados. Desde comienzos del siglo XX hasta que estalló la guerra de 1914, continuó la lucha de los sindicatos lucha que se realizaba en el terreno legal, pues se establecían condenas de pago de daños y perjuicios en contra de los sindicatos y aunque estuvieran protegidos contra procesos criminales, no lo estaban contra posibles embargos como resultado de las condenas en material civil.

En relación con las características de Movimiento Sindical Inglés, se advierte que existe una tendencia para reunir diversos sindicatos con el objeto de conseguir una mayor unidad, el sindicalismo no solamente protege a los trabajadores manuales sino también a los que tiene ocupaciones técnicas, científicas y profesionales, guarda silencio acerca del tema de las cláusulas de seguridad sindical que en otros países son de importancia; se encuentra sólidamente organizado, posee gran experiencia, es poderoso y ocupa una situación influyente en la vida del país británico.

En la actualidad, predomina el sindicato de queja en el que se sigue manteniendo la concepción autoritaria, puesta que el sindicato se limita a transmitir las quejas. De esta manera, desempeña el papel del medio de comunicación social entre el pueblo y las autoridades.

1.2.2. Francia

Con el advenimiento de nuevas ideas y con el surgimiento de una civilización diferente, nace también, la necesidad de desaparecer todo aquello que chocase con deseos de superación tan arraigados en la conciencia de todos los hombres.

Es por ello que, en 1789 aparece la Revolución Francesa como una respuesta del hombre para detener las injusticias del ser humano.

En los principios de la Revolución Francesa, se establece que el Estado debe mantenerse ajeno a los debates del trabajo y no debe ejercitar intervención, cualquiera que sea, sobre la organización del trabajo. También se determina que la ley natural, estriba en la libre concurrencia, y por lo tanto, se encuentra prohibida y considerada como delito, toda coalición entre empresarios, operarios, comerciantes y artesanos.

Con estos principios y en nombre de la libertad del trabajo, se niega al individuo la facultad de asociarse y el Estado se declara extraño a las contrataciones privadas.

En nombre de esta libre concurrencia, se pone a los trabajadores a la voluntad de los empresarios, por lo que los primeros levantan objeciones y graves inconvenientes. A pesar de que se arraigan en las conciencias, provocan la suspensión de las corporaciones en toda Europa, con lo que se constituyen en la sustancia de las posteriores ideas liberales, produciendo en la práctica muy grandes daños a la economía nacional y mundial.

Aunque realiza diversos intentos para eliminar las corporaciones la supresión se logra de modo definitivo, con la promulgación de la Ley *Chapellier* el 14 de junio de 1791, en cuyo artículo primero, se establece lo siguiente: "Siendo la eliminación de toda especie de corporación del mismo estado social o profesión

una de las bases de la Constitución, queda prohibido restablecerlas con cualquier pretexto que sea.”⁷

La citada Ley *Chapellier*, origina que la desaparición de las corporaciones se prolongue hasta casi terminar el siglo XIX, en el que primero se desconoce expresamente el derecho de asociación profesional, y posteriormente se toleran las agrupaciones que se forman, las cuales, en realidad persigue fines de ayuda recíproca entre los trabajadores.

El 21 de marzo de 1884 se expidió la ley conocida como *Waldeck-Rousseau*, a la que forman tres principios fundamentales:

- Consagrar la libertad de asociación sin permiso previo y sólo mediante el cumplimiento de algunas formalidades.
- Otorgar a las asociaciones profesionales plena capacidad civil.
- Sostener el principio de libertad de asociación o sea el reconocimiento de ser voluntaria la pertenencia a alguna asociación profesional.

Después de la tolerancia y del progresivo reconocimiento del derecho sindical que permite la constitución de los sindicatos modernos, aparecen las tres grandes centrales obreras actuales, cada una de ellas se compromete con una ideología, la Confederación General del Trabajo (CGT), sujeta a los comunistas de la Fuerza Obrera (FO), de tendencia social, y la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (FC), de tendencia cristiana.

Se subraya que la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos no reúne en su seno únicamente a trabajadores que tengan la creencia religiosa de cristianos, sino que acepta a cualquier trabajador que acate los principios del sindicato, sin tomar en cuenta la convicción religiosa que tenga.

⁷ SAINT LEÓN, Martín. Historia de las Corporaciones de Oficio. Quinta edición, Bibliográfica, Argentina, 2000. p. 449.

No obstante, de que los tres sindicatos franceses conservan una preocupación común por los problemas económicos y tienen su origen en el Consejo de Economía de Francia, se observa una repugnancia para formar parte del Senado por estimar que con ello otorgan colaboración al régimen capitalista.

Finalmente, en la estabilización del país que lleva en sí medidas de austeridad no se admite que únicamente tenga como apoyo los sindicatos de trabajadores, quienes aparte de afirmar su posición anticapitalista, sostienen la separación de los aspectos sindicales de los políticos y la preferencia del interés colectivo sobre el individual.

1.2.3. Italia

Durante el siglo XIX, en Italia, se presentan fenómenos semejantes a los que se manifiestan en los otros países de Europa, al respecto, se observa que en este país, la desaparición de los gremios tiene una mayor importancia por las razones de que este obtiene el florecimiento más espectacular y resultan prácticamente, los que como modelo pueden señalarse durante el régimen corporativo, en el que se suprime el derecho. La libertad sindical mediante la ley que expide en 1924. Dos años después, el 3 de abril de 1926, se promulga la Ley de Disciplina Sindical que establece el reconocimiento legal de una sola asociación para cada profesión, bajo control y protección del Estado. Esta asociación representa a la categoría profesional la que no precisamente se comprende en relación al oficio o profesión, sino diferenciado los patronos de los trabajadores y de las profesiones liberales.

Cuando el Estado reconoce al sindicato éste tiene un poder tributario y la facultad de reglamentar los intereses profesionales.

El totalitarismo que caracteriza el régimen corporativo se manifiesta en la Carta del Trabajo de 1927, en la que es evidente la determinación de la doctrina, la cual señala que el Estado se encuentra sobre el individuo, y asimismo, sobre las

organizaciones. Por otra parte, en la misma Carta de Trabajo de 1927, se exhibe la ideología fascista.

Las características totalitarias del sistema, es inteligible al advertir que a los dirigentes sindicales, se les exige que posean garantías de capacidad, de moralidad, y ante todo, una firme fe nacional. De ahí es comprensible que los sindicatos formen organismos políticos, no obstante de que abarcan cinco categorías económicas: la agricultura el comercio, la industria, el crédito y seguros y los artistas y profesionales.

1.3. Trascendencia del movimiento sindical en América

Una vez señalados los antecedentes, evolución y trascendencia del movimiento sindical en Europa haremos lo propio con lo acontecido en el continente americano, señalando desde luego a los Estados Unidos de Norteamérica, México y la importancia que tuvo en este país la Casa del Obrero Mundial y el Sindicalismo Mexicano.

1.3.1. Estados Unidos de Norteamérica

Es indudable que el Sindicalismo Norteamericano constituye la expresión más clara de un sistema sindical de gestión, es decir, busca exclusivamente mejores condiciones salariales y de trabajo en general, siempre y cuando el sistema capitalista se sostenga de manera terminante.

Al igual que en Inglaterra, los sindicatos son sujetos a la tesis de la conspiración criminal. No obstante, que esta imposición es disminuida, gracias a la determinación de la Corte Suprema de *Massachussets* en 1824, la citada resolución tiene una corta duración desde que en 1917, por causa de la rápida expansión industrial, los trabajadores representan un peligro para el Estado. Por ello, una vez que los tribunales tienen el conocimiento del creciente desarrollo del

Sindicalismo, ayudan a los patrones. En esta situación, un patrón que se encuentra ante la amenaza de huelga, concurre a un juzgado y luego de una audiencia sumaria consigue un mandato de la corte que le prohíbe al sindicato hacer uso del derecho de huelga, lo cual, demuestra porqué la tesis norteamericana en esta materia, es completamente proteccionistas para el patrón.

Esa defensa se mantiene hasta 1932, cuando al expedirse la Ley Norris-La Guardia, se elimina de manera sustancial, la facultad a los tribunales en materia de conflictos obrero-patronales. “Esto se daba como reflejo de la crisis económica de marzo de 1931, en que la cifra de trabajadores ocupados había bajado al 55.1%, del promedio de 1926: el número de trabajadores parados se estimaba entre 12 y 14 millones; los salarios bajaron a 33.4%, del nivel anterior a la crisis, los precios a 60.2%, y los precios de los productos agrícolas a 40.9%. Más tarde la legislación de urgencia buscó la recuperación.”⁸

En 1955, bajo la presidencia de *George Meany*, se funda la poderosa Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organización Industrial (AFLCIO), en cuyo programa se manifiesta la tendencia sindical norteamericana, consistente en el capitalismo. Los doce puntos que acepta el Comité de Unidad son los siguientes:

- Ayudar a los trabajadores asegurándoles incrementos salariales, horas y condiciones de trabajo, con el respeto debido a la autonomía e integridad de los sindicatos afiliados.
- Promover la organización de los no afiliados en sindicatos de su propia elección, otorgando reconocimiento tanto al sindicalismo artesanal como al sindicalismo industrial.
- Alentar la formación de grupos locales, estatales y nacionales, y la afiliación de tales grupos en las nuevas federaciones.

⁸ MAVER, Juan. Trayectoria del Pensamiento Político. Cuarta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2001. p. 186.

- Alentar a todos los trabajadores, sin considerar raza, credo o nacionalidad de origen, para participar en la totalidad de los beneficios del sindicalismo.
- Asegurar una legislación que pusiera a salvo y promoviese el principio de la libre contratación colectiva.
- Proteger y reforzar las instituciones democráticas nacionales.
- Dar ayuda constructiva en la promoción de la causa de la paz y de la libertad en el mundo.
- Preservar y mantener la integridad de cada sindicato afiliado, en la organización.
- Alentar la venta y el uso de artículos elaborados por los sindicatos y de los servicios prestados por éstos y promover la prensa nacional.
- Proteger el movimiento laboral de todas y cada una de las influencias corruptas, y de los esfuerzos subterráneos de las agencias comunistas y de todas las demás que estuvieron en contra de los principios fundamentales de la democracia.
- Salvaguardar el carácter democrático del movimiento obrero.
- Alentar a los trabajadores para registrarse y votar para ejercer la totalidad de sus derechos y responsabilidades como ciudadanos, y al mismo tiempo, preservando la independencia del movimiento obrero respecto del control político.”⁹

De la Ley *Taft-Hartley*, aprobada en el 80 Congreso del Trabajo de Guerra, se introdujeron modalidades en el sistema, tales como la creación, a través del Estado, de un servicio federal independiente de mediación y conciliación, cuya intención residió en su cooperación para la solución de conflictos laborales que amenazaban la suspensión en el intercambio comercial. También constituyó novedad, la participación del Presidente en los casos de emergencia nacional que se provocaron por conflictos relativos al Trabajo. Finalmente, se encontraron como

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Quinta edición, Porrúa, México, 2002. p.p. 645-646.

preceptos legales importantes, los concernientes a acciones judiciales contra los sindicatos; restricciones en la ejecución de pagos a dirigentes sindicales, boicot y otras combinaciones ilegales por parte de las agrupaciones obreras, disminuciones respecto a contribuciones políticas por parte de los sindicatos; y por la prohibición del derecho de huelga para los empleados públicos.

De lo anterior, resultó inteligible que el rasgo principal del desarrollo del sindicalismo en los Estados Unidos de Norteamérica, tuvo lugar en una lucha constante cuyo propósito impidió la desaparición de los órganos de Estado por causa de cohesión interna, ello se debió a factores psicológicos, como fueron la identificación de los trabajadores con la clase media y el respeto reverencial a la sociedad de Norteamérica y sus instituciones. De ahí, se desprendió, que el movimiento sindical fue absorbente de toda la vida obrera norteamericana, ya que no existió ningún partido político que haya tenido verdadera influencia en el sector sindical.

Por otra parte, fue sorprendente que, los sindicatos estadounidenses hayan progresado enormemente en su capacitación técnica jurídica, puesto que fue natural en éste país, la contratación de técnicas de todas las ramas de la ciencia en general por parte de las organizaciones sindicales.

1.3.2. México

La tendencia del sindicalismo en el derecho mexicano ha sido a favor de las actividades políticas, en relación con el principio del Sindicalismo en México. Mario de la Cueva en su libro El nuevo derecho mexicano del trabajo, ha afirmado: “La mayoría de las leyes en los Estados, prohibieron las actividades políticas. Se inició el sistema en la Ley de Veracruz el 14 de enero de 1918, cuyo artículo 150 decía:

Queda prohibido a los sindicatos. II.- Mezclarse en su carácter de sindicatos, en asuntos políticos o religiosos y en general en cualquiera otros distintos del objeto de su institución.”¹⁰

Esta Ley Veracruzana, se consideró al sindicato como toda agrupación de trabajadores que realizan la misma profesión o trabajo o profesiones y trabajos conexos o semejantes, constituidos únicamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

La citada Legislación, fue seguida por las siguientes Entidades Federativas: Campeche, Coahuila, Colima, Chihuahua, Durango, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro y Tamaulipas.

De esas entidades federativas, la Ley de Michoacán decretó la cancelación del registro a aquel sindicato que hubiera violado la prohibición de intervención en los casos relativos a la organización y al Gobierno de los asuntos políticos.

La Ley de Tamaulipas, se inspiró en el proyecto Portes Gil, en cuyo artículo 301, se contenía la prohibición señalada en los siguientes términos: “Queda prohibido a los sindicatos”.

“1.- Mezclarse en asuntos religiosos y políticos, esta prohibición por lo que se refiere a estos últimos, se entenderá entre tanto las leyes no establezcan la representación funcional o sindical, en cuyo caso el sindicato tendrá las funciones que estas fijen”.¹¹

De las leyes anteriores, fue notable la del Estado de Veracruz, no únicamente porque constituyó la primera Ley del Trabajo de la República Mexicana, sino porque además auxilió eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, a tal grado que resultó útil en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

¹⁰ Ibidem. p. 325.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 326.

La exposición de motivos de la Ley Veracruzana, en un valioso primer párrafo precisó las finalidades de la legislación:

“Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley, remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a descubierto de las contingencias de la política; el de ser justas”.¹²

De la anterior exposición de motivos, es necesario observar la falta absoluta de lógica y la carencia de justicia con que ciertos dirigentes sindicales se encuentran procediendo en nuestro país, con lo cual ponen en peligro la utilidad que todos los trabajadores deben de tener ante el sindicalismo. Esa falta de lógica tiene lugar cuando los líderes de algunos sindicatos actúan en contra de los trabajadores y no a favor de estos. Esto ocurre en el momento en que líderes hacen causa común con los patrones y engañan constantemente a sus representados prestándoles, en oculta unión con los patrones, cifras de producción y de costos completamente falsas.

Por lo que respecta al factor injusticia, aparte de que esta se manifiesta en la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando un grupo de trabajadores ordinarios acusan de inamovilidad a sus líderes, también se pone a la vista en la prohibición que se les hace prevalecer a los trabajadores de confianza, consistente en carecer de la facultad para constituir sus propios sindicatos, privándolos con esa medida, de uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, el cual corresponde al derecho de libertad.

Desgraciadamente, la referida calamidad sindical ha crecido considerablemente en México, y si no se le pone remedio, amenaza con quitarle todo su valor a la máxima conquista que tienen actualmente, los trabajadores del país, la de asociarse libremente, con la finalidad de defender mejor sus respectivos intereses y derechos de clase.

¹² Ibidem. p. 51.

1.4. La Casa del Obrero Mundial y el sindicalismo mexicano

Un acontecimiento de suma importancia para el movimiento del proletariado nacional es el debido a Juan Francisco Moncaleano, que es la fundación de la Casa del Obrero Mundial, el 15 de julio de 1912, cuyo principal objetivo, tiende a rescatar de los dominios de la explotación capitalista a los obreros mexicanos.

Con el propósito de informar a los trabajadores de las actividades que efectuare esta institución obrera, en el mismo día de su establecimiento, en el número ciento cinco de las calles de Matamoros en la Ciudad de México, se publica por primera vez un órgano periodístico denominado "Luz", el cual constituye el medio de expresión de la Escuela Nacional que surge del ingenio del profesor español Francisco Ferrer Guardia. En esta escuela, se imparte a los trabajadores y niños de México, las enseñanzas anarquistas tendientes a que en los primeros, exista una conciencia revolucionaria y de clase.

La llegada de los anarquistas españoles citados, es de incalculable importancia para el movimiento obrero mexicano dado que luchan activamente por la emancipación del proletariado mexicano, el cual adquiere cada vez más conciencia de la clase y de su fuerza.

"Así nacía en México la lucha por la libertad, así se organizaba las primeras falanges de combatientes por la socialización de los instrumentos y máquinas de producción, de la ciencia, del arte de la literatura, de toda actividad, en fin, intelectual, moral y material, conscientemente humanista, así se encendían las primeras fluorescencias revolucionarias de uno al otro extremo del Territorio Nacional".¹³

En virtud de que la Casa del Obrero Mundial, fue señalada como un centro de agitación y de ideas peligrosas para el Capital y el Gobierno, afronto ataques

¹³ SALAZAR, Rosendo y ESCOBEDO, José. Las Pugnas de la Gleba. Tercera edición, Avate, México, 1999. p. 41.

reaccionarios por Francisco Ignacio Madero, quien realizó el rompimiento de la Casa del Obrero Mundial, porque los líderes obreros pusieron énfasis en la huelga y el sabotaje, lo cual era intolerable y peligrosos para el débil gobierno Maderista.

El conflicto entre el gobierno de Madero y la Casa del Obrero Mundial, se vio suspendido por causa del Golpe de Estado del General Victoriano Huerta, respecto del cual, la Casa del Obrero Mundial, se manifestó con gran rigor en contra de ese golpe miliar, y en los actos conmemorativos del primero de mayo de 1913, rechazó abiertamente al Gobierno del usurpador Victoriano Huerta.

A pesar de que el 27 de mayo de 1914, Victoriano Huerta ordenó la clausura de la Casa del Obrero Mundial, por efecto de que éste utilizó los medios más violentos para el restablecimiento de la paz que se encontraba alterada porque nuevamente la Revolución se suscitó en todo el país, la institución obrera citada, reabrió sus puertas una vez que triunfó el constitucionalismo, el que recibió el auxilio de la casa del obrero mundial, mediante la intervención directa de ésta en la lucha política, y así mismo la revolución constitucionalista contó con la colaboración del General Francisco Villa y su formidable División del Norte, cuya participación en la lucha referida, sin duda alguna fue decisiva para el triunfo constitucionalista sobre Huerta.

Fue así como la institución Obrera abrió sus puertas nuevamente el 21 de agosto de 1914.

Uno de los líderes del Constitucionalismo fue Álvaro Obregón, quien estableció un convenio con un sector de los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial. Ese convenio fue firmado el 17 de febrero de 1915, y sus puntos más relevantes fueron los siguientes:

“... Con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista, así como de fortalecer sus ideales..., evitar en la medida de lo posible derramamiento de sangre innecesario se toma la resolución de ayudar de manera práctica y

efectiva, tomando las armas tanto para defender las localidades controladas por los constitucionalistas así como combatir la reacción”.¹⁴

En el mismo mes y año en que se celebró el acuerdo anterior, la Casa del Obrero Mundial apoyó a Carranza en la formación de los batallones rojos a las órdenes de la burguesía para el refrenamiento del jacobinismo de Francisco Villa y Emiliano Zapata.

Don Venustiano Carranza, una vez que pasó lo más difícil de esta lucha injustificada, disolvió a los batallones rojos porque observó en ellos un peligro para su régimen pro-capitalista ya que los obreros desplegaban una formidable actividad propagandística de sus ideas, por todas partes donde pasaban. De ahí se derivó el embargo del local de la casa del Obrero Mundial, a la que se le acusó de haber provocado el desorden y la intranquilidad. De esa manera, se propagó la siguiente tesis, sostenida por el General Pablo González: “La idea revolucionaria no está reñida con el orden social. El espíritu de reforma no debe considerarse opuesto al espíritu de organización y de paz. Si la revolución ha combatido la tiranía capitalista no puede sancionar la tiranía a la que pretenden llegar los obreros, especialmente los de la Casa Obrero Mundial”.¹⁵

Poco después de este manifiesto, Venustiano Carranza ordenó el despido de los soldados que integraron los batallones citados, y el 2 de agosto de 1916, fue suprimida la Casa del Obrero Mundial.

No obstante de esa conducta desenfrenada de Venustiano Carranza, él en su función de primer Jefe del Ejercicio Constitucionalista, tuvo un mérito importante cuando llevó nuevamente el orden constitucional a la República Mexicana, para ello convocó a la celebración de un Congreso Constituyente el

¹⁴ CÓRDOVA, Armando. Ideología de la Revolución Mexicana. Segunda edición, Era, México, 2000. p. 458.

¹⁵ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La libertad sindical en México. Tercera edición, Porrúa, México, 2001. p. 123.

cual se reunió en Querétaro, donde se elaboró la vigente Constitución Política de 1917.

La ausencia de la representación obrera en el Congreso Constituyente de 1917, fue consecuencia de la represión bestial de que estaba siendo objeto por esos días la clase obrera, de parte del régimen Carrancista. Esa represión además de que eliminó a la Casa del Obrero Mundial, cuña del sindicalismo mexicano, expandió al movimiento obrero por todo el territorio nacional.

A pesar de todo con los escasos Diputados Constituyentes Obreros se consigue que la carta magna regule en un solo título la materia obrero-patronal, el cual se denomina "Del trabajo y la Previsión Social", cuya naturaleza no solamente es social sino también niveladora, compensadora, proteccionista tutelar y reivindicadora de los trabajadores. He aquí porque el citado título, constituye un importante triunfo del sindicalismo mexicano, así mismo el título referido, inviste a los sindicatos de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación. De ahí es evidente que el derecho de asociación se reconoce en México, en su plenitud, por ésta Constitución Federal de 1917.

En el mismo año, se reúne en Tampico, un congreso obrero que señala el término de la influencia anarquista en el movimiento obrero mexicano, al determinar que los grupos doctrinales deben de ejercer sus funciones fuera de las organizaciones sindicales.

Este acuerdo, se aplica el primero de mayo de 1918, en el Tercer Congreso Nacional Obrero, del cual surge la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), cuyas ideas centrales de su programa de acción, son las siguientes:

- La forma actual de la organización social esta determinada por la existencia de las clases sociales explotada y explotadora.
- La clase explotada tiene el derecho de impulsar la lucha de clases.
- A este fin debe organizarse en forma sindical.

- Las federaciones y confederaciones deben, a su vez contribuir a la unión de todos los trabajadores del mundo.
- Sin embargo el frente mundial del proletariado sólo podrá lograrse a base del respeto a las tácticas de lucha en cada país.

Estos lineamientos que son de un movimiento socialista y no sólo sindicalista explicarán que el proletariado mexicano se una a veces al gobierno y haga suyo el programa de éste.

La idea de que el programa de la Confederación Regional Obrera Mexicana, tiene cierta inspiración socialista, queda falsificada por la evidente tendencia a que una posible colaboración con el Estado principalmente, porque Luis Morrones, en su cargo de Secretario General de esta Confederación, es un alto funcionario estatal.

En virtud de que sus líderes sindicales en seguida hacen resaltar que realmente la citada Confederación de Trabajadores no auxilia a la clase trabajadora, sino que se coloca en el plano de un sistema de colaboración entre el trabajo y el capital, los grandes sindicatos nacionales deciden separarse de la precitada Confederación, lo cual origina que en los años posteriores a 1929 se realicen reuniones y asambleas para formar una nueva central obrera independiente. De esta manera en 1936 se funda la Confederación de Trabajadores de México (CTM) la que hasta la fecha sigue siendo la central obrera más importante.

El fundador de la Confederación de Trabajadores de México, lo es el Licenciado Vicente Lombardo Toledano, procura introducir principios marxistas al adoptar el siguiente: “La Confederación de Trabajadores de México, lucharán contra la guerra y el imperialismo, por la consecución de reivindicaciones, el pleno goce del derecho de huelga, de asociación sindical y de manifestación pública, por la reducción de las jornadas de trabajo, por la igualdad de derechos a los indígenas, por el derecho de los labriegos para que los patrones los alojen y la

modificación de la legislación agraria para que los campesinos puedan explorar colectivamente la tierra.

Igualmente luchará por acrecentar las conquistas del proletario y responderá con la huelga en el caso de que se restrinjan sus derechos, por la posesión, por los trabajadores de los instrumentos de la producción, por la unión internacional de los obreros por la implantación del seguro social por los patronos y el estado, y por el establecimiento de relaciones con todos los trabajadores del mundo.

El proletariado preconiza su táctica de lucha por medio de la acción directa, la huelga, el boicot, la manifestación pública y los mítines.

La huelga general de carácter nacional es obligatoria para todas las organizaciones confederadas cuando así lo acuerde el Comité Ejecutivo Nacional en los siguientes casos: cuando aparezcan manifestaciones fascistas, o de otra índole que pongan en peligro la vida de la confederación cuando se pretenda restringir o abolir los derechos fundamentales de la clase trabajadora, cuando el Estado tolere o fomente organismos cuyos propósitos o tendencias sean contrarias a los derechos de los trabajadores cuando el estado pretenda implantar un régimen de sindicalismo obligatorio o corporativo vinculado al estado mismo o trate de reemplazar a la organización sindical, cuando el estado tolere o fomente la existencia de cuerpos armados cuyos actos o tendencias sean restringir los derechos de los trabajadores, cuando se establezcan en el país un gobierno contrarrevolucionario por medio de la violencia o violación flagrante de la ley o de los principios democráticos cuando la clase trabajadora o para pedir la supresión o restricción de algunos de los derechos o conquistas obtenidas por ella”.¹⁶

En 1947, la Confederación de Trabajadores de México, expulsa de su seno a su líder fundador y, transforma su tendencia marxista a través de la preconización de la táctica de lucha consistente en la Unidad Nacional, la cual

¹⁶ REYNA, José Luis y Miguel Marcelo. Tres Estudios sobre el Movimiento Obrero en México. Tercera edición, Cultura Mexicana, México, 1998. p. p. 45 y 46.

implica que el proletariado debe dirigir a la citada táctica de lucha para garantizar los objetivos específicos de la clase obrera. Por consiguiente el lema que se admite originalmente, se sustituye por el siguiente: “Por la emancipación de México”.

Por efecto de que en 1954, la Confederación de Trabajadores de México, reconoce la exigencia de coadyuvar en los problemas nacionales, preconiza la coordinación estatal de las actividades económicas, la tecnificación del trabajo, así como el incremento de la productividad que se supedita por el aumento del salario.

Por último en el año de 1966, se funda el Congreso del Trabajo (CT), cuya actividad primordial radica en conocer los problemas y doctrinas de orden general que perjudiquen al proletariado mexicano así como de las proposiciones e iniciativas que establezcan las organizaciones sindicales, integrantes de este congreso.

En la actualidad, las principales confederaciones de trabajadores que operan en México, son las siguientes: la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Regional y Campesina (CROC), la Confederación Obrera Mexicana (COM), estas son las más importantes.

A causa de que el sindicalismo mexicano adquiere fuerza hasta la Constitución de 1917, por lo cual es posible la formación de las anteriores confederaciones, estas se encuentran obligadas a enfrentarse con la alternativa de buscar algún tipo de alianza con el Estado para que se les garantice en un mínimo los derechos de los trabajadores o enfrentarse abiertamente al Gobierno, con lo que corren el riesgo de la represión y que dichas organizaciones obreras pierdan su existencia legal. Este es el dilema que el incipiente movimiento obrero organizado es incapaz de superar y que pone de manifiesto su inoperancia. Por esta razón se inicia un periodo que dura hasta ahora, y que estriba en una fuerte sujeción respecto al Estado.

De lo anterior, resulta evidente por que la autonomía relativa que en el sindicalismo mexicano existe, todavía se encuentra en un proyecto que, hoy en día, no cristaliza.

Esta situación típica del sindicalismo mexicano es una de las causas reales que impide el funcionamiento y la constitución legal de los sindicatos de trabajadores de confianza.

CAPÍTULO SEGUNDO MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

Para tener una referencia y concepción acorde con los temas a desarrollar en la presente investigación, será oportuno comprender los conceptos que sobre derecho del trabajo, derecho colectivo del trabajo, asociación profesional, sindicato, federación, confederación, huelga, recuento, trabajador y trabajador de confianza se han vertido por la ley y por la doctrina.

2.1. Derecho del trabajo

Como sabemos, el definir una disciplina jurídica es, difícil de resolver, ya que requiere en primer lugar, determinar si es viable o no intentar dicho concepto o definición, *apriori* para que ésta, sirva de guía para después, presentarla como género próximo para identificarla con los temas a tratar. Con base en esto, podemos señalar lo siguiente.

Antes de entrar a un análisis profundo de nuestro tema creemos conveniente remitirnos a la etimología greco-latina de la palabra trabajo, ya que ello nos será muy útil para saber sus orígenes. Respecto a la etimología griega tenemos que deriva del término *thlibo*, que significa “apretar, oprimir o afligir. Y la latina nos remite a los vocablos *trabs*, *trabis*, que significa traba; en razón de que implícitamente lleva el desarrollo de un cierto esfuerzo. O bien, en los términos *laborare* o *labrare*, que quiere decir labrar”.¹⁷

Para dar inicio a esta investigación, primeramente debemos mencionar, qué entendemos por Trabajo.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se define al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”,¹⁸

¹⁷ MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Tercera edición, Esfinge, México, 2002. p. 119.

¹⁸ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Décima edición, Salvat, México, 2000. p. 81.

siendo un sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso; por lo tanto, el trabajo supone una actividad humana que tiende a la obtención de un provecho, atendiendo a lo anterior, lo contrario sería el ocio.

Por lo que, tendríamos como diferencia entre trabajo y actividad ociosa su finalidad; pues el trabajo tiende a la producción de la riqueza y el ocio no.

Es importante hacer notar que no todo trabajo interesa al derecho laboral, tal es el caso del trabajo forzoso, el cual le interesa solo al derecho penal.

En nuestra legislación solo se regula el trabajo subordinado, es decir, el que se presta por una persona a favor de otra, mediante el pago de un salario.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, en su párrafo segundo, define trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

El derecho del trabajo ha sido también llamado nuevo derecho, derecho social del trabajo, derecho económico-social, derecho de los trabajadores y del contrato del trabajo o derecho laboral, sin embargo, es ésta última denominación la que ha tenido hasta este momento mayor acogida. No obstante, esta denominación no ha satisfecho a todos, pero cabe mencionar que este concepto es el que más se aproxima al contenido de la disciplina.

Pese a que ha habido autores que han expuestos sus puntos de vista sobre el pro y el contra de llamar de una u otra forma al referirse a las relaciones obrero-patronales, creemos necesario, considerarnos partidarios de la idea del maestro Néstor de Buen Lozano y manifestar que ya sea “utilizar una u otra denominación no tiene el mayor inconveniente y más bien debemos tomarlos como sinónimos”.¹⁹

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Octava edición, Porrúa, México, 2003. p. 31.

Pues bien, para entrar a nuestro tema en sí, creemos necesario decir qué debemos entender por derecho del trabajo, y para llegar a ello creemos conveniente empezar enunciando las características de nuestra materia debiendo tomar en cuenta que éstas irán variando de acuerdo a la situación que vive cada país, siendo México un ejemplo a lo anterior.

Primeramente diremos que es normativo dado que como cualquier otra rama del derecho, está compuesto de un conjunto de normas que van a regir y a regular las cuestiones surgidas en las relaciones laborales.

También encontramos que es imperativo, puesto que la observancia y cumplimiento de sus normas no se deja al libre arbitrio ni de los patrones ni del propio trabajador; y si es necesario, se usa la coacción.

Así como también es protector, en razón de que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora, sin embargo, si analizamos dicha afirmación nos daremos cuenta que de ser así, entonces estaríamos refiriéndonos fuerte y tajantemente a un derecho clasista en la que simplemente estaríamos hablando de una lucha de clases en la que opondríamos a una clase social frente a otra. En la que por cierto, estaríamos dejando totalmente indefensa a la clase patronal, pero sabemos teórica y prácticamente que las disposiciones normativas al menos del derecho del trabajo mexicano, protegen tanto a trabajadores como a los mismos patrones y por lo tanto, no es un derecho a favor de una sola clase. Por lo cual, debemos concluir que efectivamente es un derecho protector, pero no sólo de la clase trabajadora, sino también para los propios patrones.

Ahora bien, en el derecho del trabajo, la definición puede estar ligada a la corriente política filosófica que sostenga su autor.

El Dr. Mario de la Cueva, define al derecho del trabajo como: “la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el

trabajador y el capital”, considera asimismo, que el derecho de trabajo es “un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores”.²⁰

Alberto Trueba Urbina dice que: “derecho del trabajo 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”.²¹

Por su parte Miguel Borrell Navarro conceptúa esa disciplina señalando que el derecho del trabajo podemos definirlo como “el conjunto de disposiciones, principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- Los actos, obligaciones y derechos así como las relaciones y los conflictos obrero-patronales.
- Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- Los organismos de clase, obreros y patronales”.²²

De las definiciones anteriores puede notarse claramente que al iniciar un estudio que versa sobre un tema laboral, es necesario determinar la concepción que se sostenga respecto a esta disciplina, para evitar incurrir en contradicciones por el manejo inadecuado de diversos enfoques.

Existen 3 ramas tajantes que tratan la naturaleza jurídica del derecho del trabajo:

- Los que consideran que el derecho del trabajo, debe beneficiar al trabajador, fundados en que es la fuerza la que hace producir y que sin la mano de obra no podría existir ninguna riqueza.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. T. I. Op. cit. p. 85.

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Décima edición, Porrúa, México, 1998. p. 133.

²² BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México, 2003. p. 3.

- La postura opuesta, que considera que el derecho del trabajo, debe incrementar y proteger a la empresa, porque es la única que al proporcionar lugares para trabajar distribuye la riqueza.
- La que considera que el Estado tiene la obligación de precisar y establecer las condiciones equilibradas que permitan realmente la coordinación de los dos factores de la producción y que por lo tanto es la única que debe ser aceptada.

Las tres posturas parecen criticables si se toma en cuenta que un derecho, sustancial o procesal, tiene como fin buscar la verdad y por lo tanto, hacer justicia, por lo que no puede tener una tendencia hacia uno de los sujetos.

En un intento por definir el enfoque con que será tratado al derecho del trabajo en el presente estudio, se le considerará como una disciplina que atiende a los intereses de la sociedad que le da origen, regulando las relaciones obrero-patronales y sus efectos jurídicos, propiciando la intervención del Estado como autoridad mediadora, que tutela no sólo los intereses de los trabajadores sino de los patrones, otorgando una tutela especial a la clase desprotegida, con el propósito de evitar desequilibrios que limiten el progreso social.

Si nos ponemos a analizar las diferentes definiciones que se han propuesto referentes al derecho del trabajo, observaremos que existe una gran problemática, puesto que los juristas han discernido en cuanto a que si es preciso citar una definición a priori, es decir, antes de empezar el estudio de la disciplina para que sea útil como guía, o bien, una definición a posteriori, esto es, después de haber estudiado sus elementos esenciales para después prestarlos a la manera de Aristóteles, citando género y diferencia específica.

Hay quienes se inclinan hacia el primer tipo, tal es el caso de Pérez Botija, quien nos dice que, “desde la antigua Grecia por regla, no debería abarcarse disciplina alguna sin dar antes una noción general de la misma”.²³

²³ DE BUEN LOZANO, Néstor. T. I. Op. cit. p. 124.

Cabanellas, por su parte, opina lo contrario al afirmar que, “para poder dar una definición de una disciplina, es necesario considerar su finalidad y naturaleza entre otras cosas”.²⁴

Asimismo, existe una tercera postura que bien podría denominarse escéptica, la cual afirma que no ve inconveniente alguno en no citar ningún tipo de definición, en virtud de que la disciplina jurídica no permanece estática. Tal es el caso de Deveali, “quien considera infructuoso hacer referencia a dichas definiciones o intentar formular una nueva.”²⁵

Néstor de Buen, por su parte, “se declara partidario de la segunda postura, sin embargo, no deja de aplaudir ésta última”.²⁶

Si es discutible el hecho de dar una definición antes o después de haber analizado previamente la esencia de la disciplina, cuanto más es la cuestión referente a los criterios que deben tomarse en cuenta para citar una definición. Y esto, en virtud de que hay autores que afirman la necesidad de atender los fines, sujetos, objeto, o la relación laboral en sí misma.

Mario de la Cueva dice que los fines del derecho laboral, consisten en “la satisfacción de las necesidades materiales del hombre, para lanzarlo después a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la humanidad”.²⁷

Por su lado, Trueba Urbina se coloca en un plano eminentemente marxista al precisar que “el fin de mayor importancia de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre, mediante la recuperación por los

²⁴ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. Cuarta edición, Ameba, Argentina, 1990. p. 127.

²⁵ DEVEALI, Mario. Op. cit. p. 731.

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. T. I. Op. cit. p. 125.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 85.

trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patrones o empresarios”.²⁸

Sin embargo, al analizar la definición que cita éste último, de la disciplina objeto de nuestro estudio, pareciera que deja a un lado el hecho de que a ésta, también le atañen las garantías a favor del patrón.

Respecto a lo mencionado por Mario de la Cueva observamos que es muy completa y por lo mismo difícil de rebatir, en cuanto a los fines, sin embargo; enfatiza mucho en los conceptos trabajo-capital, dejando a un lado todos aquellos casos en los que las relaciones no son de persona a capital, sino de persona a persona, tales como; el servicio doméstico.

Vemos que casi todas las definiciones que existen de nuestra disciplina, atienden a la relación laboral en sí, e incluso observamos que también las hay del tipo ecléctico, ya que no solo se limitan a atender simplemente a la relación laboral, sino también los fines.

Para nosotros, el derecho del trabajo, lo podemos definir como el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

2.2. Derecho colectivo del trabajo

Para iniciar la exposición de este punto es conveniente acudir a las definiciones que al respecto nos dan el Diccionario de la Real Academia Española en relación con derecho, lo que significa colectivo y trabajo. Así tenemos que desde el punto de vista gramatical la palabra derecho, significa “lo que es recto, justo o equilibrado”.²⁹ Para nosotros, dicha palabra, significa el conjunto de reglas

²⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 122.

²⁹ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Op. cit. p. 283.

jurídicas impero atributivas que se encargan de regular la vida del hombre en sociedad.

Respecto al término colectivo, el Diccionario Jurídico Mexicano establece que significa, “lo relativo a una agrupación de individuos o trabajadores unidos por lasos profesionales o laborales que se congregan para un objetivo o empleo”.³⁰

De modo que es importante señalar que existe el contrato colectivo de trabajo donde existe un acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria en su carácter de unidades económicas de producción.

Siguiendo con nuestra temática, podemos decir que la palabra trabajo significa, “la actividad consciente del hombre para obtener un beneficio o salario mediante la prestación de sus servicios,”³¹ como lo señala el Diccionario Marxista de filosofía.

Para nosotros, el trabajo es la actividad del hombre que le ayuda a cubrir sus más elementales necesidades. Ahora bien, después de esta breve introducción, podemos decir que, en realidad el concepto de derecho colectivo de trabajo intenta resumir, sin mucho éxito, la idea de que los organismos representativos de las clases en pugna pueden crear sus propias normas jurídicas. La expresión derecho atendería al aspecto normativo; lo colectivo, poniéndose de manifiesto otra impropiedad a la naturaleza compleja que se presume de las clases en conflicto. Esto puede ser cierto, con algunas reservas, respecto de los organismos sindicales, que naciendo de una coalición integral, no es considerada como una persona física jurídica que se individualiza. No lo es, en cambio,

³⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. A-CH. Décima edición, Porrúa, UNAM, México, 2002. p. 409.

³¹ Diccionario Marxista de Filosofía. Cuarta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1999. p. 6.

respecto de la clase patronal que puede acudir a dar nacimiento a las relaciones colectivas sólo a título individual.

Por último, “la expresión del trabajo intenta, sin demasiado éxito, ubicar al tema dentro de la problemática general de la disciplina laboral, pero con ello no refleja adecuadamente el contenido de esta parte que, en gran medida, es ajena al trabajo en sí mismo considerado, por ejemplo, propósito de las relaciones intersindicales o, inclusive, al regular el derecho de huelga, que implica el de suspender el trabajo de una determinada empresa o establecimiento, esto es, el derecho a no trabajar”.³²

El contenido del derecho colectivo, es variable de acuerdo con las circunstancias. Fundamentalmente, depende de la política social que observe cada Estado. Ciertamente, en ocasiones, esta política, que intenta ser apriorística, se transforma por impacto de las fuerzas en juego, en una consecuencia. Así ocurrió en España, país en el que las huelgas, tradicionalmente reprimidas, fueron reconocidas por el Estado, así sea con limitaciones que aún se antojaban excesivas, pero que distaban mucho de configurar a la huelga como un movimiento subversivo.

En México juegan con cierta elasticidad los elementos tradicionales del derecho colectivo. El reconocimiento constitucional al derecho de asociación profesional y al de huelga y el establecimiento específico a nivel legal del contrato colectivo de trabajo, permiten atribuir al derecho colectivo nacional una importancia indiscutible.

El derecho colectivo no se integra solo con instituciones que favorecen a los trabajadores sino también a las empresas o patrones. En alguna medida el reglamento interior de trabajo constituye la contrapartida del contrato colectivo de trabajo, que permite el paro, sin la eficacia de la huelga, conforma sin embargo, un

³² DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Sexta edición, Porrúa, México, 2004. p. 361.

claro derecho patronal. Pero además, el reconocimiento expreso a las causas colectivas de modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo atiende, fundamentalmente, a la intención de limitar las responsabilidades patronales e impedir que su duración inapropiada provoque un conflicto insuperable a los intereses del patrón.

En la clasificación de los temas del derecho colectivo se producía un delicado problema de sistemática que ha sido resuelto, desde la perspectiva legal, a partir de las reformas de 1980. Consistía en que el derecho de huelga se incluía, en sus manifestaciones sustantivas y procesales, dentro del mismo Título Octavo. Ahora, con excelente criterio, se ha llevado a cabo la separación incorporando al Título Catorce el Capítulo XX (artículos 920 al 930 inclusive) que trata del procedimiento de huelga. Lo curioso es que con notable descuido en la parte sustantiva, el Capítulo correspondiente se sigue denominando objetivos y procedimientos de huelga.

Respecto del paro patronal, que se manifiesta en las causas de modificación, suspensión y terminación colectivas de las relaciones de trabajo, la ley atinadamente establecía ya la diferencia entre normas sustantivas y procesales, criterio que se ha conservado en la reforma de 1980.

De acuerdo a lo anterior, dividiremos el estudio del derecho colectivo, como lo hace De Buen Lozano de la siguiente manera:

- “El derecho de asociación profesional.
- El contrato colectivo de trabajo.
- El reglamento interior de trabajo.
- Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.
- El derecho de huelga (aspectos sustantivos)”.³³

³³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. cit. p. 181.

Para distinguir adecuadamente lo que es colectivo de lo general será oportuno precisar lo que al respecto señala Néstor De Buen, al decir que, “en derecho del trabajo, lo general es la suma de los valores individuales. Suele utilizarse como adjetivo con respecto al interés. Así, se habla de intereses individuales e intereses generales. Lo colectivo no expresa una suma de intereses individuales, sino un interés distinto que vale solo respecto del grupo. Así, el pago del salario a un trabajador satisface un interés individual. El pago a todos los trabajadores de una empresa satisface un interés general, pero se individualiza la obligación respecto de cada uno de los miembros del grupo. Por el contrario, constituye un derecho colectivo la celebración del contrato colectivo de trabajo o el reclamar al patrón la entrega del balance anual para efectos del pago de las utilidades pertenecientes a los trabajadores”.³⁴ En estos dos casos, los trabajadores individualmente determinados no podrían aspirar a obtener, ni siquiera parcialmente, el cumplimiento de la obligación.

La importancia de esta distinción es muy grande sobre todo respecto del derecho de huelga, como veremos, en detalle, al examinar los objetivos de huelga. Allí se plantean exclusivamente intereses colectivos que son los que pueden fundar un movimiento de huelga.

El problema asume especial interés, cuando confundiendo las cosas, se jerarquizan los motivos de conflicto. Hay quienes no pueden admitir que determinados problemas generales, a pesar de su gravedad como la falta de pago del salario a todos los trabajadores, no sean susceptibles de justificar una huelga mientras que algunos problemas colectivos de menor cuantía, si la justifican como, no prestar al sindicato titular del contrato colectivo un salón para celebrar un determinado acto, a pesar de haberse establecido en el contrato colectivo de trabajo dicha obligación.

La diferencia parece aclararse si se analizan las cosas desde el ángulo procesal. Claro está que, desde un punto de vista lógico, esta solución no es la

³⁴ Ibidem. p. 182.

mejor, aunque pragmáticamente sea útil. La fórmula es sencilla: Un interés general exigirá de una suma de acciones individuales que podrán separarse o acumularse, según se convenga o, en ocasiones, unirse de manera forzosa. En cambio, la acción colectiva sólo podrá ejercerse, por el organismo colectivo, esto es, un sindicato (celebración del contrato colectivo). Los trabajadores, por sí mismos no estarán legitimados para ejercer acciones colectivas. Inclusive en el artículo 923 se ha eliminado la posibilidad de que la huelga la promueva una coalición temporal.

Podemos decir que, las acciones colectivas no pueden desprenderse de la realidad individual. Así el derecho de huelga en nuestro país requiere, para su existencia, que sea apoyado por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. De esa manera, el ente colectivo ejerce las acciones y la mayoría, que es suma de individuos sin creación de un ente diferente de cada uno de ellos, le presta el apoyo social.

2.3. La asociación profesional

Antes de precisar lo que se debe entender por asociación profesional, será conveniente hablar del derecho de asociación en general.

El derecho de asociación se encuentra protegido y garantizado en nuestra Constitución en el artículo 9° donde se establece que: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee”.

Para poder entender mejor el derecho de asociación es preciso establecer sus relaciones y diferencias con otros derechos que le son afines. Éstos son los de reunión y de sociedad. Después veremos las diferencias entre la asociación en general y la asociación profesional.

El derecho de reunión que aparece consagrado en el artículo 9º Constitucional implica, de acuerdo a la definición de Hauriou, citado por De la Cueva, “un agrupamiento momentáneo para estar juntos o pensar conjuntamente”.³⁵ La Constitución autoriza las reuniones pacíficas con cualquier objeto lícito y condiciona su licitud, cuando tiene por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto de autoridad, a que no se profieran injurias contra ésta ni se haga uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee. Como afirma De la Cueva, “la reunión es al derecho de asociación, lo que la coalición al derecho de asociación profesional”.³⁶

La sociedad no aparece regulada constitucionalmente. A ella se refiere el artículo 2688 del Código Civil que señala: “Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituye una especulación comercial”.

La definición anterior, atribuye al acto constitutivo de la sociedad, la naturaleza contractual, lo cual, no es conveniente, al menos para los efectos que perseguimos en el desarrollo de la presente investigación.

Además, la sociedad se distingue de la reunión, en otra nota fundamental. Consiste en que constituye, por sí misma, un sujeto de derecho, esto es, una persona jurídica colectiva o moral de acuerdo con la obsoleta denominación que utiliza el Código Civil.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima edición, Porrúa, México, 2003. p. 316.

³⁶ Ibidem. p. 317.

Por otra parte, el derecho de reunirse constituye una garantía frente al Estado. Su finalidad es múltiple. La sociedad, en cambio, es el reconocimiento jurídico a la necesidad que tienen los hombres de agruparse para la realización preponderante de fines económicos. Si, además, la sociedad es mercantil, sus fines constituirán una especulación comercial.

Es obvio que en el ejercicio del derecho de reunión, el Estado ha de asumir una función de obligado, así sea una obligación negativa, de no hacer. En la sociedad la relación se establece solamente entre los particulares o el Estado mismo participa, pero lo hace como un particular más, a nivel de derecho privado y no público.

“La asociación refleja el derecho de los hombres para agruparse y realizar un fin común, con pretensiones de permanencia, según menciona De la Cueva”.³⁷ De acuerdo a la definición del artículo 2670 del Código Civil: “cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación”.

Con base en los conceptos vertidos, podemos decir que la asociación es un agrupamiento de personas con carácter permanente persiguiendo un fin lícito, sin que sus fines sean netamente económicos.

Por lo regular, utilizamos la expresión asociación profesional, de manera sinónima con sindicato. Sin embargo, del texto de la fracción XVI del apartado A del artículo 123, ahora vinculado al artículo 356 de la ley parece derivarse la idea de que asociación profesional y sindicato no son términos análogos, aun cuando se utilicen como tales.

Una primera consideración puede hacerse: el artículo 123 no es sólo un catálogo de derechos laborales. Incluye también otros derechos que poco o nada

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 318.

tienen que ver con la problemática de derecho laboral, aun cuando no pueda negarse su importancia social. Así la fracción XXVIII, que plantea la constitución del patrimonio de familia y la XXX, que permite la constitución de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, son preceptos que aun cuando importen a los trabajadores, son ajenos al derecho del trabajo.

En la misma medida, la fracción XVI, al consagrar, el derecho de los patronos y obreros para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, admite que lo hagan por la vía sindical o que acudan, solamente, a la asociación profesional, que de esa manera, alcanza un significado distinto, no necesariamente vinculado al derecho del trabajo.

En nuestro concepto, la asociación profesional constituye, en realidad, el género próximo y el sindicato, su diferencia específica. Esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que también tienen trascendencia social. Así se entiende, en nuestro concepto, del artículo 356 que define al sindicato, precisamente, como una asociación.

Es obvio que un colegio de profesionales, creado al amparo de la ley reglamentaria de los artículos 4° y 5° (hoy solo 5°) constitucionales (“ley de profesiones”) tendrá como finalidad la que expresa la fracción XVI. Lo mismo puede ocurrir con cualquier asociación mutualista constituida por trabajadores o por patronos.

De acuerdo a lo expuesto, el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase, vinculada estrechamente al fenómeno de la lucha de clases, en tanto que las demás asociaciones profesionales podrán ser ajenas a ese fenómeno.

Pese a lo dicho y conscientes del valor de la tradición, que a veces supera a lo estricto del estudio científico de los problemas, seguiremos utilizando la

expresión asociación profesional, aún cuando debe entenderse que lo hacemos como sinónimo de sindicato.

2.3.1. El sindicato

Al iniciar este capítulo hicimos notar que por encima de las definiciones legales puede buscarse otra que exprese la idea del derecho del trabajo y la naturaleza y finalidades del movimiento obrero; partiendo de esta posibilidad, diremos que el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.

“La figura jurídico-laboral de sindicato tiene su antecedente genérico en el artículo 9° de nuestra ley suprema que claramente establece el derecho constitucional de asociación al prescribir que no se podrá coartar el derecho de asociarse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Su fundamento concreto lo encontramos en la fracción XVI del artículo 123, apartado “A” también de nuestra Constitución que prescribe que tanto los obreros como los empresarios tendrá derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones, etc.”³⁸ Es por esta disposición constitucional que se consagra como garantía social y de clase el derecho de asociarse y coaligarse.

Por otra parte, también el Código Civil para el Distrito Federal reconoce y define la asociación en su artículo 2670 desde el punto de vista jurídico, al consignar que cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.

³⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 318.

Para la ley laboral, sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El sindicato una vez constituido tendrá personalidad jurídica propia y podrá con tal carácter celebrar válidamente contratos colectivos y contratos-ley y proceder a sus revisiones y modificaciones, así como a demandar su debido cumplimiento.

El sindicato una vez constituido legalmente tiene que registrarse para el debido ejercicio de sus derechos, con lo que se produce la intervención, el conocimiento y el control del Estado en la existencia y desenvolvimiento de los sindicatos.

Para la constitución de un sindicato obrero, la ley exige un número mínimo de 20 trabajadores en activo, siempre que tengan 14 años cumplidos, considerando como trabajadores en activo, aun a aquellos cuya relación de trabajo la haya dado por concluida el patrón, dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud de registro del sindicato y la que se le otorgue. Con esta disposición se trata de evitar las acciones de los patrones tendientes a neutralizar o impedir la libre constitución de un sindicato.

En cuanto al número de 20 trabajadores que la ley señala como mínimo para la constitución de un sindicato obrero, no existe un argumento válido y razonable que lo justifique. ¿Por qué no diecinueve, o veinticinco, o cuarenta? Consideramos que hubiera sido más justo y razonable señalar el número proporcionado al número de trabajadores en activo, existentes en la empresa o establecimiento de que se trate.

Para la constitución de un sindicato patronal, la ley exige como mínimo tres patrones.

Debe tenerse presente que a los trabajadores de confianza se les prohíbe formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, seguramente por la creencia, no siempre cierta, de que los trabajadores de confianza son muy afines a

los patrones, o quizá por considerar que estos trabajadores por su mejor preparación, pudieran lograr controlar o dirigir los sindicatos.

2.3.2. La federación

Como sabemos, el sindicalismo es el resultado de la unión natural de los trabajadores que pretenden incrementar, a través de ella, su fuerza. Con el mismo propósito los sindicatos constituyen federaciones y éstas, a su vez, confederaciones.

En realidad los propósitos de unos y otros organismos no son los mismos. Por regla general, la actividad sindical atiende a necesidades concretas de determinados trabajadores. Por el contrario, las federaciones y confederaciones, al menos teóricamente, tienen miras más elevadas: su preocupación será la clase trabajadora y no algunos de sus componentes. En el mismo sentido, los sindicatos patronales defienden intereses concretos y su confederación, intereses generales.

“El nacimiento de las federaciones y confederaciones está determinado por el mismo principio de libertad sindical. Así los sindicatos podrán formarlas libremente, sin necesidad de autorización previa y de la misma manera, retirarse de ellas sin incurrir en responsabilidad, en cualquier tiempo, no importando que haya pacto en contrario”.³⁹

La escala ascendente no concluye en las confederaciones. A nivel nacional se integran otros organismos, por regla general como resultado de convenios que no produce una nueva personalidad jurídica, por ejemplo, el Congreso del Trabajo. A nivel internacional se integran asociaciones regionales y mundiales de trabajadores, a las que ya antes nos referimos.

Mario de la Cueva dice que “los términos Federación y Confederación no tienen, técnicamente, un significado preciso: una Federación es una unión de

³⁹ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan. La Modernidad Laboral. Tercera edición, Trillas, México, 2001. p. 73.

sindicatos, en tanto que, la Confederación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales”.⁴⁰

Coincidimos con la opinión de De la Cueva aún cuando no podamos aceptar su definición, a cuyo tenor, las federaciones y confederaciones son “uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores y patronos”.⁴¹

En contra de la admisión de esta definición, que constituye obviamente una adaptación del concepto legal de sindicato, cabe invocar los mismos argumentos que antes expusimos respecto de la definición de sindicatos.

En nuestro concepto se podría, simplemente, indicar qué federación es una unión de sindicatos y confederación, la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales. Resulta ocioso expresar sus finalidades: éstas resultan de la propia naturaleza de los asociados.

No se exigen requisitos especiales para su constitución, como por el contrario se hace con los sindicatos. Sin embargo, en el artículo 381 se indica que les serán aplicables las normas generales del capítulo relativo a los sindicatos, en lo procedente. Tampoco se menciona nada a propósito de su personalidad moral, si bien ésta podría encontrar su fundamento en el artículo 25 del Código Civil al establecer en su fracción IV que: “Son personas morales, los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.”

Esta omisión de la ley deja un poco en el aire ciertos factores numéricos que sería importante precisar: así el número de sindicatos que se requieren para constituir una federación.

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 456.

⁴¹ Ibidem. p. 457.

En realidad, ante la oscuridad de la ley, cabe pensar que bastará el acuerdo de dos sindicatos para crear una federación y de dos federaciones o de una federación y un sindicato nacional, para constituir una confederación.

En la medida en que son aquí aplicables las disposiciones generales sobre los sindicatos, debe considerarse que será precisa una asamblea constitutiva que aprueba los estatutos. Los fines serán los propios de los sindicatos, pero al nivel de necesidades de mayor trascendencia.

En lo que sean aplicables deben de contener los mismos requisitos de los estatutos sindicales. Además, se exigen los siguientes, de acuerdo con el artículo 383 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Se exige también el registro, pero por tratarse de organismos de nivel superior éste habrá de otorgarse por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La documentación necesaria para el registro es sustancialmente la misma que deben remitir los sindicatos, a saber:

- 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 será autorizada por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo que los estatutos dispongan otra cosa.

2.3.3. La confederación

Así como los sindicatos se integran con personas físicas, trabajadores, individualmente considerados, las confederaciones se integran sólo con personas jurídicas o morales, es decir, con sindicatos y federaciones legalmente constituidas.

Debemos poner de relieve a este respecto que el derecho a demandar la firma o revisión de los contratos colectivos y los contratos-ley, así como ejercitar el derecho de huelga, pertenece sólo a los sindicatos; correspondiendo como ya expresamos, a las confederaciones un objetivo o finalidad más general y totalizador, que es la de la defensa, no sólo del trabajador sino también del trabajo en general.

A estas uniones en todo lo que les sea aplicable, le regirán las disposiciones contenidas en el Capítulo II del Título Séptimo del Código Laboral, titulado: sindicatos, federaciones y confederaciones.

No pueden constituirse federaciones o confederaciones mixtas, es decir, integradas por trabajadores y patrones, por no estar permitidas por la ley y en atención seguramente a que defienden ambas, intereses que a veces se contraponen. Para afiliarse a las federaciones o confederaciones, los sindicatos y en su caso las federaciones, deberán celebrar asamblea general en la que se acuerde tal determinación y para su constitución deberán cumplirse con todos los requisitos de fondo y de forma que se señalan en la ley para la constitución de los sindicatos, como son aprobación de estatutos, señalamiento de su denominación, el domicilio social y nombre de cada uno de sus miembros, condiciones de adhesión de nuevos miembros y forma en que estarán representados en la directiva y en las asambleas, pudiéndose elegir la directiva en la propia asamblea constituyente o en otra posterior.

El patrimonio de estos organismos lo constituyen las aportaciones de las federaciones y confederaciones, cuotas no de los trabajadores sindicalizados, las

que deberán establecerse en sus estatutos, así como la oportunidad de pago y efectos de su incumplimiento. Las federaciones y confederaciones deben cumplir también con el requisito legal del registro de su organización, el que deberá solicitarse sólo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siéndole de aplicación las disposiciones contenidas en el párrafo final del artículo 366 de la Ley del Trabajo, para el caso de que la autoridad no conteste en el término de 60 días de presentada la solicitud de registro de la federación o confederación.

Esta solicitud de registro de las federaciones y confederaciones deberá ir acompañada, como en el caso de los sindicatos, de las copias autorizadas de las actas de la asamblea constitutiva, de la elección de su directiva, de los estatutos y de una lista con la denominación y domicilio de sus miembros.

Los órganos de gobierno de estas uniones o asociaciones, son la asamblea y la directiva legalmente elegida.

2.4. La huelga

Para Gallartfolch, “por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras”.⁴²

Para Néstor de Buen, la huelga “es 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”.⁴³

De las definiciones anteriores, hay coincidencia en lo que a suspender las labores se refiere también en cuanto a la concertación; asimismo, se dice que debe haber entendimiento entre los trabajadores para tal acción.

⁴² Cit. por CLIMÉNT BELTRÁN, Juan. Op. cit. p. 127.

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor. T. II. Op. cit. p. 365.

Mario de la Cueva considera que la huelga “es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad”.⁴⁴

Citamos, por último, la definición legal contenida en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: “La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.”

De todas las definiciones y conceptos que hemos transcrito destacan ciertos aspectos básicos; los cuales enunciaremos aquí a reserva de ampliar cada uno de estos puntos:

- La huelga implica una suspensión temporal de labores;
- La suspensión temporal de las labores debe ser llevada a cabo por los trabajadores;
- Los trabajadores que ejecuten la huelga deben constituir mayoría, y
- La huelga debe tener como fin la defensa de los intereses de los trabajadores, ejerciendo una presión contra el patrón.

Finalmente, en la vida cotidiana se ha dado una gran extensión al concepto de huelga y así podemos observar que además de referirla a la suspensión temporal de labores en una empresa, también se utiliza para hablar de huelgas de estudiantes, de consumidores, etc. Sin embargo, es necesario precisar que, jurídicamente, la huelga sólo puede darse en el marco de las relaciones obrero-patronales y únicamente puede ser llevada a cabo por trabajadores, toda vez que la suspensión de labores por parte de los patrones se denomina paro.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 368.

Conforme a lo dispuesto por la fracción X del apartado “B” del artículo 123 constitucional, los trabajadores al servicio del Estado gozan del derecho de huelga; el Capítulo II del Título Cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 se refiere a este derecho y lo reglamenta.

“Desde luego define que la huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que la ley señala; son esas disposiciones las que vamos a comentar”.⁴⁵

Se dice que los efectos de la huelga son además de la suspensión de los trabajos, la suspensión de los efectos de los nombramientos de los trabajadores; pero ¿cuáles son esos efectos? Desde luego, el más inmediato es la suspensión de los sueldos o salarios a los trabajadores. Por otro lado, se establece que los trabajadores con funciones en el extranjero deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medios de los organismos nacionales que corresponda, pero no llegar a la huelga fuera del territorio nacional; parece poco utilizable la disposición, ya que los mexicanos al servicio del Estado en el extranjero son los del servicio exterior, salvo tal vez muy contadas excepciones, y estos trabajadores por disposición de la fracción XIII del apartado “B”, ya citado, se rigen por sus propias leyes al igual que los de las fuerzas armadas.

Tal como sucede con los trabajadores del apartado “A”, la huelga debe limitarse al mero hecho de la suspensión de las labores y cualquier acto de violencia o de coacción sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, implicará para los responsables la pérdida de su calidad de trabajadores y además sanción pecuniaria y hasta dos años de privación de la libertad; es decir, que resulta más grave para éstos que para aquellos.

El capítulo IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere a los procedimientos para la declaración de huelga y solamente el que

⁴⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Administrativo Mexicano del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1996. p. 281.

aparece en la fracción II del artículo 99, es suficiente para hacer nugatorio ese derecho, a menos de que existan otras formas para ello.

En efecto, el artículo 99 de la ley antes citada dice:

Artículo 99. "Para declarar el estado de huelga se requiere:

- I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta ley, y
- II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada."

Si nos ponemos a considerar que cada dependencia del gobierno tiene un alto número de empleados, algunos muchos miles de ellos y repartidos en todo el territorio nacional, nos podremos percatar de lo difícil, por no decir imposible, que sería lograr la unión de voluntades de esas dos terceras partes para acordar llegar a la huelga.

A mayor abundamiento, si bien el Tribunal al recibir el pliego de peticiones que debe enviarse por su conducto, debe correr traslado al titular, quien dispone de diez días para dar su contestación, el propio tribunal dentro de un plazo de setenta y dos horas debe declarar si la huelga es legal o ilegal, es decir, existe un arbitraje previo y obligatorio.

La calificación previa del movimiento emplazado, aunada a la formalidad del número de huelguistas, así como a la causal de huelga, única que reconoce la ley en su artículo 94, "cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado "B" del artículo 123 constitucional" hacen que de hecho la huelga burocrática no exista; el Dr. Trueba Urbina le llama, "el mito de la huelga burocrática" y dice que sin embargo, allí están las disposiciones legales como piezas de museo.

La realidad es que en esta materia, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 redujo las que mencionaba el Estatuto Jurídico Cardenista, cuyo artículo 69 decía:

Artículo 69. “La huelga general es la que se endereza contra todos los funcionarios de los Poderes de la Unión y sólo puede ser motivada por cualquiera de las siguientes causas:

- Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje;
- Porque la política general del Estado, comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que esta ley concede a los trabajadores del Estado, debiendo en este caso, hacer la comprobación respectiva el propio tribunal;
- Por desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje o porque el Estado ponga graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones;
- Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial.

Claro está que una huelga general como la prevista por esta disposición crearía como resultado un estado de rebelión que afectaría a la estabilidad del Estado y de todo el país.”

Del artículo citado, se infiere que la huelga de acuerdo con el estatuto jurídico cardenista, ésta, se llevaba a cabo en contra de los funcionarios de los poderes de la unión pero que, de acuerdo a los requisitos o causas por las que ésta procedía casi, era difícil que se lograra culminar y, hasta el momento podemos decir que la huelga para los trabajadores al servicio del Estado sigue siendo una utopía.

2.5. El recuento

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, la palabra recuento, “deriva del verbo recontar y posee dos acepciones; en la primera, significa, cuento o segunda cuenta o enumeración que se hace de una cosa”, y en la segunda,

expresa “en algunas partes, asiento de las cosas que pertenecen a uno, inventario”.⁴⁶

Referida al tópicu laboral, la prueba de recuento significaría entonces, conforme con su acepción gramatical y a sus raíces etimológicas, la enumeración de los trabajadores que: a) para efectos de la contratación laboral colectiva, votan por uno de los sindicatos contendientes, para que sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley, en la empresa o establecimiento respectivo; b) en materia de huelga, están a favor o en contra de la suspensión de labores, para poder determinar si es la mayoría la que apoya el movimiento o, por el contrario, es la minoría la que lo desea.

La notificación para el desahogo de la prueba de recuento no tiene el carácter de personal, por lo que, si el acuerdo que señaló fecha para su celebración se publica en los estrados de la junta, la notificación surte todos sus efectos legales.

La facultad de la junta para señalar el lugar, no está limitada con relación a los centros de trabajo de la empresa.

La diligencia de recuento que se desahoga en local diverso al de la junta no viola el procedimiento.

La junta puede comisionar al secretario o actuario para que practique la diligencia de recuento.

El recuento no puede asimilarse al desahogo de una prueba testimonial y, por ello, es improcedente formular preguntas o repreguntas a quienes participan en esa diligencia, excepto la fundamental, que se refiere a si están de acuerdo o no con la huelga o con determinado sindicato, según sea el caso. Baltasar

⁴⁶ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Op. cit. p. 368.

Cavazos Flores pugna por un recuento rápido en beneficio del sindicato, de patronos y de trabajadores.”

La fracción II del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que, únicamente, tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento. Ésta, que es la regla general, admite como casos de excepción los previstos en la fracción IV del mismo artículo 931, que se refieren a los trabajadores que hubieran ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

2.6. Trabajador

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras; obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que se ha tenido mayor acogida en la doctrina como la legislación es la del trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, por que se atribuye a toda aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entrega su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en el artículo 3º, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que recoge este principio de igualdad al estatuir:

“No podrá establecerse distinciones entre trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

La ley define el concepto de trabajador en su artículo 8º, como la “persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Para los efectos de citada disposición jurídica, se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o del mismo texto de la ley, se toman los siguientes elementos:

- El trabajador siempre será una persona física. Nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser en forma subordinada.

Por tanto, para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por el mismo, en forma personal y no por conducto de otras personas.

Para que la prestación del servicio se efectuara en forma subordinada, habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo, tal como lo establece el artículo 134 fracción III, de la ley.

A la figura del trabajador podemos hacerle, para efectos de estudio la siguiente clasificación:

- “Trabajador no sindicalizado. Persona física que presta sus servicios personales en forma subordinada, sin encontrarse agremiado a ninguna asociación profesional de trabajadores.
- Trabajador de confianza. Una figura que ha sido interpretada por todos los sectores es la que se refiere al trabajador de confianza, el artículo 9° de la ley dispone que esta categoría no depende de la designación que se dé al puesto, sino a las funciones que desempeñe al trabajador considerándose funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre que tengan el carácter de general en la empresa o establecimiento o que se relacionen con los trabajos personales del patrón.
- Representantes del Patrón. Personas físicas que prestan a otras físicas o morales un trabajo personal subordinado, en labores de

dirección y administración con carácter general y que obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores; así encontramos a los trabajadores que realizan funciones de confianza, son representantes del patrón, con lo anterior no se quiere decir que todo trabajador de confianza sea forzosamente representante del patrón, como son los casos de los trabajadores que realizan funciones generales de inspección, vigilancia y fiscalización, mismos que en ningún caso pueden representar al patrón”.⁴⁷

Cambio que implica que únicamente la persona física, esto es el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, entre otros objetivos para que el contrato de equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la ley.

La legislación que nos rige, se apartó de la anterior, en tres aspectos que corresponden a otras tantas ideas de las normas vigentes: “a) El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuará en virtud de un contrato de trabajo, y en cambio la ley nueva es suficiente el hecho de la prestación de trabajo para que se aplique automáticamente e imperativamente el estatuto laboral”.⁴⁸

En esa misma línea, de la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo en vigor, los elementos que podemos desprender de este precepto son; a) el trabajador tiene que ser una persona física, las personas morales nunca pueden ser trabajadores, y b) la prestación de un trabajo personal subordinado. Como ya comentamos en líneas anteriores, la subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido, dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercicio durante la jornada de trabajo.

⁴⁷ KAYE, Dionisio. Relaciones individuales y colectivas del trabajo. Segunda edición, Themis, México, 1995. p. p. 37 y 38.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. T. I. Op. cit. p. p. 153 y 154.

Por consiguiente, el término *empleado*, se considera igual, exactamente igual, para los efectos de la ley laboral, que al término de *trabajador*. “Con la nueva ley, el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pacto en contrario. Como breve explicación, señalaremos que el trabajador “temporal” es el que “sustituye” a otro por un lapso determinado, el trabajador de “temporada” es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como de la zafra, pizca de algodón y tiene todos los derechos que un trabajador de planta, el trabajador llamado “eventual” no es el que como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios “eventualmente” sino aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa”.⁴⁹

Cabe mencionar, que la ley no hace ningún distingo entre hombres y mujeres ya que el artículo 4° de la Constitución ha dispuesto que “El varón y la mujer son iguales ante la ley”. Sin embargo, por razones debida a su naturaleza, se han dado en él TÍTULO QUINTO, disposiciones sobre el trabajo de las mujeres.

2.7. El trabajador de confianza

El concepto de trabajador de confianza ha ido evolucionando a través de las leyes de trabajo que han regido en México prueba de ello, es que la ley de 1931 no daba un concepto preciso a pesar de que la condición de confianza excluía a los trabajadores así considerados, de beneficios importantes.

La disposición que más se aproximaba a una definición estaba contenida en el artículo 48, relativo a los contratos colectivos de trabajo y decía lo siguiente:

Artículo 48. “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del

⁴⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Tercera edición, Trillas, México, 2000. p. p. 78 y 79.

sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa”.

La imprecisión de este concepto tuvo como consecuencia que se buscara una definición más clara a través de los contratos colectivos de trabajo, fórmula que después resultó deficiente ya que, intentándose en principio impedir que los sindicatos tuvieran derecho a designar a los empleados de confianza, después se alcanzó un efecto distinto, esto es, que la definición de tales puestos se hiciera sin oír a los interesados.

Al proyectarse la nueva ley, el problema de los empleados de confianza fue uno de los más controvertidos participando en la polémica tanto los miembros de la comisión redactora, como los representantes de los sectores. Ello motivó que se modificara reiteradamente el texto del proyecto.

En el primer ante-proyecto se utilizó una doble fórmula: por una parte se precisó que la categoría del empleado de confianza depende de las funciones y no de la designación que se le diera al puesto. Después se hizo una enunciación de los principales puestos de confianza dando entrada, por último, a la analogía y otorgando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad de decisión. El texto del artículo 8° era el siguiente:

Artículo 8. “La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales cuando tengan carácter de trabajadores.

- II. Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como Jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.
- III. Los abogados y contadores que tengan a su cargo respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa su contabilidad.
- IV. Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.
- V. Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.
- VI. Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.
- VII. Las personas que presten servicios personales al patrono, tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensable para un trabajo eficaz.
- VIII. Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

La fórmula no mereció la aprobación de los sectores. En la “Exposición de Motivos de la ley de 1970 se dice que los trabajadores pidieron que se redujeran las fracciones y rechazaron la idea de que en la fracción final se diera entrada a la analogía. Por el contrario el sector patronal pidió que se ampliara la lista”.⁵⁰ Ante la divergencia de opiniones se dice en la exposición de motivos de los sectores trabajo y capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general a cuyo fin se adoptaran las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. T. II. Op. cit. p. 163.

empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administrativa y vigilancia general; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con los trabajos personales del patrón.

En el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto se lee lo siguiente.

Artículo 9. “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

Desafortunadamente, lo establecido en este artículo en la práctica diaria, no siempre es observable por el patrón, máxime, cuando de despedir al trabajador de confianza se trate. Asimismo, el trabajador de confianza, muchas de las veces no realiza las funciones desempeñadas en el segundo párrafo del artículo 9, de la ley en cita, es decir, en ocasiones el patrón, sólo de hecho y no de derecho, le atribuye una determinada categoría de confianza al trabajador, con el propósito de despedirlo cuando a aquél le convenga.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO DE LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

De acuerdo con la temática vertida en esta investigación, es conveniente hacer referencia al marco jurídico que sobre los sindicatos y los trabajadores de confianza, establece la Ley Federal del Trabajo para así, tener a la vista la regulación de estos.

3.1. Las autoridades laborales y el artículo 123 de nuestra Carta Magna

De acuerdo con lo previsto por el artículo 123 constitucional en su apartado “A” y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, cabe considerar dos tipos de competencias:

“La federal, cuyos conflictos los resuelve la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por conducto de sus juntas especiales que operan por materia en el Distrito Federal y por territorio en las diversas entidades federativas del país.

La local, correspondiéndole resolver los conflictos que se presenten a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que operan en los diversos Estados de la República y en el Distrito Federal”.⁵¹

Conforme al apartado “B” del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se puede distinguir lo siguiente:

- En la fracción XII se señala que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, desde luego, entre los Poderes de la Unión, básicamente el Poder Legislativo Federal, el Poder Ejecutivo Federal incluyendo la

⁵¹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 2002. p. 446.

administración central y parte de la descentralizada, y el gobierno del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores, se resolverán por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

- La misma fracción prevé que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.
- La fracción XIII dispone que los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.
- En la fracción XIV queda establecido que la ley determinará los cargos que serán de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Por lo expuesto en este punto, mencionaremos como autoridad jurisdiccional al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, encargado de dirimir las controversias de los Poderes Ejecutivo y Legislativo Federales y el gobierno del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores.

Derivado de lo previsto en la fracción XII del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución, podemos referir los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, que serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal que sin tener el carácter de autoridad jurisdiccional, tiene la atribución constitucional para resolver estos conflictos, además de la administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que le confiere el artículo 94 constitucional.

En el mismo sentido se ubican los conflictos entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados, que son resueltos por la propia Corte, que asume al respecto para estos efectos funciones de autoridad laboral.

Conviene recordar que conforme al artículo 153 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se constituye una Comisión Sustanciadora, con carácter permanente, encargada de sustanciar los expedientes y de emitir un dictamen que pasa para su resolución al Consejo de la Judicatura o al Pleno de la Suprema Corte, según corresponda.

Un caso específico se contempla en el artículo 99 constitucional, que señala que al Tribunal Electoral le corresponde resolver en forma definitiva e inatacable en los términos de esta Constitución y según lo disponga la ley, sobre los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores.

La parte final de ese precepto agrega que el personal del Tribunal registrá sus relaciones de trabajo conforme a las disposiciones aplicables al Poder Judicial de la Federación y a las reglas especiales y excepciones que señale la ley.

Por lo que toca a los conflictos entre los gobiernos de los Estados y de los Municipios y sus trabajadores, conforme a lo previsto por los artículos 115 y 116 constitucionales, como ya vimos, toca a las legislaturas de los estados expedir las leyes correspondientes, en las que habrá de incluirse la creación de las autoridades jurisdiccionales competentes.

En este sentido, Acosta Romero “menciona la existencia del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco, el Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado de Tamaulipas, entre otros”.⁵²

La fracción XIII del apartado “B” remite a diversos tipos de trabajadores a leyes específicas. El primer caso es el de los miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales, que queda regulado por la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicana por un lado, y por otro, por la Ley Orgánica de la Armada de México.

⁵² ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición, Porrúa, México, 2005. p. 117.

Ambos ordenamientos establecen requisitos de ingreso, de promoción, de permanencia y causales de baja del personal, previéndose sólo como regla general el derecho de audiencia de los afectados por alguna medida y la facultad de los titulares de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina para resolver lo conducente.

Es importante mencionar que el personal civil de estas dependencias queda regulado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como lo dispone su artículo 8.

También como resultado de lo estipulado en la fracción XIII ya mencionada, los trabajadores del servicio exterior se rigen por la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano, con exclusión del personal burocrático de la Secretaría de Relaciones Exteriores, que se rige por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De acuerdo con los artículos 26 y 27 de la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano, corresponde a la Comisión de Personal del Servicio Exterior someter al secretario de Relaciones Exteriores recomendaciones para el ingreso, reincorporación, ascensos, traslados, comisiones, disponibilidades, separaciones, retiros, sanciones administrativas y casos excepcionales de licencia al personal del servicio exterior.

Por lo que se refiere a los miembros de los cuerpos de seguridad pública cabe señalar que, en términos generales, estos cuerpos se rigen por reglamentos y no por leyes como lo ordena la multicitada fracción XIII, de donde deriva un vacío legal y un estado de desprotección laboral de este tipo de trabajadores que normalmente son considerados como de confianza.

Anteriormente, se presentaba el caso de excepción y se daba bajo la publicación de la anterior Ley de la Policía Federal Preventiva, publicada el 4 de enero de 1999 en el Diario Oficial de la Federación. Resulta curioso observar el

texto del artículo 11, señalaba que la relación entre la Policía Federal Preventiva y su personal, se regulaba por lo dispuesto en la fracción XIII del apartado “B” del artículo 123 constitucional, cuando esta fracción señalaba que los miembros de los cuerpos de seguridad pública se regían por sus propias leyes, lo que reflejaba carencia de técnica legislativa en la elaboración del precepto o por lo menos serios problemas de redacción.

Asimismo, en cuanto a la regulación laboral, de la anterior Ley de la Policía Federal Preventiva, que establecía el servicio civil de carrera policial y en la fracción VI de su artículo 13 se preveía, que las sanciones de amonestación, suspensión, remoción o cese que se aplicaban a los miembros de la Policía Federal Preventiva, así como el procedimiento para su determinación, estaban contenidas en el reglamento, el cual estipulaba que las mismas serían juzgadas y aplicadas por una instancia colegiada, en la cual participaban representantes de los elementos policiales de la institución. En el procedimiento de aplicación de sanciones se salvaguardaba en todo tiempo la garantía de audiencia.

El artículo 6º transitorio de la anterior Ley de la Policía Federal Preventiva, otorgaba al Ejecutivo Federal, el plazo de un año para expedir y publicar el reglamento interior de ésta la cual, rigió hasta la ley del 5 de enero de 1999.

Queda, por último, lo concerniente a los trabajadores de confianza a que se refiere la fracción XIV del apartado “B”, a los que sólo les reconoce el derecho a la protección del salario y al disfrute de los beneficios de la seguridad social. Así, como lo ha reconocido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia definida, este tipo de trabajadores carece del derecho a la estabilidad en el empleo, por lo que para inconformarse en contra de un acto de cese o de destitución, tiene solamente como vía el juicio de amparo.

Es importante señalar que el artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reproduce en parte lo establecido por la

fracción XIII que hemos venido comentando y toma en cuenta lo señalado en la fracción XIV para excluir del régimen de la ley, entre otros, a los trabajadores de confianza, que son enumerados en el artículo 5, por lo que también en este caso se produce un vacío legal y un estado de indefensión de este tipo de trabajadores, salvo por lo que toca a las medidas de protección a sus salarios y al acceso a los beneficios de la seguridad social. Con el propósito de hacer más comprensible el tema tratado, se incorpora un cuadro resumen sobre las autoridades que resuelven los conflictos del trabajo.

Autoridades que resuelven los conflictos del trabajo

- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Juntas locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas.
- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Consejo de la Judicatura Federal.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Tribunal Federal Electoral.
- Tribunales de Arbitraje de las entidades federativas.
- Secretario de la Defensa Nacional.
- Secretario de la Marina.
- Secretario de Relaciones Exteriores (Comisión de Personal del Servicio Exterior)
- Comisión Colegiada de la Policía Federal Preventiva (Comisiones Colegiadas de diversos cuerpos de seguridad pública en el país)
- Jueces de Distrito en Materia Administrativa (Violación de garantías al personal de confianza).

3.2. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su organización y funcionamiento

De acuerdo al Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el capítulo primero denominado de la Competencia y Funcionamiento de dicha Secretaría, de la lectura de los artículos 1 al 3 se desprende lo siguiente:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

Artículo 2. “Para el despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con los siguientes servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados.

- Secretario de Estado.
- Subsecretario del Trabajo, Seguridad y Previsión Social.
- Subsecretario de Empleo y Política Laboral.
- Subsecretario de Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo.
- Oficial Mayor.
- Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo.
- Unidad de Funcionarios Conciliadores.
- Unidad de Asuntos Internacionales.
- Coordinación General de Empleo.
- Dirección General de Comunicación Social.

Dirección General de Asuntos Jurídicos.

- Dirección de lo Contencioso.
- Subdirección de Procedimientos Administrativos.
- Subdirección de Procedimientos Judiciales.

Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

- Dirección de Políticas y Evaluación de Inspección.
- Dirección de Normas de Trabajo.
- Inspectores Federales del Trabajo.

Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dirección General de Registro de Asociaciones.

Dirección General de Política Laboral.

Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo.

Dirección General de Equidad y Género.

Dirección General de Capacitación.

Dirección General de Productividad.

Dirección General de Programación y Presupuesto.

Dirección General de Desarrollo Humano.

Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales.

Dirección General de Informática y Telecomunicaciones.

Delegaciones Federales del Trabajo.

- Subdelegaciones Federales del Trabajo.
- Oficinas Federales del Trabajo.
- Dirección Jurídica
- Subdirección Jurídica.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

La Secretaría contará con un Órgano Interno de Control, que se regirá conforme a lo dispuesto por el Capítulo IX de este Reglamento.

En otras palabras, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos

administrativos desconcentrados, realizará sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en coordinación en su caso, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Dentro de las funciones que también le corresponden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en relación al tema que nos ocupa, en coordinación con la Dirección General de Registro de Asociaciones, están las siguientes:

- 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 a que se refieren las fracciones anteriores y aprobar, en su caso, las credenciales correspondientes;
- V. Mantener permanentemente actualizada la información estadística de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones a partir de su registro, en lo que se refiere a número de socios, ramas industriales, tipo de sindicato, entidades federativas y demás datos que se consideren necesarios;

- VI. Preparar las convenciones para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; efectuar los demás actos que se requieran y que de dichas convenciones se deriven, así como solicitar, previa aprobación del Secretario, la publicación de las convocatorias y demás documentos que lo requieran en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo;
- VII. Otorgar las autorizaciones de funcionamiento, llevar el registro y ejercer las demás facultades de la Secretaría establecidas en la Ley de Sociedades de Solidaridad Social;
- VIII. Proponer a su superior jerárquico las convocatorias a las organizaciones obreras y patronales que deban intervenir en la designación de miembros de la Asamblea General del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como ante el Comité Constitutivo y de Vigilancia y el Consejo de Pensiones de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, en los términos de las disposiciones legales aplicables, y
- IX. Las demás que le señalen otras disposiciones legales o reglamentarias y sus superiores jerárquicos, dentro de la esfera de sus facultades.

3.3. Los derechos de asociación y de asociación sindical como rectores para los sindicatos de los trabajadores de confianza

Existe un artículo expreso en la Ley Federal del Trabajo que regula la libertad de coalición.

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

Realmente, comparando este concepto con el de la ley de 1931, no hubo grandes cambios.

La coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Eusebio Ramos, también alude a una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que estableció:

“Para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la coalición en los términos del artículo 258 (355) de la ley, es suficiente que se tome el acuerdo en el grupo de trabajadores formado por cuatro o más, para la defensa de un interés común, y que los integrantes del grupo en concierto, presten sus servicios a una misma empresa o patrón, limitándose la vigencia de la coalición o acuerdo a la consecución del fin propuesto (D-4590/45 Antonio López Rivera, junio de 1947)”.⁵³

Su diferencia con la asociación sindical o sindicato, conforme a Mario de la Cueva, es la siguiente:

“Tampoco se confunde la coalición con la asociación sindical. Aquélla es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación sindical, por el contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanente y de los futuros”.⁵⁴

Es en el artículo 9º constitucional, en donde se encuentra plasmado en el derecho de asociación. Dicho numeral establece:

“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

⁵³ Cit. por. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Tercera edición, Porrúa, México, 2000. p. 173.

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 368.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee”.

La asociación profesional y el sindicato están regulados en la fracción XVI del Apartado A del artículo 123, que anteriormente ya hemos analizado. En el mismo numeral, pero en la fracción X del apartado B, se establece el derecho de asociación y de huelga de los trabajadores del Estado. Así tenemos:

“X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra”.

De todo lo anteriormente expresado, nos surgen varias interrogantes... ¿El derecho de asociación profesional es sólo una derivación del de asociación en general, pero en esencia son uno o lo mismo? ¿Entre ambos existen diferencias tales que le confieran a cada una un carácter especial y que impidan su conjunción en una raíz única?

Al respecto, Mario de la Cueva nos dice que:

“Ambos derechos son ciertamente distintos, productos de circunstancias históricas y de finalidades distintas, pero poseen como fundamento último, la naturaleza social del hombre”.⁵⁵

Antes de que el maestro Mario de la Cueva hiciera esta afirmación, analizó a fondo las ideas a este respecto de Walter Kaskel de que “el derecho de

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 241.

asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación”,⁵⁶ y de Hueck-Nipperdey, en cuanto a que “el derecho de asociación sindical es distinto del derecho general de asociación”.

Profundizando en el tema, el mismo autor, señala las diferencias fundamentales que él considera que existen entre ambos derechos:

- “El derecho general de asociación se expresó en el individualismo y era el liberalismo económico, en tanto que, la libertad sindical fue producto de la vida humana que sufría injusticia y que se vio obligada, mediante las organizaciones sindicales, a luchar contra el capital y su Estado.
- La libertad general de asociación se integró en un derecho frente al Estado, al que impuso un no-hacer, en tanto que la libertad sindical se integró en un derecho frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo, pero fue también un derecho frente al Estado, al que impuso un dejar hacer a los trabajadores en defensa de sus intereses.
- La libertad general de asociación fue un derecho de todos los hombres, sin que pudieran consignarse limitaciones, lo que significa que los trabajadores y sus patrones podían asociarse para los más variados fines culturales o deportivos, en tanto que, la libertad sindical fue un derecho de una clase social, es decir, fue un derecho de clase”.⁵⁷

Para nosotros, al no ser términos análogos, el de asociación profesional y sindicato, es sabido, que en la práctica se usan como sinónimos.

Podemos decir que, la asociación profesional constituye el género próximo y el sindicato, su diferencia específica. Es decir, la asociación profesional puede

⁵⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 273.

⁵⁷ Ibidem. p. 275.

manifestarse en el sindicato, pero puede expresarse de otras maneras que también tienen trascendencia social, como son los colegios de abogados, médicos, ingenieros, etc.

3.4. Los principios fundamentales del derecho individual del trabajo en el artículo 123 apartado “A” Constitucional

Resulta conveniente referir que en el Decreto de 19 de enero de 1915, Venustiano Carranza manifestó “que las garantías consagradas por la Constitución de 1957 en materia de trabajo y que resultaban indispensables para la conservación y desarrollo adecuado del trabajo y el correlativo progreso nacional, habían sido letra muerta ante la dolorosa realidad de la esclavitud por medio del trabajo la que se transmitía de padres a hijos en distintas regiones del país.

Por lo que el 17 de febrero de 1915, el gobierno constitucionalista firmó un pacto con la llamada Casa del Obrero Mundial en virtud del cual, el gobierno constitucionalista se comprometió “a mejorar por medio de leyes apropiadas la condición de los trabajadores expidiendo durante la lucha, todas las leyes que sean necesarias.

Podemos llegar a la conclusión de que lo que se buscaba era realizar reformas para mejorar el ámbito económico y social. Gracias al Congreso Constituyente de 1916-1917 habían encontrado un buen número de diputados fieles a las causas populares, los intereses del pueblo se pudieron imponer a los de las fuerzas conservadoras, después de varias propuestas para que se destinara un apartado de nuestra Constitución a la consagración de los derechos sociales, se dio como resultado de las ideas y propuestas que se hicieron valer, se puede decir que el artículo 123, además de establecer las bases necesarias para la protección y ampliación de los derechos de los trabajadores define una política gubernamental en materia laboral que se integra como medidas tendientes a lograr la cabal aplicación de la ley en materia de trabajo, la justicia en las

relaciones obrero-patronales, el equilibrio entre los factores de la producción, la ampliación y mejoramiento de los sistema de bienestar y la maximización del empleo”.⁵⁸

Macías manifestó que Carranza tenía especial interés por el problema laboral que Manuel Rojas y él habían formulado leyes de trabajo; propuso que Pastor Rouaix formara las bases generales del nuevo artículo para lo cual, le entregaría las leyes laborales que habían elaborado. En la última sesión sobre el artículo 5º; la presidencia no nombró a la comisión especial que redactaría en el título sobre el trabajo, sin embargo, esto no trajo consigo consecuencias trágicas, por el acuerdo tácito que existió, en que el señor Rouaix en unión de Macías dirigiera la comisión. Rouaix invitó al licenciado José Inocente Lugo (Jefe de la Dirección del trabajo de la Secretaría de Fomento, quien no fue diputado Constituyente) y a Rafael L. de los Ríos (Su secretario particular) para colaborar en la formación del capítulo sobre el trabajo. Lugo aportó los estudios que sobre la materia había hecho la dirección a su cargo.

Con los estudios de las leyes redactadas por Macías y Rojas y con los postulados fundamentales de los debates, se formó la estructura de nuestro artículo 123. El artículo sobre trabajo que presentó la Comisión de Puntos Constitucionales es el mismo que el presentado por Rouaix, Macías, etc., con algunas modificaciones.

Al proyecto presentado por Rouaix, la comisión dictaminadora, a más de suprimirle los párrafos, les agregó otros, lo cual, completó las ideas y las mejoró. La comisión denominó al título VI “Del trabajo y la Previsión Social” y cambió el encabezado del artículo 123, la batalla estaba ganada, la idea de incluir en la Constitución una reglamentación laboral como mínimo indispensable para asegurar el nivel de vida del trabajador, era ya una realidad.

⁵⁸ CUADERNOS DE DERECHO DEL TRABAJO. Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Segunda edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1995. p. 26.

“La fecha señalada para discutirse fue el 25 de enero, pero Victoria pidió que se discutiese a continuación de la lectura del mencionado artículo (23 de enero). Palvacini y Calderón apoyaron la iniciativa de Victoria y el Congreso aprobó que el título VI se empezara a discutir en esa sesión del 23. Como ya se había acordado anteriormente, el artículo 123 y el 5°. Se votaron al mismo tiempo. Fueron aprobados por unanimidad (163 diputados estaban presentes). Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente, los hombres libres están constituidos los grandes pueblos”.⁵⁹

Con ello se puede afirmar que en el artículo 123 constitucional, se plasmaron las decisiones políticas y jurídicas fundamentales que se han adoptado para regular las relaciones de trabajo a partir de reconocimiento de que el trabajo no es un artículo del comercio sino un derecho y un deber social. Por otra parte, los principios consagrados en este artículo no representan, de manera alguna, todo aquello a que el trabajador tiene derecho, sino tan sólo, las bases fundamentales sobre las cuales deben de regularse las condiciones de trabajo. Es por ello, que el artículo 123 viene a significarse por ser una norma programática de gobierno que obliga a que en la medida en que las circunstancias lo permitan se garantice a los trabajadores mejores condiciones de vida.

Como resultado de los trabajos del Congreso Constituyente, nuestra ley suprema, abandonó la concepción clásica de la empresa, según la cual, ésta, es el producto de la unión accidental del capital, trabajo y administración; para considerarla como una comunidad de trabajo no accidental, como un organismo protector a las personas que la integran; es decir, a una empresa fundada en la contratación individual, en la cual, las condiciones de trabajo eran dictadas por los patronos exclusivamente.

⁵⁹ CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Décima segunda edición, Porrúa., México, 2004. p. p. 87 y 88.

“Es importante recalcar que, el texto original del artículo 123 tan sólo aprobaba a los trabajadores contratados por los particulares, hoy apartado “A”, y por lo mismo, quedaban marginados de su órbita protectora y tutelar quienes presentaban sus servicios al Estado. Con el propósito de salvar esta diferencia, en 1960 se adicionó el apartado “B”, que fija las normas laborales rectoras de las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores”.⁶⁰

En virtud de que el ambiente empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social que comprendió entre lo más destacado: la Ley de Relaciones Familiares, la Ley del Municipio Libre y la Ley Agraria del 6 de enero de 1915, y en relación a esto, podemos mencionar que en Yucatán el General Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia del trabajo; la del 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo del 11 de diciembre de 1915, este último ordenamiento contenía algunos principios que luego se incorporaron al artículo 123 constitucional, reglamentó aspectos del derecho individual, como la jornada máxima, el descanso semanal el salario mínimo y la defensa de las retribuciones; y del derecho colectivo, como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas; estableció las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo; y reguló el trabajo de menores y mujeres la higiene y seguridad de las fábricas y los riesgos de trabajo.

En afirmación a lo anterior, el reconocido autor Jorge Carpizo, señala que “nuestro artículo 123 quiere y promete justicia, justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos.

Resulta interesante destacar que el primer texto del artículo 123 respondió a las inquietudes generadas durante los años anteriores a su aprobación. Se

⁶⁰ CUADERNOS DE DERECHO DEL TRABAJO. Op. cit. p. 19.

encuentran reflejadas en el texto original, las corrientes de la época, nacidas durante el proceso revolucionario, el Constituyente de Querétaro lo elaboró con gran pasión y con espíritu abierto al porvenir, prueba de ello, es que de las 30 fracciones con que contó en 1917 el artículo 123 constitucional, 16 de ellas no han sido objeto de modificación alguna sin que por ello hayan perdido aplicabilidad.

Durante los 12 años siguientes a la aprobación de la Declaración de los Derechos Sociales el texto original se conservó intacto, fue hasta el 6 de septiembre de 1929 cuando publicaron las primeras reformas, a partir de ese momento el artículo 123 ha sido objeto de varias modificaciones.

La magna obra que creó el Constituyente de 1917 en materia social, fue pionera en su género, solemos enorgullecernos de ella en el ámbito internacional, sin embargo, con el transcurso del tiempo, han ido apareciendo diversos fenómenos del trabajo no comprendidos por la norma constitucional. Es evidente que el hecho de que todos los trabajadores considerados en el texto original del artículo 123 constitucional formaban un universo, el constituyente quiso regularlos de manera uniforme sin distinciones de ninguna especie”.⁶¹

El criterio comentado por el maestro Mario de la Cueva dice: “El derecho del trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo en el cual, el trabajador sería elevado a la categoría de persona no para quedar simplemente registrado con ese título en forma legal sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana”.⁶²

⁶¹ DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 sin apartados. Tercera edición, Porrúa, México, 1998. p. 88.

⁶² DE LA CUEVA, Mario. T. I. Op. cit. p. 45.

Se establece que la visión del artículo 123 constitucional por el momento histórico en que se da, se constituye en una respuesta al descontento social que se patentó a través de la lucha armada de principios de siglo. En lo que se refiere a la materia de trabajo el Proyecto de Constitución de Carranza era muy pobre, fueron los diputados obreros, quienes reflejando el sentir de sus representados, expusieron luego de un interesantísimo debate, la necesidad de reunir en un título específico todos los aspectos relativos al trabajo. La virtud principal del texto original del artículo 123 constitucional, además de resultar una medida de justicia, fue la de constituir una decisión innovadora que demostró lo mismo, la unidad de la clase trabajadora, que el valor, la imaginación y la creatividad de los diputados constituyentes. Los constituyentes de Querétaro pese a su profundo espíritu visionario no contemplaron y no tienen por qué hacerlo, todas las relaciones laborales por existir, por ejemplo, no previnieron la regulación específica de los servidores del Estado, tampoco la de los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, ni la de los trabajadores de las universidades.

Tomando en consideración que al trabajo regulado por el apartado "A" se le denomina trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común. Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar imperativa e irrenunciable, son tutelares porque tienen por objeto proteger una clase social determinada, son imperativas porque se imponen a la voluntad de las partes en relación laboral, la que pierde así estrictamente su naturaleza contractual y son irrenunciables porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

"Las normas que integran el apartado "A" y que se refieren al contrato de trabajo en general pueden clasificarse en los grupos siguientes: 1.- Normas tutelares del trabajador individual, 2.- Normas tutelares de las mujeres y los menores, 3. Normas tutelares de derechos colectivos, 4.- Normas sobre previsión social, 5.- Normas sobre jurisdicción del trabajo.

Otro elemento distintivo lo constituye el hecho de que, de manera genérica, los sujetos de esta relación laboral están en posibilidad de actuar basándose en una verdadera conciencia de clase, la cual, lo conduce a pugnar por conseguir lo que más convenga a sus intereses: los trabajadores por más y mejores prestaciones y la garantía de que serán respetadas a costa del desembolso que esto significa para los patrones y éstos por obtener el más alto rendimiento en su capital invertido a consecuencia de una mayor productividad derivada a su vez del óptimo aprovechamiento de la fuerza de trabajo que ocupan”.⁶³

En el apartado “A”, la persona que establece una empresa, persigue la finalidad al menos en la mayoría de los casos, de obtener luego del proceso de producción o distribución del bien o servicio del que se trate el mayor beneficio económico posible. Las relaciones laborales en este marco jurídico se caracterizan aun cuando sean en forma relativa, por el libre juego en el que entran los factores de la producción sujetándose a las leyes de la oferta y la demanda.

Podemos entender, que las funciones del derecho del trabajo para designar la contribución que el ordenamiento laboral han aportado en nuestra vida social de acuerdo a las tres distintas constituciones que hemos mencionado. En los comienzos de estas leyes fundamentales hemos encontrado que puede hablarse de una finalidad institucional, es decir, la finalidad de proteger al trabajador, en la evolución del derecho del trabajo se alteran periodos de transformación, en este supuesto, existe una transformación acelerada que poco a poco y en ocasiones, no lleva a una clama después de las reformas que se han hecho a las constituciones analizadas, y que, en el ordenamiento laboral parece que ha alcanzado una estabilidad para la defensa del trabajador.

Nadie puede poner en duda que en momentos difíciles como el que actualmente atraviesa nuestro país, aumentar los índices de productividad es vital para aumentar una frágil y titubeante economía; que en el centro de este impulso

⁶³ DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 sin apartados. Op. cit. p. p. 41 y 42.

aparece el trabajo y que esta es una preocupación primaria del Estado mexicano. Tal vez el Estado no esté en posibilidad de garantizar a los trabajadores todas las condiciones necesarias para hacer frente a las repercusiones que en su vida diaria tiene el actual problema económico; lo que sí puede asegurar a los trabajadores ahora, y no como una medida compensatoria, sino de franca justicia, es la igualdad de trato a toda la clase trabajadora en los ordenamientos del trabajo, a partir de la Constitución.

3.5. El derecho de coalición y asociación sindical. La huelga y el paro lícitos. Los conflictos entre el capital y el trabajo. La insumisión al arbitraje y la negativa patronal al acatamiento de los laudos

Otra expresión que adquiere un significado especial, cuando se tratan los temas del derecho colectivo es la coalición. En la Ley Federal del Trabajo de 1931 el artículo 258 la definía, en su primer párrafo, como “el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.” Sin embargo, al afirmar después en el mismo artículo que “el sindicato de trabajadores es una coalición permanente”, disposición recogida en el artículo 441 de la ley vigente, le da un nuevo significado porque venía a expresar así, no tanto el acuerdo, como el órgano nacido de éste.

En la actualidad el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, la define como “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.”

Paul Pic la definió como, “la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses”.⁶⁴ De esta definición, que bien puede ser el precedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de la vigente, se desprende que la coalición no se confunde ni con la

⁶⁴ PIC, Paul. Tratado Elemental de Legislación Industrial. Tercera edición, Traducción de Rosalía Bailón Baldovinos. Jus, México, 2002. p. 130.

asociación profesional ni con la huelga, no obstante, que pueda ser su antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente.

La célebre metáfora de Pic, “respecto a que la coalición es a la huelga lo que ultimátum a la declaración de guerra, significa que constituye una amenaza que habrá de convertirse en un conflicto de no acceder la empresa a las pretensiones de los trabajadores.”

Si en su estricta acepción gramatical, la palabra coalición equivale a confederación, liga o unión; dentro de nuestro ordenamiento se le confiere el carácter jurídico de un acto colectivo, es decir, de un convenio celebrado por un grupo de personas.

“Coalición y sindicato. La coalición es la forma primaria del asociacionismo profesional. En confrontación con el sindicato, la coalición constituye el género próximo, en tanto que, aquél representa la diferencia específica, de tal suerte que, para los efectos de la huelga, el legislador considera al sindicato de trabajadores, como una coalición de carácter permanente”.⁶⁵

Se afirma también, que la coalición representa el acuerdo perentorio de trabajadores o patronos para la defensa y promoción del interés profesional, en tanto que, el sindicato integra el organismo permanente, proveniente de ese acuerdo.

Del análisis de los artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la coalición es considerada indistintamente, como acuerdo, pluripersonal y como agrupación.

“Con frecuencia se sostiene que a diferencia del sindicato, es una agrupación temporal no momentánea, que desaparece al ser cumplido el interés

⁶⁵ Ibidem. p. 131.

que la origina o bien, al confirmarse la imposibilidad de realizarlo. Por el contrario, el sindicato es una agrupación de mayor envergadura y con carácter permanente destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional”.⁶⁶ Sin embargo, en la generalidad de los casos, la asociación profesional se encuentra precedida por una coalición que analiza y decide previamente la necesidad de su creación.

Autonomía y trascendencia. Aunque se trata de una institución autónoma, la coalición es una reunión de carácter temporal, pues, según el caso, tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente.

Si ciertamente, la coalición es un acto que precede a la huelga, no representa sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquélla, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores en la atención de que si llegara a desaparecer, terminaría también la huelga, pues la unidad se resquebrajaría y el propósito de defender el interés común desaparecería. Esto corrobora la importancia de la coalición que constituye el soporte de las instituciones del derecho sindical (o colectivo del trabajo). Es la plataforma sin la cual, no podrían explicarse ni el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga.

La huelga se encuentra prevista en las fracciones XVII y XVIII del Apartado “A” del artículo 123 constitucional, que a la letra establecen: “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

⁶⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. T. A-CH. Op. cit. p. 361.

Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno...”

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

Además, el siguiente artículo del mismo ordenamiento previene:

Artículo 441. “Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.”

Estimamos que no sólo para los efectos de este título, sino para efectos de toda la ley, en lo conducente, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, recordando que por coalición, según el artículo 355 del multicitado ordenamiento, debemos entender el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Asimismo, debemos señalar, como asevera Baltasar Cavazos, “que el titular del derecho de huelga no es el sindicato de trabajadores, sino la coalición mayoritaria de éstos; es decir, originalmente, el derecho de huelga corresponde a cada uno de los trabajadores de una empresa, pero este derecho sólo podrán ejercerlo en forma colectiva”.⁶⁷

“Algunos autores, discrepan de esta tesis argumentando que la coalición de trabajadores no podía exigir la celebración de un contrato colectivo de trabajo,

⁶⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta edición, Trillas, México, 2002. p. 266.

pero, como lo explica De la Cueva, la huelga es un derecho de los trabajadores para obligar al patrono a la celebración de un contrato colectivo con el sindicato titular de los intereses y derechos de la comunidad de los trabajadores”.⁶⁸

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Para que una huelga pueda darse, es menester cumplir el procedimiento legalmente establecido y que se encuentra descrito en el artículo 920 y siguientes de la misma ley. Ahora bien, el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo prescribe: “La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.”

“El paro, fue definido en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como: “La suspensión temporal, parcial o total del trabajo, como resultado de una coalición de patronos.” Rudolph Ghidini a su vez, lo entiende como “la suspensión del proceso productivo realizada unilateralmente por el empresario, con objeto de no cubrir temporalmente los salarios, imponiendo a los trabajadores su propia voluntad, en mérito a las condiciones de trabajo”.⁶⁹ En este orden de ideas, el paro vendría a consistir en un acto individual del patrón determinado y realizado tan sólo por él, sin detrimento de la posible intervención de grupos o categorías profesionales de empresarios. Al decir de los autores que se adhieren a esta tesis, el carácter preponderantemente individual del paro, no es obstáculo para que se le estudie dentro de los tipos de conflicto colectivo, puesto que en principio abarca intereses de categoría y de trascendencia general. Dentro de esta perspectiva, no sólo las modalidades sino los fines del paro, pueden ser distintos, tendiendo siempre a concretarse en un medio de presión sobre los trabajadores, insensibles a otros mecanismos persuasivos.

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 452.

⁶⁹ Cit. por Instituto de Investigaciones Jurídicas. T. P-Z. Op. cit. p. 1049.

Contrastante con este sistema, nuestro ordenamiento laboral recogió esta figura, circunscribiéndola a un derecho colectivo propio de las coaliciones patronales, lo que excluye, desde luego, su ejercicio individual.

En el ordenamiento mexicano, la función ofensiva del paro se suprime, proscribiéndose en la fracción XIX del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución, su carácter de instrumento represor de los intereses de los trabajadores, quedando reducido simplemente, a un procedimiento técnico que debe ventilarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el fin exclusivo de mantener el índice de precios en un límite costeable. De esta manera, aunque la coalición de patronos es poco probable y así se confirmó dentro de nuestra experiencia, la Constitución suprime al paro su función originaria de instrumento ofensivo y defensivo correlativo de la huelga, orientado a presionar a los trabajadores para consentir las modificaciones, por lo común reductivas, de las condiciones de trabajo.

La suspensión premeditada de la reglamentación del paro en la Ley Federal del Trabajo, no excluye la posibilidad jurídica de que los patronos lo ejerciten dentro de los límites fijados en el marco constitucional arriba mencionado. La inutilidad de la figura de la suspensión premeditada, vinculada a su abandono por los interesados, que jamás la utilizaron, decidieron al legislador suprimirla.

“De esta suerte, De la Cueva reparaba con vehemencia que la comisión redactora de la iniciativa presidencial de nuestro actual ordenamiento, arribó a la convicción de que no tenía sentido conservar esta momia jurídica”.⁷⁰

En cuanto al derecho del patrón, para clausurar los centros de trabajo al extremo de imposibilitar el desempeño laboral de los trabajadores a efecto de presionarlos para seguir sus consignas o admitir sus pretensiones, el paro merece repudio total dentro de nuestro sistema. De esta suerte, se proscribe su utilización

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 387.

como una medida del patrono para enfrentar y poner un movimiento de huelga, así fuera éste ilegítimo.

La utilización del paro, como mecanismo de presión y lucha, es inconstitucional sin duda, pues violenta el axioma incontrastable *in dubio pro operario* y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Tal principio se confirma en los términos de la fracción XXVII, incisos g y h del apartado “A” del artículo 123 de nuestra Constitución.

La ostensible e injusta supremacía económica y jurídica de los patronos sobre los trabajadores, nos mueve a la convicción de que la neutralización del paro no representa de ninguna forma, una violación a los derechos humanos, ni a las garantías fundamentales que en su caso les asisten.

Respecto a la existencia de la huelga, el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo establece que, “huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.”

Estos objetivos son, según lo dispone el último precepto aludido:

- 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 patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo;
- III. Obtener de los patronos, 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.

Cabe destacar que la huelga tiene la presunción de que es legalmente existente y las Juntas de Conciliación y Arbitraje examinarán lo relativo a la existencia o inexistencia de la huelga sólo a petición de parte interesada, hecha valer dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo (artículo 929). Si la petición de inexistencia es infundada, la junta no señalará que la huelga sí es existente, limitándose, como señala Baltasar Cavazos, a declarar que no da lugar a señalarla inexistente.

Es de comentarse que la llamada huelga por solidaridad a que se refiere la fracción VI del artículo 450 es inconstitucional. En efecto, coincidimos abiertamente con el Doctor De la Cueva, en el sentido de que la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores que la declaren a su patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga.”

Respecto a la mayoría de los trabajadores, recuérdese que la determinación de la mayoría sólo podrá promoverse con causa para solicitar la inexistencia de la huelga (artículo 451, fracción II). Si durante el procedimiento se ofrece como prueba el recuento, se observarán las siguientes normas que contempla el artículo 931 de la ley:

- I. La junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo, después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso, la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.”

Sobre este aspecto, Eusebio Ramos aclara: “Es importante hacer notar que la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostiene el criterio en el sentido de que los trabajadores eventuales, por ser ajenos a la vida de la empresa, quedan excluidos de la mayoría obrera; a diferencia de los trabajadores transitorios o sustitutos y temporales o de temporal, los cuales, sí deben figurar en el recuento, cuando estén prestando sus servicios”.⁷¹

Ahora bien, si la junta declara que la huelga es inexistente, de conformidad con lo previsto en el artículo 932:

- I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros, y
- IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Importante resulta asimismo, lo dispuesto en el artículo 449 de la ley, que a la letra dice:

⁷¹ RAMOS, Eusebio. Op. cit. p. 127.

Artículo 449. “La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.”

Ahora bien, operada la huelga, los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino, y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención a los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento (artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo).

Lo anterior, se complementa con lo dispuesto por los artículos 935 y 936 de la propia ley, que establecen:

Artículo 935. “Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.”

Artículo 936. “Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.”

Sobre este punto, podemos decir que, desde la ley de 1931, los trabajadores aceptaron no sólo la necesidad, sino también la justificación del principio, porque la huelga tiene por objeto ejercer presión sobre el patronato para obligarle a que acceda a las peticiones del trabajo, mas no causar daños por el simple placer de hacerlo. De ahí que no objetaran la disposición.

Por último, el artículo 469 de la ley en comento, establece que la huelga terminará:

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

3.6. El registro de sindicatos

Mario de la Cueva, “da el nombre de requisitos para la constitución de los sindicatos a “los elementos humanos, sociales y jurídicos que le dan existencia como personas jurídicas.” Los divide en requisitos de fondo y requisitos formales. Los de fondo atañen a los elementos sustanciales, como la calidad de las personas que concurren a su organización, su funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Y los segundos comprenden las formalidades que la ley señala para el reconocimiento de su personalidad jurídica”.⁷²

En cuanto a las personas, aunque los sindicatos pueden ser patronales, la característica sindical en México, reside en la agrupación de los trabajadores, que

⁷² DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 389.

además corresponde al origen histórico de la necesidad de contrarrestar con la agrupación numérica de los obreros, el poder económico del patrón.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente, lo define como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El concepto de asociación, también está contemplado en el artículo 9° constitucional, pero éste atañe a una garantía política, dentro de los principios clásicos del liberalismo, en tanto que la fracción XVI del artículo 123 constitucional contiene una garantía eminentemente social.

La finalidad del sindicato en el derecho mexicano consiste en servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores, en las relaciones de trabajo obrero-patronales, lo que significa una actuación de carácter económico social para obtener reivindicaciones obreras y elevar la condición de vida de los trabajadores en un sentido amplio, que abarque las mejoras salariales, capacitación técnica, formación cultural, etc.

El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, indica que los sindicatos de trabajadores deberán constituirse con un número de 20 en servicio activo como mínimo. Hay que aclarar que esos 20 trabajadores no necesariamente tienen que ser de una misma empresa, pues si se trata de un sindicato industrial puede estar constituido con 20 trabajadores que presten servicios a distintas empresas. Pueden afiliarse los trabajadores mayores de 14 años (artículo 362), aunque no podrán formar parte de la directiva los trabajadores menores de 16 años ni los extranjeros (artículo 372). El artículo 363 señala que no pueden ingresar en los sindicatos obreros los trabajadores de confianza. Si no se proponen la finalidad prevista en el artículo 356 mencionado, podrá ser causa de la negativa del registro, en los términos del artículo 366 fracción I de la ley citada.

Cabe agregar que conforme a las reformas constitucionales y legales de 1974, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres para formar parte de los sindicatos y desempeñar puestos directivos en los mismos.

Los requisitos formales están señalados en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

Artículo 365. “Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”.

Ha sido motivo de controversia el requisito del registro del sindicato por considerar que contraviene lo dispuesto en el artículo 359 de la ley laboral:

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

Sin embargo, el requisito del registro es inherente a su carácter de persona moral para acreditar su personalidad jurídica ante terceros, del mismo modo que una sociedad civil o mercantil se inscribe en la organización interna de esa sociedad.

Se ha discutido acerca de si el registro tiene efectos declarativos o constitutivos, y esta controversia ha quedado ya resuelta, en el sentido de que tiene carácter meramente declarativo, en los términos de la contradicción de tesis

número 18/90, sustentada ante el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Decimocuarto Circuito, de 9 de septiembre de 1991; la cual establece a grandes rasgos que la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva. Dada su importancia, la transcribimos a continuación:

“Sindicatos. Los legitimados para promover el amparo contra la negativa de su registro son sus representantes, no sus integrantes en lo particular. El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tiene capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la ley laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en los individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados”.⁷³

El último párrafo de la fracción III del artículo 366, ha motivado dudas acerca de la posibilidad de que exista un registro automático del sindicato, cuando la autoridad ante la que se presentó la solicitud no resuelve dentro de un término de 60 días; pero eso no produce el efecto de tener por hecho el registro, sino que los solicitantes tiene que requerir a dicha autoridad para que dicte la resolución, y si es omisa en hacerlo dentro de los tres días siguientes a la presentación de ese

⁷³ Semanario Judicial de la Federación. Vol. II. 8ª época. No. 18/90, Segundo Tribunal Colegiado. Septiembre. México, 1991. p. 502.

requerimiento, entonces se tendrá por hecho el registro quedando obligada a expedir la constancia respectiva dentro de los tres días siguientes.

Una vez efectuado el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según se trate de un sindicato federal o local, el sindicato tendrá acreditada su personalidad jurídica ante todas las autoridades, conforme el artículo 368 de la ley laboral.

CAPÍTULO CUARTO

MARCO JURÍDICO DEL RECuento

Finalmente, en este capítulo señalaremos, lo relacionado al marco jurídico del recuento, relacionándolo con el objeto de la huelga, etapas de esta, el procedimiento de calificación de la misma, así como la reglamentación del recuento en la Ley Federal del Trabajo, la situación legal de los trabajadores de confianza en el recuento pero sobre todo, la propuesta de solución que plantearemos, para que el recuento se haga de manera más efectiva.

4.1. Objeto de la huelga

El carácter que durante largo tiempo se otorgó a la huelga, de ser un movimiento de insurrección que buscaba la destrucción o por lo menos el cambio de la sociedad, ha sido totalmente abandonado. “La huelga es hoy un simple instrumento de lucha contra un patrón, que no sólo busca la solución de un conflicto de intereses por medio de presión, sino que procura el apoyo social, trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de tales intereses y en su ejercicio ya no se atenta contra las máquinas e instrumentos de trabajo, ni contra las personas”.⁷⁴

Los métodos han cambiado y se procura la comprensión y protección del Estado cuando el movimiento se estima plenamente justificado. El sindicato ha dejado de tener como única misión la representación del interés profesional o de clase para actuar dentro del Estado como instrumento de colaboración en busca de soluciones prácticas para el cumplimiento de sus fines.

En otras palabras, para nosotros no debe verse ya la huelga como una actitud agresiva de un grupo de personas en contra de la sociedad, que suspenden sus actividades profesionales y se desentienden de sus deberes

⁷⁴ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Despido Rescisión y cese. Segunda edición, Jus, México, 2004. p. 145.

cívicos y sociales para obtener determinadas ventajas, sino como un fenómeno de entendimiento entre dos partes, el capital y el trabajo, que separados en sus fines han de aceptar soluciones con la voluntad estatal en la protección de sus respectivos intereses.

Creemos con Eduardo Couture “que la huelga es un recursos de autodefensa y que por ello es legítimo su planteamiento e igualmente su transitoriedad histórica”.⁷⁵ Como fenómeno sociológico la huelga es una de las expresiones más concretas de la tendencia colectiva que revela el deseo de concluir con los usos, prácticas o costumbres vigentes; ha de tener como finalidad mejorar las condiciones de trabajo pero dentro de un contenido social que obliga al sector laboral que la intenta a la búsqueda de un ajuste previo a sus pretensiones, sin cuyo requisito a nuestro juicio no podrá traducirse jamás en un derecho.

Con la huelga ha sobrevenido, como lo piensa Guillermo Cabanellas, “un cambio radical en la estructura social y económica de los países y ya no es únicamente la manifestación laboral a la cual se nos ha acostumbrado, sino que se ha convertido en una manifestación de la fuerza de los trabajadores, que a través de grupos o partidos políticos la utilizan como un medio de conquista del poder. De ahí que el Estado intervenga y tenga como obligación propiciar la armonía de los intereses entre los factores de la producción”.⁷⁶

Se trata de establecer una relación dialéctica cuyos extremos son el poder económico de los empresarios y la potestad jurídica de los trabajadores, cuya síntesis se consuma en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital. Ligada la huelga a los sistemas económico-sociales e inserta en el campo jurídico, otro de sus objetivos ha de serlo, como señala nuestra ley, obtener del patrón o patronos,

⁷⁵ COUTURE, Eduardo. Algunas nociones fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Traducción de Rafael Caldera, Delma, Argentina, 2000. p. 271.

⁷⁶ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tercera edición, Delma, Argentina, 1990. p. 263.

la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia (artículo 450, fracción II). Este principio lo hemos encontrado en todas las legislaciones extranjeras examinadas. La razón, estriba que siendo, el contrato colectivo un acuerdo en el que se establecen las condiciones que habrán de ser observadas en los contratos individuales, las reglas que contienen no constituyen derechos y obligaciones de las partes que los celebran sino la aplicación de situaciones ya aceptadas.

Conviene por lo tanto distinguir entre relaciones individuales y relaciones colectivas, aún cuando se confundan tratándose de la persona llamada patrón o empresario. Las primeras son las que atañen al trabajador contemplado en forma aislada; las segundas representan, como lo expresó al maestro De la Cueva, “una suma de individualidades con las características de que las condiciones que se pactan entre trabajadores y patronos no constituyen derechos y obligaciones de quienes las pactan (sindicato y patrón o patronos) sino de la corporación de obreros en su empeño por limitar la fuerza patronal”.⁷⁷ De esta manera encontró la distinción que todavía subsiste entre el concepto de contrato colectivo que se tiene en Europa y Estados Unidos de América y el que se tiene en México y que han adoptado otros países latinoamericanos. Para aquellos es un contrato normativo; para nosotros un contrato de ejecución. “En el derecho europeo el empresario acepta determinadas condiciones de trabajo pero conserva la facultad de seleccionar a su personal; entre nosotros esta facultad la ejercen los sindicatos a través de las cláusulas de exclusión, con lo que han desaparecido las relaciones individuales de trabajo”.⁷⁸

Con base en estas ideas podemos establecer que las partes pueden pactar libremente las condiciones de trabajo, ajustando las individuales ya existentes a criterios colectivos y de índole general. Sólo en los casos en donde no exista voluntad patronal de llegar a la celebración de acuerdos sustanciales en relación

⁷⁷ DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 570.

⁷⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La huelga. Un análisis comparativo. Cuarta edición, UNAM, México, 2000. p. 86.

al trabajo, la huelga será el medio legal para lograr el afecto deseado; elevar el interés individual a un interés de grupo para establecer el salario, la jornada, los descansos, el pago de indemnizaciones, la protección y seguridad del trabajador.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que el objeto de la huelga es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de capital; obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, 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; 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; y apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399-Bis y 419-Bis.

Podemos decir que en la actualidad existe un nuevo objeto de la huelga como es, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

4.2. Etapas de la huelga

El libre ejercicio del derecho de huelga como derecho económico social, en los términos de las disposiciones constitucionales que ya se han mencionado con anterioridad, supone simplemente que los trabajadores le deben dirigir un escrito al patrón solicitándole todo aquello que tenga por objeto que realice el equilibrio entre los factores de la producción y dándole el aviso correspondiente de diez días como máximo cuando se trate de servicios públicos, a fin de que tenga conocimiento de la fecha en que estallará la huelga; pero la reglamentación de los

preceptos, aún cuando no tiene por objeto la resolución del fondo de los conflictos de huelga, le da cierta intervención de carácter administrativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que estalle la huelga, lo cual significa cierta intervención de las autoridades que en muchos casos tiene finalidades políticas, al grado de que en la práctica se han declarado indebida y arbitrariamente muchas inexistencias de huelga para satisfacer consignas o bien mediante la influencia del poder capitalista, porque al fin y al cabo la intervención del poder público nulifica en ocasiones no sólo el libre ejercicio del derecho de huelga, sino que convierte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en órganos dependientes del poder capitalista.

Las etapas de la huelga se pueden dividir en: Gestación, prehuelga, estallido de la huelga, suspensión de labores y calificación de la huelga, las cuales a continuación definimos.

En relación a la *gestación* en nuestro país, debe darse aviso al patrón y a la autoridad del trabajo del emplazamiento a huelga, formulándose por escrito las peticiones que hagan al patrón para que éste conteste lo que a sus intereses convenga. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a los interesados a una audiencia de conciliación en la que debe procurar averirlas sin prejuzgar respecto de la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. De no existir conciliación, la suspensión del trabajo procederá al final del término fijado por la ley, quedando a partir de ese momento la facultad a las partes para solicitar la declaratoria de existencia o inexistencia de la huelga. Al ser declarada la existencia de la huelga sólo podrá darse por terminada: “a) si hay acuerdo posterior entre trabajadores y patrones; b) si el patrón se allana a las peticiones que le hayan sido formuladas y paga los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; c) por laudo arbitral o d) por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten a su decisión la justificación del movimiento”.⁷⁹

⁷⁹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. cit. p. 117.

La totalidad de las legislaciones han aceptado la previa conciliación de las partes con miras a evitar la suspensión del trabajo si los motivos de desavenencia son susceptibles de encontrarles una solución pacífica y extralegal; por otra parte se hace intervenir a los tribunales laborales cuando no es posible la conciliación y cuando esto ocurre por regla general se da por terminada la suspensión del trabajo y se obliga a los trabajadores a reanudar labores hasta en tanto se dicta resolución.

En algunas leyes el arbitraje es obligatorio en la calificación de la huelga con franca intervención estatal; en estos casos se ha alegado por los gobiernos el interés económico de la sociedad, la que, se dice, no puede ser afectada por muy legítima o justificada que sea la pretensión de alguno de sus sectores.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que la gestación de huelga se inicia desde el momento en que se lleva a cabo la coalición de los trabajadores en defensa de sus intereses comunes y elaboran el pliego petitorio que contiene sus reclamos y aspiraciones.

En relación a la etapa de *prehuelga*, podemos decir que el procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego petitorio al patrón, con emplazamiento a huelga, el que deberá reunir los siguientes requisitos legales:

- “Se establecerá siempre por escrito dirigido al patrón, con copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quien se presentará y la que hará la notificación al patrón.
- En dicho escrito se formularán las peticiones, por eso se le denomina pliego petitorio y se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas. Se expresará concretamente el objeto de la misma, que deberá ser necesariamente, uno o varios de los consignados en el artículo 450 de la ley laboral; señalándose el día y hora en que se suspenderán las labores y el término de prehuelga.

- Si la empresa o establecimiento se encuentra ubicado en lugar distinto al de la Junta, podrá presentarse ante la autoridad del Trabajo o política de mayor jerarquía de la localidad.
- Tanto el presidente de la junta como las autoridades señaladas anteriormente, bajo su responsabilidad, deberán, dentro de las 48 horas de recibo el pliego petitorio, hacer el emplazamiento al patrón; si se trata de alguna de las autoridades antes mencionadas, deberán remitir dentro de las 24 horas siguientes de hecho el emplazamiento, a la junta, el expediente correspondiente.
- El aviso para la suspensión de labores, deberá darse con seis días de anticipación por lo menos, si se trata de empresas privadas y de 10 días si se trata de empresas de servicios públicos, los que serán contados a partir del día y hora de la notificación al patrón”.⁸⁰

Es de importancia resaltar que en el procedimiento de huelga se ordena se dé al patrón un plazo mínimo, o como dice la ley, de por lo menos, seis días o diez en su caso, pero no habla de un plazo máximo, por lo que los trabajadores emplazantes podrán establecer legalmente un plazo de prehuelga de un mes, seis meses o más lo que no podrá ser tildado de ilegal, con los correspondientes perjuicios para el patrón y el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa. Consideramos que debe ser subsanada esta omisión de la vigente ley laboral, en beneficio de su más justa y correcta interpretación.

Debemos destacar en cuanto a la contestación del patrón al emplazamiento a huelga, que el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo dispone, que “el patrón dentro de las 48 horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje”, no previniendo qué debe hacerse en el caso de que el patrón no conteste el escrito promocional de la huelga. El legislador no prevé ni regula la posibilidad de la no contestación del demandado en el procedimiento de huelga lo que se hace y regula en los

⁸⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P. 567.

demás procedimientos laborales como el ordinario, el colectivo de naturaleza económica y en el procedimiento especial, lo que sin duda constituye una laguna de la ley laboral que debe ser subsanada.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, la junta citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará averirlas sin prejuzgar sobre la procedencia o legalidad de la multa, expresando que dicha audiencia la podrá diferir a petición de los trabajadores y por una sola vez. Nos parece que lo que se debía de evitar es la prórroga o alargamiento del periodo de pre huelga, pero no, que, dentro de dicho periodo se pudiera diferir en más de una ocasión la audiencia de avenimiento, con la finalidad siempre recomendable de alcanzar las avenencias de las partes y evitar los trastornos de una huelga.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que la etapa de pre huelga, se inicia cuando se notifica el patrón el pliego petitorio con emplazamiento a huelga. Esta etapa tiene como fundamento tratar de conciliar o avenir a las partes procurando evitar se declare la huelga, para lo cual tiene lugar una audiencia de avenimiento.

Durante esta etapa el patrón se convierte en depositario de su propia empresa y de los bienes de ésta. El periodo de pre huelga no puede prorrogarse unilateralmente, pero sí, por el mutuo acuerdo de ambas partes. Cuando se trate de empresas de servicios públicos, las autoridades del trabajo, en representación del patrón, pueden requerir al sindicato que prorrogue este periodo o etapa de pre huelga y aceptar la prórroga que proponga la colocación de trabajadores o el sindicato emplazante.

El estallido de la huelga, se inicia en el instante en que se suspenden las labores. Dentro de las 72 horas después de estallada la huelga, es que procede solicitar al patrón, la declaración de inexistencia o de ilicitud de la huelga ante la junta.

“La etapa de poshuelga, que es la inmediata posterior a la firmeza de la resolución que en una forma u otra resuelve el conflicto, bien declarando el movimiento de huelga no existente o ilícito, o bien declarándolo imputable al patrón, periodo durante el cual, tanto los trabajadores como el patrón tienen que cumplir las disposiciones recaídas en el procedimiento; etapa en la que se procederá según el caso, a despedir a los trabajadores huelguistas y designar nuevos trabajadores, o a pagar los salarios caídos y firmar, revisar o modificar las disposiciones del contrato colectivo del trabajo o del contrato-ley”.⁸¹

En cualquiera de estos casos el patrón podrá solicitar y obtener el apoyo de las autoridades del trabajo y de la fuerza pública para el oportuno y debido cumplimiento de los términos y disposiciones contenidas en la resolución recaída en el conflicto de huelga.

Este período de poshuelga dura hasta que una vez cubiertos estos trámites, permitido el acceso del patrón, sus trabajadores de confianza y los nuevos trabajadores designados a las instalaciones de la empresa y establecimientos, y retirados los símbolos y carteles de la huelga, las actividades de la empresa vuelven a desarrollarse con normalidad.

Las huelgas deben estallar exactamente a la hora y día señalados en el escrito inicial con emplazamiento a huelga presentado por la coalición mayoritaria de trabajadores o el sindicato.

Si estallan a otra hora que nos sea exactamente la anunciada, se podrá solicitar y obtener la declaración de inexistencia.

La coalición de trabajadores o el sindicato, siempre solicitan la comparecencia de un miembro de la junta en el centro de trabajo para que certifique el momento del estallamiento de la huelga.

⁸¹ Ibidem. p. 572.

De acuerdo con la jurisprudencia, si el patrón suspende las labores antes del estallamiento de la huelga, se trata de un paro ilegal, pero no de una huelga.

Si los trabajadores continúan o vuelven al trabajo después del estallamiento de la huelga, se considerará que desapareció la voluntad de realizarla o de continuar con la misma.

La suspensión del trabajo o labores, es el periodo propio de la huelga y es también el hecho legalmente protegido, así lo dice el artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo. Hasta ese momento existen un ultimátum y negociaciones. La suspensión del trabajo es la ruptura de las hostilidades.

Momento en que debe efectuarse la suspensión del trabajo en varias ocasiones nos hemos referido al tema. Las Juntas de Conciliación y arbitraje han sido extraordinariamente cuidadosas y no admiten como huelga legalmente existente la suspensión del trabajo llevada a cabo antes o después de la fijada en el escrito de emplazamiento, salvo los casos de prórroga del periodo de prehuelga, para lo cual se apoyan en los artículos 459, fracción III y 452, fracción III. La posición de las juntas es correcta en las dos hipótesis; en la primera, porque la suspensión prematura del trabajo destruye la rigidez del periodo de pre-huelga y porque puede hacer inútiles las previsiones de las empresas, así, a ejemplo, un patrono cuidará que sus últimos vehículos de transportación salgan en día y hora que les permita llegar a su destino antes de que estalle la huelga; y en la segunda, porque la empresa no podría saber si van o no a suspenderse las actividades.

El derecho de huelga que reconoce nuestra Constitución General de la República en los incisos XVI, XVII, XVIII y XIX del apartado "A" de su artículo 123, así como el procedimiento legal para llevarla a cabo, se encuentran contenidos en el Título Octavo de la Ley Federal del Trabajo vigente, en cuanto a derecho sustantivo, que sólo contiene dos capítulos, de donde deben excluirse 17 artículos que fueron derogados por las últimas reformas procesales, y en cuanto a derecho

adjetivo, en el Título Decimocuarto, Capítulo XX, que denomina Procedimiento de Huelga, constituido por 18 artículos.

Aunque generalmente las definiciones son personalistas y limitadas, podemos afirmar de acuerdo con la ley, que la huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, siendo considerados para los efectos de la huelga a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes; la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. “La antigua ley de 1931, establecía el mismo concepto que la actual ley laboral, pero añadía: que si había actos de violencia o coacción, si no constituían otro delito mayor, se castigarían con prisión de hasta dos años y multa de 10 mil pesos, además de la reparación del daño causado. Esta disposición fue suprimida por la ley de 1970”.⁸²

La huelga, representa el elemento de poder, factor de equilibrio y medio de presión que afecta ostensiblemente al patrón, al trabajador y a la sociedad en su conjunto por la falta de producción, de utilidades y de pagos de salarios, lo que incide en el incremento del precio de los productos, bienes y servicios y en la tan perjudicial inflación.

Para Alberto Trueba Urbina, “la huelga, es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales”.⁸³

Por lo expuesto, podemos decir que los requisitos fundamentales de la huelga son que su ejercicio deberá ajustarse a lo establecido al efecto y en forma expresa en la ley, y no producirse en forma caprichosa o arbitraria; deberá ser siempre temporal, no definitiva y deberá cumplir con los requisitos de forma, fondo y mayoría que estudiaremos más adelante, siendo titular de la misma, el sindicato o en su caso la coalición mayoritaria de trabajadores.

⁸² GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p. 543.

⁸³ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Administrativo del Trabajo. Op. Cit. p. 267.

Antes de las modificaciones introducidas a la ley en 1970, es decir, por la Ley Federal del Trabajo de 1931, se establecía que “la huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo”. Es decir, señalaba dos requisitos esenciales, aparte de otros de diversa naturaleza, el de temporalidad y el de legalidad, o sea que tiene que ser temporal la suspensión de labores, porque si es permanente o definitiva estaríamos frente a una figura distinta que es el cierre de la empresa o establecimiento y en cuanto al término de legal que fue suprimido, es de destacar que aunque haya sido suprimido ese vocablo, lo cierto es que de todos modos el procedimiento de huelga y la huelga misma para que sean válidos tienen que ajustarse a los requisitos legales y hasta constitucionales preestablecidos.

“Como de las siete causas u objetos que debe tener la huelga, 4 de ellas le corresponde ejercitarlo no a la coalición, sino a los sindicatos, por ser los titulares de los contratos colectivos de trabajo, el legislador para hacer congruente la definición que nos da de la huelga con el ejercicio de esta derecho, es que declara que para los efectos de capítulo que se refiere a la misma, los sindicatos son considerados como coaliciones permanentes”.⁸⁴

En los procedimientos de huelga debemos tener presente que todos los días y horas son hábiles y que las citaciones y notificaciones producen sus efectos desde el mismo día en que se realizan; no admitiéndose más incidentes que el relativo a la personalidad de las partes, debiendo el presidente de la junta que conoce de la huelga intervenir personalmente en lo relativo a incompetencia, falta de personalidad, trabajos de emergencia; calificación y terminación de la huelga.

En los casos de incompetencia de la junta, si ésta no se declara incompetente de oficio, puede y debe el patrón alegarla como excepción al contestar el pliego petitorio con emplazamiento a huelga.

La huelga es causa legal de suspensión de labores y de los efectos de las relaciones de trabajo.

⁸⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 568.

Sobre *la calificación de la huelga*, únicamente diremos que el libre ejercicio del derecho de huelga como derecho económico social, en los términos de las disposiciones constitucionales que ya se han mencionado con anterioridad, supone simplemente que los trabajadores deben dirigir un escrito al patrón solicitándole todo aquello que tenga por objeto que se realice el equilibrio entre los factores de la producción y dándole el aviso correspondiente de diez días como máximo cuando se trate de servicios públicos, a fin de que tenga conocimiento de la fecha en que estallará la huelga; pero la reglamentación de los preceptos, aun cuando no tiene por objeto la resolución del fondo de los conflictos de huelga, le da cierta intervención de carácter administrativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la comprobación del cumplimiento de los requisitos previsto para que estalle la huelga, lo cual significa cierta intervención de las autoridades que en muchos casos tiene finalidades políticas, al grado de que en la práctica se han declarado indebida y arbitrariamente muchas inexistencias de huelga para satisfacer consignas o bien mediante la influencia del poder nulifica en ocasiones no sólo el libre ejercicio del derecho de huelga, sino que convierte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en órganos dependientes del poder capitalista.

Las leyes reglamentarias del artículo 123 como obra del régimen capitalista, señalan requisitos previstos para la declaración de la huelga que debe limitarse únicamente al acto de la suspensión de labores por todo el tiempo que la misma dure. Tales requisitos son los siguientes: Pliego de peticiones dirigido al patrón con emplazamiento de huelga. El artículo 920 dispone expresamente:

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

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

- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la junta;
- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.”

Artículo 921. “El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del descrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

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

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

4.3. Procedimiento de calificación.

Una vez estallada la huelga, de acuerdo con la legislación de la materia, pueden ser declaradas o calificadas como:

Existentes e inexistentes

Legalmente existentes, son las huelgas que satisfacen los requisitos de forma y mayoría, y persiguen uno o varios de los siete objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; aunque nunca se declaren existentes, pues, lógicamente por el hecho mismo de producirse la huelga, ya existe y se evidencia.

Inexistentes son las huelgas que no cumplen ni reúnen las formalidades y los requisitos a que se refieren los artículos 450, 459 y 920 de la ley laboral. Las juntas no pueden de oficio, declarar la inexistencia de la huelga.

Lícitas o ilícitas. Las huelgas lícitas son aquéllas que reúnen los requisitos de fondo, forma y mayoría. “Las ilícitas son aquéllas huelgas en que la mayoría de los trabajadores cometen actos violentos contra el patrón, sus familiares o la empresa, o, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Aunque puede una huelga ser lícita y también ilícita, sería el caso en que habiéndose cumplido con los requisitos de fondo, forma y mayoría, después los trabajadores cometen los actos a que nos referimos anteriormente”.⁸⁵

Justificadas o imputables al patrón o no imputables al patrón. “Las huelgas justificadas son aquéllas que previo el procedimiento legal correspondiente son declaradas imputables al patrón; y no imputables al patrón, cuando la coalición o sindicato emplazante no justifica o cumple con los requisitos formales y legales establecidos al efecto”.⁸⁶

⁸⁵ Ibidem. p. 570.

⁸⁶ Ibidem. p. 571.

En ambos casos, la junta deberá estudiar motivos y antecedentes que produjeron la huelga, la factibilidad de las peticiones obreras y la actitud fundada o infundada de la parte patronal al negarse a concederlas.

Cuando la junta declara la huelga imputable al patrón, lo condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores si son procedentes y al pago de los salarios vencidos durante todo el tiempo que dure la huelga.

La huelga legalmente existente, según la ley, es aquélla que cumple con los requisitos que señala el artículo 450 de la normativa laboral, debiéndose considerar como tal, si dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, aunque debemos tener presente que la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene declarado que la huelga legalmente existente, no obliga a considerarla por ese solo hecho como imputable al patrón, pues ello, sólo significa que se cumplieron por los trabajadores con los requisitos de fondo, forma y mayoría, pero eso es independiente de que en el fondo las causas de suspensión de labores, resulten o no imputables al patrón; ya que puede suceder que se cumplan con los requisitos de fondo, forma y mayoría y a pesar de esas circunstancias en el juicio respectivo, se compruebe que la huelga no es imputable al patrón. Este criterio de la Corte nos parece sumamente justo y razonable.

Para que una huelga pueda ser declarada inexistente, tiene que adolecer de uno o varios de los requisitos de fondo, forma, o, en su caso, mayoría que establece la Ley Federal del Trabajo y que se encuentran señalados en el artículo 450; en el artículo 920 los requisitos de forma y en la fracción II del artículo 451, los de mayoría, que significa la mitad más uno de los trabajadores de la empresa, tomándose en cuenta, tanto los trabajadores sindicalizados como los no sindicalizados, exceptuándose sólo los trabajadores de confianza.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no declararán los movimientos de huelga existente, sino solamente, si se reclama la inexistencia y si ésta es

infundada, se resuelve que no hay lugar a declararla inexistente, pues se considera ocioso declarar una huelga estallada como existente, pues desde que se declara, no sólo se presume, sino que es una realidad tangible la existencia de la huelga.

Cuando la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento no deseen una huelga promovida o instigada por la dirigencia sindical o una coalición de trabajadores, tienen derecho y acción para solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce el procedimiento de huelga, la declaración de inexistencia de la huelga y dentro de las 72 horas de estallada, acción que pueden ejercitar conjunta o separadamente del patrón.

La resolución de inexistencia deberá dictarse con citación de los representantes de los trabajadores y de los patrones y en ellas se fijarán un término de 24 horas a los trabajadores para reincorporarse al trabajo, con el apercibimiento de que de no regresar al trabajo, sin causa justificada, terminará su relación laboral, debiendo también, dicha resolución, contener las medidas que se consideren convenientes para que pueda efectuarse la reanudación de los trabajos. El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, que establece las normas y requisitos requeridos por el desahogo de la prueba del recuento, ha sido muy criticado en la doctrina laboral por las siguientes razones:

- Los trabajadores de confianza deben contar porque también a estos, les afecta el procedimiento de huelga y sus resultados, sin haber sido parte ni oídos en los mismos, sin que sea cierto, en muchos casos, que sean trabajadores afectos e incondicionales del patrón;
- Porque se limita el derecho de los patrones a despedir, si así lo estiman procedente, a sus trabajadores, sin haberse establecido siquiera su relación procesal con el procedimiento de huelga presentado ante la Junta; y, c) Porque deben tomarse en cuenta en el recuento el voto de todos los trabajadores de la empresa o establecimiento y no sólo el voto

de los que concurren o asisten a la diligencia del desahogo de la prueba del recuento, como ordena la fracción IV del citado artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

La declaración de inexistencia de una huelga, podrá pedirse por los trabajadores, los patrones y por los terceros interesados, tramitándose como incidente.

En cuanto a los terceros interesados, a los que también asiste el derecho a formular esta solicitud a la junta, la consideramos inconstitucional, pues si el tercero interesado no se entera del estallamiento de huelga en esas 72 horas y por tanto, no solicita su inexistencia, se le sancionará sin haber sido oído y vencido en juicio.

La solicitud de inexistencia de la huelga, deberá solicitarse por escrito con copias para cada uno de los patrones emplazados o de los sindicatos o coaliciones emplazantes, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por no haberse cumplido con alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría que para la procedencia de la huelga señala la ley, consignándose asimismo, las causas y fundamentos legales para tal solicitud, la que una vez admitida, la junta correrá traslado a cada una de las partes involucradas y se citará a una audiencia que se efectuará dentro de un término no mayor de cinco días.

En ésta audiencia se oirá las partes y también se ofrecerán y desahogarán las pruebas propuestas y admitidas, a excepción de la del recuento y otras pruebas que por su propia naturaleza no puedan desahogarse en la misma audiencia.

Recibidas las pruebas, la junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

Para dictar esta resolución se citará a los representantes del capital y del trabajo, y si no concurre alguno, o en caso de empate, se sumará al voto del presidente, los votos de los ausentes.

“Con respecto a las resoluciones que versan sobre calificación de las huelgas como éstas no ponen fin a las controversias como ocurre con los laudos, esta resolución de calificación de huelga, se dicta exclusivamente para determinar si se llenaron los requisitos necesarios para llevar a cabo la suspensión de labores, más no decide sobre el fondo de la controversia que dio ocasión a la huelga. Por lo que, no tratándose de una resolución definitiva, la competencia para conocer del amparo indirecto o bi-instancial intentado en contra de esa resolución corresponde a favor del Juez de Distrito, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Amparo.”⁸⁷

Consideramos que debe modificarse los preceptos relativos a las leyes de amparo y laboral a fin de que contra la resolución de calificación de las huelgas por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, proceda el juicio de amparo directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito y no tenga que impugnarse como ocurre en la actualidad, mediante el amparo indirecto ante el Juez de Distrito y, contra la sentencia de éste, establecer el amparo directo ante el Tribunal Colegiado, fundamentamos nuestra consideración, con el objetivo de reducir el término de duración, actualmente muy extenso, de esos procedimientos, en evidente beneficio de ambos factores de la producción y especialmente, de la clase trabajadora por la necesidad que tiene de su trabajo y salario.

A este respecto, conviene tener presente el criterio sentado por la cuarta Sala de la Suprema Corte en el amparo en revisión 202/83 en el sentido de que el llamado incidente de calificación de huelga, es decir, el procedimiento seguido para determinar la legal existencia o inexistencia del movimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se promueve que se declare inexistente, tan sólo, debe limitarse a examinar si se cumplieron con los requisitos establecidos

⁸⁷ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. cit. p. 185.

por el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo declarar la inexistencia si falta alguno de ellos, en la inteligencia de que respecto de la fracción I del citado artículo 451, la Junta debe ocuparse de verificar que el objeto de la huelga sea uno o varios de los mencionados en el artículo 450, pero, siempre juzgar si el motivo de la huelga es justificada o no, ya que, hacerlo corresponde a otro procedimiento distinto como es el que con anterioridad se denominaba imputabilidad de la huelga y en los términos de la ley actual es llamado de justificación de la misma.

También la Corte tiene establecido que si la empresa, una vez que estalla la huelga, no solicita de la Junta dentro de 72 horas siguientes se declare la inexistencia de la huelga, esta debe ser considerada existente para todos los efectos legales, y en el procedimiento ordinario que se inicie para que la Junta declare que los motivos de la huelga son inimputables al patrón, ya no puede la empresa hacer valer por vía de excepción o de defensa, que los motivos invocados para la huelga no están previstos en el artículo 450 de la ley laboral.

Contra la resolución que declara la inexistencia de la huelga, procede el juicio de amparo indirecto, pues en dicha resolución, no se decide sobre el fondo de la controversia, razón por la cual, la competencia para conocer del amparo promovido contra dicha resolución se surte a favor del Juez de Distrito de conformidad con lo dispuesto en la fracción III del artículo 114 de la Ley de Amparo.

4.4. La reglamentación del recuento en la Ley Federal del Trabajo

Otro derecho del que se les excluye a los trabajadores de confianza, es el de ser tomados en consideración al momento de votar para los efectos de la huelga, llamado recuento, impedimento contenido en el artículo 183 de la ley: “Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga...”

Cabe aclarar que este supuesto se refiere al recuento en las huelgas de los trabajadores de base; puede darse el recuento como prueba en una huelga decretada por los trabajadores de confianza.

Todas las anteriores limitaciones impuestas en la ley a los trabajadores de confianza, se explican, en mayor o menor medida, ya por la posición que ocupan dentro de las empresas (su estrecha vinculación con el patrón), ya por los beneficios que por esto les resultan, lo cual, el legislador no podía pasar por alto.

Adicionalmente existen algunas prerrogativas que por no ser compatibles con la naturaleza del trabajo de confianza no son concedidas a este tipo de trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, reglamenta lo relacionado al recuento en los artículos 183, 895, fracción III y 931 de la manera siguiente:

Artículo 183. “Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley”.

De acuerdo a la lectura del artículo citado, podemos decir que éste, quebranta el principio de igualdad que debe existir entre los trabajadores, esto es, entre quienes prestan sus servicios personales a un tercero, atendiendo para el caso a las funciones que desempeñen determinados trabajadores, quienes por el simple hecho de ser trabajadores, como en el propio artículo se expresa sin lugar a dudas, no pueden dejar de serlo, lo cual, entraña para con tales trabajadores de confianza una discriminación, que ya debía estar superada, al no ser tratados igualmente que los demás que prestan sus servicios a otro. No se necesita ser jurista de muy elevados conocimientos en la materia para determinar que el contrato o relación laboral se establece entre quien presta un servicio y el que lo

recibe, quien a su vez y como consecuencia jurídica, está obligado a cubrir dicha prestación, obteniéndose de lo anterior dos clases de sujetos que lleven a cabo la consumación del vínculo contractual; el trabajador, por una parte, y el patrón, por la otra, sin que en este caso sea válido, como en el presente artículo se pretende, establecer la simbiosis o hibridismo en que el trabajador asuma la categoría o mejor dicho, la calidad de patrón, o por lo menos de representante de éste.

Al respecto, sugerimos que se cambie la redacción actual por otra en la que se considere al trabajador de confianza como trabajador simple y llanamente, sin epítetos de especie alguna, ya que en realidad, éste es una sola de las partes que celebra el contrato o relación laboral, y no las dos que necesariamente se requiere para que surta sus efectos legales que es la patronal, y todavía menos que funja como patrón o sustituto de éste ante los demás trabajadores, quienes por prestar sus servicios personales, son de su misma calidad o naturaleza. Que el patrón vea por sus intereses y que los trabajadores atiendan a la defensa de sus derechos. Este y no otro, es el principio que se deriva del derecho del trabajo contemporáneo.

Artículo 895. “La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta ley.”

Este artículo que es tan claro en su redacción y que además interpreta plenamente la intención que tuvo el legislador al pretender que las partes comparecieran personalmente, sin asesoría de especie alguna, en la etapa de conciliación.

Por su parte, el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, en relación al recuento, establece lo siguiente:

Artículo 931. “Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso, la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.”

La huelga y *lock out*, para Jesús Castorena, “se encuentran tan íntimamente ligados a los conflictos que dan lugar a una y a otro, que en la huelga misma y en el mismo *lock out*, se han visto conflictos de trabajo, independientemente del fondo que encierran. La huelga no es el conflicto, el *lock out* tampoco lo es, previamente a ellos es siempre posible advertir una diferencia sobre salarios, jornada, contratación colectiva, etc., entre patrón y trabajadores. Tales instituciones son los medios que el Estado ha puesto en manos de los trabajadores para la solución de ciertos problemas, de la misma manera que en algunos Estados es el arbitraje obligatorio el procedimiento legal para hacer la paz entre patrones y obreros”.⁸⁸

Para nosotros, la huelga y el derecho en que ésta se apoya o en que la misma tiene su fundamento jurídico y legal, no es más que un hecho, consistente en la simple suspensión del trabajo contratado en la mayoría de los casos.

⁸⁸ CASTORENA. J. Jesús. Manual de Derecho Obrero Sustantivo. Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 183.

Lo cierto es que, el derecho de huelga, obedece a una incomprensión muy acentuada por parte del Estado contemporáneo, de los fenómenos económicos actuales. No obstante, las funciones económicas del Estado contemporáneo, éste sigue viendo la economía de la sociedad como una función privada, e igualmente, que lo expuso Adam Smith: “Son las diversas economías particulares las que han de satisfacer sin sujeción a normas de ninguna especie, las necesidades totales de la población. He aquí el verdadero y real sentido de la huelga y del procedimiento que regula su derecho material o sustantivo, previsto en el presente numeral y en los subsiguientes hasta el 938 inclusive, de la ley”.⁸⁹

Con el propósito de ahondar sobre la figura jurídica del recuento, será oportuno citar los siguientes criterios jurisprudenciales emitidos en tesis aislada y jurisprudencia, dentro de las cuales, hablan de los trabajadores en general y no incluyen al igual que la fracción IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores de confianza.

“RECUENTO. EL EFECTUADO MEDIANTE VOTO SECRETO DE LOS TRABAJADORES NO INFRINGE EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NI EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD. Del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo se colige que la prueba de recuento debe desahogarse mediante voto, el cual puede realizarse de dos maneras: a través del voto secreto o del sufragio abierto y directo. Lo anterior conforme a los principios democráticos que rigen el derecho electoral, de donde se advierte que el concepto de voto debe entenderse como la expresión de voluntad de los ciudadanos para designar a sus representantes, o para aprobar o no una propuesta sometida a su consideración por medio de la palabra, papeletas o actitudes corporales como levantar el brazo o señalar con los dedos índice o pulgar su aprobación, el cual debe ser universal, libre, directo, personal, intransferible y secreto, y a través de esta última forma se salvaguarda la confidencialidad de la voluntad de la persona que expresa su preferencia, evitando influencias externas que pueden hacer variar su decisión. En

⁸⁹ Ibidem. p. 184.

este sentido, trasladando estos principios a la materia laboral, se concluye que si una Junta de Conciliación y Arbitraje ordena el recuento mediante el voto secreto de los trabajadores, o bien el funcionario encomendado para llevar a cabo dicha diligencia (secretario o actuario), lo hace de esa manera, con ello no se infringe el citado precepto por no contemplarse expresamente de tal forma, ni tampoco el principio de legalidad, sino que, por el contrario, éste se fortalece, en razón de que se otorga seguridad a los trabajadores que emiten su voluntad, pues en este tipo de procedimientos lo importante es que se respete a quienes son titulares de ese derecho, sin presiones de ninguna naturaleza, lo que se logra mediante el voto secreto.”⁹⁰

Como podemos ver, esta tesis aislada es excluyente, porque si bien es cierto que establece las formas legales para que los trabajadores emitan su voto, personal, libre y directo de acuerdo a los principios de elección popular, no es menos cierto que excluye a los trabajadores de confianza en el cómputo de su voto, al igual que aquellos trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento y huelga, siendo que los primeros (trabajadores de confianza), deben ser considerados igual que los demás trabajadores en general, porque no siempre, realizan las labores ni funciones propias de su naturaleza.

“RECUESTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO.

Conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son la

⁹⁰ Semanario Judicial de la Federación, Novena Época. No. Registro: 169,817. Tesis aislada. XXVII, Abril, México 2008. Tesis: I.130.T.205 L. p. 2410.

Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios, la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la ley citada, se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponde a las juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la junta de conciliación y arbitraje competente para el desahogo de la prueba indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con

oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V, del citado artículo 931, desahogar, previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.”⁹¹

Con base a lo citado, se infiere que si el voto se emite de manera libre, directa y secreta, no veo porqué no se contemple el voto de los trabajadores de confianza en el recuento, ya que estos, a pesar de que pudieran ser coaccionados u obligados a emitir a favor del patrón el voto correspondiente, nadie los vería ni se darían cuenta a favor de quién votó, si se apegan a lo estrictamente establecido en la tesis aislada y jurisprudencia citada.

He aquí, el porqué al patrón, le son indiferentes los trabajadores de confianza, tal es la conclusión que se deriva del reconocimiento del derecho de huelga, no sólo las grandes penalidades de los obreros y trabajadores en general que ejercitan ese derecho, sino los trastornos que sufre la economía con la paralización de una actividad necesaria para el desarrollo de la comunidad, o con la destrucción total de la riqueza creada, que por satisfacer exigencias sociales, tiene carácter de pública; al fin y al cabo, no faltará quien ocupe el lugar de quien desaparece. Este es, ni más ni menos, el error de origen del Estado contemporáneo. Cuando el Estado sea capaz de dirigir la economía total, y de garantizar a la clase laborante un mínimo de bienestar social, hasta entonces desaparecerá la huelga como un hecho; entretanto, no tiene ni tendrá explicación alguna, dentro de la concepción estricta del derecho; en consecuencia, no puede ni podrá realizarse su clasificación dentro de los cánones del derecho.

⁹¹ Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia, Segunda Sala, Novena Época. No. de Registro 168569. XXVIII, Octubre, México, 2008. p. 451.

4.5. La situación legal de los trabajadores de confianza en el recuento

La fracción II del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo dispone que, “únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento.” Ésta, que es la regla general, admite como casos de excepción los previstos en la fracción IV del mismo artículo 931, que se refieren a los trabajadores de confianza y a los trabajadores que hubieran ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

Esta disposición fue analizada por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia, la cual, consideró que únicamente se toman en consideración los votos de los trabajadores que concurren al recuento, no así, el de los que faltaron, quienes deberán sujetarse al resultado de aquél.

El texto vigente de la fracción que se comenta, no distingue la actividad o pasividad de los trabajadores y sólo les impone la carga procesal de asistir al recuento para emitir su voto, sin que tenga valor jurídico alguno su incomparecencia, ya sea que estén a favor o en contra de un sindicato o de la huelga, según sea el caso.

“Los trabajadores eventuales no se toman en cuenta para determinar la mayoría obrera, según resolución del 18 de enero de 1929 de la Junta de Conciliación y Arbitraje del DF, criterio con el que coincide Juan B. Climent Beltrán quien, por su parte, propone incluir en el recuento a los trabajadores sustitutos y a los de temporada. En relación con estos prestadores de servicios, podría adoptarse una fórmula proporcional, referida a un periodo de tiempo: número de días laborados por el eventual, sustituto o de temporada, frente al total de días trabajados, los trescientos sesenta y cinco anteriores a la presentación del escrito de emplazamiento de huelga y de la demanda de titularidad del contrato colectivo de trabajo o administración del contrato-ley”.⁹²

⁹² Instituto de Investigaciones Jurídicas. T. P-Z. Op. cit. p. 498.

Generalmente, se toman como documentos de apoyo para el desarrollo del recuento la última nómina de pago, que contiene la lista de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento o las liquidaciones de cuotas obrero-patronales del IMSS o aportaciones al INFONAVIT.

La fracción III del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, establece que “serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.”

La fracción IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: “No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de cumplimiento de huelga.

Para considerar como trabajador de confianza a un prestador de servicios, debe desarrollar las funciones a que se refiere el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, el cual, dispone que, “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

Para nosotros, la exclusión del recuento de los trabajadores de confianza carece de fundamento constitucional y viola su garantía de audiencia, pues deben contar todas las personas que se vean afectadas por la huelga.

De igual forma, en los casos en que no sea muy clara la situación del trabajador, es decir, en que haya duda de si las funciones son o no de confianza, esta circunstancia debe hacerse valer en el desahogo de la prueba de recuento con base en la fracción V del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

Tampoco son tomados en consideración para efecto del recuento, los votos de los trabajadores, cuya relación laboral se hubiere iniciado después de la fecha de presentación del pliego petitorio.

Un caso no previsto por la Ley Federal del Trabajo ni planteado en juicio de amparo se refiere al de los trabajadores que hubieren renunciado con posterioridad a la fecha de presentación del pliego de peticiones, respecto del cual, se considera que, si la admisión tiene lugar después de dicha presentación, pero antes de la suspensión de los trabajos, tal renuncia debe operar, y la persona en cuestión, no tendría derecho para participar en el recuento, pero si ocurre con posterioridad a la paralización de las labores, no surte efectos y, por ende, si el renunciante se presenta al recuento, debe ser tomado en cuenta para determinar el número de trabajadores que estén con determinado sindicato a favor o en contra de la huelga.

También, es importante mencionar el caso de los trabajadores expulsados de su sindicato, respecto de los cuales se ha resuelto que: a) no basta la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de un sindicato a sus obreros para considerar rotos los contratos de trabajo que tengan celebrados con sus patrones, porque esa aplicación se hace unilateralmente por el propio sindicato, y mientras no la acate el patrón, continúa vigente la relación contractual, motivo por el cual, aquellos a quienes se hubiese aplicado, tienen derecho a votar, en los casos en que se decreta un movimiento de huelga a una empresa por el gremio, al cual, hayan pertenecido y que les haya aplicado la sanción de exclusión; b) cuando los trabajadores que pertenecían al sindicato demandado, tratándose de un conflicto de titularidad y administración de un contrato colectivo, hayan sido expulsados del mismo, tal circunstancia, aunque se encuentra probada, no influye para dejar de considerar a los expulsados como trabajadores de la empresa para los efectos de la diligencia de recuento, si la asamblea en que se llevó a cabo la expulsión, es posterior a la fecha de la presentación del escrito de demanda.

Otra situación relevante, se refiere a los ingresos violatorios de la cláusula de admisión, de los que Homero Martínez Fernández opina: “En los juicios en que se dirima la titularidad, los votos emitidos en la diligencia de recuento por las personas que han sido incorporadas en la empresa, transgrediendo la cláusula de admisión pactada en el contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 395 del Código Laboral, no deben recontar”.⁹³

La fracción V del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo dispone que, “las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso, la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Las objeciones, aun cuando la ley no lo señala así, deben de referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones II y III, pero también pueden tener por objeto determinar que el votante objetado no es, ni ha sido, trabajador de la empresa o establecimiento en huelga.

Las objeciones que se tengan en el recuento, deben hacerse en el momento procesal oportuno, o sea, al practicarse la probanza de referencia, dado que la prueba de recuento tiene como fin, dar oportunidad a las partes de hacer valer las objeciones que crean convenientes. No es obstáculo para llegar a esta conclusión, la circunstancia de que las partes hayan acordado reservarse sus derechos para hacer las objeciones posteriormente, toda vez que, es de orden público la disposición contenida en la fracción V del artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, su cumplimiento no queda sujeto al arbitrio de las partes, sino que, están obligadas a observar la conducta fijada por la norma.

Los resultados del recuento, van a originar efectos muy importantes, en relación con: A) Huelga, ya que si es la minoría de trabajadores la que apoya el movimiento, ello origina como consecuencia, que se declare legalmente

⁹³ MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, Homero. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 2001. p. 264.

inexistente y, a su vez, provocará que se termine el movimiento y que los trabajadores deban reanudar las labores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo; si el resultado del recuento es favorable a la huelga, es decir, que la suspensión de las labores los apoye la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, se cumple con el requisito previsto en el artículo 451, fracción II, de la ley laboral y, en consecuencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales y sólo podrá terminar por alguna de las causas señaladas en el artículo 469 de la misma ley. B) La titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, pues tal derecho corresponderá al sindicato que hubiere obtenido el mayor número de votos a su favor.

Para concluir, diremos que, el artículo 123 constitucional reconoció a los trabajadores el derecho de huelga, pero no estableció un requisito numérico para su ejercicio, ni tampoco regla alguna para el desahogo de la prueba de recuento y más aún, a pesar que nombra trabajadores a todos, no les reconoce los mismos derechos y hacen del trabajador de confianza, el que más desconfianza se le tiene.

Para subsanar lo anterior proponemos que se reforme la Ley Federal del Trabajo en su artículo 183, ya sea, que se modifique dicho numeral o en su defecto que se anexe un artículo 183-Bis, para que los trabajadores de confianza puedan formar sus propios sindicatos; ya que si bien es cierto, que la legislación referida, no prohíbe la formación de dichos sindicatos, tampoco los prevé y por lo tanto, debe adicionarse a esta normatividad lo propio para que se establezca en dicho ordenamiento el derecho de constituir sindicatos a este tipo de trabajadores para proteger sus derechos laborales.

Para estar acorde con lo dicho, será necesario que también, se derogue el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicho precepto, demuestra ampliamente la discriminación del trabajador de confianza, respecto de los demás trabajadores, dado que este cuerpo legal, le da esta facultad arbitraria al patrón

para despedirlo, aun cuando este, lo etiquetó como trabajador de confianza, a la hora que dicho patrón deseé, sin tomar en cuenta, los beneficios que estos trabajadores aportan a la empresa cuando prestan sus servicios con dicho rango.

Sobre el derecho de huelga y el recuento de los trabajadores de confianza la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo establecen, que la huelga, es un derecho positivo de las mayorías obreras, que consiste en la facultad legal de suspender totalmente las labores en la empresa, imponiendo su voluntad al patrón y a las minorías. Este derecho, descansa en la voluntad individual, pero solamente, puede ejercitarse, cuando coincide la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada. Esto es, el derecho de huelga, un derecho colectivo, que pertenece originalmente a los trabajadores, y que acontece con el derecho de asociación profesional.

Lo anterior, significa que el ejercicio de huelga es sólo del contratado y, por este se entiende exclusivamente al personal que presta sus servicios a una empresa. Conforme a lo dicho, la Carta Magna y el Ordenamiento Legal que lo rige, otorgan el derecho a todos los trabajadores y únicamente exigen, según lo consignado, la presencia de la mayoría de los trabajadores. O sea, el derecho de huelga corresponde a todos los contratados y no únicamente a los sindicalizados.

De lo expuesto, consideramos que la fracción IV, del artículo 931, de la Ley Federal del Trabajo es inconstitucional, al señalar en su fracción IV lo siguiente “IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ...”.

Como observamos, el ejercicio del derecho de huelga no pertenece a los sindicatos, ni es patrimonio de los trabajadores sindicalizados; pues la Constitución y su ley secundaria, otorgan el derecho a todos los trabajadores de una persona jurídica sin discriminación. Lo anterior es así, porque la huelga no les produce ventajas y, sí acarrearán inmediato, la no percepción del salario y, abre la posibilidad para su pérdida total en caso de cierre.

4.6. Propuesta de solución a la problemática planteada

Con la idea de terminar adecuadamente nuestro trabajo recepcional, es conveniente señalar que urge democratizar al sistema sindical mexicano por medio del recuento de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo para que este sea mediante el voto personal, libre, directo y secreto.

Lo anterior, se hace en cumplimiento de respetar la voluntad de los trabajadores en el recuento de la titularidad de sus contratos colectivos, con esto se acabaría con los gremios corporativos.

De acuerdo a lo escrito, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, deberán ordenar el recuento secreto en los casos en que esté en juego la pérdida de la titularidad y administración de un contrato colectivo.

Ante esta realidad, será necesario buscar los mecanismos adecuados para hacer posible esta propuesta y uno de ellos, sería adicionando los artículos 183 y 931 de la Ley Federal del Trabajo, tanto, para que los trabajadores de confianza tengan el derecho de formar sindicatos, como para que el recuento en el procedimiento de calificación de la huelga y en el de elegir su sindicato que debe administrar el contrato colectivo de trabajo, se realice mediante el sufragio personal, libre, directo y secreto ya mencionado.

El artículo 183 ya adicionado deberá quedar así:

Artículo 183. “Los trabajadores de confianza **podrán formar parte de los sindicatos** de los demás trabajadores, **además, serán tomados en consideración** en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, **sin embargo, no** podrán ser representantes de los

trabajadores de base en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley”.

De acuerdo a esta perspectiva el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo deberá adicionarse de la siguiente manera:

Artículo 931. “Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar **de manera personal, libre, directa y secreta**, los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. Se contabilizarán los votos de los trabajadores de confianza, **conforme a lo establecido por el artículo 183 de este ordenamiento con relación a los trabajadores de confianza**, No se computarán los votos de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso, la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.”

Consideramos que ante esta situación, se debe prever por medio de los representantes sindicales y que conste en los contratos colectivos de trabajo la posibilidad incluso de votar ya sea con la credencial de elector vigente o por medio de una credencial hecha exclusivamente para ello con los medios y medidas de seguridad que esto requiere.

Lo anterior, se hace en razón de que la ley no precisa la manera en que debe emitirse el voto, y toda vez que la Corte ha emitido Jurisprudencia al

respecto en el sentido de que el voto debe ser personal, libre, directo y secreto, proponemos que dicho criterio se adopte por el legislador tomando en cuenta que el recuento es el momento procesal en el que se puede comprobar la voluntad absoluta e irrestricta del trabajador respecto al sindicato que debe administrar el contrato colectivo, se concluye que debe protegerse la confidencialidad de la voluntad de la persona que expresa su preferencia. Esto se hace para evitar influencias externas que puedan variar su decisión y seguridad al ejercer su derecho dentro del sistema democrático previsto en la Constitución y que trasciende todos los órdenes de la vida social incluidos los sindicatos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El trabajo, es toda actividad consciente del hombre, ya sea material o intelectual, para desarrollar alguna profesión, arte u oficio, de acuerdo a la preparación de cada persona.

SEGUNDA. El patrón, el trabajador de base o de confianza y la asociación profesional, son figuras jurídicas propias del derecho laboral, que se regulan de acuerdo a la actividad que desempeñan y sobre todo, con base a quien se le prestan los servicios para su regulación.

TERCERA. Si el artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo, tienen como misión principal a pesar de su sistema tutelar del trabajo, sostener un equilibrio entre los factores de la producción garantizando la estabilidad en el empleo, no encontramos la causa para que existan los trabajadores de confianza, sino que éstos, deben gozar de todos los derechos y obligaciones que los trabajadores de base.

CUARTA. Consideramos que el trabajador de confianza no obstante que está contemplado como tal en nuestra legislación laboral, dado su problemática respecto de sus condiciones de trabajo, se le debe tomar en cuenta, tanto para constituir o formar sindicatos (Libertad sindical) como para participar en los recuentos cuando se presente el procedimiento de calificación de la huelga, y también en el momento de elegir su sindicato que debe administrar el contrato colectivo de trabajo, porque estos trabajadores forman parte de un todo y de una u otra forma contribuyen al avance del país.

QUINTA. El ejercicio del derecho de huelga debe ser para todos los trabajadores en general, sean de base, de confianza o sindicalizados ya que en caso de estallamiento de huelga, surge una situación desventajosa para los trabajadores de confianza, ya que en principio no perciben su salario y corren el riesgo de quedarse sin empleo frente al cierre de la empresa.

SEXTA. Se deben hacer efectivos los derechos de los trabajadores de confianza, a formar sindicatos y a contabilizar para el recuento en caso de huelga, ya que éstos, son trabajadores al igual que otros, y aunque desempeñen puestos o actividades propias del patrón, jamás se les equipara al mismo y, sí, constantemente, son menospreciados por los demás trabajadores y por el patrón mismo.

SÉPTIMA. Para lograr lo anterior se deben modificar los artículos 183 y 931 de la Ley Federal del Trabajo los cuales quedarían de la siguiente manera:

Artículo 183. “Los trabajadores de confianza **podrán formar parte de los sindicatos** de los demás trabajadores, **además, serán tomados en consideración** en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, **sin embargo, no** podrán ser representantes de los trabajadores de base en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley”.

OCTAVA. Por su parte el artículo 931 del ordenamiento laboral en cita debe quedar de la siguiente manera:

Artículo 931. “Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar **de manera personal, libre, directa y secreta**, los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

- IV. **Se contabilizaran** los votos de los trabajadores de confianza, **conforme a lo establecido por el artículo 183 de este ordenamiento con relación a los trabajadores de confianza**. No se computarán los votos de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso, la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas”.

NOVENA. Consideramos que la anterior propuesta debe incluirse en la Ley Federal del Trabajo toda vez que como ya señalamos en el desarrollo de ésta investigación, la Ley Federal del Trabajo excluye expresamente a los trabajadores de confianza del computo del recuento en caso de huelga (Procedimiento de calificación de la huelga) siendo el derecho de huelga un derecho positivo de las mayorías obreras que descansa en la voluntad individual, pero solamente, puede ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada, por lo que el ejercicio del derecho de huelga y sus resultados involucra a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicalizados. Asimismo, en el caso del recuento para determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, también debe ser tomada en cuenta la voluntad absoluta e irrestricta de los trabajadores de confianza respecto a elegir el sindicato que debe administrarlo.

DÉCIMA. Considerando que la Ley Federal del Trabajo no precisa ni regula lo relativo a la forma en que debe llevarse a cabo el recuento y toda vez que como ya señalamos en el desarrollo de esta investigación la Corte ha emitido Jurisprudencia al respecto en el sentido de que el voto debe ser personal, libre, directo y secreto, proponemos que dicho criterio se adopte por el legislador tomando en cuenta que el recuento es el momento procesal en el que se puede comprobar la voluntad absoluta e irrestricta del trabajador, pues resulta necesario que deba protegerse la confidencialidad de la voluntad de la persona que expresa su preferencia, para evitar influencias externas que puedan variar su decisión y

seguridad al ejercer su derecho dentro del sistema democrático previsto en la Constitución y que trasciende todos los órdenes de la vida social incluidos los sindicatos.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición, Porrúa, México, 2005.
- 2.- ARREDONDO MUÑOZ LEDO, Benjamín. Historia Universal Moderna y Contemporánea. Cuarta edición, Porrúa, México, 2002.
- 3.- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Despido Rescisión y Cese. Segunda edición, Jus, México, 2004.
- 4.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La huelga. Un análisis comparativo. Cuarta edición, UNAM, México, 2000.
- 5.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México, 2003.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. Cuarta edición, Ameba, Argentina, 1990.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tercera edición, Delma, Argentina, 1990.
- 8.- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Décima segunda edición, Porrúa., México, 2004.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Tercera edición, Trillas, México, 2000.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta edición, Trillas, México, 2002.

- 11.- CASTORENA. J. Jesús. Manual de Derecho Obrero Sustantivo. Décima edición, Porrúa, México, 2000.
- 12.- CHÁVEZ OROZCO, Luis. Prehistoria del Socialismo en México. Cuarta edición, Cultura Popular, México, 2000.
- 13.- CLIMÉNT BELTRÁN, Juan. La Modernidad Laboral. Tercera edición, Trillas, México, 2001.
- 14.- CÓRDOVA, Armando. Ideología de la Revolución Mexicana. Segunda edición, Era, México, 2000.
- 15.- COUTURE, Eduardo. Algunas nociones fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Traducción de Rafael Caldera, Delma, Argentina, 2000.
- 16.- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Sexta edición, Porrúa, México, 2004.
- 17.- DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 sin apartados. Tercera edición, Porrúa, México, 1998.
- 18.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Octava edición, Porrúa, México, 2003.
- 19.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Quinta edición, Porrúa, México, 2002.
- 20.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Tercera edición, Porrúa, México, 2000.
- 21.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima edición, Porrúa, México, 2003.
- 22.- DEVEALI, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Depalma, Buenos Aires, 2001.

- 23.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 2002.
- 24.- KAYE, Dionisio. Relaciones individuales y colectivas del trabajo. Segunda edición, Themis, México, 1995.
- 25.- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La libertad sindical en México. Tercera edición, Porrúa, México, 2001.
- 26.- LÓPEZ APARICIO, Alfonso. El Movimiento Obrero de México. Segunda edición, Rodas, México, 1999.
- 27.- MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, Homero. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 2001.
- 28.- MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Tercera edición, Esfinge, México, 2002.
- 29.- MAVER, Juan. Trayectoria del Pensamiento Político. Cuarta edición, FCE, 2001.
- 30.- PIC, Paul. Tratado Elemental de Legislación Industrial. Tercera edición, Traducción de Rosalía Bailón Baldovinos. Jus, México, 2002.
- 31.- RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Tercera edición, Porrúa, México, 2000.
- 32.- RAMOS PEDRAZA, Rafael. Revolución Democrática Burguesa. T. II. Tercera edición, Talleres Gráficos de la Nación, México, 2001.

33.- REYNA, José Luis y Miguel Marcelo. Tres Estudios sobre el Movimiento Obrero en México. Tercera edición, Cultura Mexicana, México, 1998.

34.- SAINT LEÓN, Martín. Historia de las Corporaciones de Oficio. Quinta edición, Bibliográfica Argentina, 2000.

35.- SALAZAR, Rosendo y ESCOBEDO, José. Las Pugnas de la Gleba. Tercera edición, Avate, México, 1999.

36.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Administrativo Mexicano del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1996.

37.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Décima edición, Porrúa, México, 1998.

LEGISLACIÓN

1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Segunda edición, Sista, México, 2010.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. S.T.P.S., México 1981.

3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. S.T.P.S. México, 1970.

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Climent Beltrán, Juan Bautista. Segunda edición, Esfinge, México, 1984.

5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Porrúa, México, 2004.

6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. REFORMADA. Treceava edición, S.T.P.S. México, 2010.

7.- C.D. Compila XI. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Compilación de Leyes, México, 2004.

8.- C.D. IUS-2007. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2007. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2007.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1.- Diccionario Marxista de Filosofía. Cuarta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1999.

2.- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Décima edición, Salvat, México, 2000.

3.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. A-CH. Décima edición, Porrúa, UNAM, México, 2002.

OTRAS FUENTES

1.- CUADERNOS DE DERECHO DEL TRABAJO. Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Segunda edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1995.

2.- Semanario Judicial de la Federación. Vol. II. 8ª época, No. 18/90, Segundo Tribunal Colegiado, Septiembre, México, 1991.

3.-Semanario Judicial de la Federación, Novena Época. No. Registro: 169,817. Tesis aislada. XXVII, Abril, México, 2008. Tesis: I.13o.T.205.

4.-Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia, Segunda Sala, Novena Época. No. de Registro 168569. XXVIII, Octubre, México, 2008.