308909
65
2e5

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNAM
FACULTAD DE DERECHO

INCONSTITUCIONALIDAD EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

RAUL ROMERO TREJO

DIRECTOR DE TESIS

LIC. JUAN CRISTOBAL IBAÑEZ MARIEL

MEXICO, D.F. 1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A mis padres SILVIA Y RAÚL por haberme apoyado en todo aquello que he emprendido en estos 25 años de mi vida.

A mis hermanos VERONICA, BLANCA, CECILIA e IVAN por brindarme ese cariño y amistad que me ha ayudado a acabar esta tésis.

A mi ABUELITA y DIEGO por ser un ejemplo a seguir, por su tenacidad y por enseñarme a luchar y a ser mejor cada día.

A BSN "mi tercera escuela" y en especial a los Lic. Gabriel Pizá Avilés y Rafael Sanchez Navarro Caraza, por haberme formado profesionalmente, por sus ideas, apoyo y honestidad.

A todos aquellos que contribuyeron a terminar esta tesis.....GRACIAS!

INTRODUCCION - HIPOTESIS

El presente trabajo tiene por objeto realizar un estudio sobre el derecho de huelga en México, así como de su procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo, el cual esencialmente se divide en tres fases que son: la prehuelga, la calificación de la huelga y la imputabilidad de la misma.

En la primera fase se demostrará la inequidad e incongruencia del procedimiento de huelga y la inconstitucionalidad del mismo, al designar en perjuicio del patrón desde el momento mismo de su emplazamiento a huelga como depositario de los bienes de su empresa, sin darle oportunidad de ser oído previamente a dicha designación y sin otorgarle el derecho de garantizar en su caso el cumplimiento de sus obligaciones por otros medios que no restrinjan sus derechos de propiedad y disposición; y en segundo lugar la necesidad de eliminar el derecho de los sindicatos de suspender las labores de una empresa al estallar la huelga sin que medie un procedimiento previo que lo justifique -no posterior como en la actual ley- y en donde el sindicato acredite la procedencia del ejercicio su derecho, asímismo que se establezca claramente en la Ley que para efectos de darle trámite al emplazamiento respectivo, se requerirá, previamente que acredite su interés jurídico así como la legitimación procesal para llevarlo a cabo, es decir, que cuenta con los trabajadores de una empresa, legalmente reconocidos, al servicio de la empresa de que se trate y que es su voluntad interponer dicho emplazamiento por las causas que se aleguen, así como el hecho de que los ámbitos de acción del organismo sindical emplazante estén en correspondencia con el objeto social de la empresa en cuestión, y en caso contrario la autoridad laboral ordene no darle trámite al mismo y en su caso determinar el archivo correspondiente, sin dejar de tomar en consideración las posibles sanciones que se pudieran aplicar a las partes al actuar sin legitimación.

En la segunda fase que se tramita una vez efectuada la suspensión de labores, se demostrara la inequidad e incongruencia del procedimiento de huelga, pues justifica dicha suspensión en la determinación que realiza una supuesta mayoría de trabajadores (sin determinarse previamente y como quedo planteado en el párrafo anterior su legitimación y procedencia) que no toman en cuenta al trabajador individualmente considerado, que muchas veces con ejercicio de su libertad de asociación, sindicación y libre contratación decide no adherirse a un sindicato o decide separarse del mismo, con lo cual se convierte necesariamente en una minoría respecto de los trabajadores sindicalizados, lo cual no justifica que por ello se restrinjan las garantías individuales del mismo, especialmente en cuanto que actúen en ejercicio de su derecho a la libertad de trabajo y de sindicación que la propia Constitución garantiza en su favor; asimismo y derivada de dicha determinación de la suspensión de labores por una supuesta mayoría de trabajadores sindicalizados, es que los mismos en uso de ese supuesto derecho colectivo cierran la fuente de trabajo y perjudican con dicha actitud a los trabajadores no sindicalizados, empleados, trabajadores de confianza y en general a todos aquellos que sin una denominación especifica no sean sindicalizados pero que presten sus servicios en la empresa, situación que claramente va en contra de la libertad de trabajo y sindicación, así

como en contra de las garantías de legalidad, audiencia y seguridad jurídica que se establecen en los artículos 14, 16 y 17 constitucionales.

En cuanto a la tercera fase que se refiere a la imputabilidad de la huelga, de la misma manera se demostrara su inequidad y la inseguridad jurídica que se crea con la misma, ya que no es posible que únicamente quede en manos de los trabajadores y de manera indeterminada el solicitar la misma, pues ello conlleva a que no obstante no haber legitimado sus pretensiones ni haber acreditado la procedencia de su acción, tengan además el supuesto derecho de cerrar indefinidamente el centro de trabajo y por tanto privar de su fuente de empleo y de recursos a los trabajadores que por ser minoría se vieron afectados con el ejercicio del derecho de huelga, situación equiparable al hecho de que los trabajadores sindicalizados puedan hacer justicia por su propia mano -sin que exista sanción alguna por ello en la ley- , hipótesis que prohibe el artículo 17 constitucional y que contraría lo dispuesto por los artículos 14 y 16 del mismo ordenamiento.

Con la presente ponencia se determinarán los límites y la naturaleza jurídica de la libertad de asociación, de trabajo y la de sindicación, partiendo de la premisa de que "*el derecho colectivo del trabajo, es garantía de existencia del derecho individual del trabajo, que es a su vez, el derecho vital del hombre que trabaja. Dicho de otra manera, la asociación profesional es la portadora del fin inmediato del derecho del trabajo*". Pues no es justo que nuestra Ley permita que se restrinjan y violen flagrantemente los derechos de las minorías, y a la vez que de su reglamentación no se desprenda la seguridad jurídica que debe garantizar para los trabajadores mexicanos, pues además de incongruente en cuanto a sus disposiciones, la misma resulta ser imperfecta pues no establece sanciones para las personas que actúen irresponsablemente durante el procedimiento de huelga.

Concluyendo que no obstante resulta necesaria la existencia del derecho de huelga y que este es una conquista sindical importante de los sindicatos a través de la historia para la defensa de sus derechos, que el mismo no tenga un procedimiento bien reglamentado y por virtud del cual se permitan actuaciones irresponsables, impunes e ilegales por parte de los sindicatos bajo la justificación del ejercicio de un derecho colectivo que muchas veces sólo beneficia (no a la mayoría como señala la ley) a pocos; asimismo que no es posible que al igual que otras figuras que establece la Ley (como el Contrato Ley) impidan la libre concurrencia, la libre contratación, la libre sindicación y la libertad de trabajo de que goza el trabajador individualmente considerado, lo cual lo somete en cualquier caso a la supuesta mayoría, hechos por los cuales se demuestra lo ilegal e inconstitucional de dichas figuras y normas jurídicas, así como del procedimiento de huelga establecido en la Ley.

INDICE

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

1.1. En el Mundo
1.1.1. Las luchas sociales
1.1.2. Grecia, Roma y la Edad Media
1.1.3. En Europa y Estados Unidos
1.2. En México
1.2.1. Movimiento de Cananea
1.2.2. Movimiento de Río Blanco
1.2.3. Huelgas contemporáneas

2. ASPECTOS HISTORICOS DE LA HUELGA

2.1. Etapa de Prohibición
2.2. Etapa de Tolerancia
2.3. Etapa de Legalización

3. CONCEPTOS ELEMENTALES

3.1. ASOCIACION PROFESIONAL
3.1.1. Terminología
3.1.2. Antecedentes
3.1.3. La libertad de Asociación Profesional Frente al Estado
3.1.4. Fundamento Jurídico de la autonomía de la Asociación Profesional
3.1.5. La libertad individual de Asociación Profesional
3.1.6. Derecho Individual de Asociación Profesional

3.2. SINDICALISMO
3.2.1. Terminología
3.2.2. Antecedentes
3.2.3. Libertad Sindical

4. LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.

4.1. CLAUSULAS DE EXCLUSION
- 4.1.1. Terminología y Tipos
- 4.1.2. Antecedentes
- 4.1.3. Conclusiones

4.2. EL CONTRATO LEY
- 4.2.1. Terminología
- 4.2.2. Procedimiento de Creación y Revisión
- 4.2.3. Determinación Previa de la Mayoría y Conclusiones

5. LA REGULACION DEL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGISLACION POSITIVA.

5.1. En la primeras leyes laborales de México
5.2. Actualmente:
- 5.2.1. Definición de la huelga
- 5.2.2. Objeto de la huelga
- 5.2.3. Derechos del patrón
- 5.2.4. Efectos del Emplazamiento
- 5.2.5. La figura del contrato de Deposito
- 5.2.6. Procedimiento de huelga
- 5.2.7. Clasificación de la huelga

6. GARANTIAS CONSTITUCIONALES

6.1. Supremacía e Interpretación Constitucional
6.2. Libertad como garantía individual
6.3. Garantía de Libertad de Trabajo y Contratación
6.4. Garantía de Audiencia
6.5. Garantía de Legalidad
6.6. Garantía de Seguridad Jurídica

7. DERECHO COMPARADO

7.1. E.U.A
7.2. Argentina
7.3. Otras legislaciones

8. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA

9. ANALISIS DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA HUELGA

8.1. Los derechos de las minorías (Artículo 4o de la Ley Federal del Trabajo frente a los artículos 5°, 9° y 123 de la Constitución).
8.2. La necesidad del procedimiento previo para la procedencia de la acción del sindicato y la legitimación de causa para emplazar a huelga.
8.3. La designación del patrón como depositario de los bienes de la empresa desde el momento mismo del emplazamiento.
8.4. El cierre del centro de trabajo al momento de estallar la huelga en perjuicio de los trabajadores no sindicalizados, de confianza y demás empleados
8.5. La inseguridad jurídica del procedimiento de huelga, su inequidad e incongruencia.

9. CONCLUSIONES

1. ANTECEDENTES HISTORICOS HUELGA.

1.1. EN EL MUNDO

1.1.1. LAS LUCHAS SOCIALES

Podemos afirmar que el sindicato, en la época actual, constituye la manifestación jurídica más importante en el campo de las relaciones entre los factores de la producción, de las relaciones de trabajo, en el complejo panorama obrero-patronal. En suma constituye, la institución primordial para regular y articular el renovado y cambiante proceso de la llamada cuestión social.

Se le asigna a la coalición obrera, a través de la contratación colectiva y del derecho de huelga, una función activa, dinámica para promover y obtener condiciones ascensionales en el nivel de vida de los trabajadores; Por consiguiente se puede hablar de "Conquistas obreras", pues el crecimiento del patrimonio de la empresa depende en última instancia de su influjo en el mercado, donde encuentra el pleno de estímulos e incentivos, lo que constituye el punto final y real de las conquistas patronales.

Se contempla como un derecho de presión directa en contra de la empresa, pues con el ejercicio del mismo se pretende la obtención de determinadas prestaciones de la empresa y de conseguir el equilibrio entre el trabajo y el capital.

"Antigüamente la estructura de clases, estaba basada en la jerarquía de castas, originadas por el nacimiento vinculado a las familias patricias, por el caudillaje guerrero, o el favor real, que entrañaban un género de esclavitud o de dominio personal fue sustituida por la moderna estructura de clases económicas, donde, si bien desaparecía el concepto de vasallaje humano directo, se propiciaba y se permitía el vasallaje económico, que hacia ilusoria la libertad política y personal adquirida. No obstante, se manifiesta en ambas perspectivas históricas, una proyección análoga al esfuerzo humano hacia remontar los bajos peldaños de la escala social, tratando de eliminar las desigualdades y barreras injustas; pese a los diferentes móviles y objetos según el carácter de la época, subsiste la corriente común de una misma lucha: la insumisión contra el privilegio".[1]

Algunos autores han apuntado diversos precedentes como reliquias históricas de los análes de la insurgencia social, de una suspensión de trabajo de albañiles en *1923 a.C.* y otra de ladrilleros judíos *en Egipto*, por el año de *1460* también *a.C.*, pero como hemos dicho, en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse eses movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes.

[1] Climent, Juan B., Derecho Sindical, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., México, 1994, p.14.

1.1.2. GRECIA, ROMA Y EDAD MEDIA

La antigua estructura como señalamos estaba conformada pro la jerarquia de castas y posteriormente desemboca en una de orden económico. Por lo que hay una confrontación entre ricos y pobres, entre los dueños de los medios de producción y los trabajadores dueños de su fuerza de trabajo.

"En *Grecia* existía una moral de señores y esclavos, era una sociedad de cien mil habitantes libres y ciento cincuenta mil esclavos. Jamás hubo una sociedad tan extraordinariamente adelantada en el orden de los valores intelectuales y artísticos, y que descansase tanto en la esclavitud del hombre; una esclavitud cruel, porque consideraba a los esclavos como cosas, desconociendo su condición humana La sociedad griega estaba jerarquizada, en primer lugar, con los atenienses o ciudadanos de la *polis*, de la que ellos fueron creadores, el Estado Ciudad.

Los ciudadanos eran quienes tenían las libertades políticas y los demás eran los *metecos* o extranjeros a quienes nunca se les consideraba igual en derechos a los primeros; los *periecos* eran los campesinos, los que labraban la tierra y que por deudas podían caer en la esclavitud; y por último los *esclavos* propiamente dichos, producto de las guerras.

Sobre dichos esclavos y campesinos se basaba la economía griega, así dicha forma y condiciones de vida fue rechazada con el correr del tiempo al no poder crear un ideal de vida colectivo. Lo cual provoco movimientos de protesta por lograr la incorporación a la *polis* y que acabo en el año de 508 a.C., a la división en linajes, por familias patricias y por debajo los demás pueblos, lo que de nueva cuenta causo protestas y lo que a la larga llevo a la quiebra del imperio."[2]

Roma, heredera de la cultura griega, aporto además el genio del derecho, el cual humanizo y dio cierta protección a los esclavos que también fueron base del imperio romano.

Desde la época de la monarquía hasta la República, surgieron en toda Roma pugnas y rivalidades entre las fuerzas sociales dentro de lo que ya era el imperio romano, y se dividía entre la línea conservadora del Senado y el sentido revoucionario de los sectores opuestos. Ante las pugnas de los *patricios* y los *plebeyos* provoco el surgimiento del Tribunado. Institución que sirvió como precursora de la revolución social, sin embargo, se estrello dicho movimiento ante las oligarquías tradicionales que pretendían identificar el rígido concepto de la virtud romana con los intereses de clase de las familias patricias.

Aquella lucha social más que de tipo social, era por alcanzar una mayor participación en el régimen político de parte de los plebeyos.

En la *Edad Media* como época subyugante, como el resultado de la caida del Imperio Romano. Una época en la que irrumpen los bárbaros que no añaden nada al mundo de la cultura; aparece la intervención de la Iglesia quien se apoyo en la realeza para hacer frente a los nobles turbulentos. Una vez que adquirió fuerza y poder convirtió

[2] Historia de la Cultura "La Grecia Pagana". Versión española de Luis Recasésns Siches. Fondo de Cultura Económica, 3ª. ed., México, 1945, p.118.

a la sociedad como una estructura cerrada organizada en estamentos: el clero, la nobleza y el estado llano en un orden jerárquico, donde los trabajadores y campesinos, el pueblo bajo, constituían la sustentación de tal sociedad. Surge posteriormente luchas internas en contra de dicha estratificación determinada por la Iglesia de parte de los Franciscanos y Dominicos quienes pregonaban la vuelta a los evangelios y exaltaban la probreza.

Posteriormente se llega a la época de que los *maestros* son quienes dominan los *gremios* , el monopolio sobre la producción que sujeta a los *oficiales* o *compañeros* y a los *aprendices*. Con las corporaciones gremiales surge precisamente el arranque embrionario de la lucha de clases porque en ellas los maestros eran quienes fijaban los salarios y transmitían hereditariamente los oficios y estaban enclaustrados dentro de esa estructura cerrada los oficiales y aprendices, sin poder mejorar sus condiciones de vida.

Así los *gremios* son los antecedentes remotos de los sindicatos, quienes tienen sus antecedentes en las *asociaciones griegas* y en los *colegios romanos*. Los primeros gremios que se organizan son los mercaderes y los artesanos, quienes confluyen en la organización corporativa y gremial. Así las cosas las *corporaciones de oficios* tenían una inspiración religiosa y de socorros mutuos, establecían lazos de solidaridad y de ayuda mutua.

Poco a poco se van desprendiendo del sistema feudal ante el surgimiento de los municipios, y en los siglos XII y XIII se desarrollan las corporaciones de organizaciones propias, quienes se organizan frente a los señores feudales y buscan mayor libertad y autonomía.

Surge posteriormente la decadencia de los gremios en virtud de que pierden su dinamismo y su idea de instituciones de puertas abiertas en donde se podían escalar los grados entre los aprendices y los maestros. Así las cosas, hasta que llegamos al moderno derecho social en donde se derrumba el sistema corporativo y desaparecen esencialmente con el Edicto Turgot, por medio del cual desaparecen los gremios por ser obstáculo a la libertad de trabajo y posteriormente la Ley Chapellier por medio de la cual no sólo prohibio los gremios sino el derecho de asociación por limitar la libertad de trabajo.

1.1.3. EN EUROPA Y ESTADOS UNIDOS

" En *1303* el Rey Eduardo I de *Inglaterra* prohibió las huelgas y lo mismo ocurrió en *Francia* y *Alemania* en el *siglo XVI*.

Los mismos autores señalan que en *Francia* en *1539* una huelga de impresores en Lyon se prolongó por tanto tiempo, que dio margen a que Francisco I expidiera un edicto severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier supresión brusca del trabajo. Sin embargo, no fue sino hasta la constitución de 1946 cuando se incorporó la huelga como derecho fundamental y en Italia en 1947.

Durante la Revolución Francesa en 1791, la Ley Chapellier prohibió la coalición y la huelga, ya que aquella es el antecedente necesario de ésta. Nuevamente en Francia se acepto la existencia de la huelga, cuando Napoleón III, por la ley de 25 de marzo de 1864, suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición.

Inglaterra también convirtió en delito la suspensión brusca del trabajo.

El Estado, naturalmente, debía de concretarse a contemplar el juego de las fuerzas económicas y limitarse a evitar los actos de violencia contra las personas o cosas, pero dejando que las dos fuerzas: capital y trabajo, decidieran por sí mismas sus conflictos. La huelga no se conoció como un derecho sino como un acto no sancionable penalmente, aunque se facultó al patrón para romper los contratos de trabajo individuales de los trabajadores remisos.

Consecuencia lógica del liberalismo de la época que se debería de dar protección a los trabajadores huelguistas que desearen laborar. Así se sanciono la presión que realizaban los huelguistas sobre aquellos que deseaban seguir laborando.

Cuestión que queda de manifiesto en Estados Unidos en la Ley Thaft Harley, que reconoce expresamente le derecho de huelga, se elimina la coacción o intimidación no permitiendo a los trabajadores huelguistas empleen dicha intimidación o violencia para impedir el acceso de algún trabajador que desee laborar"[3].

"En *Estados Unidos* considera que la huelga es una continuación de las negociaciones por otros métodos. La posibilidad de una huelga es un requisito previo de negociaciones colectivas libres, igual que la posibilidad de guerra es indispensable para la soberanía nacional.

Durante *los años 50*, el numero de paros registrados por el Bureau of Labor Statistics fu aproximadamente de 4,400 por año, en promedio. Se acostumbra clasificar las huelgas de acuerdo con el problema principal de una disputa particular. Entendiendo al *derecho de huelga* como *una negativa concertada pero temporal a trabajar, no con el propósito de acabar con la ocupación del huelguista, sino con el propósito de reanudar est a ocupación en términos mas favorable".*

Los tribunales no pueden evitar que los obreros dejen de trabajar; tampóco pueden obligar a volver a su trabajo en contra de sus deseos, de acuerdo con la constitución. El objetivo de una huelga es cerrar la planta y mantenerla cerrada, ejerciendo así la máxima presión económica sobre el empresario.

En Estados Unidos, la empresa tenía el derecho de mantener la planta en operación durante una huelga, si puede encontrar trabajadores, llamados rompehuelgas, siempre los podía provocar despidiendo a los líderes para eliminar el sindicato, la NLRB ha restringido este tipo de tácticas ya que se determina que se debe a practicas desleales injustas de la empresa los huelguistas conservan todos sus derechos como empleados".[4]

---

[3] Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo; 4ª ed., México, Porrúa, 1970, pp. 323-332

[4] Lloyd G. Reynolds, Economía Laboral y Relaciones de Trabajo; 1ª ed., México- Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1964.

1.2. EN MEXICO

"En la época de la iniciación de *la Revolución Mexicana*, los obreros de la naciente industria comenzaron a organizarse para hacer frente a sus patrones con el fin de mejorar las condiciones de trabajo. A menudo, a las justas demandas se unió un sentimiento nacionalista, puesto que la mayoría de las empresas eran extranjeras.

Surge como un hecho histórico en el área laboral, como un fenómeno social que ha permanecido a través del tiempo: la suspensión de las labores por parte de los trabajadores, con el objeto de defender o mejorar las condiciones en que prestan sus servicios". [5]

Registrándose en nuestro país desde el siglo XVI· "Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo, data del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Saldivar, quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores, originadas por bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana contra el Cabildo....(quien).... estimó que los salarios de los cantores y ministeriales eran muy altos y acordó reducirlos...La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de *1582* en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, de por sí miserables, reanudándose entonces las labores...." [6]

Los casos de este tipo, ocurridos en los minerales *de "Real del Monte"*, Hidalgo, el 29 de julio de 1766, y del "*Cerro de San Pedro*", San Luis Potosí, el 27 de mayo de 1767, de aumentar la duración de la jornada de trabajo en el "*Gran Estanco de Tabacos*", generó respuestas grupales en defensa de las condiciones laborales prevalecientes y a fin de impedir la prolongación de la prestación diaria de los servicios; en 1896 con la presencia femenina a través de la huelga de las obreras de la fabrica *"El Premio"*, dedicada a la elaboración de cigarros, en contra de la baja de salarios y en 1898 la suspensión de las labores en la fabrica de hilados y tejidos denominada " *Colmena y Barrón*".

Mario de la Cueva, sin embargo señala que "antes de 1857 no se conoció el problema obrero en nuestro país en virtud de que no existían empresas, salvo la minera e incipiente de hilados y tejidos, no condenando expresamente a la asociación profesional, coalición y a la huelga, para que después de 1857 la reconociera como situación de hecho, por el artículo 9° constitucional de la asociación profesional". [7]

"A pesar de que el artículo 925 del Código Penal de 1871, prohibió la huelga, tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase, como el de *los mineros de Pachuca*, en *1874*, los de los obreros de la *Fábrica Montañesa*, de Tlalpan, en *1877* y otros que se siguieron presentando en el régimen del general Díaz.

El Código Penal de 1871 sancionaba las medidas para hacer que subieran o bajaran los salarios. Dichas disposiciones cayeron en desuso, pues no se utilizaron en las importantes huelgas ferroviarias de principio de siglo.

---

[5] Carlos Alberto Puig Hernandez, Teoría Práctica de la Huelga en México; 1ª ed , México, Porrúa, 1989.
[6] Trueba Urbina Alberto, Evolución de la huelga; 1ª. ed., México, Editorial Botas, 1950, p 14.
[7] Mario dela Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo; 6ª. ed., México, Porrúa, 1961, t II., pp. 253-254.

El movimiento laboral en su inicio era socialmente necesario para permitir la huelga como un mal necesario, como un remedio extremos para lograr que los obreros mejoraran sus condiciones de vida. Estos movimientos fueron una válvula de escape que tendió a equilibrar la situación de los dos factores de la producción, sobre todo en un momento en que los gobiernos se encontraban en una posición si bien no antagónica precisamente a los grupos de trabajadores, cuando menos de profundo recelo respecto de su actitud. Así llegamos al documento más importante en la materia que estamos estudiando, o sea, el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 que consagra la huelga y el paro como derechos, respectivamente de los obreros y de los patronos. Han tenido un carácter francamente obrerista, aunque ajustando sus actos a los mandatos constitucionales y legales". [8]

Las huelgas mineras en *Chihuahua* de *1881*, en el pueblo de *Pinos Altos* y en *1886*, en Cusihuiriachic, así como *las de Cananea*, en junio de *1906*, el conflicto textil de *Puebla* en ese mismo año, y *la de Río Blanco* en *1907*. Las dos ultimas resultan ser las mas sonadas e importantes por la brutalidad empleada para reprimirlas y como ejemplos patentes del mal gobierno existente en aquel tiempo: la de Cananea, en Sonora y la de Río Blanco Veracruz.

1.2.1. MOVIMIENTO DE CANANEA.

Fue la primera de ellas y estalló en las minas de cobre explotadas por intereses norteamericanos. La noche del 1o de junio de 1906 la población de Cananea, Sonora, se conmovió profundamente a consecuencia de un suceso desconocido hasta entonces en los años del gobierno del General Porfirio Díaz.

Cerca de dos mil trabajadores de la "*Green Consolidated Mining Company*" o "*Cananea Consolidates Cooper Co, S.A.*" [9], inconformes porque sus salarios eran menores que los que devengaban sus compañeros norteamericanos, al recibir la negativa de la empresa de aumentárselos, decidieron ir a la huelga inmediatamente, iniciándola los obreros de la mina *Oversight*, abandonando sus labores y dirigiéndose a las oficinas de la negociación a invitar a los empleados a que secundaran su movimiento, encabezados por Manuel M. Dieguez, José Ma. Ibarra y Javier Huitemez, quienes se entrevistan con el presidente de la empresa Cor. William C. Greene, quien les pide una manifestación por escrito de sus peticiones, que eran las siguientes: que los mayordomos de los trabajadores mexicanos fueran de su nacionalidad, igualdad de salarios con los extranjeros y jornada diaria de ocho horas.

Pero al llegar a la maderería, en donde la mayor parte de los trabajadores eran norteamericanos, fueron recibidos con una descarga de fusilería que mato a dos huelguistas e hirió a otros muchos.

Ante aquella cobarde agresión los obreros repelieron el feroz ataque con piedras y mataron a los hermanos Metcalf y a otro norteamericano llamado Burt Bush.

En ese momento es cuando el conflicto toma fuerza, ya que los demás norteamericanos se reúnen violentamente, y al ver que los huelguistas estaban inermes,

---

[8] Euquerio Guerrero, op. cit., supra, nota 3, pp. 328-332

[9] Diccionario Porrúa, Historia, Biografía y Geografía de México, 2ª ed., p. 268.

los persiguen por las calles de la población obligándolos a buscar refugio en la sierra cercana. Sin embargo, los obreros tuvieron tiempo de incendiar cinco depósitos de madera, un deposito de semillas, otro de forrajes y al edificio de la maderería. Esto produjo un gran incendio y al levantarse grandes lenguas de fuego en el cielo, se pudo ver esto desde la población de Douglas, Arizona, en donde se creyó que se trataba de una catástrofe de otra índole.

El 2 de junio el Cónsul de Estados Unidos en Canana pidió ayuda a su país e inmediatamente norteamericanos armados cruzaron la frontera y persiguieron a los huelguistas en suelo mexicano ante la inactividad del gobierno mexicano. El gobernados Izabal y el General Luis E. Torres difícilmente lograron establecer orden.

El ida 3 la población se encontraba bajo Ley Marcial, fueron detenidos los principales líderes y agitadores del movimiento y enviados inmediatamente a las mazmorras de San Juan de Ulúa.

El ida 4 se soluciono el problema y se reanudaron los trabajos sin muchos e los huelguistas quienes temieron las represalias. Se pide por los periódicos nacionales y por la opinión publica la reglamentación del trabajo en México.

El 22 de julio de 1906 el gobernador de Sonora Izaabal, llega a México quien es recibido por el presidente Díaz, quien no pide cuentas de lo sucedido sino que en lugar de aplicar la justicia y procesarlo por tales acontecimientos, lo conmina a regresar a gobernar su estado de Sonora.

Lo único que lograron los huelguistas fue la separación de tres mayordomos.

1.2.2 MOVIMIENTO DE RIO BLANCO

"En *Veracruz*. El 7 de enero de 1907 la semilla de Cananea da frutos, ya que los dueños de las fábricas de hilados de Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Jalisco, Querétaro y el D.F., decidieron clausurar sus fábricas el 24 de diciembre de 1906, en vista de que los huelguistas no cedían. Veinticinco mil obreros quedaban sin trabajo.

El 2 de enero de 1907 mil trabajadores de la fábrica de hilado del Estado de México, se ponen en huelga apoyando a sus camaradas de Puebla y Orizaba.

El 4 de enero de 1907 termina en México la huelga de tejedores en la que medio el Presidente de la República.

El 5 de enero de 1907, los trabajadores del Ferrocarril Central de Monterrey se lanzan a la huelga debido a que fue nombrado un inspector norteamericano que trataba a los trabajadores mexicanos despóticamente.

El 7 de enero de 1907 los obreros de la fabrica de hilados "la Hormiga" de Tizapan D.F., se solidarizan a sus compañeros de Río Blanco y se declaran en Huelga.

El 12 de enero de 1907 obreros de las fabricas de Hilados "Hercules" y "La Purísima" de Querétaro se declara en Huelga.

Apenas habían transcurrido siete meses de los sucesos de Cananea cuando en la región textil de Orizaba otra huelga era reprimida por el gobierno federal con caracteres de tal violencia que el resultado fue una catástrofe.

Los trabajadores de las fabricas de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, en apoyo y solidaridad hacia sus compañeros de las fabricas de hilados y tejidos de Puebla, declararon la huelga, además de solicitar de la empresa un razonable aumento de salarios; mejoramiento de las condiciones de trabajo; humana distribución de horas; mejores condiciones higiénicas en el trabajo; la abolición de las odiosas tiendas de raya en las que por el sistema de vales les eran descontados hasta un 10 y 12 % de su remuneración.

Se dio un *Reglamento Uniforme* para los obreros que a todas luces era injusto ya que no permitía leer los periódicos, la prohibición de visitas, el otorgamiento de tres cuartos de hora para tomar sus alimentos, y otras mas que resultaban inverosímiles.

Se agrupan los obreros en el *Círculo de obreros libres* dirigido por veteranos del Partido Liberal de los hermanos Flores Magon y encabezado por José Morales. Se designa como arbitro al Presidente Porfirio Diaz, y la noche del 6 y 7 de enero de 1907 en el teatro Goroztiza de Orizaba, se lleva a cabo la Asamblea, que al final no le otorga sus peticiones a los obreros sobre sus mejoras, lo que los lleva a enfureserse y a marchar por las calles hacia Río Blanco, donde saquearían y quemarían las propiedades de los dueños de la fabrica y las tiendas de raya que tanto los explotaba. Dispuestos a jugarse la vida por su mejor vida laboral, social y económica, se entregaron los obreros a actos de vandalismo.

El jefe político de Orizaba, Francisco Ruiz, trato de mantener el orden dictando medidas militares, pero no lo pudo hacer, por lo que fueron llamadas tropas de auxilio de Jalápa ,Veracruz y de la Ciudad de México por ordenes directas del Presidente Díaz y del Secretario de Guerra.

El General Rosalino Martinez al mando de las mismas reprimió el movimiento dejando a su paso un gran numero de muertos y de refugiados en las sierras aledañas por el temor de las represalias. Ejecuto a mas de 200 prisioneros en tres idas por la vía del fusilamiento.

Así poco a poco se fue restableciendo la calma y tres idas después los propietarios de las fabricas de Río Blanco, Nogales, Reynaud, Mitchel y otros, ofrecieron un banquete al general por su eficiencia militar.

El 9 de mayo de 1907 los obreros humillados y vencidos fueron regresando a las fábricas, con excepción de los trabajadores de Río Blanco". [10]

---

[10] Gustavo Casasola, Historia Grafica de la Revolucion Mexicana, 1ª. ed., México, Trillas, t I, 1973.

Después de estos dos movimientos, que se han considerado como los dos más serios en el campo obrero, ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento de Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución.

Hasta la Declaración de derechos sociales de 1917 había cambiado la ruta de la historia y las metas del derecho del trabajo. Un auténtico estatuto de la clase trabajadora, cuya manifestación más alta era el tránsito de la huelga, hecho lícito susceptible de producir efectos jurídicos, a la huelga como derecho constitucional y legalmente protegido.

"Después de la Constitución del 5 de febrero de 1917, la carta magna reconoció en nuestro país el derecho de huelga de los trabajadores, tenemos como ejemplos, la huelga general en Orizaba de octubre a noviembre de 1919, la de Cocolpan en octubre de 1921, en 1923 la de electricistas de Veracruz y la del Ferrocarril Urbano de Orizaba.

En los años de 1925 a 1927 diversas huelgas ferrocarrileras, la de talleres, de Ferrocarriles; en 1929 de nueva cuenta los ferrocarrileros y en 1936, así como el conflicto petrolero de 1936 que culminó con al expropiación petrolera por el presidente Lázaro Cárdenas.

Desde la Independencia México vivió un periodo en el que se toleraba la huelga, con base en la prohibición consignada en el Artículo 5° de la Constitución de 1857, en el sentido de que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, considerado como un derecho individual, pues pertenecía a cada trabajador; el ejercicio de muchos derechos individuales el estado de huelga, como hecho jurídico, posibilidad del patrón de rescindir las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el mismo, así podían continuar con sus labores los que no estaban de acuerdo e inclusive podían ser substituidos por otros trabajadores, hasta que en 1917 se constituye como un derecho colectivo". [11]

1.2.3 LAS HUELGAS CONTEMPORANEAS

El caso de *Teléfonos de México* la renegociación de lo que se había pactado en 1987, ampliamente favorable a la participación sindical en la vida productiva de la empresa, subordinó nuevamente al sindicato de telefonistas a la estrategia de modernización unilateral. La intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la negociación es ambigua, ya que por un lado en 1987 se negocia entre sindicato y empresa y a la luz de un sindicato telefonista con mayor poder de negociación una vez que se firmó el Pacto de Solidaridad Económica entre el Estado, los empresarios y las organizaciones sindicales para hacer frente al deterioro económico que incluía una inflación superior al 100%, la devaluación del peso, la caída de la Bolsa Mexicana de Valores, así en 1989 se convierte en una imposición de ésta sobre el sindicato, así retrotraen parcialmente las condiciones de trabajo a lo que existía antes de 1987, lo cual revelo los cambios importantes que se dieron en la estrategia de la instancia gubernamental en el proceso de relevo presidencial y que finalmente resulta de la implementación de la política macro económica del nuevo gobierno.

---

[11] Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; 4ª. Ed., México, Porrúa, 1986, t II., pp. 762-768.

En 1987 logra el sindicato el derecho a participar en los proyectos de modernización al establecer una comisión mixta de nuevas tecnologías y consagraba la bilateralidad de la organización de programas de capacitación y adiestramiento, manteniendo con esto cierto grado de influencia sobre su contenido y velocidad de implementación y el papel de los propios trabajadores en el proceso.

En 1989 existen circunstancias totalmente diferentes, los convenios departamentales ya pactados se cuestionaron por la empresa que buscó recuperar las prerrogativas que había cedido en la negociación anterior y toda vez que en puerta se tenía la privatización de la empresa, dando como resultado la consolidación de los departamentos de Telmex en áreas de especialidad y de la inclusión de todas las disposiciones normativas de trabajo, antes en los convenios departamentales, en el contrato colectivo. Homogeneizando los perfiles de puestos horizontal y verticalmente, dando forma a un tabulador único de salarios.

El caso de *la Cervecería Modelo* en *1990*, cuyo conflicto versó sobre la existencia de una directiva sindical no oficial que buscaba renegociar ciertas disposiciones contractuales y se encuentra con la oposición no solo de la empresa y de las autoridades del trabajo, sino también con el aparato del sindicalismo oficial encabezado por la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Situación que provoco el estallamiento de una huelga que se prolongo por más de dos meses, así tanto trabajadores como directiva sindical buscaron otros apoyos para sustentar sus movimientos, obteniendo los trabajadores el apoyo de Cuahutemoc Cárdenas Solorzano y de la solidaridad financiera de otras organizaciones sindicales con líneas ideológicas afines para hacer frente a las ordenes judiciales para reparar los daños que la huelga pudiera causar a la empresa.

Así la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Confederación de Trabajadores de México (CTM) intervinieron para descalificar el conflicto y acusarlo de estar politizado. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje llegó a ordenar el desalojo policial de las instalaciones de la empresa y el uso de la violencia. Se llegó al extremo de declarar inexistente el sindicato y crear uno nuevo que se encargara de la firma del nuevo contrato colectivo de trabajo. Se dio dinámica al conflicto por el apoyo de las organizaciones en defensa del derecho de huelga, no obstante haber terminado el conflicto, lo cual hizo necesaria la intervención del regente de la ciudad de México, Manuel Camacho Solis quien llegó a una salida negociada.

Dicha intervención provocó tensiones con el sindicalismo oficial. Dicha salida no fue aceptada por el sindicalismo oficial y particularmente por el Congreso del Trabajo, prolongándose el conflicto uno días mas hasta llegar a un nuevo convenio que dio fin a la huelga (indemnización a los trabajadores y bajo a dos años y medio la edad de jubilación, quedando en 32.5 años de trabajo).

El caso de la *VolksWagen de México* en 1992, conflicto revelador de la política laboral del Gobierno en la planta de la empresa con sede en la Ciudad de Puebla. Así después de una aparente negociación contractual exitosa, y como resultado de una total falta de comunicación entre el liderazgo sindical y la base trabajadora, un grupo disidente, bien organizado, decidió impugnar los términos de la revisión contractual, porque el Comité Ejecutivo del Sindicato Independiente de la Industria Automotriz, Similares y Conexos VolksWagen, México había procedido a firmar dicho

contrato sin someterlos a la consideración de la asamblea de los trabajadores. Incluso muchos de los integrantes de la Comisión Revisora que había nombrado el propio Comité Ejecutivo no estaban al tanto de lo pactado.

La revisión se llevo a cabo sin consulta de los delegados sindicales seccionales implicaba reformas sustantivas a la organización de trabajo de dicha planta. Así se busca la celebración de una Asamblea General para lo cual necesitaban reunir firmas del 33% de los agremiados, a pesar de que reúnen mas del 80% del personal sindicalizado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) niega a enviar inspectores que verifiquen el proceso y permitan la realización de una asamblea. En ese momento desemboca en un plantón que lleva a un paro. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) señala esta actitud como una practica fuera de la ley. Seis días después la empresa da por terminadas las relaciones de trabajo con base en un artículo que la Ley Federal del Trabajo, que sanciona las ausencias no justificadas, medida que respalda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

La actitud gubernamental constituye en este caso como ejemplar en la manera de intervenir en la renegociación de las condiciones de trabajo en un sector crucial de la economía del país, al respaldar abiertamente la posición de la empresa. Interviene incluso en la reformulación de los estatutos del sindicato para adaptarlos a las nuevas condiciones contractuales, perdiendo así las características que habían hecho celebre a dicho sindicato, es decir, su autonomía, su democracia interna y la capacidad para llevar a cabo negociaciones contractuales con una empresa tan poderosa como es la transnacional alemana.

La huelga del *Nacional Monte de Piedad* que estalló el 18 de diciembre de 1997, por la petición del aumento salarial del 45% sobre el salario de sus trabajadores y con motivo del surgimiento de un desequilibrio económico entre trabajadores y patrones, causa utilizada como objeto del emplazamiento a huelga, y ante la oposición de la Institución y a su exigencia de modernizar el contrato colectivo de trabajo vigente, que se convirtió en un conflicto que afecto a miles de amas de casa, ancianos jubilados y familias de escasos recursos, que por la crisis económica del país, con frecuencia se ven obligados a empeñar sus bienes en dicha Institución y a los propios trabajadores de la Institución.

Desde el mes de marzo de 1998, el gobierno del Distrito Federal, a través de la subsecretaría del Trabajo y Previsión Social, participó como Instancia coadyuvante en la conciliación de los intereses del Patronato y el Sindicato del Nacional Monte de Piedad. Iniciándose las platicas conciliatorias respecto de la posible modificación de diversas cláusulas del contrato colectivo de trabajo, referentes a las plazas de confianza, jornada de trabajo y por el sindicato lo referente al aumento salarial pedido, sin llegar a ninguna solución. Lo que busco el patronato de la Institución fue conseguir principalmente la modernización del contrato colectivo y de las condiciones laborales que en el mismo se estipularon, así como la consecución de la superación personal, la capacitación y la transparencia en el manejo de los recursos. Después que con fecha 23 de marzo de 1998 se estancaron las pláticas entre las partes y después de que el Patronato de la Institución había comunicado formalmente a la subsecretaría del trabajo, a través de Alan Torres presidente del Patronato, y de Lorenzo de Jesús Roel Hernández, asesor jurídico del mismo, su negativa a someterse a un arbitraje regulado

por la Ley Federal del Trabajo. El gobierno del Distrito Federal reiteró su interés en coadyuvar para la solución del conflicto.

El día 7 de mayo de 1998 finalmente el Patronato notificó su aceptación para que el Jefe del Gobierno capitalino, Cuahutemoc Cárdenas, fuera el árbitro para conseguir el arreglo definitivo de la huelga estallada, petición realizada por el Sindicato y a efecto de conseguir a los 1,700 trabajadores de la Institución una solución rapida y la apertura inmediata de la casa matriz y sus 32 sucursales que se encontraban cerradas por la huelga. Cumpliendo en tiempo y forma la vista que le había realizado la Junta Especial Número 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, el mismo acepto y entro al estudio del conflicto para emitir su laudo arbitral.

Con motivo del conflicto la directiva Sindical precidida por Eugenio Joel González convocó a un congreso extraordinario, para discutir su desincorporación formal de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y afiliarlo a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), misma que con posterioridad quedo formalizada.

El laudo arbitral que dicto Cuahutemoc Cárdenas como jefe del Gobierno del Distrito Federal. versó sobre las reformas al contrato colectivo de trabajo, el incremento salarial, y en su caso sobre la materia especifica del expediente de Huelga. Por otra parte el Sindicato de Trabajadores y Empleados del Nacional Monte de Piedad (STENMP) por medio de su comité ejecutivo encabezado por Joel González González, hizo notar la procedencia de sus peticiones respecto de la negociación salarial, en razón que desde hace tres años los trabajadores del Nacional Monte de Piedad no recibían un incremento en sus percepciones.

Así las cosas, se convirtió en el conflicto colectivo más largo en la última década en una empresa de jurisdicción federal y al cual siguió un procedimiento de solución novedoso y sui generis, mediante la solicitud realizada y aceptada por ambas partes para la intervención de un arbitro, tercero ajeno al conflicto y quién emitiera un arbitraje neutral para ambas partes. Novedoso, toda vez que las partes puede sentar precedente, en virtud de que, por primera vez una persona ajena al medio laboral fue solicitado por las partes para la emisión de un arbitraje, mismo al cual las partes se obligaron a aceptar en su términos. Dicho arbitro una vez aceptado el cargo, les dió un término a las partes de 24 horas a las partes en conflicto, para que presentaran las pruebas y alegatos que avalan sus argumentaciones y con base en ellas pudiera emitir una resolución arbitral. Mismo que fue elevado a la categoría de laudo ejecutoriado o resolución definitiva, y que después la Junta 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, una vez recabadas las firmas correspondientes, lo ejecuto en todos sus términos. Laudo arbitral que respeto los intereses de ambas partes en lo económico, al igual que en lo administrativo y de acuerdo a las necesidades del Patronato de la Institución y conforme a las disposiciones de la Ley de Instituciones de Asistencia Privada, (Junta de Asistencia Privada) quién es el único responsable de la representación legal y de la administración de la Institución.

Asimismo el sindicato aplico la cláusula de exclusión a ocho integrantes del organismo sindical, quienes intentaron romper con la huega el patronato. Otro punto importante derivado del conflicto fue que la propia Institución interpuso amparos en contra de las ilegales actuaciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, quien

violó sistemáticamente el estado de derecho y la ley, salvo en el caso de la declaración de existencia de la huelga que se dejo subjudice, por lo que en ese momento y antes del laudo arbitral, el Patronato obtuvo el amparo y la protección de la justicia federal, resultando el caso más escandaloso de cancelación de cuentas bancarias de la institución, pues la misma trajo graves perjuicios al personal sindicalizado de la misma, por la suspensión del servicio médico privado del que gozaban, daño que alcanzo a los jubilados y familiares de ambas, evitando asimismo el cobro de las pensiones de los jubilados de la Institución.

Se emitió un laudo después de seis meses de huelga, mediante el cual no obstante demandar un aumento salarial de 45%, consiguieron 83% sobre el salario tabulado vigente: 45% retroactivo al 18 de octubre de 1997 y 20% que entró en vigor el 3 de junio de 1998 y 18% que corresponderá a un incremento anticipado al Contrato Colectivo de Trabajo (del 9 de octubre de 1998 al 18 de octubre de 1999), así como el pago de la mitad de los salarios caídos por el estallamiento de la huelga.

De lo anterior se desprende que *hoy en día las dimensiones del conflicto laboral se transforman en elementos de la renegociación de las condiciones en que los trabajadores desempeñaban sus labores y las formas que adquiere la producción en el nuevo movimiento del proceso de desarrollo. Ya no se trata de negociar o renegociar cláusulas contractuales que sean mas o menos favorables para los trabajadores, sino de despojar a los contratos colectivos de todas aquellos que no sean compatibles con las prioridades de la empresas y del proyecto macro económico a cargo del Estado.*

Es decir la política laboral del gobierno mexicano guarda estrecha relación con la implantación de esquemas de flexibilidad laboral. Dicha implantación, a su vez, está estrechamente ligada a la relevancia sectorial en la estrategia de penetración del mercado internacional. Por lo tanto lo que se busca es hacer más funcional a determinados sectores productivos y con condiciones laborales más flexibles.

2. ASPECTOS HISTORICOS DE LA HUELGA

"El derecho de huelga nace como respuesta a los actos represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía, dirigidos, no en contra de cualquier intento de los trabajadores para coaligarse y asociarse y acudir a la huelga con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de las fabricas a aceptar condiciones colectivas de prestación de los servicios, mas favorables para la totalidad de los trabajadores y de la clase trabajadora". [12]

2.1. LA EPOCA DE LA PROHIBICION

La *era de la prohibición*, se consideraba a la huelga como un delito. Debido a que en ese momento histórico se daba el ascenso al poder de la burguesía y la organización de un aparato estatal a su servicio; la elevación de la propiedad privada en el artículo 17 de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, a la condición de los derechos naturales de los hombres:

---

[12] M Aguilar, La libertad Sindical; Madrid, 1929, pp. 22-23.

" Siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad publica, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización".

Finalmente, las consecuencias de la libertad humana, que consisten, de conformidad con el artículo cuarto de la misma Declaración :

" en poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin mas limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos" [13]

"En *Francia* se consideraban como delitos la asociación profesional y de huelga, siendo la primera prohibición radical de la era contemporánea en la Ley Chapelier de 1791, completada en el año de 1810 por el Código Penal de Francia. Asimismo los industriales ingleses obtuvieron que el Parlamento dictara las leyes de 1799 y 1780, según las cuales toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituia una *conspiracy in restriant of trade* o conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria, incurriendo por tanto en una sanción penal de todos los miembros de la unión". [14]

En este tiempo nadie penso en la defensa de los derechos del trabajo, ya que esta llegaría hasta 1910, por lo que en este momento la propiedad privada sobre la tierra y la riqueza sería la reina sagrada de los derechos y el factor real de poder en la vida política de las naciones. Así, *John Locke* pensador Ingles, quien creó la teoría del estado de derecho individualista y liberal burgués, en relación con la teoría del derecho natural de su siglo, la libertad e individualismo del hombre frente al poder absoluto y arbitrario del estado, basado en la preservación de la propiedad de la tierra por los monarcas y propietarios de las mismas y no tomando en cuenta a las personas sin tierra o sin riquezas.

Francisco Quesney y *los fisiócratas* señalaban al hombre como un ser social por naturaleza, el orden natural de la sociedad pertenece al orden de la naturaleza, por lo que no tendrá nada de arbitrario ni es obra del hombre, sino que su origen es divino, por lo que es bueno y apto para que el hombre alcance su felicidad

"Finalmente *la Asamblea Nacional de Francia* ratifico estas ideas de la propiedad privada como elemento fundamental de la vida social, manifestando que la propiedad es el primero de los derechos del hombre y que del mismo derivan la propiedad de sus acciones, de su trabajo y la propiedad real sobre sus objetos exteriores. Considerando que el fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Siendo estos derechos la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.

La *Ley Chapelier* se considera como dijimos la más cruel expresión del propósito de la burguesía de explotar inmisericordemente al hombre, rebajado a la condición de una cosa o una mercancía. Por lo que en 1776 el ministro Turgot, promulgó su edicto por el cual quedaban suprimidas las corporaciones, ya que las consideraba como un obstáculo al libre desarrollo de la manufactura y del comercio. La

---

[13] Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, 4ª ed., México, Porrúa, t.II., 1988, pp. 569-570.

[14] Locke John, Ensayo sobre el gobierno civil de 1690, Fondo de Cultura Económica, México, 1941.

burguesía y los trabajadores vieron con alegría la desaparición de las corporaciones, la primera por que le daba la más amplia facultad de comercio y manufactura y los segundo porque rompían las cadenas tendidas por los maestros. Así las asociaciones contrariaban la concepción individualista de la sociedad y porque eran organizaciones de lucha en contra de la libertad de la industria y del comercio.

La Comuna de París trato de impedir las reuniones y organizaciones de trabajadores, pero no tuvo éxito, por lo que se lo pidió a la Asamblea Constituyente. Así el 14 de junio de 1791 se presentó el consejero Le Chapelier ante la Asamblea y entregó un proyecto, que se convertiría en la *Ley Chapelier* que prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo: declarando ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos; el artículo segundo prohibía la asociación profesional. Quedaba plasmado igualmente que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y libera de la burguesía, fueron inútiles los reclamos y peticiones de los trabajadores, proponiéndoles la burguesía una falsa ayuda por medio de las instituciones de beneficencia. Se consagraba así un derecho de clase empresarial en el que no se aplicaba el principio de igualdad.

No satisfechos los burgueses con la anterior ley establecieron una prohibición absoluta y fuertes sanciones en contra de la coalición y la huelga obreras en el Código Penal de 1810 y en su Código Civil. Así el artículo 415 decía que:

> " Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo de un taller, impedir el ingreso o la permanencia en el antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución se castigara con prisión de uno a tres meses Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años"

En *Inglaterra* se concome que la Revolución Industrial empezó ahí. Existían las corporaciones, que en 1945 quedaron prácticamente abolidas. Inglaterra con su política dirigida al mercantilismo y a la transformación industrial. Se introduce el maquinismo, en 1764 invento Hargreaves la primera maquina, la de hilar, que poco a poco ira desplazando a los trabajadores manuales. Trayendo como consecuencia perjuicios, pavor y hasta la acción directa de los obreros desplazados, destruyendo y quemando fábricas, motivando que en 1796 se dicte la primera ley contra asaltos de máquinas y a los edificios fabriles

Buscan los obreros ingleses el reconocimiento de sus sindicatos o Trade Unions, la que termino en *1824* con *la aceptación legal del parlamento de la libertad legal de asociación.*

Se vota en el parlamento en *1834* la *Ley de Beneficencia por los burgueses ingleses*, resultando un triunfo mas sobre el producto independiente, pues la ley redujo el subsidio de los artesanos y a las carentes de recursos, creando las casas de rajaba, verdaderas cárceles para los obreros, condiciones que producen el movimiento cartista.

El 4 de febrero de *1839* en Londres se organiza *la Convención Cartista* , así en este año en *1842* y *1848* envían peticiones al parlamento que no son tomadas en cuenta y *finalmente oprimen por la violencia a este movimiento*

En *1848* aparece el *Manifiesto Comunista*, que será el documento más importante de la historia del movimiento social: ya que la liberación del proletariado solamente podía ser obra de los mismos trabajadores y no por simples ideas o pensamientos. Se puso de relieve que el régimen burgués es una etapa transitoria y que el advenimiento de la sociedad es ser socialista, necesaria consecuencia de la evolución de las fuerzas económicas; en virtud de estos datos adquiere conciencia la clase trabajadora, mediante la acción revolucionaria, que acelerara la transformación del régimen social". [15]

2.2. LA EPOCA DE LA TOLERANCIA.

"La *era de la tolerancia*: como respuesta se da la lucha de clases siendo esta la verdadera batalla de los trabajadores para organizarse y enfrentar su destino con alguna probabilidad de triunfo. Se había forjado una oposición muy marcada entre los propietarios de las tierras y las riquezas y los hombres sin tierras y sin riquezas, así se forma la inevitable formación de clases, y el surgimiento de la clase obrera que buscara la justicia social o de todos para todos, una lucha constante por su libertad, su dignidad y el atemperamiento de la explotación del hombre por el capital.

Se abre así esta etapa con la *Ley Inglesa de Francis Place* de *1824*, que suprime el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga y que pugna por la libertad sindical.

Posteriormente *la Revolución Francesa* de *1848*, que logra vía la Comisión de Luxemburgo, el derecho de la libertad de coalición, que conllevaría a las libertades de huelga y de asociación sindical. Retardándose la derogación de los artículos del Código Penal hasta 1864, subsistiendo no obstante la prohibición para la libertad de asociación. Se había establecido la República, sin embargo el proletariado quería una República social y principio la lucha por la legislación del rajaba, el Gobierno otorgó el reconocimiento del derecho a trabajar seguridad de la apertura de los Talleres Nacionales, cuya finalidad era la de realizar aquel derecho, proporcionando ocupación a los parados. Se introducen posteriormente la Reorganizaciones de los *Conseils de Prud'hommes*, precursores lejanos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; supresión de los intermediarios; contratación directa; jornadas de diez horas en París y once en Provincias, establecimiento del sufragio universal y la libertad de coalición y huelga.

Ley del trabajo del Canciller *Bismarck* de *1869*, extendida en 1879 a todo el Imperio Alemán, suprimió el carácter colectivo de las instituciones de derecho colectivo del trabajo.

Así quedaron toleradas las ideas de coalición, huelga y asociación profesional, sin embargo no constituian derechos de los trabajadores, por lo que la clase trabajadora continuaba en un estado de inseguridad ante la posibilidad de los empresarios de contratar nuevos trabajadores sin ninguna limitación y gozando de la protección del estado auxiliándolo con la fuerza publica si fuera necesario a efecto de que se continuara prestando los servicios o desarrollando las actividades de la empresa.

---

[15] Mario de la Cueva, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 13ª ed., México, Porrúa, 1993, t I, pp. 21-66.

El Estado continuo respetando su principio de *laissez faire laissez passer*, aceptando la realización de la lucha de clases y dejando que cada persona actuara libremente, a condición de que no lesionara los derechos de la otra, es decir, que no los prohibe pero tampoco los autoriza". [16]

"La era de la tolerancia puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. El planteamiento se completa diciendo que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes: constituida la asociación, el patrono podía negociar y contratar con ella, pero ninguna norma legal le obligaba a realizar esos actos; únicamente la unidad y la decisión de sus miembros y el apoyo de la clase trabajadora, podían conducirla a la victoria, La condición de huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores y aun a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica". [17]

2.3. LA EPOCA DEL RECONOCIMIENTO.

"La *etapa del reconocimiento*: por parte de la legislación ordinaria y constituye un proceso muy lento que se va dando tanto en Europa como en América, constituyendo el coronamiento de las luchas de movimiento obrero, de la fuerza del pensamiento socialista derivado del Manifiesto comunista y del nacimiento de una nueva concepción de la vida social. Sucede al individualismo social del siglo XVIII la visión de solidaridad social. Alcanzando así la igualdad de fuerzas y de derechos entre el trabajo y el capital. en espera de la sociedad del mañana, en la que el trabajo hará del capital el instrumento de una vida mejor para todos los hombres". [18]

"También denominada la *era de la reglamentación legal de las instituciones* se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria Inglaterra y los Estados Unidos, prefirieron mantener la libertad plena, con el solo fundamento de los derechos naturales del hombre.

Sin embargo, ninguna de las naciones de pensamiento democrático reglamentó el ejercicio del derecho de huelga, lo que quiere decir que la era de la tolerancia conservó su vigencia en ese aspecto de la lucha social, con la salvedad de los sistemas fascistas y totalitarios y de los regímenes castrenses". [19]

---

[16] Mario dela Cueva, op cit., supra, nota 11, pp 281-298
[17] Ibid , p 570

[18] Ibid., pp 202-207.
[19] Ibid , p. 571.

3.1. CONCEPTOS ELEMENTALES

3.1. ASOCIACION PROFESIONAL

3.1.1 TERMINOLOGIA

El concepto de asociación y reunión adquieren un relieve muy importante al plasmarse los mismos en las constituciones y Declaraciones de los derechos del hombre de los dos últimos siglos; siendo reconocidos los mismos por la Constitucion de 1857 y por la de 1917 en su articulo noveno que a la letra señala.

> "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 a 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 " [20]

Del anterior articulo se desprende que la libertad de asociación implica no solo la posibilidad de garantizar la simple reunión transitoria de personas, sino que también permite que se agrupen en forma permanente para constituir sindicatos. sociedades, clubes y otras figuras similares.

La libertad de reunión, desde el punto de vista de su naturaleza. resulta ser un derecho público, que corresponde al hombre frente al Estado. En su esencia. la libertad de reunión es una de las formas de los derechos de petición y de libre emisión del pensamiento. Así mismo resulta ser "la reunión de hombres que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente". [21]

La legislación mexicana garantiza a los trabajadores la libertad de asociación y el derecho de organizarse, lo anterior se consigna en los derechos sociales de coalición y asociación sindical que se establecen en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional que a la letra señala·

> "Articulo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.
> El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes. deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán
> A Entre los obreros jornaleros, empleados. domésticos. artesanos y de una manera general , todo contrato de trabajo:
> XVI Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses. formando sindicatos. asociaciones profesionales. etcétera" [22]

---

[20] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 10a ed , México, Porrúa, 1997. p 12

[21] Mario de la Cueva, op. cit. , supra. nota 7, pp 316-317.

[22] Ley Federal del Trabajo. Artículo 123 Constitucional: 9ª ed , México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1992, pp. 9-20

En pocas palabras proclama el derecho de los trabajadores y patrones de asociarse en defensa de sus intereses particulares. Lo anterior en virtud de que un trabajador aislado no puede luchar contra el patrón, necesita de la unión con sus iguales para igualar fuerzas, a efecto de conseguir mejores condiciones de vida. Así, la asociación profesional constituye una garantía social en favor de los trabajadores y de los patrones.

"El artículo 9° garantiza el ejercicio del derecho de *reunión*, generalmente se expresa, mediante la celebración de manifestaciones públicas, desfiles, mítines, coaliciones y demás actos que suponen el agrupamiento de quienes persiguen fines comunes. En cambio, el derecho de libre asociación, que también se desprende del artículo 9° , se ejercita constituyendo, por medio de formas jurídicas apropiadas, instituciones permanentes para la consecución de objetivos que interesan por igual a sus integrantes. Al amparo de este derecho nacen los sindicatos, asociaciones civiles, sociedades civiles o mercantiles, corporaciones de representación patronal y demás organismos semejantes. De la repercusión social, económica y política que tienen en la vida de la nación la creación y el funcionamiento de los órganos mencionados, puede colegirse su importancia de este derecho público individual". [23]

De la anterior lectura de las disposiciones de la constitución de 1917 que contiene éstas dos disposiciones referentes a la asociación, en particular a lo qu establecen los artículos 9° y 123 fracción XVI, podemos recalcar los siguientes puntos:

a) El artículo noveno consigna el derecho general de asociación El artículo 123 es una aplicación de la regla general a una de las especies del género de asociación.

b) Son dos derechos distintos. El noveno corresponde a las garantías individuales, en tanto que el artículo 123 forma parte de las garantías sociales. El fundamento y los propósitos de ambos son distintos.

c) Son efectivamente derechos distintos, pero hay una indudable relación entre los mismos.

La libertad de asociación y el derecho a organizarse se fundamentan y reglamentan en el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, que reconoce la libertad de los trabajadores y empleados a formar asociaciones, y en el artículo 357 de la misma ley, que establece que los trabajadores y los patrones son libres para formar uniones sin previa autorización. Así como en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que nadie puede ser forzado a unirse o no unirse a un sindicato.

"La libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9° constitucional a título de garantía individual, o sea, como un derecho subjetivo público de obreros y de patrones, oponible al Estado y a sus autoridades. Por el contrario, dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre

---

[23] Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones, t. III, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1967..

gobernado y el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, fracción XVI". [24]

Debiendo distinguir una diferencia entre los derechos de asociación y reunión que pertenecen a todos los seres humanos, mientras los de coalición y asociación sindical son derechos de los trabajadores, que se explicarán en el siguiente punto del sindicalismo. Por lo que hace al derecho de sociedad o asociación simple, de él se ocupan las legislaciones civiles y mercantiles.

"Pudiendo definir a la **reunión** como el agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses. Así, se puede entender el mismo como un derecho público subjetivo que le impone al Estado la obligación de dejar-hacer. Constituyendo el antecedente inmediato de la asociación.

Cuando varias personas se reúnen, este acto, no importa la producción de una entidad moral; simplemente se trata de una pluralidad de sujetos desde un mero punto de vista aritmético, la cual, por lo demás, tiene lugar a virtud de la realización de un fin concreto y determinado, verificado el cual, aquella deja de existir". [25]

"La **asociación** se podrá definir como la unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin común o determinada, diferenciándose de la simple reunión en su carácter de permanente y por su fin determinado. Constituyendo así mismo un derecho político que impone al Estado su deber de dejar-hacer a los individuos.

Por **derecho de asociación** se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinta de las asociaciones, y que tiende a la consecusión de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente". [26]

El *derecho de sociedad* es definido por Marcel Planiol como:

> "La sociedad es un contrato por el cual dos o más personas deciden formar un fondo común mediante las aportaciones de cada una de ellas, con el fin de dividirse los beneficios que puedan resultar" [27]

Nuestro Código Civil de 1928, en su artículo 2688 la definió de la siguiente manera:

> "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 constituya una especulación comercial"

---

[24] Ignacio Burgoa Orihuela, Diccionario de Derecho Constitucional, Amparo y Garantías; 3ª ed., México, Porrúa, 1992, pp. 277.

[25] Ibid , pp 277-278

[26] Ibid.

[27] Marcel Planiol, Tratado Elemental de Derecho Civil; ed.4a.,1988.

Hoy regulado en nuestro artículo 2670 del mismo Código Civil.[28]

No obstante ser ambos agrupamiento de personas, éste es un derecho que se diferencia del de reunión, por que este resulta ser momentáneo y la sociedad permanente. La sociedad es un derecho que pertenece al derecho de las obligaciones y resulta ser eminentemente patrimonial

Por lo anterior podemos concluir que "la libertad general de asociación constituye un derecho de los hombres y un consecuente deber del estado de dejar hacer".[29]

Mario de la cueva considera al *fenómeno* de la asociación profesional desde dos puntos de vista: "Como representación de una filosofía social que quisiera imponer determinadas modalidades al orden estatal; y como una institución jurídica, regulada, consecuentemente por el derecho. La asociación profesional es una fuerza social, a la que parece incomodo el estatuto jurídico que la regula y por eso pretende transformarlo".[30]

El término asociación profesional se emplea desde el siglo pasado para designar la aspiración de los trabajadores a la unidad, y es el que más frecuentemente utiliza la doctrina, tal vez porque las uniones obreras no son sino asociaciones especiales. Así la legislación francesa habla de sindicatos profesionales. La legislación española uso indistintamente los dos términos. La ley belga prefirió la denominación uniones profesionales. El derecho alemán hablo de asociaciones profesionales. La legislación Chilena prefirió el término sindicatos.

"El origen de la palabra *sindicato* viene de:

> "Sindicato proviene de ***sindico***, que las lenguas romances tomaron a su vez, del latín ***sindycus***, voz con que significaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación En Grecia (***syn-dicos***) era el que asistía justicia, el defensor, o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscasiones. Les cuadraba a estos sentidos la composición de la palabra ***syn***, igual a ***con***; ***dicos***, de ***dique***, ***justicia*** (en oposición a fuerza). Otra acepción fue de la cosa perteneciente al común, ***común***. La voz ***sindico*** retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación, de los latinos y de ella se formó ***sindicato***, que, en la significación de asociación profesional, hemos tomado de Francia".

En la terminología corriente mexicana se utiliza la palabra sindicato. Sin embargo la fracción XVI del artículo 123 habla de sindicatos y asociaciones como si fueran términos distintos. Mientras la Ley Federal del Trabajo menciona únicamente la locución sindicato. Considerando el término derecho de asociación profesional para la facultad de los trabajadores y los empresarios de asociarse en defensa de sus intereses, en tanto que la palabra sindicato se empleará para diversas formas de la sindicación".[31]

---

[28] Codigo Civil para el Distrito Federal; 66ª ed., México, Porrúa, 1997, p. 463.

[29] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos- Comentada. Instituto de *Investigaciones* Jurídicas de la UNAM, México, Porrúa, 2ª ed , 1994, pp 48-51.

[30] Mario de la Cueva, op. cit. Supra nota 7, p 276.

[31] Ibid.

La **asociación** puede definirse, en términos generales, como un agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común lícito, que no sea de naturaleza preponderantemente económico

El concepto *asociación*, fue propuesto por el artículo 1° de la ley francesa de 1° de julio de 1901:

> "La asociación es el convenio por el cual dos o mas persona ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al reparto de beneficios".

Nuestro Código Civil de 1928, definió en términos parecidos a la asociación.

Por tanto podemos decir que la asociación y la sociedad, se diferencian en virtud de que la sociedad se define como un contrato y con fines preponderantemente económicos, mientras la asociación se define como un convenio y como un derecho público, esto es, un derecho del hombre frente al Estado.

Algunas legislaciones que se refieren al derecho de asociacion profesional son las siguientes:

Equivalente al artículo 159 (fracción XVI del artículo 123) y 124 (artículo 9°) de la Constitución de Weimar en Alemania.

Artículo 13° de la Constitución Española de 1876 y por la Ley General de Asociaciones de 30 de junio de 1887.

Las leyes Inglesas del 29 de junio de 1871 y 30 de junio de 1876 respecto a las *Trade Unions*.

Existen diversas teorías que consideran a estas dos acepciones como una aplicación uno del otro y como derechos distintos entre si, sin embargo, en el caso de México, y de acuerdo a su constitución se puede concluir que existe un vínculo estrecho entre ambos, que se refiere a la identidad de fundamento, o sea, necesidad de la unión para alcanzar los fines humanos. Sin embargo, no podemos decir que existe identidad entre ambos o la subordinación del derecho de asociación profesional al noveno de nuestra constitución. Pues la misma constitución garantizó en sus disposiciones el derecho general de asociación y por tanto no pudo prohibir la formación de asociaciones profesionales como en otros países, pues de haber sido así se hubiera declarado la inconstitucionalidad de dichas prohibiciones.

"Así podemos concluir que el derecho de asociación profesional es un derecho de clase, del obrero o del patrón y cuya finalidad es la de que se ejercita uno frente al otro y que por tanto es un derecho particular; mientras el de asociación es un derecho natural del hombre y cuya finalidad es ejercerlo frente al Estado, siendo un derecho general. Además, de que no basta con el simple derecho de asociación para los trabajadores, en consecuencia, no puede cubrir al derecho de asociación profesional, pues además de que el Estado tenia una actitud pasiva de no prohibir con el de asociación, era necesaria una actitud activa, de imponer a una clase social el

reconocimiento y el trato con la otra, que es el objetivo de lo que establece el articulo 123 de la Constitución". [32]

Mario de la Cueva le da una categoría propia a la asociación profesional, al señalar que la asociación sindical dentro de la cual encontramos a los sindicatos y asociaciones profesionales, es un derecho distinto al general de *asociación*, ya que es producto de circunstancias históricas y de finalidades distintas, fundamentado en la naturaleza social del hombre. [33]

Otros autores consideran a la asociación como coaliciones de naturaleza transitoria, mismas que no requieren registro y las cuáles se establecen para defender *intereses comunes* y que pueden formarse con dos trabajadores o patrones.

Aristóteles en su libro "*La Política*", [34] "señala cuan necesario es la vida en sociedad del hombre y de los beneficios que la misma conlleva a la humanidad. Soslayando el continuo contacto que tiene el hombre con sus semejantes, por tanto viviendo en una sociedad dinámica o estática según la convivencia que la misma llegue a tener. Afirmó que el hombre no podía vivir fuera de la sociedad; de donde debe concluirse en la existencia de dos realidades sociológicas, el hombre y los grupos sociales. El autor de la Política señaló tres grupos sociales, la familia, la tribu y la Polis, porque eran los que tenían realidad en su tiempo".[35]

El Código Civil define en su artículo 2670 a *la asociación* de la siguiente manera:

> "Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la Ley y que no tenga caracter preponderantemente económico, constituyen una asociación" [36]

Habrá que tomarse en cuenta, que aquí independientemente de que deba de constar por escrito, por el acuerdo de voluntades se *constituye un fenómeno* colectivo, una figura social distinta al contrato y que va mas allá del aspecto contractual.

En *sentido amplio* la palabra *asociación* es entendida como:

> "la acción y efecto de asociarse, del latin "*ad*", *a*,, y "*socios*", *compañero*, "*juntar una cosa o persona con otra*". Discutiéndose en la doctrina dos posiciones frente a las asociaciones profesionales, entendidas como una forma de coalicion para la defensa de los intereses de tipo laboral de los asociados, siendo la primera aquella que las inserta en las demás asociaciones, y la segunda corriente aquella que les da categoría propia". [37]

---

[32] Mario de la Cueva, op cit , supra, nota 7, pp. 316-325

[33] Mario de la Cueva, op. cit , supra, nota 11, pp. 234-244.

[34] Aristóteles, La Politica, Cap I. Libro I

[35] Nestor de *Buen Lozano*, *op cit*, supra, nota 13.

[36] Código Civil para el Distrito Federal, op. cit , supra, nota 9.

[37] Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; México. Porrua, t I, 1991.

El Diccionario de la Lengua Española define la palabra asociación como:

"la acción de asociar o asociarse; el conjunto de los asociados para un mismo fin y persona jurídica por ellos formada". [38]

3.1.2. ANTECEDENTES

Las causas creadoras de la asociación profesional pueden comenzar cuando el obrero del siglo XIX, en aplicación del Individualismo y Liberalismo, se encontró jurídicamente aislado. Había luchado por mantener sus uniones y cuando en 1789 se suprimió el régimen corporativo, creyó conquistar el derecho de asociación profesional pero la economía se interpuso. El Capitalismo había roto el régimen feudal y al corporativo, y no quería ver crecer una fuerza nueva; no le interesaban los derechos humanos sino su propio desarrollo, así el triunfo del capitalismo del siglo XIX se convirtió en el triunfo del Capitalismo sobre el hombre.

"La asociación profesional fue la respuesta al Liberalismo Económico y al Capitalismo; y un esfuerzo para elevar la dignidad de la persona humana Los obreros buscaban realizar la idea de igualdad usada en la Revolución Francesa, y esto solamente se conseguía con la unión de los trabajadores, que llevaría a obtener la igualdad entre el empresario y los trabajadores. Ideas que se desarrollaron primeramente en Inglaterra y Francia, como la continuación de las ideas revolucionarias de 1789.

La asociación de trabajadores ante todo era un organismo de mutualidad y de ayuda para los obreros. Las primeras asociaciones de compañeros de la Edad Media, las Brudeschaften y Fraternites, eran organismos de ayuda para los compañeros necesitados; y fue también este el origen de los Collegia romanos; y así se presentaron las primeras asociaciones modernas; e igualmente en nuestro país, el primer organismo fue la Sociedad Mutualista del Ahorro del Estado de Veracruz" [39]

La asociación profesional debió haber tenido dos factores en común para su formación: la miseria de los trabajadores y el trabajo en común de los mismos en las fábricas. Así la semejanza de vida, de intereses y de propósitos une a los hombres y de manera natural se formaron ahí y como un imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores. Formadoras en Inglaterra de las llamadas *Trade Unions* que surgieron a mediados del s. XIX, como asociación integrada con trabajadores de la misma profesión, estrictamente un sindicato gremial., y así se formo en 1906 *el Gran Circulo de Obreros Libres del Estado de Veracruz.*

Por lo que se organizaron para la realización de un fin, que es la justicia en la economía y derivado de su aparición, como un fenómeno necesario y como respuesta a la obtención de la idea de justicia social para los obreros. Su integración fue muy rápida y estuvo determinada por el ritmo de vida contemporáneo. Empezó como un fenómeno local y poco a poco se fue generalizando mediante la unión con otros grupos, hasta devenir en un problema nacional y de la colectividad, no solamente de cada fábrica, comarca o distrito. Como objetivo primordial un nuevo humanismo jurídico

[38] Diccionario de la Lengua Española Real Academia Española: México, Espasa Calpe, S A . 1970

[39] Mario de la Cueva, op cit., supra, nota 7, p.309.

cuyos fundamentos fueran el respeto al hombre y al trabajo, es decir, que la vida social, se apoyara en el trabajo humano y en el respeto del hombre que trabajaba.

"La asociación profesional difiere profundamente de las agrupaciones sociales de otros tiempos y aun de las asociaciones de compañeros del sistema corporativo. Teniendo como semejanza su origen en la miseria real del hombre y de su trabajo. Sin embargo, diferían concretamente en que la característica principal de la asociación profesional era la conciencia de clase, ya que los compañeros formaban en la corporación un grupo social y económico distinto de los maestros, sin embargo, integraban el mismo estamento, el cual era el más bajo Pues los privilegiados el clero, y la nobleza se colocaban por encima de ellos. Así eran distintos en lo económico, pero iguales en los político, por lo que este resulta ser el elemento predominante, pues falto a la asociación de compañeros la conciencia de unidad de una clase social frente a otra clase social.

Así la situación del s. XIX tiene una fisonomía distinta Los viejos privilegios de la nobleza desaparecen y se impone el dominio del capital y de los patronos sobre la clase trabajadora. La clase trabajadora no lucha ni contra el Estado ni para transformarlo, tampoco busca la substitución del sistema corporativo o la substitución del mismo por otra, ni mucho menos planteó la cuestión de una revolución política que transformara al Estado, sino que la burguesía se había adueñado del Estado y de los instrumentos de producción.

Por lo tanto el origen de nuestra asociación profesional, se encuentra en las necesidades vitales de los trabajadores. Sin descontar las aportaciones de las doctrinas sociológicas.

El Individualismo y el Liberalismo pretendían ser la explicación y regulación de la vida social. El derecho protegía derechos individuales y las disciplinas sociales y la política conocieron exclusivamente a los hombres y a la nación. Negaban a los grupos humanos y nada más contrario a la realidad social que eso, pues éstos tienen existencia real y necesitan un derecho que los regule, pues no puede desconocerlos, el derecho debe de reconocer su existencia, porque la función del orden jurídico es regular todas las relaciones sociales. Tenían una concepción atómica de la sociedad.

Se critica a las leyes económicas, pues consideraban que todo era regido por la oferta y la demanda y dentro de ella cada hombre debe de ser absolutamente libre para buscar su utilidad y su posición económica. Toda reglamentación o fuerza que se oponga al libre juego de las fuerzas naturales es una barrera al progreso de la sociedad. Pero las leyes económicas, no son fatales y deben de tener como límite la justicia. Los Papas León XIII y Pío XI habrían de recoger mas tarde éstas ideas en su encíclicas *Rerum Novarum* y *Quadragesimo Anno*. Naciendo entonces la idea del intervencionismo de Estado, de la clase trabajadora, por medio de la asociación profesional, en el fenómeno económico. La riqueza debe extender sus beneficios. Tal es la esencia de la justicia: *las cosas al servicio de los hombres.*

Sin embargo, faltaba un impulso interno, y éste lo vino a dar el socialismo que surgió derivado de la miseria de masas y de la desigualdad social. Pretendió sustituir al Individualismo y Liberalismo, es decir, pretendió ser la ciencia social, la explicación verdadera de la vida social y la única explicación y solución

política al problema social-económico. Pretendió ser la doctrina de los trabajadores, que el hombre de trabajo fuera el centro de la vida colectiva y la unión de los mismos como el camino necesario de la salvación, por tanto una doctrina revolucionaria que buscaba cambios de raíz a través de la lucha, cuestión que también le falto a los grupos de compañeros". [40]

3.1.3. LA LIBERTAD DE ASOCIACION PROFESIONAL FRENTE AL ESTADO.

Tomando en cuenta las dos finalidades de la asociación profesional inmediata o el mejoramiento actual en las condiciones de vida de los obreros y mediata o la transformación futura del Estado, de carácter económico la primera y de naturaleza política la segunda.

Es imposible atribuir a la asociación profesional, dentro del Estado contemporáneo, la nota de soberanía; es una organización autónoma, por cuanto posee una esfera de libertad en la que no debe de penetrar el Estado, porque así lo quiere el orden social y jurídico, pero no es un poder soberano, porque el Estado continua como poder supremo y único encargado de hacer cumplir, como ultima instancia, los postulados del derecho.

La autonomía de la asociación profesional significa la capacidad de organizarse, de creación del Estatuto a que habrán de someterse sus socios, de administración de su patrimonio, de su funcionamiento y de actividad externa para el logro de sus fines inmediato y mediato. Pero no quiere decir soberanía, porque si bien es autónoma en su régimen interior, esta encuadrada en el orden jurídico estatal. *El límite de la autonomía de la asociación profesional está en los derechos de los hombres y de los restantes grupos sociales, cuya vigilancia corresponde al Estado. La asociacion profesional deberá de respetar los derechos de los demás y en la medida en que los lesiones es responsable ante el orden jurídico, como cualquier otro sujeto de derechos y obligaciones*

3.1.4. FUNDAMENTO JURIDICO DE LA AUTONOMIA ASOCIACION PROFESIONAL.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional establece:

> "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales" [41]

Dicho precepto reconoce el derecho de asociación profesional y en el párrafo introductorio establece que será el Congreso de la Unión quien tendrá la obligación de dictar las leyes sobre el trabajo, para lo cual deberá de considerar las bases contenidas en el propio artículo, entre ellas, la fracción XVI; debiendo preguntarnos que principios deben consignarse en la ley ordinaria para traducir el espíritu del artículo 123. En dicha fracción se encuentra la autonomía de la misma, pues

---

[40] Mario de la Cueva, op cit., supra, nota 2, pp 275-282

[41] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; op. cit , supra, nota 20

su historia nos dice que no es una creación de la ley, sino que existió en la realidad social antes de que fuera reconocida por las leyes como un derecho.

Además de que los artículos de nuestra constitución no deben de interpretarse aislados, porque sería destruir la unidad de nuestro orden jurídico. Pues no obstante ser distinto del derecho general de asociación, no puede serlo tanto que no pueda aprovechar de sus principios fundamentales. El artículo noveno garantiza la libertad de asociación para cualquier fin lícito; no podrá coartarse el derecho de asociación; y la asociación formada al amparo de este artículo noveno es autónoma frente al Estado; su única limitación se encuentra en el fin, que ha de ser un fin lícito

3.1.5. LA LIBERTAD INDIVIDUAL DE ASOCIACION PROFESIONAL

Las relaciones entre el trabajador y la asociación profesional es una de las grandes cuestiones del derecho sindical; existen dos tendencias contradictorias: de un lado, como la más antigua, la posición que afirma la supremacía del trabajador sobre la asociación profesional y, como actitud opuesta, la corriente que pone de manifiesto el predominio del grupo sobre los individuos.

Es una pugna no sólo teórica, sino real. "La doctrina de la ley francesa e inglesa eran una aplicación de los viejos principios de la Revolución, pues el derecho de asociación profesional correspondía a los hombres como parte del derecho natural de asociación; la ley, consiguientemente, debía reglamentar la asociación profesional en forma que garantizará esencialmente, el derecho natural del hombre; este derecho era lo valioso y el grupo un medio para su realización: libertad de asociación profesional, pero libertad también ilimitada frente a la propia asociación profesional; en pocas palabras, el derecho de asociación profesional partía del hombre y se instituía para su beneficio. En cambio la doctrina y la ley alemana, particularmente la social demócrata y una considerable parte de la organización de Weimar, se oponían a la concepción francesa El derecho de asociación profesional, decían, es una conquista de los grupos y no de los individuos aislados; y en Inglaterra, las leyes de libertad de coalición de 1824 y de Trade Unions de 1871, se dictaron a moción de las Trade Unions, mas bien que de los hombres; ésto quiere decir que no se reconoció un derecho de los trabajadores o de los patrones, sino de los grupos, esto es, se reconoció la existencia social de los grupos obreros; las asociaciones profesionales no tomaron su existencia de las leyes, sino de la realidad social y el orden jurídico se limito a constatar el hecho; la consecuencia que se quiso desprender de esta exposición, que el primado del interés colectivo sobre el individual.

Así por un lado tenemos que la corriente sindical radical, siempre buscara la transformación total del orden jurídico existente, sostendrán, la supremacía del grupo sobre los individuos; y es porque lo que importa a estas tendencias es el fin y no los hombres, Era la actitud política de la *Confederation Generale du Travail* de Francia, del sindicalismo comunista y de la Social Democracia alemana. Así, al analizar el derecho mexicano tenemos que preguntar por el sentido de la relación jurídica entre el trabajador y su asociación profesional, o bien, en que términos fija esa relación el derecho positivo; una cuestión diversa es la pretensión de las corrientes sindicales y bien puede ocurrir o que coincidan estas pretensiones con la solución jurídica positiva o

que la contrarían, pero es este último supuesto, cada trabajador encontrará en el orden jurídico un medio de defensa contra la pretensión de totalitarismo sindical.

La solución de nuestro derecho se relaciona con la de Francia, pero es ausente de radicalismo y no debe de entenderse como un individualismo exagerado La fracción XVI del artículo 123 habla de que los obreros y los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales; la Constitución consigna un derecho de los trabajadores y de los patronos, pero no un deber y, por tanto, cree que el derecho originario es el de los individuos. Además, si bien el derecho de asociación profesional tiene perfiles peculiares que lo diferencian del derecho universal de asociación, la diferencia no es tan honda para hacer de ellos instituciones esencialmente distintas. Por eso la asociación profesional, como el derecho colectivo del trabajo, no es un fin en sí misma, sino un método para proteger al hombre y realizar los propósitos del derecho del trabajo; la asociación profesional es un medio para una mejor justicia social. La libertad de asociación profesional es un derecho de los trabajadores frente al Estado y al patrono y no un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres. Pero tampoco sería posible admitir un individualismo extremo, porque no correspondería a la época, 1917, en que se formo nuestro artículo 123. No podemos olvidarnos que la constitución mexicana es producto de una revolución que combatía los excesos del individualismo y liberalismo, además de que si bien es cierto que el artículo 123 tiende a la protección inmediata del trabajador, no descuida los derechos de los grupos sociales, como representantes de los intereses colectivos. Nuestro derecho esta en una posición intermedia, única compatible con la idea de la democracia social.

La asociación profesional tiene que partir del dato incontrovertible de que su fundamento es el hombre, no pude desconocer los derechos de la persona humana, porque se negaría a si misma. Pero tampoco pude aceptarse el desconocimiento de esta realidad, porque en ella están los derechos de todos los hombres que integran la organización y los intereses generales de una clase social. El hombre debe ser libre frente a la asociación profesional y no puede perderse en ella, porque, en ultima, instancia, la asociación profesional es un medio puesto al servicio de los hombres; el grupo habrá de respetar los derechos de la persona humana y no podrá someterla, contra su voluntad, a una disciplina de grupo, ni obligarla a una ideología de grupo; la solución podrá ser otra, si, como quisieran las doctrinas pluralistas de la soberanía, esta nota del Estado se atribuye también a la asociación profesional, pero, en el estadio actual de nuestro derecho es inadmisible el totalitarismo sindical; habrán de respetarse las libertades y los derechos fundamentales del hombre. El hombre no será obligado a formar parte del grupo, pero, en su caso, cumplirá el derecho estatutario y las obligaciones legítimamente contraídas. Y los grupos actuaran en representacion y defensa de los intereses generales y el derecho que produzcan. Un ejemplo claro en la huelga, a nadie se puede obligar a formar parte de una coalición huelguística, pero la huelga declarada por una mayoría debe de ser respetada. La asociación profesional será una democracia, en su formación y por su contenido, que será el respeto a la persona humana y la coordinación de todos los intereses, pero tendrá a su cargo la representación y defensa de los intereses comunes; y no podrá ser estorbada por pretendidos derechos de los individuos en su actividad, los que deben ceder en cuanto contrarían los intereses y derechos colectivos". [42]

[42] Mario de la Cueva, op cit., supra, nota 2, pp. 332-358

3.1.6. DERECHO INDIVIDUAL DE ASOCIACION PROFESIONAL

El derecho de asociación profesional corresponde originariamente a los individuos trabajadores o patronos.

Consiste en una libertad positiva de asociación profesional, o sea, la facultad de ingresar a un sindicato

En la libertad negativa de asociación profesional, o sea, la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional

Y en la libertad de segregarse del grupo al que se hubiere ingresado.

Sus garantías son la libertad positiva para existir, debe ser, ante todo, un derecho frente al Estado, o lo que es igual, no podrá estorbar el Estado la libre formación de los sindicatos

La negativa, es decir, que el Estado, no podrá obligar a los hombres a que se sindicalicen, o en otros términos, la sindicación obligatoria esta en pugna con la negativa de asociación profesional

Finalmente el Estado no obligara a los trabajadores a permanecer en los sindicatos a que hubieran ingresado.

Si existen y se garantizan de la manera adecuada, constituirán *derechos públicos subjetivos*.

"Por lo que el Estado deja en libertad a los hombres y no adoptará medida alguna; pero ahora, son los hombres y los poderes sociales los que ejercen presión sobre los trabajadores. Particularmente los sindicatos. La presión se reviste en dos formas principales en la historia: a) *acción directa*: violencias, amenazas, boicot, etc. fueron algunos de los procedimientos que se emplearon. Mismos que se dejaron de utilizar debido a que las centrales obreras apoyaban a quienes se veían afectados por esta acción y porque esos actos caían casi siempre bajo la sanción penal; b) *procedimientos indirectos*: la asociación profesional exigió de los empresarios que no utilizaran sino a trabajadores sindicados y que se separaran a quienes no tuvieran ese carácter; o pacto preferencias para los mismos sindicatos. Los obreros libres no debían de encontrar ocupación , porque les estaban cerradas las empresas". [43]

Existe una vía jurídica para hacer valer la libertad individual de asociación profesional frente a estos poderes sociales y ella es el amparo, más en la práctica e indebidamente se niegan a conocer el fondo de las controversias que sobre la presente hipótesis se reclaman. Ahora bien existe una doble dimensión de la libertad individual de asociación profesional, derecho frente al Estado y frente a los particulares y consiguiente obligación del Estado de garantizar a los obreros contra los poderes sociales.

---

[43] Ibid , p 358-367

La legislación inglesa menciona únicamente la libertad positiva. El Estado no puede prohibir la libre formación de las asociaciones profesionales y no podrá imponer la sindicación obligatoria, porque no hay ley que la autorice. Garantiza a los trabajadores contra los actos delictuosos de los poderes sociales.

La legislación Francesa comparte los principios de la legislación inglesa. La doctrina sostuvo la idea de que esa garantía abarcaba los aspectos positivo y negativo de la libertad de asociación profesional. Admitió alguna sentencia y jurisprudencias de que se principia a admitirla licitud de los procedimientos indirectos para formar la sindicación.

La legislación Belga la primera constitución que aseguro plenamente el derecho de asociación y su código penal castigaba únicamente las amenazas, violencias y vías de hecho para mantener una coalición. Un derecho público subjetivo por disposición constitucional y en su artículo primero de 1921 que dice:

> "La libertad de asociación en todos los dominios, esta garantizada Nadie puede ser obligado a formar parte de una asociación o a no formar parte de ella".

Asimismo, el artículo 3° señaló las penas por las violaciones que pudieran cometer los poderes sociales, ya fuera prisión o multa contra quien pretendiera hacer uso de vías de hecho, de violencia o amenazas, con la perdida del empleo o con algún daño en su persona, familia o fortuna.

El artículo 4° señaló como ilícitas las prohibiciones indirectas consistentes en las cláusulas de exclusión.

La legislación Española aseguró la libertad individual de la asociación profesional en sus distintos aspectos. El precepto aseguraba la libertad positiva y el negativo de la misma. También se refería expresamente al retiro de los trabajadores. quién se estableció lo podían hacer libremente, en cualquier momento, de las asociaciones de que formaban parte. Toda cláusula o estipulación que niegue o limite aquella facultad será nula.

Los principios fundamentales del Derecho Mexicano señalan que comprende dos ordenes de preceptos, la fracción XVI del artículo 123 y varias disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Dicho precepto es concluyente, al decir **"tendrán derecho"**, demuestra que el Constituyente acepto la tesis de que la asociación profesional es **"un derecho"** de los hombres y no una obligación; luego no es posible obligar a nadie a formar parte o a permanecer en una asociación profesional. Si bien distinta no es contradictoria de la libertad de generar la de asociación; y siempre se ha entendido que el derecho de asociación comprende la facultad de formar una asociación y la posibilidad de quedar fuera de ella

Tampoco podrá pretender la asociación profesional un derecho para obligar a los trabajadores a que ingresen a su seno o permanecieran dentro de él: Hemos aceptado que la asociación profesional tiene realidad social y admitimos también que funciona en un plano de autonomía, de donde derivamos que el derecho estatutario que crea, en cuanto no contradiga al orden positivo jurídico, es legítimo, pero no puede

aceptarse la tesis de que la asociación profesional pueda imponer obligaciones a quienes no formen parte de ella, ni tampoco, que pueda obligar a los hombres para que ingresen a su seno.

En conclusión nuestro estatuto jurídico protege al trabajador y no tiene por fin aniquilar su personalidad; el derecho de trabajo no puede usarse para restringir, en perjuicio del trabajador, lo que tradicionalmente se llama los derechos del hombre, porque el derecho del trabajo es un nuevo derecho que se agrega a los que ya pertenecían al trabajador; el derecho del trabajo es una garantía para la vida del hombre que trabaja, pero no es destructor de las libertades que, como hombre, pertenecen al trabajador.

Jurídicamente no pueden limitarse las libertades positiva y negativa de asociación profesional; la sindicación es un derecho y no un deber. Debiendo estudiar la aplicación de dichas acciones y si tienen o no legitimación para aplicarse de conformidad con las garantías de legalidad, audiencia y seguridad jurídica establecidas en la Constitución.

3.2 SINDICALISMO

3.2.1. TERMINOLOGIA

"El *sindicalismo corresponde a la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, encaminadas a la transformación de la sociedad y del Estado.* Como resultado del crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales, en la segunda mitad del siglo pasado Es una concepción determinada de la vida social y una regla de acción encaminada a provocar la transformación de la Sociedad y del Estado. Es un fenómeno contemporáneo, pues tiene un siglo de existencia y sin embargo ya entro en crisis; quería la transformación del Estado y Sociedad y que se convirtió en el mas importante de los portaestandartes '3 nuevo humanismo jurídico que postulan los hombres que trabajan. No obstante existir un fondo común en las ideas del movimiento obrero como lo son el que *la actual organización de la sociedad es injusta: su cambio es, pues, urgente; corresponde a los trabajadores, por los medios a su alcance, procurar este cambio*, no puede hablarse de una sola corriente sindical". [44]

"Considera asimismo a *la libertad sindical* como aquella que esta constituida por una trilogía indisociable: el derecho de asociación, el de negociación colectiva y el de huelga, ubicándolas como instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo". [45]

"Mientras el sindicato es permanente, requiere según Baltazar Cavazos Flores de registro ante las Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, a efecto de costituirse de acuerdo a la ley para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes, y para formarse requiere de un mínimo

---

[44] Ibid., pp. 283-307

[45] Mario de la Cueva, op. cit., supra, nota 7. pp 216-217

de 20 trabajadores o de *tres patrones*". [46] Haciendo hincapié de que dicho autor considera al registro como un elemento de existencia, ya que si bien es cierto el mismo no se encuentra regulado legalmente en la práctica es necesario para funcionar como sindicato.

"La libertad sindical como derecho de clase, reafirmo el derecho de los hombres a asociarse, pero impuso un triple deber: un deber negativo del estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruccionar la lucha del trabajo contra el capital; un deber positivo al capital: de obligar al patrón cuando emplee trabajadores miembros de un Sindicato la obligación de celebrar con este, cuando lo solicite un contrato colectivo; y el deber positivo del Estado de obligar al patrón a celebrarlo, no solo tolerándolo sino protegiéndolo vía el ejercicio del derecho de huelga (artículo 387 Ley Federal del Trabajo)". [47]

La evolución del sindicalismo norteamericano: Hace mas de 50 años definió el sindicato como *una asociación continua de asalariados con el propósito de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo.*

En tal virtud, nos referimos a los que es el sindicato, lo que implica la libertad sindical, frente a la empresa, frente al Estado y frente al sindicato mismo. Tomando en cuenta que las causas que motivaron la creación de la asociacion profesional fueron entre muchas las siguientes: el obrero aislado del siglo XIX, pues dentro de la concentración sindical se produjo la aglomeración de trabajadores en torno de las grandes empresas, y tuvo la necesidad de agruparse para contrarrestar la fuerza del capital.

1.3.2. ANTECEDENTES

En *México* la asociación profesional nació como un organismo local, en cada empresa y su propósito fue el de igualar fuerzas con el empresario, para conseguir mejores condiciones de trabajo, propósito económico y local. Que poco a poco fue creciendo y transformándonse hasta la organización de una industria o de una profesión o hasta llegar a formar uniones nacionales, federaciones y confederaciones. La unión de la clase trabajadora como la asociación profesional, fue una unión necesaria.

En este momento, la asociación profesional tomó conciencia de su fuerza. Continuo luchando con el empresario; pero principió a preguntarse sino sería mejor buscar la transformación de la Sociedad y del Estado, para imponer una mejor justicia social. Se ligaron entonces el movimiento obrero y las doctrinas sociales; y de esa unión nació el Sindicalismo.

La asociación profesional, organismo económico-local en sus orígenes, ha devenido un cuerpo económico-político, esto es, un organismo que pretende, mediante la acción política sindical, la transformación del mundo económico y político.

---

[46] Baltazar Cabazos Flores; Estudio Comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canada y el Derecho del trabajo Mexicano (T L.C.) México, Trillas, 1993 (reimp. 1993), pp 223-230.

[47] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos-Comentada, op cit , supra. nota 10, pp 583-608

Esta nueva posición de la asociación profesional ha sido igualmente un fenómeno necesario, consecuencia de la división social del capitalismo y que conlleva a la actitud política del movimiento obrero que busca el restablecimiento de la justicia o por la fuerza.

El fondo ideológico del sindicalismo estuvo formado, en sus orígenes, por el pensamiento socialista, que pretendía estructurar la vida económica sobre el trabajo, buscaba construir una sociedad para el hombre y substituir el Capitalismo por un régimen de justicia social, no buscaba la destrucción del Capital, sino la supresión de sus principios jurídicos en que se apoya, pues trata de reivindicar la dignidad de la persona humana; afirma que la producción debe servir los intereses y las necesidades de los hombres, que las cosas no son los iguales del hombre sino que han de ser instrumentos para la realización de los fines humanos y que estas cosas no tienen derechos frente a los hombres.

No obstante la relación del socialismo con el sindicalismo, evolucionó el sindicalismo como una doctrina propia, diversa de aquél, no obstante haberse convertido el socialismo en la teoría del sindicalismo y éste la práctica de aquél. Recogió la enseñanza del socialismo, en el aspecto de crítica al sistema capitalista de producción, por medio del cual el empresario explota al trabajador porque con su trabajo da más de lo que recibe en el salario.

"El *Manifiesto Comunista de 1848* fue la más vigorosa inyección al movimiento sindical.

> "Unicamente la asociación profesional permite a los trabajadores luchar contra su patrono, para vivir mejor y solamente la unión de las asociaciones profesionales permite al Trabajo luchar con el Capital; la simple asociación profesional facilita una modificación en la vida de cada empresa, las uniones sindicales permiten el cambio de la *organización social; la asociación profesional es un organismo con* fines económicos limitados, las uniones sindicales tienen un fin total, de carácter político; la asociación profesional contempla el presente, las uniones sindicales miran hacia el futuro"

El sindicalismo supone la unión de los trabajadores; el párrafo final del propio Manifiesto Comunista dice: *Proletarios de todos los países, unios"* [48]

"La Constitución mexicana de 1917 considera al hombre no en forma aislada sino dentro del grupo social. De ahí surgen los sindicatos como medio de contrarrestar el poder económico de los capitalistas y establecer condiciones de trabajo más humanas.

Radbruch, el gran ideólogo de la Constitución Alemana de Weimar , en 1919, advirtió que no puede haber verdadera libertad ante la desigualdad económica y habló de un derecho nivelador de las desigualdades, el cual surgió del movimiento sindical y de la contratación colectiva, que superó el contrato individual donde las condiciones se imponían por el patrón, ya que en la contratación colectiva se confronta la fuerza numérica de los trabajadores y el poder económico del empresario. Ahí reside

---

[48] Mario de la Cueva, op.cit , supra, nota 2, pp 283-291.

toda la dialéctica del sindicalismo: a través del derecho colectivo y de los sindicatos, la negociación colectiva y el derecho de huelga, para establecer las condiciones de trabajo, mediante el equilibrio entre los factores de la producción".[49]

"En *Estados Unidos* tienen su origen este tipo de asociaciones alrededor del año de 1790. Se considera al sindicato como una de las instituciones económicas más antiguas de los Estados Unidos. Asimismo ha tenido la asociación sindical una continua tendencia ascendente que probablemente seguirá presentándose en el futuro.

Se ha operado una evolución continua en la estructura de la organización. La primera forma de organización fue el sindicato local de trabajadores en un oficio o industria particular. Después el desarrollo de las federaciones de todos los sindicatos locales de una ciudad particular; y mas tarde siguieron los sindicatos nacionales que incluían a todos los locales de una industria u oficio particular de la nación y finalmente las federaciones de estos sindicatos nacionales como la *AFL* y el *CIO* (American Federation of Labor)". [50]

Las asociaciones protectoras de los jornaleros no aparecen como sindicatos locales en esencia en 1800 por la opresión especial del obrero, ya que en dicho tiempo los obreros estaban en mejores condiciones que en 1780. Nace no entre los mas oprimidos sino entre los mas calificados como lo eran los zapateros, carpinteros e impresores.

En Gran Bretaña estaban formados por trabajadores de la construcción y la imprenta, a los que posteriormente le siguieron los sastres y peinadores de lana; mientras en Suecia los primeros sindicatos los formaron impresores, carpinteros, zapateros y metalúrgicos calificados.

Tampoco surgen por la introducción de la producción mecanizada, ya que de 1790 a 1830, ninguna de las industrias mencionadas se vio afectada en grado significativo por los maquinistas Como un factor importante para el desarrollo de la organización de los sindicatos aparece la ampliación del mercado interno por el mejoramiento de los servicios de transporte. Esto trae como consecuencia la división del trabajo y el desarrollo de mayores unidades de producción. Haciéndose más difícil que el jornalero ascendiera a maestro, ampliándose el abismo entre obrero y patrón.

Desde el principio, la regulación de los salarios fue su meta principal y la huelga su arma más importante. No existían procedimientos denominados *negociación*, ya que aun no existían acuerdos por escrito con los patrones. Se fueron formando así talleres sindicados cuyo lema era *no trabajar para nadie que no pague el salario, ni junto a nadie que no cobre lo establecido en la escala.*

Así las cosas se fueron formando sindicatos nacionales, que sobrevinieron a las diversas depresiones estadounidenses y gradualmente se apropiaron de mayores funciones de las uniones locales y las federaciones urbanas Constituyendo desde un principio fondos de resistencia para ayudar en el financiamiento de las

---

[49] Climent, Juan B op. cit., supra, nota 1, pp. 55-56.

[50] Lloyd G. Reynolds, Economía Laboral y Relaciones de Trabajo: 1ª ed., México-Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica, 1964.

huelgas. Así y para cuidar dichos fondos se le prohibió a los sindicatos locales anunciar huelgas sin la sanción del sindicato nacional, que a la larga se convertirían en la piedra de toque del mundo sindical y resultando en la supervivencia de la vieja *AFL* y el *CIO*.

"La *AFL* o American Federation of Labor (Federación Americana del Trabajo) inicio su formación en 1881 y se estableció finalmente en 1886, de gran fuerza y con dirigentes dinámicos, jóvenes y preparados. Su primer presidente fue Samuel Gompers de los Fabricantes de Puros, sus puntos cardinales serían. la conciencia de grupo a efecto de conservar intactos los intereses obreros de los demás grupos: la organización por oficios para conseguir la cohesión del sindicato y la solidaridad por oficios; la autonomía dentro de su propio campo de operación de los sindicatos nacionales, así la Federación entraba en escena sólo para definir y establecer las jurisdicciones de los sindicatos miembros, y para llevar a cabo ciertas funciones políticas y educativas; los objetivos de la fuerza de trabajo deberían de perseguirse principalmente en el frente económico a través de negociaciones colectivas con los patronos. Camioneros, maquinistas, electricistas y albañiles, es decir artesanales.

Se puede decir que la AFL proporcionó un modelo de organización adecuado a los requisitos de los oficios calificados. Estimulaba la formación de nuevos sindicatos nacionales y actuaba como estabilizador del número de miembros sindicales durante las épocas de depresión. Con excepción de los infructuosos Trabajadores Industriales del Mundo (Industrial Workers of the World), que floreció justamente antes de la primera Guerra Mundial, la historia del sindicalismo norteamericano durante casi cincuenta años fue la historia de la AFL. Sin embargo y al funcionar como sindicato artesanal que incluía a veces un sólo oficio y aveces varios de ellos, dieron lugar al surgimiento de sindicatos industriales como la CIO que posteriormente le quitaría miembros y sindicatos nacionales por enfocarse a los sindicatos industriales o de las grandes plantas y que a la larga acrearía rivalidad entre las dos organizaciones.

Controversia que se acentúo después de 1933 a causa de una combinación de acontecimientos que incrementaron el poder de organización del movimiento laboral. La Ley Nacional de Recuperación Industrial de ese año garantizaba a los trabajadores el derecho de organizarse en sindicatos de su propia elección. Atrajo por primera vez el apoyo del gobierno en favor del trabajo organizado.

La *CIO* o *Committee for Industrial Organization* (*Comité para la Organización Industrial*) inicio su creación en 1935 tratando de introducir los sindicatos industriales y manufactureros a la AFL, sin embargo la misma y ante el temor del sindicalismo dual, suspendió y expulso posteriormente a dichos sindicatos, entonces en 1938 se unieron y formaron una federación rival llamada CIO o Congress of Industrial Organization, coptando a las industrias más importantes como: Ford, General Motors, Chrysler, General Electric, Youth Steel, etc. Mismas que obtienen su reconocimiento ya no por el ejercicio de la huelga sino por los procedimientos electorales del Consejo Nacional de Relaciones Laborales y por la benevolencia del gobierno de Roosevelt quienes protegían a los trabajadores de lo que llamaban *prácticas injustas a la mano de obra* o actitudes persecutorias hacia los trabajadores.

Lucha que se genera hasta finales de la década de los años cincuentas por la muerte de sus dos presidentes Willian Green y Phillip Murray, entrando como nuevos

presidentes George Meany y Walter Reuther que reactivan el Comité Conjunto pro Unificación de la *AFL-CIO.*

En *1947* se establecen nuevas restricciones al sindicalismo con la *Ley Taft-Harley.* Surgen diferentes leyes como la *Ley Clayton* de *1914* en la cual el Congreso incluyo una serie de actividades normales de huelga, mismas que no deberían considerarse como violación de ninguna ley y especifico que los tribunales no deberían de emitir desafueros en su contra bajo ninguna circunstancia (injunction). La Suprema Corte dijo que los tribunales siempre han mantenido que los obreros podían hacer una huelga pacífica y legal, así dicha actividad la siguen determinando como siempre los tribunales.

Posteriormente nace *la Ley Norris La Guardia* en *1932,* considerada una medida liberal en el sentido estricto de la palabra, su efecto era eliminar algunas restricciones gubernamentales a la acción sindical y dar mas libertad al ejercicio total del poder económico sindical en contra del empresario. Destinada a evitar el abuso del recurso del desafuero en las disputas laborales

Establece que "*cada trabajador debe tener completa libertad de asociación, auto-organización y de designar representantes de su propia elección, negociar los términos y condiciones de su trabajo y que estará libre de interferencia, restricciones o coerción de la empresa para quien trabaja o sus agentes, en la designación de estos representantes, en la auto-organización o en otras actividades concertadas para el propósito de realizar negociaciones colectivas u otra ayuda o protección mutua*". Además establece que los juzgados no pueden validarse los *yellow dog contracts* o cualquier otro tipo de contrato antisindical.

Los norteamericanos designan con este nombre a un *contrato de empleo* en el cual el trabajador se compromete a no ingresar a ningún sindicato, quedando nulificado el contrato si no cumple esa disposición.

La ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935 conocida como la *Ley Wagner,* una ley unilateral y que restringía a los empresarios sin poner ninguna limitación comparable sobre los sindicatos, restringiendo así el gobierno el uso de ciertos tipos de coerción por parte de los empresarios durante el periodo de formación sindical a través de la industria.

Buscando que el obrero tenía el derecho de decidir sobre su afiliación al sindicato y esto no incumbía de ninguna manera al empresario.

En 1947 se promulga la *Ley Taft-Harley* o ley de Relaciones Sindicales-Patronales , por el Partido Republicano y por encima del veto del Presidente Truman y con el apoyo del Partido Demócrata y que llega a ser la legislación federal mas importante en lo que toca a las relaciones laborales·

Garantiza al obrero el derecho de negarse a participar en las negociaciones colectivas, además del derecho a organizarse.

Protección a empresarios, obreros y al publico en general contra algunas practicas sindicales, haciéndose el gobierno responsable de esta protección.

Para poder proteger los intereses de todas las partes afectadas, la reglamentación gubernamental debe extenderse a los procedimientos y al contenido de las negociaciones colectivas.

Con tres objetivos expresos:

a). Igualar el poder de negociación restringiendo algunas tácticas tanto sindicales como empresariales. Enumera así algunas practicas desleales injustas, paralelas a las practicas injustas de las empresas (integra Ley Wagner). Los sindicatos no pueden interferir con el derecho del empleado a no participar en las negociaciones colectivas. No pueden negarse a negociar colectivamente con un empresario

b). Trata de proteger al empleado individual en contra del sindicato y de reglamentar el gobierno interno del mismo en varias formas. Los contratos sindicales ya no pueden establecer un taller cerrado o cualquier otro sistema de contratación preferencial. Un sindicato no puede cobrar cuotas mensuales o de iniciación excesivas Aun cuando este en libertad de expulsar y disciplinar a los miembros, no puede expulsarlos por no haber pagado sus cuotas mensuales o de iniciación.

c). Proteger a los inocentes contra de las consecuencias de una contienda intersindical o sindical-patronal No limita la huelga en general, pero si estatuye un procedimiento que ha de utilizarse en los conflictos llamados de "emergencia nacional" Las huelgas que en opinión del Presidente, ponen en peligro la salud o seguridad de la nación están sujetas al desafuero durante un periodo máximo de ochenta días. Tiene derecho a designar un Consejo Especial de estudio, que hace una investigación preliminar antes de que se invoque el desafuero, y debe presentar un desafuero final cuando el desafuero lleve sesenta días. Si las parte, con la ayuda del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, no han podido resolver el problema para ese entonces, se establece que la NLRB reunirá a los empleados para ver si están dispuestos a aceptar la ultima oferta de la empresa Después de éste el desafuero queda anulado y el Presidente puede, si así lo desea, remitir el conflicto al Congreso y recomendar un curso de accion sobre la misma.

La Junta Nacional de Relaciones laborales con cinco miembros designados por el Presidente con el consentimiento del Senado.

Las Practicas Injustas de las empresas son.

a). Una empresa no puede interferir con, restringir u obligar a los empleados en el ejercicio de su derecho de auto organización y negociaciones colectivas.

b). No puede discriminar por lo que respecta a la contratación o disfrute de empleo o sobre cualquier termino o condición de empleo para alentar o desalentar la participación en cualquier organización sindical.

c). Un empresario no se puede negar a negociar colectivamente con los representantes de sus empleados.

Las Practicas injustas por parte de los sindicatos:

a). La ley prohibe huelgas y puestos de guardia cuyo objeto sea obligar a un empresario a dejar de tratar con otro (boicot secundario), o para presionar a fin de obtener el reconocimiento, a través de otros medios que no sean los procedimientos de representación de la NLRB.

b). Restrinja u obligue a los trabajadores en sus decisiones sobre participación sindical

En algunos casos el derecho de un empleado a no participar en las negociaciones colectivas se ha ampliado para incluir su derecho de asistir a su trabajo, a pesar de una huelga. Naturalmente, esta aplicación de la Ley ha causado grandes controversias y quejas.

c). *Que un sindicato provoque o trate de provocar* que la empresa discrimine en contra de cualquier empleado en cuanto a los términos o condiciones de empleo o en lo relativo a alentar o desalentar la participación en una organización laboral.

En *Italia* y *Francia*, el sindicalismo encuentra una influencia importante por parte de los comunistas. En Francia la *Confederation Générale du Travail* (CGT) tiene un total de miembros que excede al de las dos federaciones rivales, la católica CFTC y la generalmente socialista CGTFO. En Italia, *la Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL), dirigida por comunistas y socialistas de izquierda en una estrecha relación con los primeros, incluye a la gran mayoría de los miembros sindicales, y las federaciones católicas y de socialistas de derechas son menores. La influencia se debe a que en ambos países las diferencias entre las clases sociales son abiertas y el resentimiento es fuerte. Los empresarios generalmente desprecian a sus obreros a un grado que es difícil imaginar en Estados Unidos.

Como conclusión general Lloyd G Reynolds considera que el movimiento sindical es un movimiento sin ideología Sus objetivos no se deducen de principios políticos o económicos generales Los líderes sindicalistas no tienen en la cabeza el cuadro de una sociedad ideal futura que permanecerá intacta para siempre. El cambio y la reforma son esenciales para el sindicalismo. Los fines son inmediatos y concretos y las peticiones cambian cuando cambian las circunstancias. Le da un carácter práctico y mundano del sindicalismo, quedando claro que el mismo provoca cambios sociales importantes, convirtiéndose en una institución principal de la comunidad Posiblemente más importante el sindicalismo provoca un cambio considerable en el equilibrio del poder político en la comunidad y ejerce una presión eficaz en dirección a lo que se ha venido llamar **"el Estado Bienestar"** y opone barreras a cualquier retorno a las políticas gubernamentales del siglo XIX.

Considera además que su fuerza crece y la historia sugiere que seguirá creciendo en el futuro. Sin embargo, si no podemos invertir las tendencias históricas, es posible que les demos un empujón en uno u otro sentido. Si el sindicalismo parece ser, en conjunto, un movimiento deseable, podemos acelerar su desarrollo con medidas legislativas y con el apoyo de la opinión pública. Si consideramos que es indeseable, podemos tratar de retardar su progreso de varias formas. La advertencia que da este auto

es que la evaluación del sindicalismo no debe tener un carácter estrictamente económico". [51]

"*Guillermo Cabanellas* en su libro hace referencia a la evolución que a través de la historia han tenido las asociaciones, colegios y corporaciones de oficios semejantes en el mundo, destacando a Egipto, la India, Grecia y Roma.

Hace mención a los colegios como grupos de personas se reunían en Asambleas, y en una casa común, tomando democráticamente decisiones y criterios sobre asuntos particulares. Se fueron organizando posteriormente por oficios

Las Guildas eran aquellas que podían ser de mercaderes, religiosas y de artesanos, se consideraban como familias artificiales formadas por la conjunción de la sangre y se unían por un juramento, mediante el cual se prometían ayuda y socorro entre ellos en determinadas circunstancias. [52]

"Las corporaciones de oficios por el desarrollo urbano e industrial, nacen con un propósito de emancipación y libertad, además de predominar en ellas un interés profesional más grande que el interés religioso y el culto al patrón que anteriormente existía.

Posteriormente se constituyen **gremios** por oficios reglamentando la producción y la venta de mercaderías, para mejorar la calidad de los productos y para evitar el acaparamiento y los efectos negativos de la competencia. Lo esencial del sistema corporativo era la escala gremial; que consistía en un primer plano en que el aprendiz se iniciaba en el conocimiento del oficio o del artesanado y con el apoyo de los maestros quienes actuaban como tutores, en un segundo nivel estaban los compañeros u oficiales aprendices que no llegaban a ser maestros y se equiparan hoy en día a los obreros asalariados

Se llega a la crisis del sistema, en virtud de que los cambios en el sistema gremial se hacen por herencia y no por capacidad o desarrollo profesional, además de que se cierra la transmisión de los conocimientos del círculo de los maestros, en virtud de que nace el temor de perder su trabajo o de que los aprendices con el tiempo los llegaran a desplazar una vez que conocieran el oficio.

En Francia, por ejemplo, los reyes expidieron ordenanzas que señalaban salarios máximos y dichas agrupaciones, las de compañeros y las de maestros, con el tiempo, llegaron a entablar verdaderas luchas, pues los maestros trataron de obtener privilegios para su clase y prolongar innecesariamente los periodos de aprendizaje y los compañeros, por su lado, formaron sociedades mutualistas, ante la actitud de los maestros convirtieron sus asociaciones en instrumentos para combatirlos, lo anterior nos lleva a dos hechos trascendentales para la historia: la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, ambas con el fin de acabar con el sistema gremial existente y decadente en esa época". [53]

---

[51] *Ibid.*,Lloyd Reynolds

[52] Cabanellas, Guillermo, Derecho Sindical y corporativo, Buenos Aires, Talleres el Gráfico. 1946

[53] Euquerio Guerrero, op. cit. supra. nota 3

"Asimismo se da a conocer el Edicto de Turgot de fecha 12 de marzo de 1776 que pone fin al sistema corporativo y posteriormente la Ley Chapelier del 17 de junio de 1971, misma que sirve como instrumento legal de la burguesía en contra del nacimiento de la fuerza sindical del proletariado". [54]

El pueblo francés obligado a la acción revolucionaria por la brutalidad de su legislación, como la Ley Chapelier y su Código Penal que prohibían la asociación profesional. Así en 1848 estuvieron cerca de una segunda revolución social, sin embargo, el movimiento obrero fue destruido. En 1870, después de la guerra de Prusia, intentaron los obreros de Francia, en el movimiento llamado *La Comuna de París*, imponer un régimen más justo pero también fueron reprimidos. Hasta que después del triunfo de la Revolución Francesa y de las ideas de Montesquieu, Rousseau y Voltaire hicieron del sindicalismo francés uno revolucionario alejado de los partidos políticos y del Estado.

"El primer pensamiento socialista contemporáneo que buscaba en el Sindicalismo la doctrina y tendencias sociales que procuran la transformación de la sociedad, del orden jurídico y del Estado por procedimientos puramente sindicales y su substitución por una nueva organización, cuya célula sería el sindicato.

La ley de 1884 aseguró la libertad de coalición y reconoció la libertad de asociación profesional. Al contrario del sindicato gremial y aristocrático ingles, el francés era uno de empresa y general que luchara contra el sistema capitalista. Buscando siempre la unión de los sindicatos y que resultaron en *Las Bolsas de Trabajo* uniendo trabajadores de distintas ramas industriales. En 1893 la *Federación de Bolsas de Trabajo* y en 1895 la *Confederation Generale du Travail* contrarias hasta su unión en 1902.

La Charte d'Amiens de 1906, fue el credo del sindicalismo francés y propugno de nueva cuenta era indispensable la unión de todos los trabajadores, sin importar sus credos filosóficos o políticos. Las uniones deben mantenerse ajenas a los partidos políticos y procurarán la realización de los fines del sindicalismo por métodos propios y tendientes a dos fines el inmediato o de mejoramiento de condiciones de vida y el mediato de la emancipación integral de la clase trabajadora.

Consideran la violencia Proletaria en contra del Capitalismo y del Estado y consideran el arma principal de la clase trabajadora a la huelga ya sea parcial para conseguir los fines inmediatos o la general para conseguir la suspensión de todo trabajo y para obligar a dimitir al Estado. Asimismo consideran al sabotaje al lado de la huelga en virtud de que los trabajadores no deben colaborar con los empresarios, porque es ayudar y fortificar a sus explotadores, por tanto emplear los recursos al alcance del trabajador para evitar el éxito industrial" [55]

En *Inglaterra* la asociación profesional vivió en forma oculta durante todo el S. XVIII, perseguida por los empresarios; fue más grave su situación después de 1799, año en que se prohibió la coalición de trabajadores o de patronos. Sin embargo, las leyes penales, no pudieron detener la marcha de los derechos humanos y en el año de

---

[54] Nestor de Buen Lozano, op cit , supra, nota 13

[55] Mario de la Cueva , op cit., supra, nota 7 pp. 298-304

1824 Francis Place consiguió el reconocimiento de la libertad de coalición. Terminando la época de la lucha por la existencia o la época heroica de las Trade Unions. "No obstante existir ya la asociación profesional, no se encuentra en estos años el Sindicalismo. Quien en ese mismo 1824 comienza la historia y tendencias del mismo, sin una trayectoria definida y única, sino con diversas épocas, causas y principios:

La Primera Epoca de 1825 a 1842 aproximadamente, es considerado como un periodo revolucionario y en el cual Robert Owen es el fundador de lo que se denomina socialismo inglés y el gran alentador del movimiento en favor de las Trade Unions y de la reforma de la legislación del trabajo. Representó el pensamiento de esos años, convencido de la injusticia social, concibió la idea de organizar a los obreros y procurar la revolución social, solamente que no creía en los medios violentos, cuestión por lo cual Marx le llamó Socialismo Utópico, por falta de táctica de lucha. En este primer periodo se busco pasar de la lucha local contra cada empresario a la revolución social, se paso de un fin particularista y realista de mejora de las condiciones de trabajo y del nivel de vida del trabajador a un fin general e idealista de reformas y de englobar a todo el proletariado, buscando la unidad de la clase trabajadora, supuesto esencial para la acción sindical total.

En 1829 se celebró el *Congreso Obrero de Manchester*, del que salió *La Gran Union General del Reino Unido*, cuyo núcleo principal eran los hilanderos, que en 1829 habían entendido que las uniones locales de Manchester no tenían fuerza suficiente para luchar con los empresarios. En 1830 de organizo la *Asociación Nacional para la Protección del Trabajo* y se fundó un periódico llamado *Voice of the People*. destinado a orientar la opinión de los trabajadores. En 1832 se formó *La Unión de la Construcción*, la más fuerte de las Trade Unions del momento. Hasta que en 1834 llevo a la organización de la *Grand National Consolidated Trades Union*. El sindicalismo se preparo para la transformación social, pidiendo jornadas de ocho horas y la convocatoria a una huelga general, sin embargo, el movimiento perdió fuerza el movimiento hasta que en 1842 volvieron los obreros a su política particularista.

En *1842* el *sindicalismo inglés desapareció* y únicamente subsistieron las Trade Unions de cada gremio que busco su mejoramiento de cada uno de sus miembros, sin consideración de la totalidad de la clase trabajadora, únicamente quedó la idea de la formación de cooperativas y peticiones que nunca atendió el Parlamento, sin embargo, ayudando para que alrededor de 1850 floreciera la industria Inglesa.

En *1851* surge la *Asociación de los Mecánicos Constructores de Maquinas y Puentes*, organización que suponía varios años de aprendizaje y la obtención de un título o diploma; los socios pagaban un cuota alta la cual sería utilizada en la defensa de los intereses comunes del grupo y en fines mutualistas. Se convirtió en un movimiento aristócrata, egoísta y mutualista. Situación que fue copiada por otras asociaciones.

En *1870* el *Renacimiento del Sindicalismo Ingles* hasta llegar a la primera consecuencia de esa actitud la Ley de las Trade Unions de 1871. Inglaterra había perdido el monopolio de los mercados a manos de EU, Francia y Alemania y sin embargo no cambiaron las condiciones de los obreros ni incrementaron sus salarios sino al contrario los bajaron y se negarn a mejorar las condiciones de trabajo, cuestión que derivo en diversas huelgas hacia el año de 1860.

Los ingleses llamaron a esta nueva etapa el *Nuevo Unionismo*, que tuvo influencia importante en 1864 con la inauguración en Londres de la Primera Internacional y de las ideas de Marx, sin embargo comparte las ideas de la superación del orden económico actual, sin considerar propias las actitudes radicales ni de las acciones violentas y revolucionarias, criticando al capitalismo pero no aceptando la idea comunista ni del proletariado, con ideas democráticas, civilizadas y con libertades. lo que llamaron *Socialismo de Gremios*, con la coordinación con el Estado y con una *Federación de Gremios* que tuviera una visión mas completa de las necesidades colectivas, sin dejar de tomar en cuenta a los *consumidores*, siempre considerando que las decisiones deberían tomarse por un Consejo Ejecutivo elegido democráticamente y que colaborara con el Estado, por tanto existiendo el poder soberano del Estado que colaboraría con los de los diversos grupos sociales". [56]

3.2.3. LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical esta consagrada en el Convenio No. 87 de 1948. de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificado por México, que conforme al artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo forma parte del derecho positivo, al disponer que los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución son aplicables a la relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigencia. El Convenio 87 tiene cuatro artículos fundamentales relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Dice el artículo 2:

> Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas

Este precepto se trasunta con el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que establece que.

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

Como se advierte el artículo 2 del Convenio contiene un agregado importante, que es el derecho de afiliarse al sindicato, pues una cosa es el derecho de constituir sindicatos y otra el de afiliarse o no a los mismos; el primero entraña un derecho afirmativo de asociación sindical, en tanto que del segundo se desprende el derecho de afiliarse o no a los sindicatos. Esta libertad negativa se expresa en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

> A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algun modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta

---

[56] Ibid , pp. 292-298

De manera que esos derechos en la Ley Federal del Trabajo se desglosan en dos preceptos: conforme al artículo 357, los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, esto es, el derecho de asociación sindical; el artículo 358 se refiere a la libertad negativa, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Para efectos prácticos de la huelga es necesario hacer mención que nuestra Ley omitió transcribir la última parte del artículo 2 del convenio 87 que dice: *Con la sola condición de observar los estatutos de la misma;* el cual para efectos prácticos de la huelga se refiere al artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, pues en el supuesto de que la representación del sindicato recaiga en diversas personas (asamblea o cualquier otra) distintas al secretario general, si el mismo pretende emplazar a huelga en nombre de sus agremiados, implicará la falta de representación y de legitimación para emplazar a huelga a nombre del sindicato.

El otro precepto relativo a la libertad sindical consiste en el artículo 3 del Convenio 87:

> 1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
> 2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Nuestra Ley Federal del Trabajo se refiere a dicho precepto en el artículo 359.

Dentro de los problemas concernientes a la libertad sindical, aparecen los sindicatos que no corresponden a su finalidad característica, que es la lucha de clases, y se habla del sindicato amarillo y del sindicato blanco

Ahora bien existen tres manifestaciones principales de las relaciones de los sindicatos con los patrones Uno es el llamado *sindicalismo libre,* como en Francia e Inglaterra donde los sindicatos actúan libremente en sus relaciones con los patrones y tampoco estos se encuentran obligados a reconocer a determinados sindicatos; existe la libertad de pactar con ellos o de no hacerlo. Aquí la fuerza del sindicato descansa en el poder obrero y consistencia de la asociación, no hay dispositivo legal que los proteja para obtener del patrón lo que requieren no lo necesitan para exigir los convenios o ir a huelga.

Otro es el *sistema corporativo* actualmente en desuso, su vigencia antes de la Segunda Guerra Mundial, en Italia y España. Corresponde a la existencia de un sindicato único que agrupaba a los trabajadores y a los patrones en cada rama industrial y tenían que considerarse regidos por el mismo dentro de la demarcación correspondiente, incluyendo a los que no estuvieran afiliados al sindicato. Era un instrumento del Estado para regular las condiciones y la producción.

La tercera solución es la mexicana, es un sindicato libre con ciertas regulaciones dentro del marco legal, pero la empresa no esta en libertad de rehusar el trato con ese sindicato, sino que está obligada a ello, a diferencia del primer sistema. Es una solución intermedia, ecléctica, pero no cualquier sindicato puede hacerlos sino el que reúna estas dos características: a) que su actividad corresponda a la misma rama

industrial de la empresa; y b) que tenga trabajadores afiliados al mismo, prestando servicios en la empresa del caso Sin embargo, con sus características distintivas en cuanto a la huelga y a la justificación de la legitimación con la cual actúan los sindicatos.

En torno a la *libertad sindical y el derecho de sindicación* existeb dis tendencias opuestas. Aquellas **que debe de prevalecer el interés individual sobre el interés del grupo**: esa es la tesis del maestro francés ***Paul Pic***, expuesta en su *Tratado de legislación industrial*, quien estima que el derecho de asociación sindical y la libertad sindical provienen de los grandes principios de la Revolución Francesa, y considera que si son los trabajadores los que puedan crear el sindicato, a ellos les corresponde el derecho de asociación y no a la agrupación sindical que es posterior a la iniciativa de los trabajadores.

Por otro lado la colectivista adoptada originariamente por los grandes doctrinarios de la Constitución socialista de Weimar de 1919, encabezados por **Gustavo Radbruch,** quienes estiman que **el grupo debe de prevalecer sobre el individuo**, que el derecho sindical es un derecho colectivo y o un derecho individual."[57]

4. LAS CONVENCIONES COLECTIVAS Y LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Se considera que las convenciones colectivas son fuentes formales del derecho del trabajo. *Vicente Lomb[illegible]o Toledano*, sustentó en una conferencia ante el Consejo de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, en la que sostuvo la tesis de que el contrato colectivo mexicano difería profundamente del francés, pues en tanto éste era un contrato normativo, el nuestro era un contrato de ejecución, lo que daba por resultado q[illegible]las relaciones individuales fuesen no sólo inútiles, sino imposibles, la corriente alemana hace una distinción entre el contrato colectivo y las relaciones individuales de trabajo, consideran que los sujetos de los contratos son distintos; las condiciones de trabajo del contrato colectivo no constituyen derechos y obligaciones de los que las pactaron, es decir, sindicato y patrón; el sindicato obrero tiene el derecho de exigir el cumplimiento de las condiciones de trabajo, las convenciones colectivas, requieren para actualizarse, de la existencia o formación de una pluralidad de relaciones individuales de trabajo y estas relaciones son actos jurídicos independientes de la convención colectiva, pero deben ajustar sus cláusulas a las condiciones generales de trabajo.

Por su parte Lombardo Toledano, distinguió *al contrato colectivo mexicano de ejecución*, del europeo o normativo, en el derecho mexicano dice se han reunido tres elementos la asociación profesional, las cláusulas de exclusión y el contrato colectivo, mientras en el derecho europeo, el empresario, después de la celebración del mismo, conserva la facultad de seleccionar su personal En México y por virtud de las cláusulas de exclusión es diferente, pues la facultad de designar al personal corresponde exclusivamente al sindicato La consecuencia inmediata, es la inexistencia de las relaciones individuales de trabajo; entre los trabajadores y el empresario no se forma ningún vínculo jurídico. Para ellos sus derechos y obligaciones respecto del trabajo se rigen más que por el contrato de trabajo, por los estatutos del sindicato. La aplicación de

---

[57] Climent, Juan B., supra, op. cit., nota 1, pp. 55-91.

la cláusula de exclusión implican la perdida de la facultad del empresario de seleccionar a los trabajadores de la negociación.

4.1. CLAUSULAS DE EXCLUSION

4. 1.1. TERMINOLOGIA Y TIPOS

Se utiliza ya sea la denominación de cláusulas de exclusión o de consolidación sindical, en virtud de que, los partidarios de la primera fórmula sostienen que posee un sentido de objetividad e inmediatez, porque en efecto, la cláusula de ingreso excluye de manera inmediata y objetiva a cualquier trabajador libre, en tanto la de separación hace sentir el derecho del sindicato en forma también inmediata y objetiva, por otra parte, la denominación expresa con la mayor claridad la función y los efectos de las cláusulas, y por último, en su favor obra la circunstancia de que la ley de 1931 utilizo dicho término En oposición a esta denominación, los defensores de la segunda denominación adoptan una postura finalista: las cláusulas deben contemplarse como principios colectivos.

Debe mencionarse que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, equivalente al 236 de la Ley de 1931, suprimió el nombre *de cláusula de exclusion* Sin embargo, se sigue usando dicha denominación.

Su *concepto general* en el derecho mexicano, desde la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión son *normaciones de los contratos colectivos y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.* Por lo tanto son principios al servicio de fortalecimiento y consolidación del sindicato que, por ser mayoritario en la empresa, es el titular del contrato colectivo.

De lo anterior se desprende que su función es doble: la primera, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios. Y en segundo término, evitar la lucha intersindical, lo que, a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.

"Se pueden enumerar la existencia de dos principios distintos que nacen de una cláusula unitaria, de unión indisoluble entre el trabajador y el sindicato:

a) La cláusula de exclusión de ingreso: es una normación del contrato colectivo o del contrato ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados. Definición que correspondió a la ley de 1931. La Ley de 1970, modificó el párrafo final en los términos siguientes. "a quienes sean miembros del sindicato contratante, fórmula que debe de considerarse equivalente a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo"

b) La cláusula de exclusión por separación: es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del

empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o que sean expulsados de la organización de la formaban parte. Definición que correspondió a la ley de 1931; La de 1970 congruente con la modificación a la de ingreso, hizo la misma modificación". [58]

4.1.2. ANTECEDENTES

Dichas cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, y sobre todo, fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Mas tarde se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores en una empresa o rama de la industria.

No fueron obras de juristas, ni respondieron a nociones jurídicas, menos aún a las tradicionales del viejo derecho civil. Tampoco consecuencia directa de la Revolución constitucionalista, sino una combinación de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro y de la organización y madurez de la clase trabajadora Se convirtieron en elementos constitutivos de la idea del derecho del trabajo.

No obstante su noble origen, desde hace muchos años se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical, y al través de él, del totalitarismo estatal

Al anunciarse en 1929 la expedición de la Ley Federal del Trabajo los sindicatos lograron que la ley de 1931 mediante sus artículos 49 y 236 reconocieran la legitimidad de las cláusulas de exclusión

> Artículo 49 La cláusula por virtud de la cual es patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo siempre que hayan sido voluntariamente aceptada por las partes
>
> Artículo 236 Los estatutos de los sindicatos deberan expresar.. VII. los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de el, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

"Mientras que en la Ley Federal del Trabajo vigente encuentran su reconocimiento en los artículos 371 y 395 de la misma". [59]

Como el derecho del trabajo nació en el siglo XIX, pero aún en él, las cláusulas de exclusión no pudieron desarrollarse

De nueva cuenta *Inglaterra* quien abrió la primer puerta: una ley del Parlamento (*Trade disputes act*) reconoció su licitud en el año de 1906. Los *Estados Unidos de Norteamérica* mediante la *Ley Wagner* de 1935 reconocieron expresamente la legitimidad de las cláusulas pactadas en los contratos colectivos

---

[58] Mario de la Cueva, op. cit., supra, nota 15. pp. 306-322.

[59] Nueva Ley Federal del Trabajo, 30ª ed., México, Berbera Editores, S.A de C.V, 1995, pp 82-90.

"El principio de las cláusulas de exclusión se encuentra en el régimen corporativo: en efecto, es sabido que una de las finalidades principales de la corporación era la defensa del mercado de trabajo contra los extraños, únicamente podían abrir un taller los maestros y previa autorización de la respectiva corporación; en consecuencia quien no formaba parte de ella quedaba excluida del mercado De este principio debieron de haber tomado las asociaciones de compañeros la idea de dichas cláusulas

El antecedente inmediato era el boicot: que pedían a los maestros los propios compañeros, a efecto de que ningún compañero trabajaba en el taller del maestro o se le despreciaba al compañero que ingresaba a trabajar y no era miembro de la asociación". [60]

En *México* no obstante el nacimiento del derecho del trabajo con la revolución constitucional, en ninguna de las leyes de ese tiempo se hace referencia a dicha cláusula, ni en la declaración de derechos sociales ni en las leyes de los estados, en las que únicamente se encuentra la obligación impuesta de preferir a los trabajadores sindicalizados

Ni el porfirismo conoció las cláusulas de exclusión, pues los empresarios no reconocieron las asociaciones profesionales ni celebraron contratos colectivos, por lo que no pudieron haber nacido en ese tiempo las cláusulas de exclusión. "La cláusula de exclusión de ingreso nace después de promulgada la constitución de 1917 y específicamente entre 1925 a 1927 en la Convención de la Industria Textil y la de separación no se presenta sino después de promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931" [61]

Los *proyectos previos a la Ley de 1931*, vivieron bajo la influencia al igual que la ley del derecho civil.

El *proyecto de la Secretaría de Industria de 1931* garantizaba plenamente la libertad positiva, negativa y de separación; "Pero el artículo 48 reconoció, por primera vez en la legislación del trabajo, la licitud de la cláusula de ingreso, sometida, sin embargo, a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del empresario.

La *Ley Federal de 1931*: sabemos que en 1929 Portes Gil remitió al Congreso de la Unión un *Proyecto de Código Federal del Trabajo*, mismo que encontró fuerte oposición con los diputados y por lo cual no llegó a discutirse. Combatieron el artículo 48 mencionado anteriormente hasta que se suprimió la frase que se refería a la voluntad de las partes, por considerarlo como procedente del derecho civil y por romper con el espíritu proteccionista de la Ley Federal del Trabajo, así nació la cláusula de exclusión de ingreso Por otro lado, el nacimiento de la cláusula de exclusión por separación, al alegar los trabajadores que la cláusula de ingreso era inútil si no iba acompañada de la de separación, pues el obrero, una vez aceptado como trabajador de la empresa, podía separarse libremente, en cualquier momento, del sindicato que lo

---

[60] Mario de la Cueva, op cit., supra, nota 7, pp. 368-375

[61] Mario de la Cueva, op cit , supra, nota 7, p 375

hubiese propuesto. Solicitaron se adicionara a la ley un artículo más, que llevaría el número 236

Surgió así una posible contradicción entre este precepto y el artículo 235 en cuanto expresaba que "*cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo las libertades positiva y negativa de sindicación, se tendrá por no puesta*", lo cual podría implicar la inconstitucionalidad del precepto transcrito

Ante la pobreza de tal Proyecto, la Comisión Dictaminadora, después de la admisión de la cláusula, redactó la fracción en los términos siguientes, que fueron aprobados por el Congreso.

> "Los estatutos de los sindicatos deberán expresar: ...VII. los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros".

Se dieron en ese tiempo tesis de jurisprudencia obligatorias en las que la Cuarta Sala dio una interpretación precisa del precepto en cita: Mismos que se resumen en que para que sea procedente la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe de llenar los requisitos de la fracción VII del 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, por lo que es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros. Por lo que el medio idóneo para probar la expulsión legal, mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cuál debe hacerse notar quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.

La *ley de 1970*: la Comisión Redactora del Proyecto de la ley nueva formó un esquema, en el que separo las relaciones individuales de las colectivas Se dio cuenta de que la cláusula de exclusión de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos, en tanto la de separación estaba incluida en las disposiciones sindicales. Dicho proyecto posteriormente se convirtió en iniciativa de ley, bajo los puntos de vista de que dichas cláusulas eran consideradas como una conquista legítima de la clase trabajadores y por tal razón no aceptarían la mutilación de las mismas y por otro lado se comprendía que se habían convertido en una fuente de abusos y lo que es más grave, en un instrumento de opresión de los sindicatos sobre sus miembros. Ante la imposibilidad de su supresión, sometió su aplicación a un procedimiento estricto, que pudiera impedir la expulsión arbitraria de los trabajadores y la consecuente perdida de sus empleos.

La *esencia de la cláusula de ingreso* será la del tránsito de la selección y designación del personal que prestara el trabajo, que paso del patrono al sindicato, creando un favor a favor del sindicato; y con una normación constante y eventual, la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga a su candidato, concluido el cual, el patrono podrá hacer libremente la designación del mismo; la segunda el señalamiento de un término de prueba o el sometimiento del trabajador a un examen de capacitación.

El *funcionamiento de la cláusula de separación* es la defensa del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo contra su desintegración, ya sea por medio de acciones del patrono o por tentativas de otros sindicatos para conseguir el cambio de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. El funcionamiento de la misma depende de la presencia de algunos presupuestos:

a) De acuerdo con el párrafo segundo del artículo 395 de la Ley, la cláusula debe de constar en el contrato colectivo de trabajo, por lo tanto debe de ser una estipulación expresa y por escrito.

b) La aplicación de la cláusula, en sus dos aspectos, renuncia y expulsión está condicionada a la pertenencia del trabajador al sindicato, pues solo se puede renunciar a lo que se tiene o es y nadie puede ser expulsado de una comunidad a la cual no pertenece.

La *renuncia* es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato del que forma parte. Una vez presentada la misma y para la aplicación de la cláusula se deberán de cumplir determinados requisitos:

a) La decisión libre de renunciar, so pena de ser nula si se obtuvo por medio de coacción o violencia.

b) El órgano competente del sindicato debe de aceptar la renuncia.

c) La directiva sindical pondrá el hecho en conocimiento del patrono y le solicitará separe al trabajador de su empleo

d) Al patrono le es suficiente la solicitud del sindicato, en la que se le diga que se acepto la renuncia presentada por el trabajador.

e) El mismo patrono, con base en la cláusula de ingreso, si el sindicato no mencionó el nombre del substituto, solicitará la designación de la persona que cubrirá la vacante

La *expulsión* se estudió bajo dos preocupaciones: por una parte la garantía en favor del trabajador, contra cualquier abuso en la aplicación de la cláusula, y por otra, el respeto a la libertad de las asambleas sindicales para que pudieran ejercer, en cumplimiento del artículo 359 de la ley, que viene del tercero del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año de 1948, *el derecho de redactar libremente sus estatutos*, disposiciones que además, prohiben a la autoridad *toda actividad que tienda a limitar ese derecho*

Las *causas de expulsión* se concretaron derivadas de un estudio del párrafo tercero del artículo 14 constitucional que impide, que en los juicios del orden criminal imponer por simple analogía o aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trate, así surgió el inciso g) del artículo 371 de la Ley, al decir que "la expulsión sólo podrá decretarse por causas graves, expresamente consignadas en los estatutos, debidamente comprobadas y

exactamente aplicables al caso", quedando así a la libertad de las asociaciones sindicales y a la redacción de sus estatutos para concretar las causas

Del estudio del párrafo segundo de la carta Magna que establece que nadie será privado de la vida, de la libertad, de sus propiedades, de sus posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad, se deriva el *derecho procesal o proceso de expulsión* en el artículo 371, que establece a la asamblea de trabajadores como el tribunal que conocerá de la misma y quien convocará a su celebración únicamente para el sólo efecto de conocer la expulsión y quienes resolverán todos los miembros del sindicato y no sólo las secciones del mismo quienes conocerán todas las pruebas que sirvan de base al procedimiento.

Mientras *las acciones del trabajador expulsado, serán las de pedir la nulidad de la expulsión, la restauración de sus derechos sindicales, la restitución del empleo que desempeñaba en la empresa y el pago de los salarios que dejo de percibir desde la separación hasta su reinstalación en su puesto y del patrono como demandado accesorio únicamente la reinstalación en su trabajo*

El patrón en la aplicación de dicha cláusula únicamente deberá de cuidar de la autenticidad del oficio en que se comunica la aplicación de la misma, que este consignada la cláusula en el contrato y que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato que aplica la cláusula de exclusión.

La manera de pedir su cumplimiento por parte del patrono que no lo hace es mediante el ejercicio del derecho de huelga y con fundamento en la fracción V del artículo 450 de la Ley, a efecto de exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado y su procedencia en virtud del rompimiento del equilibrio entre el capital y el trabajo, al desconocer un derecho legítimo de los trabajadores, que afecta la vida misma del sindicato, con fundamento en la fraccion I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo" [62]

Por lo que hace al requisito que señala el autor citado respecto de la aceptación de la renuncia, realmente procedería la aceptación de la misma, es decir, se le debería de dar el derecho al patrón de estudiar el caso concreto de renuncia, a efecto de verificar si es que existen obligaciones reciprocas del trabajador que pretende renunciar hacia el patrón y derivado de un contrato celebrado con el mismo, en donde en todo caso el patrón al momento de su recepción tendrá el derecho de aceptar o no la misma, y para el caso de no aceptarla y que existan dichas obligaciones, el mismo tendrá la facultad de pedir el pago o devolución de las cantidades pendientes o pactadas por daños y perjuicios causados al patrón por tal determinación anticipada y unilateral.

4.1.3. CONCLUSIONES

La libertad de sindicación es un derecho y no un deber. La libertad de asociación profesional está asegurada en la Constitución, frente al Estado, ante el

[62] Mario de la Cueva, op. cit., supra, nota 15, pp. 306-322

empresario y frente a la asociación profesional. Nadie puede ser jurídicamente obligado a ingresar, a no formar parte o a permanecer en la asociación profesional. Todo acto de amenaza, violencia, etc , para forzar la voluntad de los trabajadores está prohibido y puede dar origen a una acción penal. Sin embargo, existen procedimientos por medio de los cuales obligan a los trabajadores a ingresar o a permanecer en los sindicatos o son cláusulas de los estatutos de la asociación profesional que fijan sanciones para los obreros que se retiren del grupo. Procedimientos más inteligentes y eficaces, desde luego, porque no son criticables a la luz del derecho penal; No obstante no ser un delito, *se discute su legitimidad de estas cláusulas, pues se afirma que tienen como finalidad restringir la libertad de asociación que garantiza el artículo 123 constitucional, son una maniobra de los poderes sociales para impedir el libre ejercicio de un derecho consignado en la Constitución..*

Las cláusulas de exclusión son reclamadas hoy día como garantía de las asociaciones profesionales de obreros y como respuesta a la actitud del empresario de destruir o minar la fuerza de las uniones obreras, su finalidad conservar la vida de los grupos obreros; *siendo que en las relaciones obrero-patronales debiera de reinar la buena fe y la libertad de contratación y de trabajo*; si la tentativa de los empresarios para destruir las asociaciones de trabajadores no existiera, nadie reclamaría la aplicacion de las cláusulas.

Así se penso que las cláusulas de exclusión no tenían la intención o finalidad de sindicar a los trabajadores, sino que como la asociación profesional nació como una necesidad que ya no lo es todavía; la unión de los trabajadores era considerada como una garantía de progreso, cuestión que legitimaba su creación, a efecto de evitar la disgregación del grupo por maniobras ocultas y dolosas Se dice que son un procedimiento de la dictadura sindical, porque dejan a los obreros a merced de los grupos y del abuso de la aplicación de las mismas, cumpliendo con el requisito de usarlas correctamente mediante los procedimientos establecidos en la ley.

En cuanto a su *constitucionalidad* podemos concluir que son contrarias a los principios esenciales de los derechos del hombre, porque atacan las libertades de trabajo y asociación Además de resultar contradictorias a los principios de libertad positiva y negativa de asociación profesional, y en especial, con la libertad negativa o facultad de no formar y separarse de los grupos obreros.

Sin embargo, se ha combatido esta idea bajo la idea de que surgen por una necesidad social y para evitar la disgregación de los grupos sociales por maniobras del patrón y para fortalecer sus uniones de trabajadores. No siendo su propósito obligar a los trabajadores a que sean sindicarse ni a limitar la libertad de trabajo; negar esa característica de protección sería negar el espíritu del derecho del trabajo y aun de la vida social, entendiendo que cuando sea innecesaria la lucha por esa unión e integridad, desaparecerán las cláusulas de exclusión.

Lo anterior constituye un estatuto teórico, sin embargo, *nuestro estatuto jurídico no busca principios ni teorías, sino resultados prácticos y haciendo un lado las razones de carácter teórico que pudieran esgrimirse en favor o en contra de las tesis que discutimos, la vida práctica demuestra esgrimirse en favor o en contra de las tesis que discutimos, la vida práctica demuestra que las cláusulas de exclusión contradicen los principios de libertad de trabajo y asociación*. Pues por virtud de las mismas se les

cierran las puertas a los obreros de las empresas y se les despide del trabajo. Se acepta que el derecho laboral sea un derecho en transición y que sus principios obedecen a la necesidad de proteger a los trabajadores, pero, precisamente por esa cualidad, no pude permitirse medida algunas que viole o restrinja los derechos humanos del trabajador *El ordenamiento jurídico debe de proteger a los grupos sociales, pero nunca con perjuicio de los particulares; la libertad humana ha de quedar a salvo, pues de nada serviría que el Estado respetara los derechos de libertad, si éstos pueden desconocerse por los poderes sociales, los derechos que no puede desconocer el Estado deben respetarse también por los particulares.* El remedio no puede consistir en ataques a las libertades, se insiste que el derecho del trabajo se destino a procurar un mejor orden social y no a la negación de los derechos. Sin embargo, no se puede pregonar un individualismo y liberalismo exagerado, pues tampoco los derechos y libertades del hombre son ilimitados, pues si lo fueran sería inadmisible la vida social. En consecuencia, los derechos del hombre no son absolutos y no lo es la libertad del trabajo, ni la libertad de asociación profesional, positiva o negativa; estas han de respetarse, pero en la medida que sean compatibles con los derechos y libertades del grupo

El problema consiste en decidir la medida de las limitaciones, con vista de los principios del orden jurídico positivo

"Como cita el Doctor Mario de la Cueva, en Alemania la cláusula de exclusión de ingreso, incluida en un contrato, resulta ser una medida contraria a la libertad negativa de asociación profesional La cláusula de exclusión por separación se encuentra en las mismas condiciones.

En España la libertad negativa de asociación profesional no puede ser restringida, de lo cual se desprende la ilicitud de las cláusulas de exclusión

En Bélgica las libertades positiva y negativa de asociación profesional estaban aseguradas frente al Estado y se protegía, además, a los trabajadores contra los actos delictuosos y las maniobras practicadas a través de los contratos colectivos de trabajo La doctrina belga dijo que las cláusulas de exclusión en sí mismas no estaban prohibidas, a no ser que se usaran para obligar a los trabajadores a sindicarse, a no ingresar a alguna asociación profesional, a permanecer o a dimitir. El acto de incluirlas en los contratos colectivos de trabajo consistía ya en actos dolosos, determinados de presión ilícita evidente como instrumento destinado a encadenar la libertad de asociación. Desnaturalizando el espíritu del contrato de trabajo aplicándolo a fines a los cuales no estaba destinado. Usando al contrato con fines de coacción, para impedir al obrero, usar, como mejor le convenga, de una facultad que le reconoce la Constitución.

Los franceses niegan la cláusula de exclusión por separación al decir que las convenciones contendrán las condiciones de admisión y despido de los trabajadores, sin que las disposiciones puedan contrariar la libre elección del sindicato por los trabajadores".[63]

De estas legislaciones emana la preocupación de garantizar la libertad individual frente a la asociación profesional. Sin embargo, nuestra Constitución en artículo 123 no responde a una idea individualista ni completamente social, sino por el

[63] Mario de la Cueva, op cit., supra, nota 7, pp 377-392.

contrario a una posición intermedia de *reconocimiento de la realidad social de la asociación profesional y de sus derechos, particularmente, intervención en los problemas de trabajo, pero reconocimiento también de las libertades humanas y, en consecuencia, coordinación de los derechos de los hombres y de los grupos.*

Así la cláusula de exclusión de ingreso tiene los siguientes efectos:

a) Suprime y restringe la libertad de contratación del empresario.

b) Obliga a los trabajadores a ingresar a una asociación determinada para poder trabajar en una empresa.

c) Por tanto, limita la libertad de trabajo y de asociación profesional positiva y negativa que establece la Constitución a su favor, para fortalecer los intereses y la unidad de la comunidad obrera.

Su aplicación es violatoria de los artículos 5°, 9° y 123 fracción XVI de la Constitución, pues garantiza la libertad positiva de asociación profesional y no puede una ley ordinaria como la del Trabajo destruir un principio establecido en una ley superior como lo es la Constitución.

Así la cláusula de exclusión por separación tiene los siguientes efectos

a) Obliga a los trabajadores a separarse con la expulsión (sanción) de una asociación determinada y le impide prestar sus servicios a la misma (despido) En el caso de la renuncia, no obstante la garantía de que goza el obrero de no ser obligado a permanecer en una asociación principio que equivale a separarse del grupo y su dimisión, consecuentemente es el ejercicio de un derecho garantizado por la Constitución que no puede derivar en o determinar una ley ordinaria en la aplicación de una sanción, pues se sancionan los actos ilícitos Por virtud de un convenio o pacto celebrado entre una asociacion profesional y el empresario.

b) Por tanto, limita la libertad de trabajo y de asociación profesional negativa que establece la Constitución a su favor, para fortalecer supuestamente los intereses y la unidad de la comunidad obrera.

Su aplicación es violatoria de los artículos 5°, 9° y 123 fracción XVI de la Constitución, pues garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede una ley ordinaria como la del Trabajo destruir un principio establecido en una ley superior como lo es la Constitución.

Una ley ordinaria puede establecer sus principios y sus excepciones, pero cuando el principio general corresponde a una ley superior, las excepciones no son válidas, situación de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución.

A pesar de que lo que busca es evitar el desmembramiento del grupo, sin embargo si así fuera, *las causas de la exclusión por separación deberían de ser* el hecho de que comprobara que el obrero había dimitido en connivencia con el empresario, para servir los fines del patrón y dañar a su asociación o que se demostrara actuaba dentro

del grupo por actuar como instrumento del empresario. De lo cual se desprende la realidad auténtica del totalitarismo sindical y la sumisión del individuo al grupo.

No obstante fueran las causas las enumeradas, la responsabilidad es desigual, pues es para una sola de las partes, el obrero.

Desnaturaliza la esencia del contrato colectivo de trabajo que es regular las relaciones entre los trabajadores y el patrón, pues lo que busca es resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera. La perdida de los derechos solo puede ser decretada por el Estado, pues la justicia privada esta prohibida por el articulo 17 constitucional, las relaciones jurídicas no pueden quedar al arbitrio de terceros, sería como permitir a la asociación profesional el arbitro de los derechos de sus miembros, pero no en el ámbito interno y de perdida de derechos, sino sanciones externas y de derechos que corresponden a trabajadores fuera de sus relaciones de grupo

En cuanto a *la cláusula de exclusión por separación* podemos decir que si bien es cierto que toda asociación necesita que sus miembros cumplan ciertas obligaciones para su buen funcionamiento, prestaciones, servicios o conductas sociales, pero so pena de perdida de sus derechos sindicales de grupo La expulsión es la perdida de sus derechos, además de existir la posibilidad de pedir daños y perjuicios o indemnización por obligaciones licitas adquiridas, sin embargo, no puede pretender ser la asociación además de autónoma, soberana, porque ese atributo le corresponde al Estado, quien puede legislar hacia el exterior del grupo *El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condicion actual de nuestro derecho positivo carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público.* Además que la Constitución no les impone la obligación de observar determinada conducta, ni permite se les sancione cuando no la observen

Su aplicación viola la fraccion XXII del artículo 123 que dice *"que el patrón no puede despedir a un obrero sin causa justificada"* que deriva en el principio de la estabilidad en el empleo del trabajador No es causa justificada la petición del sindicato al empresario, ni que ingrese o se niegue a ingresar a un sindicato o que renuncie al mismo, ni que el sindicato aplique la misma al trabajador, pues para su justificación en caso de una demanda o reclamacion por parte del propio trabajador, el sindicato tendría que demostrar el procedimiento de aplicación de la misma y justificar su actuación de acuerdo a lo que marquen sus estatutos, existiendo por parte del patrón la única obligación de demostrar que tiene pactada dicha cláusula en su contrato colectivo de trabajo y que recibió del sindicato la comunicación respectiva

Violatorio de la misma manera del inciso h) del 123 constitucional, que decreta la nulidad de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes en favor de los obreros.

No hay condición resolutoria, de que el contrato trabajo consista en respetar y cumplir obligaciones y conductas, sino las cumples se cumple la condicion resolutoria y se extingue la relación de trabajo. Falso porque resultaría la condición nula: es contraria al párrafo tercero del 5º constitucional, que previene que el Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por

objeto el menoscabo de la libertad del hombre por causa del trabajo. La condicion seria *a cambio de obtener trabajo renuncio al ejercicio de mi libertad y de mis derechos*

4.2. EL CONTRATO LEY

4.2.1. TERMINOLOGIA

El Contrato Ley es un convenio o acuerdo que existe y se da entre un sindicato o grupo de sindicatos y varios patrones, en los cuales se establecen las condiciones de trabajo para una industria determinada, siendo declarado en su caso como obligatorio por la autoridad competente en una o varias entidades federativas o zonas económicas en el territorio nacional (artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo)

De acuerdo a la doctrina el Contrato Ley es la más alta representación del colectivismo y del derecho del trabajo, pues a través de esta institucion se logra la igualdad (más no equidad) de las condiciones de trabajo en una rama de la industria en particular, lo cual hace que el costo de trabajo no sea un factor de libre competencia entre dicha industria y por otro lado ha *generado oligopolios patronales* y obrero sindicales, y consecuentemente una competencia desleal e inequidad en cuanto al hecho de que no son tomadas en cuenta las condiciones particulares de cada empresa que en la mayoría de los casos no se ecuentran en un mismo sector, por lo cual imponen cargas y condiciones de trabajo que impiden el libre desarrollo productivo de las mismas

Independiente de las razones anteriormente expuestas, considero que existen razones suficientes para considerar que el Contrato Ley es inconstitucional por atentar en contra de las garantías de libre asociación, libre contratación, libre competencia y concurrencia en el mercado, y de legalidad, desde el momento y forma de creación, implantacion o declaracion de obligatoriedad y la revisión del mismo.

Por estas razones debe desaparecer el Contrato Ley de la nueva legislación laboral a fin de permitir que cada empresa en lo particular tenga la libertad de establecer las condiciones y procedimientos de trabajo que mejor convengan a sus intereses. Lo anterior, a efecto de buscar y consolidad una mayor competitividad, eficiencia y libre concurrencia en los mercados productivos en que participen las empresas de una industria determinada de conformidad con lo que establece la "Ley Federal de Competencia Económica"[64] en cuanto a prácticas monopólicas se refiere y a la depredación y concentración del mercado en pocas manos

4.2.2. PROCEDIMIENTO DE CREACION Y REVISION

Se requiere la celebración de una Convención o la previa existencia de un contrato colectivo en el cual concurran y sea aprobado por el 75% del personal sindicalizado de una rama de la industria, y para su creación se requiere fundamentalmente de la emisión de un decreto del Presidente de la República, del Gobernador de un Estado o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

---

[64] Ley Federal de Competencia Economica Comisión Federal de Competencia, 2ª ed., México, Harte Reinking y Asociados, S.A. de C.V., 1994.

El Contrato Ley establece la obligatoriedad de las normas de trabajo, secuencias de trato, prebendas y derechos sindicales, así como las prestaciones y salarios, los cuales regirán para la totalidad de un sector industrial determinado.

Un procedimiento similar se establece para llevar a cabo la revisión del mismo, en la cual de nueva cuenta y como requisito fundamental para la procedencia de la *misma es la justificación* de la mayoría, para que una vez que se llegue al convenio en cuestion, el mismo se publique en el Diario Oficial de la Federación o en la Gaceta Estatal para que surta sus efectos.

Como puntos importantes que establece la Ley Federal del Trabajo en su capítulo IV, del Título Séptimo de las Relaciones Colectivas de Trabajo estan los siguientes: los Contratos Ley pueden celebrarse para industrias de jurisdiccion local o federal; se requiere para su celebración o revisión justificar y acreditar previamente el requisito de mayoría de los trabajadores sindicalizados de una rama de la Industria; la solicitud se presenta de ser competencia federal ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de ser local ante el Gobernador del Estado correspondiente o Jefe del Gobierno del Distrito Federal; se establece un criterio arbitrario y *totalmente subjetivo* a las autoridades que reciben las solicitud para su celebración de determinar a su juicio si es benéfica y oportuna la misma; publicación de la convocatoria en el Diarios Oficial de la Federación o Periódico Oficial de la Entidad Federativa; requisitos específicos del Contrato Ley; aprobación posterior del convenio al que se ha llegado por las mayorías de trabajadores y patrones; publicación del convenio por los mismos medios que para la convocatoria, nada más que con ésta se declara obligatorio y comienza su vigencia; procedimiento similar en caso de *existir un contrato colectivo que se pretenda elevar* a Contrato Ley; causas de terminación -mutuo consentimiento y no llegar a un convenio durante la revisión y si no se ejercita el derecho de huelga-, términos para solicitar la revisión -anual en cuanto a salarios y 60 días antes de su vencimiento-, administración del mismo.

Una cuestión que resalta a la vista y que constituye una incongruencia más de nuestra actual *Ley Federal del Trabajo, es la que en su artículo* 412 establece, al determinar como requisito indispensable del Contrato Ley una duración máxima de dos años, sin embargo, y contrariando a dicha disposición es que la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 420 establece que si las partes no solicitan su revisión o no ejercitaron el derecho de huelga, se prorrogará el Contrato Ley por un periodo igual al de su duración, lo cual resulta totalmente incongruente, ya que por un lado determina que el Contrato Ley es por tiempo determinado, sin embargo, por el otro lado lo hace *indeterminado, pues al seguir una lógica jurídica* se debería de establecer como causal de terminación el cumplimiento de dicho término y por tanto el deber de cumplir de nueva cuenta con todas las formalidades que establece la Ley Federal del Trabajo para su solicitud y celebración.

4.2.3. DETERMINACION PREVIA DE LA MAYORIA Y CONCLUSIONES.

La doctrina determina que la naturaleza jurídica del Contrato Ley es la de una institución de derecho social por medio de la cual la mayoría de los trabajadores de una industria igualan y equiparan sus condiciones de trabajo, pero ello de acuerdo con

criterios vagos, obscuros y totalmente arbitrarios que quedan en manos de la propia autoridad que lo crea y determina su obligatoriedad, lo cual constituye una causa más de inseguridad *jurídica respecto* de los diversos empresarios de una industria determinada, al no existir criterios claros y objetivos que determinen las condiciones justas que justifiquen su imposición de manera general a todas las personas que se ubiquen en una rama industrial independientemente de sus claras diferencias económicas y formales

El Contrato Ley al establecer condiciones obligatorias, genera efectos adversos sobre el nivel de empleo y provoca consecuentemente una pérdida en el bienestar social que tanto pregona la Ley Federal del Trabajo, por lo que para efecto de modernizar la economía nacional y colocarla en el sendero de un crecimiento sano y sostenido, es que resulta necesaria la desregularización, la apertura económica y la de imposición de condiciones en cada empresa, para no limitar indebidamente como sucede con el Contrato Ley el acceso a los mercados (ramas de la industria) o el desplazamiento de competidores por la implantación obligatoria de ciertas condiciones de trabajo, las cuales generan ventajas para sólo unos cuantos, quienes son los que pueden producir y obtener ganancias mediante la imposición de condiciones obligatorias y ventajosas para ellos, pues por medio de ellas producen la depredación del mercado (empresas), la eliminación de la competencia directa y conlleva a la distribución del mercado entre las grandes empresas que imponen sus condiciones económicas y de trabajo, con lo que monoplizan el mercado.

La autoridad pretende justificar la existencia de la garantía de audiencia respecto de los posible afectados con la imposición del Contrato Ley, toda vez que durante el procedimiento de su formación y creación se conoce el derecho de oposición de los afectados, sin embargo, no establece un procedimiento específico que garantice su observancia y cumplimiento, pues la Ley Federal del Trabajo únicamente se refiere al derecho de oposición en dos momentos, el primero al momento de la emisión de la convocatoria de la Convención y el segundo con la publicación en el Diario Oficial de la Federación o periódico oficial respecto del Contrato Colectivo.

Decimos no racional e inequitativo porque no se puede pretender tratar igual a una macro empresa o transnacional que tenga recursos económicos, tecnológicos y estructurales suficientes, que a la micro, pequeña y mediana empresa quienes cuentan con una menor capacidad productiva, tecnológica y estructural respecto de las primeras, y con lo cual se pone de manifiesto la inequidad e injusticia que dicha imposicion genera hacia el empresario e inclusive hacia el propio trabajador por la falta de empleos y por la ausencia incentivos para iniciar o invertir en determinada industria nacional

Dicha inequidad se demuestra asimismo en el hecho de que se pretenda establecer y determinar condiciones iguales entre personas distintas, y con lo cual lo único que genera, lejos de promover el beneficio del trabajador mexicano y del mercado económico, provoca la depredación de salarios y de beneficios económicos, así como la limitación a la libertad de libre contratación entre las partes y que es lo que lleva en todo caso a cumplir con el objetivo de abrir mercados, generar empleos, mejorar condiciones de vida y fomentar la sana competitividad y libre concurrencia en el mercado nacional

Con la imposición obligatoria del Contrato Ley estamos cada vez mas lejos de cumplir con la esencia y los principios de la Ley Federal del Trabajo y con lo que se pretende promover e implementar con la Nueva Cultura Laboral, toda vez que el

Ejecutivo Federal o en su caso el Local determinan caprichosamente la obligatoriedad de condiciones a diversas personas, sin importar su condición ni sus características propias, tomando como elemento comparativo y de calificación el que pertenezcan a un cierto sector de la industria en México, lo cual constituye acuerdos corporativos (que comprenden derechos y obligaciones sindicales, normas de trato, condiciones de trabajo prestaciones y salarios) tomados por la decisión de unos cuantos trabajadores sindicalizados y patrones a los que presten servicios que representen el 75% de los trabajadores de ese sector industrial, aun cuando no representen el 75% de los trabajadores de esa industria.

No se puede alegar como visos de democracia, el hecho de que se trata de un acuerdo mayoritario de los trabajadores de una industria, pues para participar en las convenciones para la formación y creación del Contrato Ley, se requiere exclusivamente la solicitud para su celebración de los sindicatos que representen el 75% de los trabajadores sindicalizados en la Industria. Lo cual necesariamente parte de una premisa errónea, al pretender justificar el consenso de la mayoría en un porcentaje de una industria, sin tomar en cuenta que dicho porcentaje puede reunirse por un solo sector de la misma, además de que esa industria no necesariamente puede estar representada por trabajadores sindicalizados, pues validamente un obrero puede no estar adherido a un sindicato y ser trabajador de esa industria, situación que lo margina para determinar sus propias condiciones de trabajo, lo cual nos lleva de nueva cuenta a la consecución de un acto corporativo y antidemocrático.

En cuanto a la materia de huelga respecto del contrato ley, únicamente se podrá emplazar para el caso de revisión y celebración del contrato ley previo el cumplimiento de los requisitos y formalidades que establece la propia Ley Federal del Trabajo, entre ellas, la más importante será la de que se establecer como requisito previo para iniciar cualquiera de las dos acciones la justificación de la mayoría de los trabajadores sindicalizados, así como ciertas reglas especiales para el trámite del procedimiento de huelga entre ellas tenemos, las autoridades que conocerán del emplazamiento a huelga y el término de 30 días o más de prehuelga

No obstante lo anterior y toda vez que como lo establece el artículo 450 de la misma Ley, una de las causales para ejercitar el derecho de huelga es el exigir su cumplimiento, en estos casos se entiende que toda vez que no se encuentra dentro de las hipótesis comprendidas dentro del artículo 938 de la Ley Federal del Trabajo, las partes deberán de seguir el procedimiento ordinario de huelga

5. LA REGULACION DEL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGISLACION POSITIVA.

5.1 EN LAS PRIMERAS LEYES LABORALES DE MEXICO

"En la época colonial, concretamente en las leyes de indias, encontramos aspectos interesantes como las prevenciones que limitan la jornada, la protección a los trabajadores, y a los naturales contra los abusos de los encomenderos, sin embargo, no encontramos disposición o concepto alguno referente al derecho de huelga y a su ejercicio

El artículo primero de la *Constitución de 1857* fue aprobado en los términos siguientes:

> "El pueblo mexicano reconoce, que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales En consecuencia declara, que todas las leyes y todas las autoridades del país, deben respetar y sostener las garantías que otorga la presente Constitución"

El artículo 4° consagró la libertad de trabajo y el derecho a aprovecharse de sus productos; el artículo 9° establecía que a nadie se le podía coartar su derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, prescribiendo así la libertad sindical.

Se legisló en nuestro *Código Penal* que la coalición y la huelga no constituían en sí mismas delitos y la asociación sindical no estaba tipificada como delito, ni sometida a vigilancia alguna. Ya que para que la huelga y la coalición devinieran como actos delictivos, era necesario que se formara un tumulto motín o se empleara cualquier otro modo de violencia física o moral Así México no recorría la etapa de la prohibición sino que entraba constitucionalmente a la de los años de la tolerancia.

En México en la hora previa a la Revolución se encuentran los antecedentes del Derecho del Trabajo, que nacía, y los de la Revolución misma, que ya se anunciaba En el primer supuesto figuran *las leyes de José Vicente Villada* (Estado de México, 1904) y *Bernardo Reyes* (Nuevo León 1906) sobre accidentes de trabajo. En el segundo concepto se hallan los brotes de insubordinación obrera de los escasos sectores industriales de la economía porfiriana: Cananea y Río Blanco.

La *Ley Millán* del 6 de octubre de *1915* la primera que reconcilio para el Estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras.

La primera *Ley del Trabajo* que consagro en México el derecho de huelga, fue la decretada por Salvador Alvarado el 11 de diciembre de *1915, para el Estado de Yucatán*, el cual en el primer párrafo de su artículo 120 disponía:

> "La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier numero de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo, o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o comun entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros contento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquiera demanda hecha por los obreros, o con intento de causar perdidas a cualquier patron o ara inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patron".

Las características de este tipo de huelga son distintas de las que reviste este derecho al ser consagrado en la Constitución Política de 1917". [65]

---

[65] Carlos Alberto Puig Hernandez, op. cit , supra, nota 5, pp. 43

Un pronunciamiento político, que podemos considerar también como un antecedente sobre el reconocimiento del derecho de huelga, lo contiene el *Programa de Reformas Políticas y Sociales* , fechado el 18 de abril de *1916* y elaborado por la *Soberana Convención de Aguascalientes*. Misma que fue aprobada por el general Emiliano Zapata, según Jesus Silva Herzog [66]; *en el punto* 7° se proponia reconocer personalidad jurídica a las reuniones y sociedades de obreros, para que los empresaros, capitalistas y patrones tuvieran que tratar con fuertes y bien organizadas uniones de trabajadores, y no con el operario, aislado e indefenso y, en el punto siguiente, se consignaba:

> "Dar garantías a los trabajadores, reconociendoles el derecho de huelga y el de boicotage".[67]

"El *Proyecto de reformas a la Constitución Política de 1857*, pr uesto por Venustiano Carranza al Congresos Constituyente de 1916-1917, no enia ninguna adición importante relativa a la cuestión laboral, excepto el último párrafo del artículo 5° constitucional, que limitaba la prestación del servicio, con base en el contrato de trabajo, al periodo de un año, lo cual originó que los diputados veracruzanos, Generales Candido Aguilar y Heriberto Jara e Ingeniero Victorio E Gongora, presentaron una iniciativa para modificar y ampliar el precepto citado, en el que se indicaba expresamente.

> "Se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" [68]

En la *Constitucion de 1917* se contiene la Declaración de Derechos Sociales, pues es el primer país que consagra como garantías sociales en su constitución a las instituciones de derecho del trabajo. Preceptos que tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores, reflejando este interés en *el articulo 123.*

Estableciendo en s *fracciones XVII* y *XVIII* el reconocimiento del derecho de huelga y el objetivo general que debe perseguir la suspensión de labores para ser protegida por el derecho

> "Fraccion XVII Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros "
>
> "Fracción XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacificos lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo"

---

66 Jesus Silva Herzog· Breve Historia de la Revolución Mexicana. La etapa constitucionalista y la lucha de facciones: Coleccion Popular 17, 7ª Reimp , México, Fondo de Cultura Económica 1973, pp 239-241.

67 Carlos Alberto Puig Hernandez, op cit , supra, nota 5, pp 43-44.

68 Rouaix Pastor, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitucion Politica de 1917, 2ª. ed., México, Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Historicos de la Revolución Mexicana 1959, p 71

"En *los Estados de la República* la legislación se encontraba en la siguiente situación

La *Ley del Trabajo de Veracruz*, de 14 de enero de *1918*, es la primera que reglamentó la *fracción* XVIII del artículo 123 y señaló concretamente, los casos de procedencia de la huelga en su artículo 94 que establecía:

> La huelga puede tener por objeto: I Obligar al patrono a que cumpla las obligaciones que le impide el contrato de trabajo. II Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses; III. Apoyar otra huelga lícita.

Cuando la huelga perseguía una finalidad distinta a las mencionadas en dicho artículo no era protegida por el derecho. Continuaron este camino las leyes de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, Zacatecas y Aguascalientes. Otras leyes como la de Querétaro se limitaron a reproducir el párrafo primero de la fracción XVIII del artículo 123. La ley del estado de Tamaulipas, inició el sendero que habría de seguir la Ley Federal del Trabajo: en varias fracciones, señaló los casos de huelga, pero reprodujo literalmente, en otras de sus fracciones, el texto del artículo 123

Los *Proyectos de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales* de *1918* y *19254* se limitaron a reproducir la fracción XVIII del artículo 123

El *primero de 1928* preparado por el entonces Secretario de Industria Comercio y Trabajo, doctor Jose Manuel Puig Casauranc; el *segundo del año de 1929*, conocido como *Proyecto Portes Gil*, preparado por los abogados Balboa, Delhumea e Iñarritu, pero no llego a discutirse en las Cámaras. Finalmente, *el tercero* sería el proyecto *de la Secretaría de Industria*, redactado por el Consejo de Ministros, por Aaron Saenz y Eduardo Suarez.

En *el Primer Proyecto* en su artículo 253 grabo la definicion de la huelga como *la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores*. La definición se reprodujo en el artículo 322 del Proyecto Portes Gil y pasó al 259 del Proyecto de la Secretaría de Industria, con el *sólo añadido del término temporal* a la palabra *suspensión*.

Los tres proyectos, sin declaración expresa, propusieron la diferencia entre requisitos de fondo y forma para la legitimidad de la huelga. Así como los *tres conceptos básicos del derecho de huelga*: *existente o inexistente, licita o ilícita*, de conformidad con la fracción XVIII del artículo 123, *imputable o inimputable al patrono*.

Uniformemente se reclama la huelga pacífica y se condenan los actos violentos, que quedan sujetos a las responsabilidades penales y civiles consiguientes" [69]

[69] Mario de la Cueva, op Cit., supra, nota 15, p 578

La *Ley Federal del Trabajo de 1931,* fue precedida por varios proyectos como son:

a) En el gobierno del Presidente Plutarco Elías Calles, se tenía planeado, el reformar los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la creación de la ley del trabajo. La Secretaría de Gobernación convoco una asamblea obrero-patronal, que se reunió el 15 de noviembre de *1928* y en la cual fue presentado para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo.

b) En *1929* Emilio Portes Gil envío al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo, sin embargo, encontró una fuerte oposición a las cámaras y en el movimiento obrero, por que establecía el principio de sindicación única

c) Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redacto un proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suarez, y al que ya no se dio el nombre de código, sino el de ley Siendo discutido entre en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde se discutió, se aprobo y promulgó el 18 de agosto de *1931*

En la *Ley federal del trabajo de 1931* se definió a la huelga en su artículo 259, como:

> *"la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalicion de trabajadores"*

Por coalición entendió en su artículo 258:

> "el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"

Sin embargo y como resultado en 1934 del Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial convocado por el Departamento de Trabajo, proponían reformas al Título V de la Ley, en la cual pedían que para el caso de huelga, la suspensión temporal del trabajo debía ser llevada a cabo cuando los trabajadores llenaran los requisitos establecidos por la ley, sino no fuera considerada como huelga. La intención empresarial tenía como finalidad acabar con las llamadas huelgas *locas* que se realizaban sin cumplir ningún requisito legal. Sin embargo, nada lograron entonces, los empresarios en este Congreso.

La *Adición de 1941* referente al Presidente de la República, Manuel Avila Camacho, envío una Iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo en 1941, en el que se proponía *adicionar* el concepto de *legal* a la anterior definición de la huelga de la ley de 1931, para quedar en los siguiente términos, *huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores*".

Lo anterior a efecto de evitar el abuso del derecho de huelga y que tenía consecuencias ruinosas para la economía del país y afectaba el prestigio del movimiento obrero organizado. Así el 10 de abril de 1941 fue publicada, entre otras reformas, a la adición que nos ocupa, por lo que el artículo en comento quedo en los términos apuntados.

Comenzaron a surgir dudas sobre la adición *legal* al precepto, pues por un lado consideraban que legal era cumplir con los requisitos de la ley y no realizar actos violentos o de fuerza en el movimiento, la necesidad de adicionar entonces el artículo 232, para considerar legal a la asociación de trabajadores o patronos constituida como sindicato y el concepto de paro establecido en el artículo 277 de la misma Ley.

Además de que posteriormente se consideró como un requisito nuevo de la huelga y surgió el temor de su calificación por las autoridades como inexistente

La *Ley Federal del Trabajo de 1970* hizo un cumplido elogio de su antecesora:

> "Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, por que su obra ha cumplido brillantemente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la evaluación de las *condiciones de vida de los trabajadores*: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómenos de la producción" [70]

La exposición de motivos del Proyecto de Ley señalaba que:

> "la huelga es el derecho de la mayoría obrera *para suspender los trabajos* en la empresa, a fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital " [71]

La *Ley Federal del Trabajo de 1970* definió la huelga en su artículo 440, como *la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores*

> "Este precepto suprimió la calificativa de *legal* aplicada a la suspensión que contenía el artículo 359 de la Ley derogada, lo cual en nada afecta el carácter jurídico del acto porque se garantiza por la propia Constitución y la reglamentación en la Ley de hecho que reconoce tal circunstancia". [72]

Se suprimió la adición hecha en 1941 del término *legal* a la definición de huelga, porque abrió las puertas a las autoridades para aplicar formulismos de las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad, permitió a las autoridades del trabajo escudriñar en los estatutos de los sindicatos y aún en el derecho civil, a efecto de descubrir alguna argucia legal y declarar la inexistencia legal de la huelga. Así como la sustitución de la frase *como resultado por una coalición*, por la que expresa, *llevada a cabo por una coalición*, para evitar como dice Mario de la Cueva la pretensión de comprobar que antes de la suspensión de labores se comprobara que la coalición era mayoritaria.

---

[70] Mario de la Cueva Ibid., p. 54

[71] Diario de Debates, Cámara de Diputados, 12 de diciembre de 1968, p. 19

[72] Euquerio Guerrero, op. cit., supra, nota 3, p. 333

La definición que analizamos se refiere a la coalición de trabajadores Debemos entender por esta el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa e sus intereses comunes, debiendo entenderse, por ello que, inclusive la coalición debe existir antes de la constitución de un sindicato o del emplazamiento a huelga. Así la titularidad del derecho de huelga corresponde a la coalicion y no a los sindicatos por el hecho de serlo.

Así en 1956 se reformo la ley entonces vigente, pasando dicha reforma a la ley actual para sostener que dentro de la materia que estamos estudiando, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

El articulo 442 de la Ley sostiene que la huelga pude abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos y estableció la mecánica de la misma

5.2. ACTUALMENTE

5.2.1. DEFINICION DE LA HUELGA

El *pensamiento de la burguesía* defendía al sistema individualista y liberal en los campos de la economía y del derecho: la propiedad privada institucion inviolable y sagrada, la existencia de leyes económicas naturales, entre ellas la ya citada de la oferta y la demanda, reguladora de los salarios y de los precios, y la no intervención del estado o de cualquier otra fuerza o organización que estorbara el uso y disfrute de las propiedades o el libre desenvolvimiento de las fuerzas economicas Dentro de estas ideas, la huelga, coalición de personas para impedir el uso y disfrute de las propiedades o estorbar el desarrollo libre de las fuerzas económicas naturales, tenía que ser sancionada como un grave delito. De otra manera, todos los actos que impidan el progreso de la economía son contrarios al interés nacional.

La teoria obrera de la huelga no se adorno con teorías, su fuerza estaba en la acción y lucho con la burguesia y su estado mediante su unión y la huelga, afrontó los delitos de coalición, asociación sindical y suspensión colectiva de los trabajos, y obtuvo sus primeras victorias en la era de la tolerancia

Pierre Joseph Proudhon en su obra *El Sistema de las contradicciones económicas o filosofía de la miseria*, mencionó una frase que choco con los defensores del trabajo y satanizadora de la huelga que decía *toda indisciplina de los obreros es asimilable al adulterio cometido por la Mujer*.

Carlos Marx en 1847 anuncio en el proyecto de la concepción economica de la historia, en el que defendió conjuntamente a la huelga y a la asociación obrera, manifestando que la huelga buscaba fines inmediatos. Ya en el *Manifiesto Comunista* se reconocieron a las huelgas como medios de lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, marcaron la finalidad inmediata del movimiento obrero. El pensamiento socialista, es sin duda, el motor de las huelgas desde el siglo pasado hasta nuestros dias

"En *la fracción XVII del artículo 123 constitucional* se garantizó la huelga como un derecho de la clase trabajadora, garantizado y protegido por la misma" [73]

En la ley federal del trabajo de 1931 definió la huelga en su artículo 259 como.

> la suspension legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalicion de trabajadores

La *Ley Federal del Trabajo de 1970* definió la huelga en su artículo 440 como:

> "la suspension temporal del trabajo llevada a cabo por una coalicion de trabajadores" [74]

"El artículo 440 viene a establecer que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos como coalición. Así los sindicatos son los titulares del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras. En virtud de que los sindicatos de trabajadores se consideran como coaliciones permanentes para este efecto, por lo que se institucionaliza la coalición en el sindicato para el ejercicio de dicho derecho, por lo que los sindicatos han borrado ese carácter temporal de la coalición y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión" [75]

Doctrinalmente *las leyes nacionales* contemplaron la huelga como un hecho, la suspensión del trabajo, y desde este punto de vista sus definiciones son correctas pero les falta la referencia al espíritu vivificador, o si se prefiere, la finalidad del movimiento, la superación de las condiciones de vida, que es el motor que impulsa a los trabajadores

En *el derecho Francés* se derivan de las sentencias jurisprudenciales las siguientes definiciones de la huelga:

La huelga es *una modalidad en la defensa de los intereses profesionales*

La huelga es *la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehusa dar satisfacción*

La huelga es *la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.*

La huelga es *la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores*

---

[73] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, op. cit., supra, nota 20

[74] Juan B. Climent Beltran, Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, 10ª ed., Mexico, Esfinge, 1995

[75] Ibid., p. 297-298.

Para *Mario de la Cueva* el concepto de huelga se puede definir de la siguiente manera:

> "La huelga es *la suspensión concertada del trabajo, llevada al 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.* No señala que sea una acción de los trabajadores, aunque esto sea implícito, ni señala ámbito de afectación directo o de apoyo; sin embargo, definición noble aspiración, estudioso de la materia, nos da una definición de un soñador que tiene una esperanza de una visión económica ideal"

El *derecho alemán* no estableció ni en la Constitución de Weimar de agosto de 1919 disposición alguna sobre la huelga.

En *el derecho italiano* únicamente se garantizo en su carta magna el derecho de huelga, más no se reglamento, quedando establecido como el derecho de huelga se regula en el ámbito de las leyes que lo regulan". [76]

En Estados Unidos consideran que el derecho de huelga a menudo se confunde con el derecho de un obrero a dejar su trabajo, las dos cosas son bien diferentes. Un obrero deja su trabajo cuando desea terminar permanentemente con su conexión con la empresa. Una huelga es una negativa concertada pero temporal a trabajar, no con el propósito de acabar con la ocupación del huelguista, sino con el propósito de reanudar esta ocupación sobre términos más favorables.

Para el maestro *Euquerio Guerrero* define la huelga como:

> "la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de le empresa, con el proposito de paralizar las labores y en esa forma de presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos, conveniente. Intención demasiada amplia a la huelga, la cual rebasa los límites laborales propios de esta institución, pues no menciona el marco de referencia al que deben sujetarse las solicitudes de los obreros". [77]

Armando Porras y Lopez [78] inicia su concepto con una noción del pensamiento historico-materialista y lo concluye con una idea que Alberto Trueba Urbina propusiera al Congreso Mexicano del Derecho del Trabajo y Previsión Social de 1949, diciendo que la huelga es:

> "una manifestación de la lucha de clases consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de obreros en virtud del derecho de autodefensa".

---

[76] Mario de la Cueva. op cit., supra nota 15, pp 572-589

[77] Euquerio Guerrero, op. cit., supra. nota 3, p. 323-350

[78] Armando Porras y Lopez, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, S.A., México, 1971 p 238.

"Definición incompleta según Puig por que no menciona el ámbito en que opera la misma y en segundo logar omite señalar finalidad del movimiento a mejorar condiciones laborales o defensa intereses comunes, limitandolo a un acto reflejo protector". [79]

J. Jesus Castorena [80] incluye en su definición un elemento de gran importancia, el del objeto de la huelga por solidaridad, no tocada por ninguno de los demás autores y definiendo a la huelga como:

> "la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una emresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores".

Su formula gramática empleada para señalar el propósito de la misma, es más descriptiva, y por ella, más adecuada conceptualmente, pues no utiliza los términos utilizados por los demás autores como son: *intereses comunes; equilibrio; armonía*; por los de defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y de las condiciones de trabajo de sus miembros. Reconociendo mejoramiento propio o ajeno condiciones propias trabajador, reconociendo la finalidad de la fracción VI del artículo 450 de la Ley.

Nestor de Buen [81] hace su definición la cual es técnicamente correcta, sin embargo formalmente incompleta, pues requiere manifestar que entiende por interes colectivo.

> "la huelga es entonces, la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón, para la satisfaccion de un interes colectivo ".

Hace una crítica del concepto de Castorena pues él considera que: la huelga no tiende solo a mejorar o a defender condiciones de trabajo, sino también a exigir su cumplimiento, pero además, a exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en la participación de las utilidades o a poner de manifiesto la solidaridad con otro movimiento de huelga". Es un acto de los trabajadores.

Alberto Trueba Urbina [82] considera que la huelga es.

> "en general, es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico. "

Sin mencionar aunque vaya implícito que es un acto de los trabajadores, sin abarcar los caso defensivos (cumplimiento y participación de utilidades) ni los movimientos apoyo.

---

[79] Carlos Alberto Puig Hernandez, op. cit , supra, nota 5, p. 87

[80] J Jesus Castorena, Manual de Derecho Obrero, 6ª ed , Fuentes Impresores, S A , Mexico, 1973, p 295.

[81] Nestor de Buen Lozano, op. cit , supra, nota 13, p 737-738.

[82] Trueba Urbina Alberto, op. cit , supra, nota 6, p. 368.

Alfonso Lopez Aparicio [83] relaciona el elemento objetivo del movimiento con las circunstancias de ley exigidas y, en esas condiciones, resulta similar al ensayo de Mario de la Cueva, el cual es mas adecuado para conceptuar a la huelga legalmente existente como aquella que:

> "es la suspensión de labores en la empresa o establecimiento, llevada a cabo con el cumplimiento de los requisitos legales, decretados por la coalición mayoritaria de los trabajadores, para exigir y obtener del patrón las prestaciones necesarias para lograr el equilibrio en las relaciones de trabajo"

Baltazar Cavazos Flores [84] propone una definición que califica de legal la suspensión por considerarlo un elemento esencial y por otra solo incluye la modalidad defensiva de estos movimientos y deja fuera la idea del mejoramiento progresivo de las condiciones laborales de los prestadores de servicio, por tanto la huelga es:

> "la suspensión legal y temporal del trabajo llevado a cabo por una coalicion de trabajadores en defensa de sus intereses comunes".

Carlos Alberto Puig Hernandez [85] considera a la huelga como aquella que se refiere a:

> "la suspension de labores realizada por los trabajadores de una empresa o establecimiento, para defender y mejorar sus condiciones de trabajo o las de otros prestadores de servicio".

La palabra huelga proviene del verbo *holgar*, que significa la actitud pasiva de no realizar ningún acto que requiera esfuerzo, aunque su concepción lata puede incluir algunos otros significados que denotan esa posición de holgura, flojedad, no ajuste, etc , como oposición a lo que es esforzado, como el acto del hombre que trabaja

El derecho a la huelga, a estar en un estado de huelga, a no trabajar, se deriva de que la posición en contrario o sea el acto de trabajar, la dedicación esforzada de la voluntad en el trabajo organizado, es un derecho o una facultad de la persona humana, y nunca una obligación. A nadie se le puede forzar a realizar un trabajo en contra de su voluntad, porque se violentaría el ámbito de su dignidad personal, en donde solamente el individuo puede decidir.

Unicamente se puede obligar a la prestación del trabajo en el ámbito del derecho penal, o como forma de castigo frente a una conducta típicamente delictuosa, dentro del régimen penitenciario de algunas legislaciones. Pues el trabajo forma parte imprescindible de la naturaleza del hombre, es decir, es una actitud de el mismo, cuando éste quiere voluntariamente poner en juego su inteligencia y voluntad, en la conducta que lo hace cumplir sus deberes ontológicos. El trabajo, entonces, es propio de la naturaleza del hombre y el medio más elevado para cumplir con sus deberes personales

---

[83] Alfonso Lopez Aparicio, "Derecho Colectivo del Trabajo" en derecho latinoamericano del trabajo, UNAM. Dirección General de Publicaciones, México, t II , p 80

[84] Baltazar Cavazos Flores, Lecciones de Derecho Laboral, 1ª ed . Trillas, S.A., México,1982, p. 305

[85] Carlos Alberto Puig Hernandez, op cit , supra, nota 5, p 93

y como parte del grupo en que vive, pero siempre respetando su libertad y decisión en cuanto ese ejercicio de su voluntad como acto propio. Si se niega un individuo a cumplir esos deberes que lo dignifican y lo conducen a su finalidad natural, se estaría violentando su dignidad por decisión personal, pero por el respeto a su libertad hay imposibilidad de una coacción física para obligarlo.

En efecto el derecho a no trabajar es efectivamente una facultad en potencia que tiene el hombre, sobre todo si lo contemplamos como formadndo parte de una organización empresarial.

5.2.2. OBJETO DE LA HUELGA

En primer lugar tenemos que tomar en cuenta las definiciones expuestas con anterioridad de la huelga, y el hecho de que para nuestra Ley Federal del Trabajo, se entiende al sindicato para efectos de la huelga como coaliciones permanentes.

Nuestra ley a priori establece que la huelga es un derecho de las coaliciones permanentes de los trabajadores, y muy concretamente de los sindicatos. Esta afirmación resulta trascendente para entender las siguientes consideraciones. Así se deben de justificar la existencia de los sindicatos dentro de la empresa, es decir, que se hayan constituido para la defensa, mejoramiento o estudio de los respectivos intereses de los trabajadores, así las cosa, si se justifica su existencia, tenemos que colocar al derecho de huelga como medio para lograr los fines indicados

La ley en su *artículo 450* señala el objeto que deberá de tener una huelga, los cuales son:

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.

III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiera sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 BIS y 419 BIS.

El primero de ellos referente al equilibrio entre los factores de la producción, coincide con el contenido y texto de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, debiendo entender en primer término, como factores de producción al capital y al trabajo se deberá de interpretar como un desequilibrio interno de la empresa particular por su patrón y sus trabajadores. Existe la duda de si son constitucionales las demás fracciones del artículo 450 que contiene otras causas a la que estableció la Constitución, pues ésta señalo como causa única y legal de huelga, el hecho de que se tratase de conseguir el equilibrio dentro de los diversos factores de la producción, no siendo lógico ni congruente que la otras fracciones trataran de enumerar casos concretos de desequilibrio

La celebración del contrato colectivo o del contrato ley, cuestión o caso claro en que se obtiene el equilibrio entre los factores de la producción.

La tercera causal se refiere al cumplimiento del contrato colectivo o ley, contra cualquier acto del patrón que tienda a romper ese equilibrio implica el nacimiento de la acción de huelga y el desequilibrio de los factores de la producción. Debiendo ser una violación de naturaleza colectiva, o sea de actos que tiendan a evitar la protección que el derecho colectivo otorga respecto de los derechos individuales

El cumplimiento del reparto de Utilidades, solamente la abstención o negativa del patrón para cumplir el mandato relativo a la participación de las utilidades puede generar un desequilibrio entre los factores de la producción y solamente en tal supuesto procede considerar el nacimiento del derecho de huelga para los trabajadores.

La solidaridad se considera un arma de tipo político. Resulta carecer 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.

5.2.3. DERECHOS DEL PATRON

El patrón desde el momento de ser emplazado a huelga tendrá los siguientes derechos:

En primer término que el aviso de suspensión de labores deberá de 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, dicho término se contara a partir de que el patrón quede notificado. En caso de que el emplazamiento se refiera a la celebración o revisión del Contrato Ley la propia Ley Federal del Trabajo establece la modalidad de que la fecha de suspensión de labores será con treinta o más días posteriores a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga.

Una vez notificado el patrón tendrá el derecho de contestar dentro del término de 48 horas siguientes al de la notificación, el pliego de peticiones con el cual se le emplazo a huelga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La posibilidad de oponer la falta de personalidad en su contestación al pliego de peticiones

La posibilidad de designar personal de conservación en el empresa, en caso de suspensión de las labores.

Al momento de la suspensión de labores o como se le llama en la práctica al momento de "estallar la huelga", tendrá el derecho de solicitar la declaración de inexistencia dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de labores.

Dentro de la misma petición de inexistencia el ofrecer el recuento de trabajadores a efecto de demostrarla.

El derecho de dar por terminadas las relaciones de trabajo si es que se declara una huelga como ilícita o inexistente por la autoridad, con lo que se le da la posibilidad de contratar nuevos obreros si es que no regresan los mismos en el término de 24 horas que la autoridad les otorga a partir de su resolución.

El derecho de ejercitar la acción de insumisión al arbitraje de la Junta de conformidad con lo establecido en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo y en la fracción XXI y XXII, apartado A) del artículo 123 constitucional.

5.2.4. EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO

Para comprender los alcances y contenidos de los efectos de los artículos 921, 924 de la Ley Federal del Trabajo, mencionaremos lo siguiente:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 921 y 924 de la Ley, una vez efectuado, quiere decir, el día y hora en que el patrono queda notificado, inicia el periodo de pre-huelga. Este es su efecto primero y natural, pero el artículo siguiente adoptó dos medidas destinadas a evitar que se burlasen de los derechos del trabajo. No obstante esta finalidad, han sido, ahora si injustamente, criticadas por los abogados empresariales; los transcribimos para mayor claridad del estudio que haremos de ellos:

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

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

"El primero de los párrafos transcritos proviene del artículo 265, fracción I, párrafo segundo de la ley de 1931. La única observación a este precepto se encuentra en el memorándum de los abogados empresariales al anteproyecto de la comisión, discutido en reuniones separadas de los trabajadores y de los patronos en el año de 1968. La observación se concretaba a decir que *convendría mantener la palabra interventor después del término depositario, porque ese concepto restringe menos la libertad de administración durante la pre-huelga*; la observación era de tal manera superficial y vaga, que la comisión no la considero en las modificaciones que introdujo en el anteproyecto una vez concluidos los debates. Hacemos notar que en el

memorándum que presento la Confederación de Cámaras Industriales al Congreso de la Unión en el año de 1969 no se produjo la objeción.

En lo que concierne al párrafo segundo, el memorándum de los abogados empresariales contenía el párrafo siguiente, *que causa la impresión* de que fue un algo para salir del paso.

Es inadmisible, puesto que afecta injustificadamente e innecesariamente derechos de terceros, además de que se presta para el fraude de acreedores.

Los dos párrafos del artículo 453 son una mas de las expresiones magníficas del derecho del trabajo, un resultado de la experiencia *obtenida en la lucha* por la defensa del factor que esta expuesto a las formas mas refinadas de explotación, la frase primera fue la reivindicación inicial para evitar ante un conflicto por condiciones humanas de prestación de los servicios, que se ocultaran los bienes de las empresas y se suprimieran *las garantías de trabajo.*

La segunda fase fue el producto de la observación de la vida real, no siempre era fácil sustraer los bienes, pero la simulación estaba a la orden del día, pues los patronos, independientemente de los juicios de desahucio, inventaban créditos con los cuales embargaban y retiraban los mejores bienes de las empresas, que utilizaban en otras actividades". [86]

Por el contrario a lo aseverado por el maestro de la Cueva y de lo esgrimido en *forma lateral por la Corte*, estos preceptos si aceptan una verdadera crítica por ser inconstitucionales con base en los señalamientos que a continuación señalaran

Tiene tres diversos efectos que no obstante ser distintos tienen su origen y su razón de ser en el hecho de constituir al patrón en depositario de los bienes que conforman a la empresa como lo señalan los artículos 921 y 924 de la Ley Federal del Trabajo

Un primer efecto inmediato y directo es la limitación en el uso, goce y disfrute de los *bienes del patrón* o sus derechos. El que se da desde el momento de haber quedado notificado o emplazado a huelga por medio de la Junta correspondiente.

Un segundo efecto, que se da al momento de estallar la huelga y sobre el presunto derecho de los huelguistas de "apropiarse" del centro de trabajo: y

Un tercero, también al momento de estallarse la huelga y como consecuencia del anterior y sobre *el propio patrón*, sus representantes, personal de confianza o sindicalizados que no desean la huelga al que se les impide laborar o ingresar a *desarrollar* sus labores normales en la fuente de trabajo.

Otros autores consideran que el objetivo de una huelga es cerrar la planta y mantenerla cerrada, ejerciendo así la máxima presión económica sobre el empresario Frecuentemente las circunstancias obligan al empresario a aceptar un cierre.

---

[86] Mario de la Cueva, op. cit., supra, nota 15, p. 635

Cabe señalar que el actual artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo ha sido declarado inconstitucional por nuestro máximo Tribunal y como puede apreciarse confirma que la finalidad de ese precepto es el de asegurar los derechos que a favor de los trabajadores establece el artículo 123 Constitucional y presupone falsamente que todos los patrones pretenderán dilapidar, ocultar o enajenar los bienes.

En la etapa del *estallamiento de la huelga*, la cual se puede llegar a dar con posterioridad a la primera del emplazamiento a huelga, es el hecho de que surgen diversos efectos y se dejan de cumplir con ello diversas obligaciones que cotidianamente se venían realizando:

a) Los efectos de la relación laboral, tales como pagos de salarios, aportaciones económicas, y demás pago de prestaciones.

b) La ausencia de los productos, satisfactores o distribución de servicios a que se dedica la empresa y que por la suspensión de labores no puede llevar a cabo.

c) La paralización de las operaciones económicas de la empresa con proveedores, subsidiarias o correlacionadas con la producción, paralización de pagos a los mismos y los daños de la organización social por la suspensión de labores

d) La presencia de desempleo.

e) El debilitamiento de los soportes de la economía nacional, dependiendo de la importancia particular de cada empresa en donde la huelga haya estallado

Es decir, de la anterior enumeración, se desprende que los efectos no solo son para la mayoría de los trabajadores que ejercitan y llevan a cabo la huelga, sino que los efectos de dicho ejercicio se dan también en el campo de la cuestión social y de las interrelaciones laborales, trascendiendo a todo el fenómeno económico del cual la empresa forma parte

5.2.5. LA FIGURA DEL CONTRATO DE DEPOSITO

Ahora bien, derivado del ejercicio del derecho de huelga, considero que resulta ser adecuado el realizar un pequeño estudio de la figura jurídica del deposito en sentido amplio, para poder comprender los alcances de la disposición contenida en la Ley Federal del Trabajo respecto de la designación hecha al patrón que por efecto del emplazamiento a huelga y por la cual se convierte en depositario de sus propios bienes, esto es, con los derechos y obligaciones inherentes a dicha designación, lo anterior no para tratar de adecuarlo totalmente como si se tratase de un deposito en la materia civil, sino para comprender el alcance de dicha figura jurídica y para exponer las razones del porque no se adecua del todo al ambito laboral y en especial al procedimiento de huelga

Ramon Sanchez Medal [87] señala en su obra el concepto y las características del Deposito.

---

[87] Ramon Sanchez Medal, De los Contratos Civiles, 14ª ed., Porrua, Mexico, 1995

"el contrato por medio del cual el depositario se obliga hacia el depositante a recibir una cosa mueble o inmueble que aquel le confía, y a guardarla para restituirla individualmente cuando la pida el depositante" (artículo 2516)

Se requiere que la obligación de custodia sea la principal o exclusiva, porque en otros contratos el deber de custodia es secundario o sirve de medio a otras obligaciones de carácter principal.

El contrato es *consensual* y no real. Es *bilateral*, porque ordinariamente genera obligaciones a cargo del depositante y del depositario, en virtud de que por su naturaleza es oneroso, pero no es bilateral en un sentido propio o estricto, toda vez que no hay interdependencia de las obligaciones de ambas partes, pues no existe rescisión en este contrato, ni derecho de retención o la llamada *exceptio non adimpleti contractus* (artículo 2533), y además, aunque la cosa depositada sea recogida por el depositante antes del vencimiento del plazo fijado para la devolución del depósito (artículo 2522), no puede por ello liberarse el mismo depositante de la obligación de pagar íntegra la retribución por el depósito. Es *oneroso* por naturaleza, ya que necesita pacto expreso para ser gratuito (artículos 2516 y 2517), *principal o accesorio*, según los casos, y, por último, *intuito personae* en cuanto a la persona del depositario.

En cuanto al *secuestro judicial y secuestro convencional* (artículo 2540), con la circunstancia de que el primero no es un contrato, sino un acto procesal, ya que el depositario no recibe el bien ni del ejecutante ni del ejecutado sino por decreto del juez (artículos 2544, 2530, in fine). El secuestro convencional tiene lugar en cuando los dos litigantes en una contienda depositan la cosa disputada en poder de un tercero, quien se obliga a entregarla una vez concluido el pleito, solo al que resulte victorioso en el mismo (artículo 2541), y quién además, no puede liberarse de sus obligaciones antes de que termine el litigio, a no ser que consientan en ello los depositantes o tenga aquel una causa que haya sido declarada legítima por el juez (artículo 2542).

Las partes que intervienen son *depositante y depositario*, quien debe devolver la cosa que recibió (artículo 2519), devolución que también debe hacerse como consecuencia normal de la nulidad (artículo s2520 y 2239), pero solo debe pagar daños y perjuicios si procedió con dolo o mala fe (artículos 2520,2521 y 640). Aunque el depositante sea incapaz, de pagar la retribución el depositario y debe reembolsarle e este los gastos que hubiere erogado para la conservación de la cosa (artículo 2519), ya que también en este caso existe una razón análoga a la que media en la gestión de negocios (artículo 1904). Siendo por ello atinada la equiparación que a este respecto hace el derecho comparado.

Pueden ser objeto de este contrato, los *bienes muebles e inmuebles, cosas corpóreas o incorpóreas* (créditos). Se requiere que la cosa no sea fungible, porque de lo contrario se trataría de un mutuo o del llamado depósito irregular. Una cosa que no este en el comercio también puede ser objeto de un contrato de depósito.

Las *obligaciones del depositario* son la de recibir la cosa, cuidarla o conservarla; abstenerse de usar la cosa, pues si así fuera se equipararía a un comodato y la de restituir la cosa. En cuanto el depositante debe de retribuir al depositario; indemnizarlo de los gastos necesarios.

En cuanto a los modos de terminación tenemos los siguientes. vencimiento del plazo; perdida de la cosa depositada por caso fortuito o fuerza mayor; denuncia o desistimiento unilateral del depositante o del depositario si no hay plazo señalado o con causa justificada para ello.

El deposito presupone como premisa fundamental la inexistencia de la propiedad del bien y dentro de esta, una obligación de no usar la cosa, esto es que no se puede conducir como dueño y por tanto esta obligado a devolverla, o que también presupone que no tiene libre goce y disfrute de los derechos sobre ese bien.

Incluso el hecho de no devolver la cosa objeto del deposito constituye de acuerdo a la ley, un delito.

5.2.6. PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Desde luego que los alcances de la huelga se encuentran previstos en el artículo 443 de la Ley Federal de Trabajo que determina que:

"la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo".

El procedimiento de huelga en la legislación mexicana comprende tres fases:

a) La pre-huelga, que consiste en el periodo comprendido desde la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento e huelga hasta el "estallamiento" de la huelga, en que se efectúa la suspensión de las labores (artículo 920 al 928 de la Ley Federal del Trabajo).

Aclarando que en el artículo 928 de la Ley laboral se especifican las reglas del procedimiento, que se caracterizan por la celeridad inherente a la naturaleza de la huelga.

b) La segunda fase corresponde al **incidente de calificación de la huelga,** que se tramite una vez efectuada la suspensión de las labores. Este incidente tiene por objeto únicamente determinar si se han cumplido los requisitos formales, que atañen al trámite del procedimiento, a saber: que se hayan observado los requisitos establecidos en el artículo 920, concernientes al pliego de peticiones con emplazamiento de huelga que se dirigirá por escrito al patrón; el término del aviso para la suspensión de las labores que deberá darse por lo menos en los términos que fija la ley laboral: Que no se incurra en las causales de improcedencia del trámite señaladas en el artículo 923, relativas a la falta de legitimación.

Del mismo precepto se desprende la improcedencia del trámite en los casos en que el patrón este imposibilitado jurídicamente para acceder a las peticiones del sindicato emplazante.

El incidente de calificación de la huelga, está regulado por los artículos 929 y 930, los cuales a continuación se explicarán.

c) La tercera fase es optativa para los trabajadores, sin que puedan utilizarla los patrones afectados por la huelga. Consiste en **el procedimiento de imputabilidad**, mediante el cual el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta conforme a lo dispuesto por el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que resuelva si la empresa está o no en posibilidad de acceder en todo o enp parte a las peticiones de los trabajadores huelguistas. En caso de que se considere la huelga imputable al patrón se dictará laudo condenándole a otorgar las prestaciones reclamadas. Y si la huelga se declara injustificada, la Junta resolverá que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y requerirá a los trabajadores huelguistas a presentarse a reanudar sus labores, con la perdida de sus salarios durante el tiempo que duro el conflicto

De lo anterior se desprende que la existencia legal del estado de huelga, caracteriza el derecho de presión inherente a la misma, puesto que únicamente los trabajadores podrán solicitar que se someta el conflicto a la decisión de la Junta, conforme a lo dispuesto por el artículo 469, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien dentro del procedimiento, en el ejercicio del derecho de huelga, como requisito para lograr la suspensión de los trabajos, el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

> Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere
>
> I Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior
> II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fraccion, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspension de los trabajos, y:
> III Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el articulo siguiente.

Para complementar los requisitos expuestos, el artículo 459 establece:

> Articulo 459.- La huelga es legalmente inexistente.
>
> I La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II:
> II No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el articulo 450, y
> III No se cumplieron los requisitos señalados en ella artículo 452
> No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas de las señaladas en las fracciones anteriores

Derivado de lo anterior podemos decir que el procedimiento que se da en la huelga desde la presentación del emplazamiento hasta que concluya el propio movimiento, son las siguientes:

1.- Como *formalidades del emplazamiento* la Ley Federal del Trabajo requiere que el mismo reúna las siguientes características:

a.- Debe de dirigirse al Patrón.

b.- Debe de contener las peticiones.

c.- Debe de anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas dichas peticiones.

d.- Precisar el objeto de la misma.

e.- Señalar el día y hora en las que se suspenderán las labores o el término de la pre-huelga.

f.- Presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o Autoridades del Trabajo o Autoridad Política de mayor jerarquía del lugar de ubicacion de la empresa

Para complementar *los requisitos* expuestos, el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece:

> Artículo 920 - El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes.
>
> I - Se dirigirá por escrito al patron y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas expresaran concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderan las labores, e el término de prehuelga.
>
> II - Se presentara 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 mas proxima o a la autoridad politica de mayor jerarquía del lugar de ubicacion de la empresa o establecimiento La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliacion y Arbitraje, y avisara telegrafica o telefónicamente al presidente de la Junta

2.- En cuanto al aviso de suspensión de las labores, la fracción III del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece:

> 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 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El termino se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

a.- El aviso debe de ser por lo menos 6 días antes de la fecha de suspensión y 10 días en tratandose de servicios públicos.

b - El término cuenta desde el día y hora en que el patrón sea notificado.

La notificación tiene una importancia extraordinaria dentro del procedimiento de la huelga. Desde ese momento empieza a correr el plazo para que estalle el movimiento y la notificación produce el efecto de constituir al patrón, por todo

el tiempo del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

A partir del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere precisamente al procedimiento de huelga, se establecen los momentos procesales de iniciación, de fijación de los elementos documentales, requisitos de forma, notificaciones, términos, situación jurídica en que queda la empresa emplazada y sus responsabilidades; la intervención de las autoridades laborales, *la audiencia* llamada *de prehuelga o de conciliación*, y los procedimientos en los casos específicos de falta de personalidad, de incompetencia, los incidentes para lograr la declaración de inexistencia e ilicitud, y todas las demás circunstancias de fondo o incidentes que se refieren directamente al conflicto de huelga. Así las cosas debemos de señalar la distinción que existe entre el procedimiento o periodo de huelga, el cual se asimila a una función administrativa que imparten las Juntas de Conciliación y Arbitraje a efecto de poder llegar a una conciliación y a la solución del conflicto, y por el otro lado al procedimiento de huelga en sí mismo, el cual se imparte por las mismas Juntas en el desempeño de su función jurisdiccional En ambos momentos procesales relacionados con la huelga, hay que hacer notar que se encuentran afectados por los errores técnicos que en el presente trabajo se apuntan desde el momento mismo de la notificación del emplazamiento a huelga y hasta la regulación del estallamiento del movimiento de suspensión de trabajos en una empresa derivados de la huelga y en sus momentos posteriores.

3.- Es requisito indispensable que se establece por la ley de que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento suspenda las labores con motivo de la huelga. Expresamente exige este requisito la fracción II del artículo 451 de la Ley, estableciéndose ahí mismo que la determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa de inexistencia, con posterioridad al momento en que estalle el movimiento y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

El artículo 462 de la Ley, ordena que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni los de los trabajadores en general que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga. En cambio serán considerados como trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha e la presentación del citado escrito de emplazamiento. Su razón es obvia: tratar de evitar cualquier maniobra patronal que tienda a destruir el movimiento de huelga El asunto parece claro, sin embargo, todavía a la fecha se registran casos, con tendencias marcadamente políticas, en que una minoría declara la huelga y se pretende incluir en el recuento a personas que no son trabajadores del patrón. Como se vio anteriormente la Ley expresamente dispone que no procede el recuento previo Desde hace tiempo se ha sostenido una polémica al respecto pues en tanto que algunos consideran que *el recuento* previo restringe el ejercicio del derecho de huelga y por eso no la aceptan, otros consideran que la calificación previa, aunque fuera limitada a dichos requisito formales, implicaría una notoria ventaja para la colectividad y evitaría desperdicio de energía innecesaria.

4 - Una vez notificado el emplazamiento, surgen los siguientes *efectos*:

a.- Obliga al Presidente de la Junta o a la autoridad que lo reciba, bajo su más estricta responsabilidad a hacer llegar al patrón dentro de las 48 siguientes a su recibo.

b.- Constituye al patrón en depositario de la empresa con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo

c.- A partir de la notificación debe de suspenderse toda ejecución de sentencia y no puede practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de determinados caso establecidos en el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo.

En la ley actual se agrega todavía esta disposición que puede ser muy peligrosa *A partir de la notificación no podrá ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, ni contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados* como lo establece el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo.

> Artículo 924 - El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentacion del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes
>
> A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, debera suspenderse toda ejecución se sentencia alguna, así como tampoco podra practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimientos, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de
>
> I - Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demas prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador,
>
> II - Creditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.
>
> III - Asegurar el cobro de las aportaciones que el patron tiene obligacion de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, y
>
> IV - Los demas créditos fiscales
>
> Artículo 920 - El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que debera reunir los requisitos siguientes
>
> Siempre seran preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los caso de excepcion señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga

El hecho de privar al patrón de la libre disposición de sus bienes tiene una gran trascendencia, pues si suponemos que el emplazamiento de huelga se haga

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

señalando un amplio plazo para que estalle el movimiento, lo que no esta prohibido por la ley, digamos, semanas o meses, entonces habríamos de concluir que, durante todo ese tiempo, el patrón queda privado de una de sus facultades básicas, o sea, la libertad para disponer de sus bienes. Teóricamente se ha discutido algunas veces si ésta disposición pudiera ser contraria a las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política, por cuanto a que, sin previa audiencia, el patrón sufre una limitación en sus derechos de propiedad y de posesión y una notoria molestia Si la explicación de este mandato es que se trata de evitar que patronos de mala fe se pusieran en estado de insolvencia, para no cubrir después a los trabajadores los salarios caídos y prestaciones a que pudieran tener derecho, al concluir el movimiento de huelga, la disposición del legislador afecta seriamente a patronos responsables, inclusive al propio gobierno, cuando actúa a través de empresas descentralizadas o de participación estatal Existiendo la posibilidad ante la fijación de los plazos amplios, en que los patronos se encontrarían con serias limitaciones en sus derechos de propiedad. Pudiendo pensarse. quizá, en un procedimiento semejante al de las medidas precautorias, principalmente en el aspecto de rendir pruebas sobre la necesidad de la medida de aseguramiento de bienes o, de otorgar fianza el sindicato emplazante, o bien señalar un plazo máximo entre la fecha de entrega del pliego de peticiones al patrón, y el momento en que debe estallar la huelga, plazo que podría ampliarse por mutuo acuerdo de las partes. También por lo que ve a terceros la imposibilidad de practicar embargos, aseguramiento, crea un privilegio inaceptable y se presta, además, a que si se coluden el sindicato y el patrón, eviten un desahucio u otra de las medidas que se señalan, con notorio perjuicio del tercero que pretendiera efectuarlo.

El ejercicio del derecho de huelga suspende asimismo la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y de las que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, salvo las huelgas por solidaridad o de apoyo a otra. Lo anterior se establece en la fracción VI del artículo 450 y en el artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Recibido el pliego de peticiones por el patrón, dará este respuesta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, también por conducto de la Junta, indicando si acepta o no la demanda formulada por los trabajadores, según lo establece el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

> Artículo 922.- El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación deberá de presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si no da contestación al pliego de peticiones el patrón en el término concedido por la autoridad, uno de los efectos que se producen es que el patrón no podrá oponer la excepción de personalidad en contra del sindicato tal y como lo establece la Ley, por considerar que ese es el momento procesal oportuno para hacerlo, así como el hecho que diversos autores asimismo consideran que el hecho de no contestar el pliego de peticiones puede ser tomado en cuenta para el caso de la calificación de la huelga, es decir, para la imputabilidad de la misma, aunque no exista disposición legal que se aplique como sanción por dicha omisión.

6.- No *se dará trámite al emplazamiento a huelga* en los siguientes casos:

a.- Cuando no reúna los requisitos formales establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

b.- Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo.

c.- Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior que da establecido en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

> Artículo 923 - No se dara trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando este sea formulado conforme a los requisitos del articulo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo. o el administrador el contrato ley. o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente El Presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, debera cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución del promovente.

7.- Durante el periodo de prehuelga, la Ley asigna a la Junta de Conciliación y Arbitraje la función de mediadora de tipo administrativo para tratar de avenir a las partes, sin que pueda formular declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Se convierte en una función meramente formulista y quienes realmente actúan son los órganos administrativos de trabajo, no hay formulas de avenimiento por representante de la Junta, ya que esto podria significar que externarán su criterio. Sin embargo, como la asistencia a las juntas de avenimiento es obligatoria, las partes concurren para cubrir el requisito legal, pero sin animo de llegar ahí a un entendimiento. Decimos carácter obligatorio, pues si los trabajadores no comparecen, no correrá el plazo señalado en el aviso para la iniciación de la huelga, y si el patrón o sus representantes se niegan a concurrir, el presidente de la Junta pude hacer uso de los medios de apremio que la ley señala, osea que puede imponerle una multa, y si persiste en su rebeldía, puede hacer uso de la fuerza pública para que lo traslade al local del tribunal.

El hecho de que no empiece a correr el término o plazo para la suspensión del trabajo como consecuencia de la no comparecencia del sindicato respecto de la audiencia señalada como consecuencia inmediata de la presentación del escrito que contenga el emplazamiento a huelga y de la notificación que del mismo se ha hecho al patrón, es el acuerdo que dicte la autoridad laboral competente que conozca del emplazamiento a huelga, en el sentido de enviar el expediente de huelga al archivo general de la junta, toda vez que el sindicato no concurre ante la Junta a la audiencia señalada y por lo cual se presume la falta de interés jurídico del mismo, aun y cuando no exista la disposición expresa en la ley, el criterio que se maneja en materia laboral asi lo hace entender y resulta ser lógico y justificado.

Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez como lo establece el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Esta audiencia de conciliación se ajustará a las siguientes reglas.

a.- Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente, si se declara infundada, se continúa la audiencia.

b.- Se deben observar las normas relativas al procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia, no correrá el término para la suspensión de labores.

d - El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a concurrir.

e.- La celebración de la audiencia o la no concurrencia a ella, por el patrón, no suspenden los efectos del aviso de huelga dado por el sindicato, a la empresa

8 - En el procedimiento de huelga se siguen *reglas especiales* como lo son las siguientes.

a.- No son aplicables las reglas generales de notificación y citación, las mismas surten sus efectos desde el día y hora en que queden hechas.

b - Todos los días y horas son hábiles, la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

c - No se admiten más incidentes que el de personalidad que puede promoverse en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón.

d.- No son denunciables los miembros de la Junta.

e.- No puede promoverse cuestión alguna de competencia si la Junta observa que es de su competencia, una vez hecho el emplazamiento, debe declararlo. Los trabajadores en un término de 24 horas deben designar la Junta Competente Las actuaciones conservan su validez, pero el término para la suspensión de labores correra a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón.

f.- El Presidente de la Junta, debe intervenir personalmente en determinados incidentes como lo establecen los artículos 469, 923, 929 y 935 de la Ley Federal del Trabajo.

Los artículos 469, 923, 929 y 935 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dicen:

> Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento . . . . . 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

El presente artículo se refiere a los casos de excepción en el trámite del emplazamiento a huelga que deberá de conocer el Presidente de la Junta.

> Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley
> Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales

El presente artículo se refiere al caso de la solicitud de la Inexistencia o Ilicitud de la Huelga y que deberá de conocer el Presidente de la Junta

> 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 materia primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente

El presente artículo se refiere a la designación de los trabajadores de emergencia con motivo del ejercicio del derecho de huelga y del cual deberá de conocer el Presidente de la Junta.

> Artículo 469.- La huelga terminara
> I Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
> II.- Si el Patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento a huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
> III. Por laudo arbitral de la persona o comision que libremente elijan las parte; y
> IV. Por Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión

El presente artículo se refiere a las hipótesis que contempla la ley para la terminación de la huelga y de los cuales deberá de conocer el Presidente de la Junta, así como los caso antes señalados de la personalidad e incompetencia.

Así antes de la Suspensión de labores, se procede a requerir a las partes para que presenten su proposición respecto del personal de emergencia que seguirá laborando durante el periodo de huelga, para evitar se suspendan las labores que pudieran perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Si se niegan los trabajadores a

prestar esos servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, si es necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, para que tales servicios se presten.

9.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en el punto anterior, 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 y podrá ordenar la práctica de diligencias conforme lo establecen los artículos 935, ya citado y el artículo 936 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

> 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.

10 - Si llegado el día y hora señalados para que estalle el movimiento de huelga no existe un acuerdo entre trabajadores y patronos, el resultado debe ser que se lleve a cabo dicho movimiento y que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo. Estos acostumbran establecer guardias que impidan la entrada de otros trabajadores, que pudieran romper el movimiento y que son conocidos como *esquiroles*. Es necesario que el patrón y algunos de sus representantes y empleados de confianza acudan al centro de trabajo, en donde se encuentran los archivos y documentos, que pueden servirles en el curso del conflicto. Así como al cajero y tesorero que habrán de cubrir sus salarios al personal de emergencia.

11.- Los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declaración de inexistencia de la huelga, ya sea por que la suspensión del trabajo se llevo a cabo por menos de la mayoría de los trabajadores de la empresa; porque no se tiene por objeto uno de los expresamente definidos en el artículo 450 de la Ley o porque no se cumplieron con los requisitos formales que señala el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, tal y como lo establecen los artículos 929 y 459 de la Ley Federal del Trabajo.

12.- El *procedimiento de inexistencia* seguirá los siguientes pasos:

a.- La solicitud se presentará por escrito, con copias para las partes, en la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales.

b.- No puede posteriormente aducirse causas distintas.

c.- La Junta notifica y señala fecha de audiencia en la que oirá a las partes y las mismas ofrecerán pruebas dentro del término no mayor de 5 días.

d.- La pruebas deben de referirse a las causas de inexistencia de la solicitud o a comprobar su interés cuando sea solicitado por terceros.

e.- Las pruebas deben de rendirse en la misma audiencia y sólo en caso de que no puedan desahogarse en la audiencia, se diferirá su desahogo.

f.- La Junta debe de resolver dentro de las 24 horas siguientes. Para dictar la resolución se cita a los representantes de los trabajadores y de los patrones, la resolución se dictará con los que concurran y en caso de empate se sumara el voto del presidente los votos de los ausentes, tal y como lo establece el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo.

13.- Si se llegara a ofrecer como prueba el recuento de los trabajadores tal y como lo señala el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo se siguen los siguientes pasos:

a.- La Junta señala dia y hora en que se deba efectuar,

b.- Se tomará en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

c.- Serán considerados trabajadores los que hayan sido despedidos del trabajo después de la presentación del emplazamiento.

d.- No se computan los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa, después de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga.

e.- Las objeciones a los trabajadores que ocurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia. La Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Una vez declarada la inexistencia de la huelga, de acuerdo a lo que establece el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo se deberán cumplir los siguientes pasos:

a.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regrese trabajo, apercibidos de que de no acatar la resolución, si no regresan, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

b.- Declara el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores quedar en libertad para contratar a otros trabajadores.

c.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

14.- En cuanto a *los modos de terminación* de la huelga el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo antes citado, los contempla en cuatro fracciones que merecen los siguientes comentarios:

Por lo que hace a la primera fracción nos referimos eminentemente a la celebración de un convenio entre trabajadores y la empresa para dar por terminado el movimiento

La segunda fracción se refiere aparentemente a la terminación por iniciativa del patrón, sin embargo, esta actitud de la empresa está siempre condicionada a la aceptación absoluta por parte de los huelguistas, de que de forma unilateral consideren que con ese allanamiento de la empresa, se encuentran satisfechas sus pretensiones.

La fracción tercera se refiere a la intervención de un tercero para que en forma arbitral emita su dictamen y ponga fin a la huelga, decisión que de nueva cuenta dependerá de la decisión de ambas partes, no basta una decisión unilateral de una de las partes.

La fracción cuarta de nueva cuenta se refiere enfáticamente a la voluntad de los trabajadores de que ellos expresamente soliciten se someta el conflicto a la decisión de la Junta. En este sentido es claro el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

> Artículo 937 - Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.
> Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patron, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga
> En ningun caso será condenado el patron al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley.

"Como se advierte, no es una auténtica la definición de la huelga que señala nuestra ley, como un estado temporal de suspensión del trabajo llevada a cabo por el sindicato de trabajadores, sino que puede convertirse en un elemento de destrucción implacable para la empresa, si es que la voluntad de los trabajadores huelguistas así lo decide.

No existe ningún principio de autoridad ni argumento legal posterior al estallamiento de una huelga, si ésta ha sido declarada existente y lícita.

La huelga es un derecho que se ejerce por los sindicatos; la huelga es exclusiva del ámbito laboral, es decir, es exclusiva de los trabajadores sindicalizados de una empresa; así las cosas la mecánica que establece la Ley Federal del Trabajo para el ejercicio de la huelga, resulta contradictoria, ya que por un lado establece diversas condiciones suspensivas ya explicadas para su realización, es decir, que no puede admitirse que se lleve a cabo la misma si no se cumplen todas las formalidades y condiciones establecidas, y una de ellas y tal vez la fundamental es que la suspensión de los trabajos se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa, esta como condición de existencia sine qua non, sin embargo y con posterioridad la propia ley establece que su determinación será posterior a la suspensión de las labores, lo que resulta ser contraria a la esencia de la norma jurídica y del estado de derecho que en cualquier materia se debe de buscar". [38]

---

[38] Soto Cerbon Juan, Teoria General del Derecho del Trabajo. México, Trillas, S.A., 1992.

El artículo 460 de la ley, resuelve el problema de la existencia o inexistencia del movimiento, cabe indicar que otorga a los trabajadores y a los patronos de la empresa o establecimiento afectado, y aun a terceros interesados, la facultad de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declaren la inexistencia de la huelga El plazo para formular esta petición es de setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, en la inteligencia de que si no hubiere tal solicitud, la huelga será considerada como existente para todos los efectos legales Sus efectos son los que se fije a los trabajadores que hayan abandonado las labores, un plazo de 24 horas para que regresen a ellas, apercibiéndolos de que por el solo hecho de no acaten esta resolución y al vencerse las 24 horas indicadas, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y en libertad de contratar nuevos trabajadores, a menos que puedan justificar las causas de fuerza mayor que les haya impedido presentarse Por último, dictará las medidas que juzgue pertinentes para que pueda reanudarse el trabajo" [89]

Como quedo establecido en el capítulo del procedimiento de huelga, y en relación con la calificación que de inexistencia se solicite ante la Junta, surge la necesidad de hablar del recuento que se encuentra previsto en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que se desahogue como ha quedado señalado en dicho capítulo y bajo las condiciones ya señaladas, haciendo énfasis en que dicha prueba se ofrece al momento de solicitar la calificación de la inexistencia de la huelga y para acreditar que no existe la mayoría a que se refiere la ley y que establece como un elemento esencial para la suspensión del trabajo y el consecuente estallamiento de la huelga. Hay que distinguir que existe el recuento de huelga antes señalado y el recuento de juicio de detentación, el cual se refiere al caso en que surja un conflicto intersindical y por medio del cual se va a dirimir quien tiene derecho y se encuentra legitimado para detentar la titularidad y la administración de un contrato ley o colectivo de trabajo. El recuento en este caso tiene la característica de ser la prueba indispensable para demostrar la titularidad del contrato y de su administración, y por medio del cual los trabajadores deberán manifestar expresamente su consentimiento para el cambio o no de sindicato, dicho recuento de desahogara dentro del procedimiento que se establece en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, a diferencia del recuento ofrecido en materia de huelga que sigue el procedimiento especifico de la misma.

La huelga legalmente *existente* para la ley laboral es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos. "Ahora bien, si la huelga es considerada legalmente existente en los términos del párrafo segundo del artículo 9299, queda protegida jurídicamente la suspensión de las labores, pero no se prejuzga sobre el fondo del conflicto, de manera que puede ocurrir que al seguirse el procedimiento de imputabilidad de esa misma huelga se declare injustificada ".[90]

El concepto de huelga lícita es un concepto definido en la Constitución por el fin del movimiento obrero, en tanto el de huelga legalmente existente o inexistente es un concepto procesal

---

[89] Euquerio Guerrero, op. cit. supra, nota 3, pp 343-352

[90] Climent, Juan B , supra, op cit. Nota 1, pp.141-142

6. GARANTIAS CONSTITUCIONALES

6.1. SUPREMACIA E INTERPRETACION CONSTITUCIONAL

"La Constitución es el ordenamiento básico de toda la estructura jurídica estatal, es decir, el cimiento sobre el que se asienta el sistema normativo de derecho en su integridad. La fundamentalidad de la misma significa que ésta es la fuente de validez formal de todas las normas secundarias que componen el derecho positivo.

Se advierte que la doctrina alude a la fundamentalidad formal de la Constitución jurídico-positiva considerándola como la norma fundatoria de toda la estructura del derecho positivo del Estado, sin la cual esta no solo carecería de validez, sino que desaparecería. Por lo que al considerársele como la ley fundamental, al mismo tiempo y de modo imprescindible es la ley suprema del Estado, dicha supremacía obviamente implica que ésta sea el ordenamiento cúspide de todo el derecho positivo del Estado, situación que la convierte en el índice de validez formal de todas las leyes secundarias u ordinarias (leyes) que forman el sistema jurídico estatal, en cuanto que ninguna de ella debe oponerse, violar o simplemente apartarse de las disposiciones constitucionales, es decir, que no deben de ir en contra del sentido de la constitución

Por ende si dicha oposición, violación o apartamiento se registran, la ley que provoque estos fenómenos carece de validez formal, siendo susceptible de ser declarada nula, invalidada, inoperante, ineficaz por la vía jurisdiccional o política que cada orden constitucional concreto y específico establezca" [91]

Por supremacía entendemos, según *el Diccionario de la Lengua Española de la Real Académica Española*, el "*grado supremo en cualquier línea*". En una segunda acepción significa, "*preeminencia, superioridad jerárquica*". Lo supremo conforme al mismo Diccionario es el adjetivo que alude a lo "*sumo*", "*altísimo*", lo "*que no tiene superior en su línea*" [92]

Según *el artículo 133 de la Constitución* Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (artículo 126 Constitución de 1857) establece que:

> "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión Los jueces de cada Estado se arreglaran a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

"Antes de hablar de la supremacía de la misma, habrá que mencionar la fundamentalidad de la Constitución jurídico-positiva que, lógicamente, hace que esta se califique como *ley fundamental del Estado*. Entraña por ende, que dicha Constitución sea el ordenamiento básico de toda la estructura jurídico estatal. Consiguientemente, el concepto de fundamentalidad equivale al de primariedad, osea, que si la Constitución es *la ley fundamental*, al mismo tiempo es la *ley primera* Es la fuente creativa de los

---

91 Ignacio Burgoa, Derecho Constitucional Mexicano, 9ª. ed., Porrua, México, 1994, p 358.

92 Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, op. cit., supra, nota 38.

órganos primarios del Estado, la demarcación de su competencia y la normación básica de su integración humana. Significa también que ésta es la fuente de validez formal, de todas las normas secundarias que componen el derecho positivo.

Ahora bien, si la Constitución es la ley fundamental en los términos antes expresados, al mismo tiempo y por modo inescindible es la ley suprema del Estado. Fundamentalidad y supremacía, por ende, son dos conceptos inseparables que denotan dos cualidades concurrentes en toda Constitución jurídico positiva, o sea, que ésta es suprema por ser fundamental y es fundamental porque es suprema. Al ser suprema ninguna de las normas secundarias pueden contrariarla careciendo de validez formal. Implica que ésta sea el ordenamiento cúspide de todo el derecho positivo del Estado, situación que la convierte en el indice de validez formal de todas las leyes secundarias u ordinarias que forman el sistema jurídico estatal, en cuanto que ninguna de ellas debe oponerse, violar o simplemente apartarse de las disposiciones constitucionales". [93]

"En cuanto a *la interpretación* de la misma, ella denota una operación intelectual consistente en determinar el alcance, la extensión, el sentido o el significado de cualquier norma jurídica, bien sea ésta general, abstracta e impersonal, o particular, concreta e individualizada.

Mario de la Cueva afirma que la interpretación jurídica debe proponerse desentrañar el contenido de cada norma, esto es, determinar en que consiste el mandamiento, cual es el deber que impone, su alcance o extensión y sus limitaciones, y cual es la medida de la sanción que debe imponerse al contraventor, esas determinaciones son lo que constituye el sentido o la significación de la norma.

La trascendencia de la interpretación jurídica se acrecienta cuando se trata de su máxima especie, es decir, la interpretación constitucional, que consiste en la fijación, declaración o determinación del sentido, alcance, extensión o significado de las disposiciones que integran el ordenamiento supremo del país, es decir, la Constitución. La misma prevalece sobre la interpretación de cualesquiera disposiciones pertenecientes a normas jurídicas ordinarias o secundarias, en el supuesto de que exista contrariedad, divergencia o contradicción entre una y otra.

Finalmente se advierte que la interpretación es *una conditio sine qua non* de la vida misma del Derecho. Sin ella la dinámica jurídica sería imposible, pues para invocar o aplicar cualquier norma, hay que precisar o, al menos, indicar su sentido, alcance, comprensión o significado. Así es la operación imprescindiblemente previa de la aplicación de la norma jurídica a los casos concretos que la realidad social plantea constantemente.

La máxima interpretación sería la interpretación constitucional que como su adjetivo lo indica, consiste en la fijación, declaración o determinación del sentido, alcance, extensión o significado de las disposiciones que integran el ordenamiento supremo del país, el cual es la Constitución. El principio de supremacía se extiende a la interpretación de sus mandamientos, en cuanto que esta prevalece sobre las interpretación de cualesquiera disposiciones pertenecientes a normas jurídicas ordinarias

---

[93] Ignacio Burgoa, op. cit., supra nota 24, p. 91

o secundarias, en el supuesto de que exista contrariedad, divergencia o contradicción entre unas y otras" [94]

6.2. LIBERTAD COMO GARANTIA INDIVIDUAL

La libertad es una condición *sine qua non* para el logro de la teleología que cada persona persigue. En estas circunstancias la libertad se revela como una potestad inseparable de la naturaleza humana, como un elemento esencial de la persona En un plano deontológico, pues, la libertad se manifiesta bajo ese aspecto.

Ahora bien en el terreno de las realidades sociales, esa libertad del hombre se ostente, y ocupa una posición la potestad libertaria del ser humano dentro de la sociedad estatal, segun las concepciones filosóficas abstractas de la personalidad dentro de la cual sitúan a la libertad como un elemento inherente a su naturaleza, han tenido repercusiones en la vida social La idea deontologica de la libertad tiende siempre a convertirse en realidad ontológica.

El hombre, considerado abstractamente como persona, está dotado de la potestad libertaria Dentro de la convivencia humana, dentro del conglomerado social, en las múltiples relaciones que surgen entre los miembros de este, la libertad como factor abstracto deontológico del hombre ha pugnado por transmutarse en algo real. En síntesis, si filosóficamente el ser humano como tal tiene que ser libre, realmente también debe poseer ese atributo.

En síntesis, hasta antes de la Revolución Francesa, y salvo excepciones como las concernientes a los regímenes jurídicos inglés y español (este último a virtud de los "fueros"), en los que la actividad gubernamental debía respetar jurídicamente cierta esfera de acción del gobernado, el hombre libre, esto es, el perteneciente a las clases sociales privilegiadas solo gozaba de una libertad civil o privada frente a sus semejantes y en las relaciones con estos, careciendo de libertad pública o a titulo de garantía individual, es decir, frente a los gobernantes

Ante los desmanes y arbitrariedades cometidos en contra de los gobernados por el poder público, en vista de los abusos muy frecuentes de los monarcas irresponsables y tiránicos ejecutados en perjuicio de sus súbditos, el individuo exigió del gobierno, el respeto a sus prerrogativas como persona, dentro de las que ocupa un lugar preeminente la libertad.

Independientemente de la forma en que se implantan las prerrogativas fundamentales de la persona como tal, lo cierto es que, en el orden a la libertad del individuo, este ya no era simplemente un atributo de la actuación civil del sujeto, esto es, de su proceder ante sus semejantes en la vida social, sino un derecho público subjetivo, oponible y exigibles al Estado

"La libertad individual, como elemento inseparable de la personalidad humana, se convirtió, pues, en un derecho público cuando el Estado se obligo a respetarla. Ya no era una simple idea deontológica, sino que se convirtió en el contenido mismo de una relación jurídica entre la entidad politica y sus autoridades, por un lado, y

---

[94] Ibid., p 93.

los gobernados, por el otro. Esta relación de derecho, creo para los sujetos de la misma un derecho y una obligación correlativa. Un derecho para el gobernado como potestad o facultad de reclamar al Estado y a sus autoridades el respeto, la observancia del poder libertario individual, concebido en los términos a que aludíamos anteriormente y una obligación para la entidad política y sus órganos autoritarios, consistente en acatar, pasiva o activamente, ese respeto. Es entonces cuando la libertad humana se concibe como el contenido de un derecho subjetivo público, cuyo titular es el gobernado, con la obligación estatal correlativa impuesta al Estado y a sus autoridades; es entonces cuando dicha libertad humana, se convierte en una garantía individual, engendrando un derecho subjetivo público para su titular, consistente en su respeto u observancia, así como una obligación estatal y autoritaria concomitante.

El ejercicio real de dicha libertad, está sujeto a diversas condiciones objetivas que se dan en el ambiente socioeconómico. En otras palabras, el ejercicio libertario en sus distintas manifestaciones no puede desplegarse sin dichas condiciones Cuando estas faltan, la libertad y los derechos públicos subjetivos, se antojan meras declaraciones teóricas formuladas en la Constitución frente a aquellos grupos humanos que por su situación económica y cultural no pueden desempeñarlos en la realidad Sin embargo, si una persona por las circunstancias no esta en condiciones de desplegar su derecho libertario, no por ello debe dejar de ser su titular, no por ese motivo debe dejarse al gobernado sin protección jurídica

Nuestra Constitución, no consagra una garantía genérica de libertad, sino que consigna varias libertades especificas a título de derechos subjetivos públicos o garantías especificas de libertad". [95]

Entendiendo con esto que el derecho subjetivo se ha considerado *como una facultad que la norma jurídica objetiva concede a cualquier sujeto* Esta facultad *no entraña simplemente un poder de obrar sino una potestad de exigencia* Ahora bien, *es evidente que esta potestad debe ejercitarse frente a otro sujeto distinto del titular de dicha facultad, cual es obligado a cumplir o acatar las pretensiones que reclaman a través del ejercicio de esta* En otras palabras, *todo derecho subjetivo implica necesariamente una obligación correlativa, la cual corresponde lógicamente a otro sujeto.*

La mencionada obligación, que por su naturaleza misma es coercible, frente al derecho subjetivo que es coercitivo, puede recaer en entes de diferente índole, sean personas físicas, morales, instituciones publicas, etc. Siendo concomitante al derecho subjetivo la obligación correlativa, debe concluirse que, sin ésta, aquél no puede existir.

La correlatividad que hemos señalado nos permite distinguir el derecho subjetivo en su equivalencia a "*interés jurídico*" de los simples intereses de una persona. Es decir, los intereses de cualquier especie implicarán un interés jurídico, si constituyen el contenido de algún derecho subjetivo, es decir, de la facultad coercitiva en que este se revela y cuya existencia no puede darse sin la norma jurídica objetiva que la prevea. Por consiguiente, si la ley no prevé esta obligación específicamente

---

[95] Ibid., pp 275-277.

determinada, el interés no será jurídico, puesto que no existirá derecho subjetivo en los términos indicados

Podemos concluir que *los derechos subjetivos de índole social tienen como titulares a los sujetos individuales o colectivos pertenecientes a la clase trabajadora principalmente y derivan de las garantías sociales frente a la clase patronal a cuyos miembros corresponden las obligaciones* correlativas

Y es un derecho subjetivo público porque se hace valer frente a un sujeto pasivo de esta índole, como son las autoridades estatales y el Estado mismo. Siendo el derecho subjetivo público no solo atribuible a los individuos o personas físicas, sino a todo ente que se halle en la situación de gobernado, como las personas morales (sociedades o asociaciones), personas morales sociales (sindicatos y comunidades agrarias), empresas de participación estatal, los organismos descentralizados, pues son los gobernados titulares de las garantías individuales.

6.3. GARANTIA DE LIBERTAD DE TRABAJO Y CONTRATACION

"En cuanto a sus antecedentes podemos decir que:

La *libertad de trabajo* es uno de los principales derechos de la persona humana que hallan cabida en el Capítulo I del Título Primero de la Constitución, denominado por ésta *Garantías Individuales*. Lo consagraban, de modo general, los artículos 4° y 5° constitucionales, hoy *5° constitucional*, y de manera específica el *123* que protege a la clase trabajadora

En *la Constitución de 1917* en su redacción y artículos originales y en lo fundamental a dos distintos aspectos de la libertad de trabajo, el 4° facultaba a la persona para que escogiera el trabajo, profesión o industria lícito que le acomodaran, en tanto que el artículo 5° libraba a la persona de prestar sus servicios personales si no mediaba su consentimiento y una justa retribución. Hoy redactado en el artículo 5° establece las reglas que resultan ser defensoras de la libertad de trabajo, mismas que son amplias, pero no absolutas Establece así mismo las tareas o trabajos obligatorios como los impuestos como pena por la autoridad judicial; el servicios de armas y el desempeño de cargo de jurado; funciones electorales o censales; puestos concejiles y de elección popular y los servicios profesionales de carácter social

Los párrafos tercero y cuarto del artículo 5° prohiben la celebración de convenios que tengan por objeto el menoscabo, perdida, el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, la proscripción, el destierro o la renuncia a ejercer determinada profesión, industria o comercio; y también prohiben el establecimiento de ordenes monásticas.

El precepto vigente es resultado de una serie de modificaciones sucesivas. Sus ideas básicas aparecieron en el artículo 5° de la Constitución de 1857.

Los artículos 4°, 7° y 9° de la Ley sobre *Libertad de Cultos de 1860*, confinaron al terreno puramente espiritual la autoridad de las sociedades confesionales,

abrogaron los recursos de fuerza para hacer cumplir los votos y suprimieron la validez legal del juramento. El espíritu de estas reglas fue incorporado en 1873 al artículo *5° de la Constitución de 1857*, al que se le adiciono un párrafo que prohibe el establecimiento y desconoce la validez legal de las órdenes religiosas. Posteriormente, en *1898*, el artículo fue objeto de una segunda reforma, en cuya virtud se estableció la obligación de prestar determinados servicios públicos.

El *artículo 5o* del Proyecto del Proyecto de Constitución de Venustiano Carranza reprodujo estas disposiciones a las que agrego una última que tutela en forma genérica la prestación de servicios derivada de un contrato de trabajo.

El segundo párrafo del artículo 5° aprobado por el Constituyente de 1916, fue adicionado en 1942, por disposición que declara obligatorio el desempeño de las funciones electorales y censales, así como los servicios profesionales de índole social.

Las constituciones extranjeras protegen, en términos más o menos amplios y similares a los utilizados por la Constitución Mexicana, la libertad de trabajo, pero son contadas las que establecen la defensa social de este, como lo hace el artículo 123 de nuestra Ley Fundamental.

El artículo 4°, (1857) también se establecía en la sección de garantías individuales y como derechos públicos individuales, cuyo titular puede oponerlos, fundamentalmente, al Estado. Complemento de éste será el artículo 5° y el 123 que, aparte de garantizar en forma específica la percepción del trabajo por parte de quien lo realiza, incluye una amplia variedad de disposiciones protectoras del trabajador, considerado como una parte integrante de una clase social.

Resultando grande la importancia que tiene la consagración constitucional de la libertad de trabajo, porción o aspecto concreto de la libertad general que consigna el artículo 2° del Código Político al prohibir la esclavitud. La principal manifestación de la esclavitud fue, precisamente, someter a quien la padecía a un trabajo impuesto y privado de retribución.

El precepto hasta 1939 no había sido reformado, fue tomado de los artículos 3° y 4° de la Constitución de 1857, cuya expresión supera". [96]

Contempla la libertad de hacer, de dedicarse a algo útil a través del trabajo creador, pero siempre con un sentido social y de correspondabilidad cuyo mejor ejemplo son los servicios sociales, los cívicos y la defensa de la patria.

En cuanto al texto vigente de dicha garantía individual:

Nuestra Constitución establece en su *artículo 5°* que:

> " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en os términos que marque la ley, cuando se

[96] Derechos del Pueblo Mexicano, op. cit., supra, nota 23, p 406.

ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las consideraciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta Las funciones electorales y censales, tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". [97]

Esta libertad consagrada en el artículo 5° constitucional, abarca el de la industria, profesión, comercio, etc. Por ser equivalente a libertad de ocupación. Tiene una limitación en cuanto a su objeto: se requiere que la actividad comercial, industrial, profesional, etc., sea lícita. Por ende, todo aquel trabajo que es ilícito no queda protegido por la garantía individual de que tratamos, habiéndolo considerado así la Suprema Corte.

Por *la licitud de un acto o de un hecho* entendemos que es una circunstancia que implica contravención a las buenas costumbres o a las normas de orden público. En el primer caso, la ilícitud tiene un contenido inmoral, esto es, se refiere a una contraposición con la moralidad social que en un tiempo y espacio determinado exista; en el segundo caso, la ilicitud se ostenta como una disconformidad, como una inadecuación entre un hecho o un objeto y una ley de orden público.

"En cuanto a las normas de orden público, podemos decir que habremos de distinguir entre las de orden público y de Derecho Público. Estas reciben su correspondiente calificación en atención a la naturaleza del todo normativo del que

---

[97] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, op. cit., supra, nota 20, p. 19

forman parte, pudiendo tener singularmente un contenido dispositivo de carácter privado. No obstante una disposición ser constitucional de derecho público, puede no ser de orden público en el caso de que solamente regule interéses particulares, en el supuesto de que concretamente tenga aplicación a situaciones privadas, como acontece en la mayoría de las veces. Por consiguiente no toda norma de derecho público es necesariamente de orden público y viceversa.

La nota que caracteriza una disposición de orden publico, pues bien cuando una disposición legal única y exclusivamente, de modo directo, establece una regulación para los intereses privados en vista de una situación jurídica o fáctica determinada, se tratará de una norma de orden privado. Por el contrario, si una ley regula *directamente*, ante una situación de hecho o de derecho, determinada los intereses que en ella tenga el Estado como entidad soberana o la sociedad, se estará en presencia de una norma de orden público. Por ende, para dilucidar la cuestión de cuando se trata de una disposición de orden público, hay que acudir al objeto directo de la regulación que respectivamente establezcan ambos tipos preceptivos, integrados por los intereses privados o públicos que normen

La libertad de trabajo se hace extensiva a *todo gobernado*, a todo habitante de la República, relacionando el primer párrafo del 5° constitucional con el artículo 1° de la Ley Fundamental.

Otra limitación constitucional a dicha libertad *es por determinacion judicial cuando se ataquen los derechos de tercero*. Mas bien se trata de una posibilidad de limitación, la cual se actualiza por determinación o sentencia judicial recaida en un proceso previo en que se cumplan los requisitos contenidos en el artículo 14 constitucional en favor de aquel a quién se pretende privar de ese derecho libertario. Se desprende que la determinación judicial (que debe ser necesariamente una sentencia), que actualiza la mencionada posibilidad, prohibe o veda la libertad misma, esto es, intercede a un individuo la potestad que tiene de optar por la ocupación que más le acomode. Lo que el constituyente quiso fue facultar al juez para prohibir a una persona que continúe ejerciendo una actividad perjudicial para los derechos de tercero Propiamente la Constitución no contiene en este caso una limitación general abstracta a la libertad de trabajo, sino una facultad otorgada al juez para prohibir a un individuo que se dedique a una determinada labor cuando el ejercicio de esta implique una vulneración a los derechos de otra persona cualquiera, lo cual no obsta para que el sentenciado conserve la potestad de elegir cualquiera ocupación lícita, aun la misma que se le vedo, siempre y cuando no produzca dicho efecto.

Otra limitación más a la libertad de trabajo, consiste *en que el ejercicio de la misma, solo podrá vedarse por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad*. Desde luego, la autoridad administrativa esta facultada para restringir el ejercicio de dicha libertad, siempre y cuando dicte una resolución conforme a una ley limitativa correspondiente y la cual tenga en cuenta el perjuicio que la sociedad pudiese resentir con el desempeño de tal derecho. Por ende, a la autoridad administrativa en general, independientemente de su jerarquia e índole, *no tiene facultad para restringir a un individuo el ejercicio de la libertad de trabajo sin sujetarse para ello a una disposición legal en el sentido material*, esto es, creadora, extintiva, modificativa o reguladora de situaciones jurídicas abstractas e impersonales. Toda autoridad gubernativa, pues, para limitar la libertad de

industria, de comercio, etc., en perjuicio de una o más personas, debe apoyarse en una norma jurídica que autorice dicha limitación en los casos por ella previstos, en vista siempre de una posible vulneración a los derechos de la sociedad. Por tanto, *motu proprio*, la autoridad administrativa esta impedida para decretar restricciones a la libertad de trabajo, lo cual significaría, además de una contravención al artículo 5° constitucional, una violación al artículo 16° de la ley suprema a través de la garantía de fundamentación legal.

Por otra parte, toda disposición legal en sentido material que limite dicha libertad, *sin que en los casos en ella contenidos se lesionen los derechos de la sociedad*, es inconstitucional bajo el aspecto de ser violatoria del artículo 5° de la Ley fundamental". [98]

Por lo que hace a dicha garantía, la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional establece en su artículo 4° particularmente respecto a la libertad de trabajo lo siguiente:

> "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesion, industria o comercio que le acomode, siendo licito El ejercicio de estos derechos solo podra vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataque los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:
>
> I Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en ls leyes y en los siguientes.
>
> Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajadro que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje
>
> Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores y
>
> II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos por las leyes y en los siguientes:
>
> Cuando declarada una huelga en los términos que estabelce esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468
>
> Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoria pretenda reanudar sus labores o siga trabajando".

Sin embargo, y en especial en el procedimiento laboral de huelga, surge la interrogante de que en ningún momento la ley define que se entiende por declaración de licitud por un lado, y por el otro lado la Constitución únicamente habla de la ilicitud en cuanto al concepto de mayoría, por lo que toda vez que la ley fundamental no se refiere a dicho término de mayoría no resulta entonces ir en contra de los derechos de la sociedad esa determinación de la minoría, además de que no se sigue un procedimiento previo a la suspensión de las labores, en donde se sigan las formalidades esenciales del procedimiento y en donde se le de al patrón y a los trabajadores diversos a los

---

98 Diccionario de Derecho Constitucional Garantías y Amparo, op. cit., supra, nota 24, pp. 282-284

sindicalizados el respeto y ejercicio de la garantía de audiencia y de defensa de sus intereses, respecto de su libertad de trabajo, asociación y de contratación.

6.4. GARANTIA DE AUDIENCIA

El *artículo 14 de la Constitución* de 1917 ocupa lugar principal entre los derechos públicos individuales, que aparecen en el Capitulo I del Titulo Primero de la propia Constitución bajo el nombre de Garantías Individuales.

El precepto en cuestión tiene singular importancia porque su aplicacion asegura la efectividad de los demás derechos de libertad, igualdad y propiedad, reglamentados por otros artículos de la Ley Fundamental

El *primer párrafo* del artículo 14 dispone que ninguna ley puede, sobre situaciones creadas con anterioridad a la expedición de ella, surtir efectos que ocasiones perjuicios a cualquier sujeto de derecho.

El *segundo párrafo* condiciona la privación de la vida, la libertad, propiedad, posesiones o derechos de una persona a que medie juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, y a que en dicho juicio se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho y aplicables exactamente a este. En el lenguaje usual se denomina a tal derecho *garantía del debido proceso legal*, que , a su vez, se descompone en el derecho de toda persona para ser oída por la autoridad (garantía de audiencia) y para utilizar en su defensa los elementos que las leyes pongan a su alcance.

En nuestra Constitución se establece en el artículo 14° constitucional que a la letra dice

> "A ninguna ley se dara efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho . . . . . " [99]

La garantía de audiencia, una de las más importantes dentro de cualquier régimen jurídico, ya que implica la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a actos del poder público que tienden a privarlo de sus más caros derechos y sus más preciados intereses, esta consignada en el segundo párrafo de nuestro articulo 14° constitucional que ordena que *Nadie puede ser privado de la vida , de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.*

Como se puede advertir, la garantía de audiencia esta contenida en una fórmula compleja e integrada por cuatro garantías especificas de seguridad jurídica, y que son:

---

[99] Constitución Politica de los Estados Unidos Mexicanos, op cit., supra, nota 20.

a) La de que en contra de la persona, a quien se pretenda privar de alguno de los bienes jurídicos tutelados por dicha disposición constitucional, se siga un juicio previo;

b) Que tal juicio se substancie ante tribunales previamente establecidos;

c) Que en el mismo se observen las formalidades esenciales del procedimiento; y

d) Que el fallo respectivo se dicte conforme a las leyes existentes con antelación al hecho o circunstancia que hubiera dado motivo al juicio

El goce de la garantía de audiencia, como derecho publico subjetivo, corresponde a todo sujeto como gobernado en los términos del artículo primero constitucional No bajo otra acepción debe entenderse el vocablo *Nadie*, interpretándolo a *contrario sensu*. Por ende, los atributos accidentales de ls personas, tales como nacionalidad, la raza, la religión, el sexo, etc., no excluyen a ningún sujeto de a tutela que imparte la garantía de audiencia, y esta circunstancia, acorde con los principios elementales de la justicia y del humanitarismo, hace de nuestro articulo 14° constitucional un precepto protector no solo del mexicano, sino de cualquier hombre, salvo las excepciones consignadas en la propia Ley Suprema.

"Hay que entender el significado de *gobernado* y darse cuenta de que el mismo es inseparable y correlativo, por modo necesario, de la idea de *autoridad*, de tal suerte que no es posible la existencia del primero sin la segunda. El sujeto como gobernado y la autoridad se encuentran en una relación de supra a subordinación, que se traduce indispensablemente en multitud de actos de autoridad que tienen, para ser tales, como ámbito de operatividad, la esfera del particular. Por tanto, el gobernado *es el sujeto cuyo estado jurídico personal es susceptible de ser total o parcialmente objeto de actos de autoridad, cuyas notas esenciales, sine quibus non, son, la unilateralidad, la imperatividad o impositividad y la coercitividad.*

Con vista a tales consideraciones, debe pues, proscribirse la conclusión a que podría llegare mediante la interpretación literal del artículo primero constitucional, en el sentido de que cualquier individuo, para ser titular de garantías individuales, debe necesariamente estar en los Estados Unidos Mexicanos, es decir, dentro de su territorio, ya que, aun cuando físicamente no se encuentre dentro del mismo, si su esfera jurídica total o parcialmente es susceptible de ser objeto de algún acto de autoridad, la persona goza de los derecho públicos subjetivos instituidos en nuestra Ley Fundamental por tener el carácter de gobernado cuyo concepto no solo comprende al de individuo, sino a toda persona moral de derecho privado o social y a los organismos descentralizados.

Dando por supuesta y sabida la idea genérica de *acto de autoridad*, que ostenta ineludiblemente los tres atributos ya apuntados y que solo se da en las relaciones de *supra a subordinación* como se dijo anteriormente, surge de nuevo otro cuestionamiento, en cuanto a saber cuales son los elementos constitutivos del *acto de privación* y en que se diferencia este del *acto de molestia* condicionado por las garantías de seguridad jurídica implicadas en la primera parte del artículo 16 constitucional.

La *privación* es la consecuencia o el resultado de un acto de autoridad y se traduce o puede consistir en una merma o menoscabo (disminución) de la esfera jurídica del gobernado, determinados por el egreso de algún bien, material o inmaterial (derecho), constitutivo de la misma (desposesión o despejo), así como en la impedición para ejercer un derecho.

Pero no basta que un acto de autoridad produzca semejantes consecuencias en el estado o ámbito jurídico de una persona para que aquél se repute *acto de privación* en los términos del segundo párrafo del artículo 14 constitucional, puesto que para ello es menester que la merma o menoscabo mencionados, así como la impedición citada, constituyan el *fin último, definitivo y natural del aludido acto*. En otras palabras, el egreso de un bien jurídico, material o inmaterial, de la esfera del gobernado o la impedición, para ejercer un derecho, pueden ser consecuencia o efecto de un acto de autoridad, pero para que este sea privativo, se requiere que tales resultados sean, además, la finalidad definitiva perseguida, el *objetivo último* a que en sí mismo tal acto propenda, y no medios o conductos para que a través del propio acto de autoridad o de otro u otros, se obtengan fines distintos. Por ende, cuando un acto de autoridad produce la privación (egreso de un bien o despojo de un derecho o imposibilitación para ejercitarlo), sin que esta implique el objetivo último, definitivo, que en sí mismo persiga, por su propia naturaleza, dicho acto, éste no será acto privativo en los términos del artículo 14 constitucional.

En conclusión, si la privación de un bien material o inmaterial, bajo los aspectos indicados anteriormente es la finalidad connatural perseguida por un acto de autoridad, este asumirá el carácter de privativo; por el contrario, si cualquier acto autoritario, por su propia índole, no tiende a dicho objetivo, sino que la privación que origina es solo un medio para lograr otros propósitos, no será acto privativo sino de molestia, como sucede con *el auto de exequendo* por faltarle el elemento definitividad teleológica que ya hemos mencionado.

Pues bien desde el punto de vista de los efectos de privación, el juicio de que habla el artículo 14 constitucional en su segundo párrafo se traduce en un procedimiento que válidamente puede desenvolverse ante las autoridades que indicamos en las siguientes hipótesis generales.

a) Ante autoridades *materialmente jurisdiccionales* (aunque su índole formal sea administrativa), cuando el bien materia de la privación salga de una esfera particular para ingresar a otra esfera generalmente también particular (juicios civiles y de trabajo).

En conclusión, el concepto de juicio debe significar, en su aspecto real y positivo un elemento previo al acto de privación. En efecto, la palabra *mediante* utilizada en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional es sinónima de esta expresión *por medio de*. Ahora bien, el *medio*, en su acepción lógica, debe necesariamente preceder al fin, pues de otro modo desvirtuaría su propia índole.

Por tanto si el juicio de que habla dicho precepto es un medio para privar a alguna persona de cualquier bien jurídico (la vida, la libertad, las propiedades, posesiones o derechos), es decir, si la privación es el fin, obviamente el procedimiento

en que aquel se traduce debe preceder el acto privativo, lo cual no amerita mayores comentarios.

A través de la segunda garantía especifica de seguridad jurídica que concurre en la integración de la de audiencia, el juicio cuya connotación hemos delineado anteriormente, debe seguirse *ante tribunales previamente establecidos* Esta exigencia corrobora la garantía implicada en el artículo 13° constitucional, en el sentido de que nadie puede ser juzgado por tribunales especiales (o por comisión), entendiéndose por tales los que no tienen una competencia genérica, sino casuística, o sea, que su actuación se contraiga a conocer un determinado negocio para el que se hubieren creado exprofesamente. Por tanto, el adverbio *previamente*, empleado en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional no debe conceptuarse como significativo de mera antelación cronológica, sino como denotativo de la preexistencia de los tribunales al caso que pudiese provocar la privación, dotados de capacidad genérica para dirimir conflictos en número indeterminado.

Ahora bien, la idea de tribunales no debe entenderse en su acepción meramente formal, o sea, considerarse únicamente como tales a los órganos del Estado que estén constitucional o legalmente adscritos al Poder Judicial federal o local, sino que dentro de dicho concepto se comprende a cualquiera de las autoridades ante las que debe seguirse el *juicio* de que habla el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, en las distintas hipótesis que al respecto apuntamos.

Así la garantía de audiencia no solo es operante frente a los órganos jurisdiccionales del Estado que lo sean formal o materialmente hablando, sino en lo tocante a las autoridades administrativas de cualquier tipo que normal o excepcionalmente realicen actos de privación, en los términos en que hemos reputado a estos.

En cualquier procedimiento en que consista el juicio previo al acto de privación deben observarse o cumplirse *las formalidades esenciales del procedimiento*, lo cual implica la tercera garantía especifica integrante de la audiencia.

Las formalidades mencionadas encuentran su razón de ser en la propia naturaleza de todo procedimiento en el que se desarrolle una función jurisdiccional, esto es, en el que se pretenda resolver un conflicto jurídico, bien sea que este surja positivamente por haberse ejercitado la defensa respectiva por el presunto afectado, o bien en el caso de que se haya otorgado la oportunidad de que se suscite sin haberse formulado oposición alguna (juicios o procedimientos en rebeldía), en la inteligencia de que, segun hemos afirmado, dicha función es de realización necesaria cuando se trae de una acto privativo en los términos que expusimos este concepto con antelación.

Ahora bien, la decisión de un conflicto jurídico impone la inaplazable necesidad de conocer este, y para que órgano decisorio (tribunal previamente establecido) tenga real y verdadero conocimiento del mismo, se requiere que el sujeto respecto del que se suscita manifieste sus pretensiones. De esta manera, la autoridad que va a dirimir dicho conflicto, esto es, que va a decir el derecho en el mismo, tiene como obligación ineludible, inherente a toda función jurisdiccional, la de otorgar *la oportunidad de defensa* para que la persona que vaya a ser víctima de un acto de privación externe sus pretensiones opositoras al mismo. Es por ello por lo que cualquier

ordenamiento adjetivo, bien sea civil, penal o administrativo, que regule la función jurisdiccional e diferentes materias, debe por modo necesario y en aras de la índole misma de esta función, estatuir la mencionada oportunidad de defensa u oposición, lo que se traduce en diversos actos procesales, siendo el principal la notificación al presunto afectado de la exigencias del particular o de la autoridad, en sus respectivos casos, tendientes a la obtención de la privación.

Además, como toda resolución jurisdiccional debe decir el derecho en un conflicto jurídico apegándose a la verdad o realidad, y no bastando para ello la sola formación de la controversia (litis en el sentido judicial) mediante la formulación de la oposición del presunto afectado, es menester que a éste se le conceda una segunda oportunidad dentro del procedimiento en que tal función se desenvuelve, es decir, la oportunidad de probar los hechos en los que finque sus pretensiones opositoras (oportunidad probatoria). Por ende, toda ley procesal debe instituir dicha oportunidad en beneficio de las partes del conflicto jurídico y, sobre todo, en favor de la persona que va a resentir en su esfera de derecho un acto de privación.

Así la ley adjetiva, consigan *dos oportunidades*, la *de defensa* y *probatoria*, puede decirse que las erige en formalidades procesales, las cuales asumen el carácter de esenciales, porque sin ellas la función jurisdiccional no se desempeñaría debida y exhaustivamente. Aquellas leyes que no contemplan dichas formalidades serán señaladas como ordenamiento positivo que ostenta un vicio de incostitucionalidad, al auspiciar una privación sin establecer la concurrencia necesaria de ambas ocasiones indispensables para la debida culminación de la función multicitada.

En las diferentes leyes adjetivas, las oportunidades de defensa se traducen en distintas formas procesales, tales como las notificaciones, el emplazamiento, etc., y, consiguientemente, la contravención a cualquiera de ellas significa simultáneamente la violación a la formalidad procesal respectiva, esto es, a la garantía de audiencia a través de dicha garantía de seguridad jurídica

Por lo que atañe a la oportunidad probatoria, esta también se manifiesta, en la normación adjetiva o procesal, en diferentes elementos del procedimiento, tales como la audiencia o la dilación probatorias, así como en todas las reglas que conciernen al ofrecimiento, rendición o desahogo y valoración de probanzas". [100]

Alfonso Noriega, [101] sostiene que "la garantía de audiencia está determinada por tres conceptos formulados en el sentido que nadie puede ser privado de sus derechos fundamentales sino mediante juicio, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y ante los tribunales previamente establecidos; y que la garantía de legalidad la encontramos en la propia disposición al condicionarse dicha privación de derechos a que esta se haga conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho que se juzga".

Nuestro debido proceso legal tiene dos aspectos: uno de forma y otro de fondo. La forma consiste en que se siga el juicio ante tribunales previamente establecidos, cumpliéndose en él las formalidades esenciales del procedimiento; y el

---

[100] Ignacio Burgoa, op. cit., supra, nota 91, pp. 53-57.

[101] Juventino V Castro, Garantías y Amparo, 6ª. ed., Porrúa, México, 1989, p. 229.

fondo de la garantía en que los recursos permitidos dentro de esa audiencia judicial, sean de tal manera que en cada caso concreto no se deje en estado de indefensión al individuo.

Así, como su nombre lo indica se refieren a una fórmula que permite a los individuos oponerse a los actos arbitrarios de las autoridades, cuando éstas los privan de sus derechos, negándoles a los propios afectados el beneficio de tramitarse procedimientos que les permitan el ser oídos Persiguiendo en esencia el derecho a defenderse a través del procedimiento, de ser escuchado en toda su plenitud, razon por la cual se comprende el contenido de esas formalidades esenciales que requiere todo procedimiento para que el mismo se considere constitucionalmente garantizado.

Siendo así *el titular* de la garantía de audiencia todo sujeto gobernado sin distinción de nacionalidad, sexo, edad o condición. *El acto de autoridad condicionado por la garantía*, es el acto de la autoridad que conlleva la privación de derechos llevados a cabo por la misma, que se traduce o puede consistir en la disminución, menoscabo o merma de la esfera jurídica del gobernado; pero además, tal acto debe constituir el fin último, definitivo y natural de la desposesión o despojo. No obstante que se considere que por la desposesión ordenada por una autoridad, derivada de situaciones tales como embargos, secuestros de bienes o depósitos de los mismos, que no pueden ser estimados como definitivos, sino simplemente como un presupuesto para estar a las resultas de un procedimiento judicial, que se inicia apenas con un acto de exequendo, y dentro del cual aparentemente desposeído del bien tendrá todas las posibilidades normales de defensa, garantizando así su garantía de audiencia, no violándose en su perjuicio, sin embargo, con la designación de depositario del patrón por la simple notificación del emplazamiento, no se viola su garantía de audiencia pero si la de propiedad sobre sus bienes de los cuales no podrá disponer libremente.

Los derechos protegido por dicha garantía serán a la vida, la propiedad, y la libertad. Evidentemente la protección constitucional se refiere a la tenencia material de los bienes con el ánimo de poseerlos a título suficiente, sea este legítimo o ilegítimo

Los *tribunales que pueden privar de ese derecho* son los previamente establecidos ratificando así lo dispuesto por el artículo 13° constitucional y por *formalidades esenciales del procedimiento* entendidas como el debido proceso legal.

6.5. GARANTIA DE LEGALIDAD

Nuestra Constitución las establece como garantía de legalidad la establecida en el *artículo 16 constitucional* y que a la letra dice.

> "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. No podrá librarse ninguna orden de aprehensión o detención a no ser por la autoridad judicial, sin que preceda denuncia, acusación o querella de un hecho determinado que la ley castigue con pena corporal, y sin que esten apoyadas aquellas por declaración, bajo protesta.. . . . . [102] "

102 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, op. cit., supra nota 20

La garantía de seguridad jurídica plena, con la legalidad y el debido proceso legal, tanto como la exacta aplicación de la ley, y su irretroactividad, ya sea a los actos de privación como a los de molestia.

Un imperativo constitucional a la actuación de la autoridad publica cuando se expresa en actos de imperio que afectan a los gobernados, es que estos deben estar fundados y motivados.

En nuestro régimen el control de legalidad es doble, puesto que es con ambos elementos, la existencia de un facultamiento expreso y la concordancia entre norma y situación de hecho, lo que garantiza el orden constitucional de un moderno Estado de Derecho, en aras de la seguridad jurídica de todos. En consecuencia para que la autoridad pública federal haga algo, sea ley, acto administrativo o resolución judicial se requiere un mandamiento expreso de la Constitución, o una permisión que establezca que puede hacerse, y además una ley que especifique aun más las circunstancias de este ejercicio.

Esta supremacía y constitucionalidad se plasman en el artículo 133 Constitucional ya anteriormente mencionado En resumen, no puede existir contradicción entre la Constitución, las leyes o tratados, por tanto implica que no sólo la autoridad federal no podrá hacer lo que no le está expresamente permitido, sino que aun cuando se le permita, debe cumplir su actuación, los requisitos de validez constitucional a que alude el artículo 16° constitucional.

6.6. GARANTIA DE SEGURIDAD JURIDICA

En cuanto a la palabra *seguridad* dícese de la calidad de *seguro*, ostenta *la Real Academia en su renombrado Diccionario de la Lengua Española* [103], agregando "*Seguro, ra* - (Del lat. *Securus*) *libre o exento de todo peligro, daño o riesgo. Cierto, indubitable y en cierta manera infalible. Firme, constante y que no está en peligro de faltar o caerse* ."

"La seguridad jurídica como un valor primario que persigue cualquier Estado de Derecho y a la vez su fin último, ya que dicha seguridad representa la razón de origen que hizo y sigue haciendo indispensable que la estructuración del gobierno de una nación y de las relaciones entre el pueblo y su gobierno, estén siempre contenidas y limitadas por una norma fundamental , en principio, y por toda una gama de normas secundarias acordes con ella, en sus aspectos detallados.

La seguridad jurídica se puede traducir en tres grandes rubros a saber

a) Que exista una Norma Fundamental: origen del Estado de Derecho en la que se consignan las auto limitaciones del Poder Puro

b) Que todas las normas secundarias, supeditadas jerárquicamente la Fundamental sean acordes en su proceso de creación y su contenido con lo que la Constitucion ordena

---

103 Diccionario de la Real Academia Española, op. cit., supra, nota 38, p. 1188.

c) Que la gama total de actos de aplicación de las normas (normas individualizadas), sin importar las relaciones que rijan o el contenido que tengan, sean una expresión de la exacta y uniforme interpretación de la Ley al caso concreto, es decir, lo que la Doctrina ha llamado las garantías de legalidad.

Debiendo en consecuencia el Estado establecer los medios para que cualquier problema de inconstitucionalidad de normas o de indebida aplicación de las mismas a un caso concreto sean resueltos con diligencia y, especialmente con uniformidad de criterios interpretativos, tanto en el sentido de la Constitución, como de las diversas normas secundarias". [104]

Mientras la garantía de legalidad por otra parte establece expresamente que las autoridades competentes a expedir un mandamiento escrito que funde y motive la causa legal del procedimiento.

7. DERECHO COMPARADO:

7.1. E.U.A.

"En Estados Unidos se permite a la empresa el derecho de mantener la planta en operación durante la huelga, si puede encontrar trabajadores. Puede tratar de persuadir a sus empleados de que permanezcan en el trabajo , y puede tratar de contratar nuevos obreros, cualquiera que quiera trabajar tiene libre acceso a la planta Si la planta permanece en operación, aunque sólo sea su esqueleto, el hecho fortalece la posicion de la empresa en las negociaciones sobre los términos en que los huelguistas han de regresar al trabajo. Si el empresario puede contratar suficientes rompe huelgas, puede terminar definitivamente con los huelguistas.

En Estados Unidos este era un método normal para eliminar a un sindicato cuando lo deseara la empresa. Si el sindicato no quería entrar en huelga por su propia cuenta, la empresa siempre la podía provocar despidiendo a los líderes adoptando algún otro tipo de acción agresiva. Durante la huelga, la planta podía llenarse con nuevos trabajadores, y los huelguistas recibían la comunicación de que habían dejado de trabajar para la compañía.

La *National Labor Relations Board* ha restringido este tipo de tácticas patronales bajo la *ley Wagner y la ley Taft-Hartley*. La Junta he sostenido que si una huelga se debe a practicas laborales injustas de la empresa - por negarse a negociar, por intimidar o por ejercer coerción contra los empleados, etc.- los huelguistas conservan todos sus derechos como empleados y si así lo desean deben ser reinstalados en sus trabajos sin discriminación. Una empresa ya no puede acabar con un sindicato con sólo negarse a negociar, cerrando sus puertas a los miembros del sindicato y llenando sus puestos con obreros no sindicados.

Por otra parte, si la huelga surge de una disputa común sobre salarios y condiciones de ocupación, y si la empresa no es responsable de prácticas laborales injustas, puede contratar nuevos trabajadores durante la huelga y seguir ocupándolos

---

104 Juventino V Castro, op cit., supra, nota 101, p. 224

después de que ésta finalice. Sin embargo, los obreros contratados deben obtener puestos permanentes si es que se ha de negar trabajo a los huelguistas. La empresa no puede discriminar en contra de un antiguo empleado por su participación en una huelga o por pertenecer al sindicato, una vez terminada la huelga

De acuerdo con la *Ley Thaft-Harley* si se pide una elección de representación para determinar el status mayoritario de un sindicato durante una huelga, no se permite que los huelguistas sin derecho a reinstalación -es decir, aquellos trabajadores que han sido remplazados permanentemente- voten en la elección.

Los obreros que se pronuncian en huelga arriesgan sus trabajos Si la empresa logra reemplazarlos durante la huelga pueden perder su trabajo permanentemente, con todas sus consecuencias, por lo que respecta a pérdida de ingreso, antigüedad y habilidades acostumbradas No es sorprendente que los huelguistas no sientan simpatía por los rompe huelgas, les colocan el estigma de *ratas* o *esquiroles*, y se toman medidas para evitar que trabajen.

Los sindicatos han ideado el recurso de situar guardias para que los obreros no entren en una planta en huelga. Los huelguistas hacen guardia vigilando de un extremo a otro frente de la entrada de la planta, dando a conocer el estado de huelga por medio de letreros o haciéndolo saber oralmente. A los obreros que se dirigen a la planta se les suplica no entrar a trabajar. Si está bien dirigida, la guardia constituye un método efectivo de persuasión pacífica, aun cuando también pueda degenerar en conflicto físico.

Los tribunales estadounidenses durante muchos años sostuvieron que toda manifestación era coercitiva y por lo tanto ilegal. Sin embargo, posteriormente, consideraron que la persuasión pacífica por un número limitado de grupos de guardia no era por necesidad ilegal ante la ley común Según los mismos la legalidad dependía de si los grupos estaban sirviendo a sus intereses económicos legítimos. Consideraban que las manifestaciones pacíficas de huelguistas de su propia planta era legal, pero no las manifestaciones por extraños Posteriormente lo consideraron legal aun con extraños si las servía a un interés económico común Finalmente consideraron que las manifestaciones eran una actividad que debía de regularse o limitarse a descrecion de los tribunales y de la legislación.

Existió un caso en el estado de Alabama que consideró a las manifestaciones pacíficas como un tipo de libertad de palabra protegida por la Enmienda número Catorce de la Constitución, y que no podían prohibirlas los estados o el gobierno federal.

Más tarde se tuvo que restringir dicha libertad de palabra y reconocer que las manifestaciones son un método para zanjar un conflicto económico entre obreros y otros, y una vez más se sujeto a los principios de la ley común de que el interés económico debe servirse si se han de infligir perjuicios a terceros.

En la actualidad la ley que alude a las guardias esta lejos de ser clara. Parece ser que los estados no pueden prohibir las manifestaciones, pero pueden limitarse a situaciones en que exista una relación económica estrecha entre el manifestante y el manifestado. Además, de que si apoya objetivos ilegales, puede

prohibirse. El gobierno también puede promulgar reglamentos razonables para la conducta de manifestaciones pacificas Varios estados han aprobado leyes que limitan el número de grupos de guardia que puedan estacionarse en una planta, especificando que no deben bloquear su acceso y reglamentando otros detalles del procedimiento.

Estas restricciones actuales a las manifestaciones pacíficas, se derivan de las disposiciones de la Ley Taft-Hartley sobre prácticas desleales laborales injustas de las organizaciones laborales y los derechos de los obreros a negarse a entablar negociaciones colectivas. Además si las manifestaciones pretende evitar que los obreros crucen la línea de los guardias, se convierte en una violación del derecho de cada obrero a no participar en las actividades concertadas de los sindicatos.

Cualquier tipo de violencia física es ilegal, además de considerarse como una practica laboral injusta.

Lo importante aquí no es prohibir la huelga sino establecer un nuevo método para resolver las disputas sindicales-patronales. Por tanto, bajo negociaciones colectivas libres, la autoridad final descansa en los funcionarios sindicales y patronales. Su libertad incluye el derecho de estar en desacuerdo, con el riesgo consiguiente de que se presente la huelga. La posibilidad de una huelga reina sobre toda negociación, y sin ella las negociaciones tendrían poco significado. Procedimiento que conduce a reducir paulatinamente las negociaciones colectivas y que el gobierno controle totalmente los salarios y condiciones de ocupación.

Generalmente se dice que el arbitraje obligatorio es un método más civilizado de resolver las disputas industriales que recurrir a las huelgas o a cerrar las planta. Sustituye al juicio por tribunal en lugar del juicio por combate. También parece ser enteramente factible desde un punto de vista administrativo. Es un procedimiento legal, un tipo especial de juicio.

Existe en EUA una instancia conciliadora conocida como *Servicio Federal de Mediación* cuyo objetivo es evitar una huelga ayudando a las partes a llegar a un acuerdo, mismo que tiene autoridad para intervenir en una disputa si cualquiera de las partes lo pide o por su propia acción.

Existen procedimientos llamado *periodo de espera obligatorio* a efecto de que las partes conserven el status quo por un período especifico antes de iniciar la huelga. Si el Consejo no puede resolver el conflicto notifica al Presidente de Estados Unidos a efecto de que designe a una junta de emergencia que en un período de 30 días realiza una investigación y emite un dictamen, que posteriormente tiene efectos por 30 días en el que las parte no pueden variar las condiciones que originaron el conflicto, sin embargo, las partes, no tienen la obligación de aceptar las recomendaciones de la junta de emergencia y después del periodo de espera, la huelga será eternamente legal.

En la Ley Taft-Hartley también dispone un *procedimiento especial* para aquellos casos en los que el Presidente considera una huelga real o amenaza de huelga o paro de una industria ponga en peligro la seguridad y salubridad de la nación si se permite que continúe, en este caso el Presidente después de una Investigación

preliminar por la Junta, puede pedir que el Procurador General busque un desafuero de la huelga, cuestión que no raras veces ha sido usada". [105]

7.2. ARGENTINA

"En este país se define a la libertad de reunión en *el artículo 14* de su ley laboral que menciona:

> "Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de asociarse con fines útiles".

Uno de los principios fundamentales vigentes del derecho del trabajo en la República Argentina, es el denominado Derecho Gremial (los otros son seguridad social y derecho del trabajo),en el cual quedan garantizados a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación, al arbitraje y al derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical, y las relaciones con la estabilidad de su empleo.

Dichos principios constitucionales rigen en todo el país y son obligatorios por consecuencia en el territorio de las provincias, pues integran el concepto institucional de la Nación.

El derecho colectivo argentino se puede dividir en tres aspectos:

a.- el derecho a sindicalizarse;
b.- el derecho sindical;
c.- el fuero sindical y
d.- la práctica desleal.

El primero de ellos si bien se trata de un derecho de carácter individual de trabajo, en cuanto a su voluntad de integrarse en organismos sindicales, es evidente que ésta voluntad se encuentra condicionada a la naturaleza institucional del sindicato y al propósito y espíritu que determina su acción colectiva con un sentido gremial. La ley argentina reconoce el derecho a afiliarse y dentro de ellos el de no afiliarse o el de desafiliarse, con este sistema legal se puede decir que consagra la pluralidad sindical, respetándose con ello la autodeterminación del trabajador en definir o no su incorporación a un sindicato, no obstante, por su actividad profesional integrar un determinado gremio.

El derecho sindical que por ley admite dos tipos de sindicatos o asociaciones profesionales. Uno de ellos responde al derecho de asociarse con sentido general, para lo cual actúa como entidad y persona cuya existencia es ideal, al otorgársele la personería jurídica. La Constitución establece como único requisito el de la simle inscripción en el registro especial.

El fuero sindical refiere al principio rector que se establece en la Constitución Nacional que tiende a proteger el ejercicio del derecho sindical, mediante la institución del fuero sindical y que se manifiesta en dos aspectos: en las garantías

---

[105] Lloyd G. Reynolds, op. cit., supra, nota 50.

para el cumplimiento de la gestión representativa y en el relacionado con la estabilidad del dirigente sindical en el empleo, y en la determinación de lo que, denominado prácticas desleales, tiende a distorsionar la integridad del derecho sindical.

En cuanto a las prácticas desleales la ley en uno de sus capítulos establece disposiciones que responden al propósito de sancionar todas las actitudes que tienden a desvirtuar el ejercicio del derecho sindical, mediante maniobras o actitudes que califica como prácticas desleales y que las considera como contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores.

En cuanto a las controversias colectivas de trabajo se resuelven por dos instancias: la conciliatoria obligatoria ante el Ministerio del Trabajo y la arbitral.

En cuanto a la huelga conocido como uno de los medios de acción directa, como una de las actitudes extra jurídicas y de acción gremial que pueden adoptarse con motivo de una controversia laboral que no se soluciona.

La Ley No. 14.780 determina los procedimientos para la solución de conflictos colectivos de trabajo, al referirse a los medios de acción directa, considera como tales a todos aquellos que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto.

A su vez, invocando la misma actitud por parte de los trabajadores, menciona a la *huelga o la disminución voluntaria y premeditada de la producción por debajo* de los límites normales.

La Constitución Nacional en su reforma del año de 1957, solo ha mencionado como derecho gremial, la huelga, que tiene un concepto delimitado en su manifestación objetiva, no obstante el esfuerzo de algunos interpretes en dar a la huelga una noción muy elástica

No se ha reglamentado en la República Argentina, el modo de ejercer este derecho de huelga, no obstante las diversas iniciativas y por el temor de que la reglamentación pueda afectar la amplitud de su ejercicio. Dicho derecho no era absoluto y excluyente de otros derechos, también reconocidos por la constitución citada, de modo que el uso del citado derecho o su ejercicio estaba condicionado a la adecuación o concordancia con otros derechos también amparados por la constitución, tanto individuales como de la comunidad, los que merecían idéntica protección jurídica y no podían ser avasallados o desconocidos pues tenían plena vigencia". [106]

7.3. OTRAS LEGISLACIONES

"En *la legislación francesa* reconoce como sindicato profesional y su objeto exclusivo es el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas. Los sindicatos franceses con un estilo de acción revolucionaria, su concepción sindicalista era: la lucha de clases como característica determinante de la

106 Mariano R. Tissmbaum, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, México, UNAM, t. I, p. 12.

sociedad moderna y el método de la transformación social. La antítesis del compromiso partidista y la traición parlamentaria era la acción directa de los trabajadores que podía asumir muchas formas de presión sobre los empresarios o el gobierno: boicot, sabotaje, huelga. Pasa por la historia hasta que a finales del siglo XIX se forma la CGT o *Confederación General del Trabajo* el cual se constituyo como el organismo director del sindicalismo francés. El cual dentro de su ideología persiste con la influencia del anarquismo, y el marxismo representado por la sección francesa de la Internacional, observándose un nuevo factor que es el del llamado sindicalismo revolucionario, que se apoya doctrinalmente en la tesis de Jorge Sorel, de elogio a la violencia y a la supuesta fecundidad reformadora de la huelga general.

En *Alemania* en 1946 durante el Congreso de Munich, quedó constituida *La Gran Federación de Sindicatos Alemanes*, respondiendo a los dos tendencias ideológicas predominantes que son la social democrática y la cristiano social, restableciéndose la idea de la libertad sindical.

En *la legislación española* en cuanto a la legislación de huelga, como en todos los países, empieza con la prohibición severa en el Código Penal El Código Penal de 1870, en el artículo 556, la incluye en el número de los delitos, con el nombre de *coligación con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo*. Criterio que fue rectificado en 1902 por la circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo y posteriormente por la Ley de Huelgas del 27 de abril de 1909, que convertía la huelga y el lock out en una facultad que podrá ejercerse al amparo del derecho, siempre y cuando sea por motivos profesionales"[107].

En *la legislación chilena* en su artículo 371 del Código Chileno del Trabajo deja entender que están prohibidas a las asociaciones profesionales las actividades políticas:

> "Se prohibe a los Sindicatos ocuparse en objetivos distintos de los señalados en este titulo y en sus estatutos, y ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad de trabajo y las de las industrias, tal como las garantizan la Constitución y las leyes".

Y los fines asignados a los sindicatos son la representación y defensa de los intereses de la profesión.

Por lo que hace a la libertad de reunión el artículo 10 establece que:

> " la Constitución asegura a todos los habitantes de la República, el derecho de reunirse sin permiso previo y sin armas en las plazas. Calles y demás lugares de uso público, las reuniones se regirán por las disposiciones generales de policía, y el derecho de asociase sin permiso previo y en conformidad a la ley."

En la "*Declaración Universal de los Derechos del hombre*", proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948: y referente a la libertad de reunión y asociación manifestó que:

---

[107] Lastra Lastra, Jose Manuel, Derecho Sindical, Porrúa, S A., México, 1991, pp 199-212.

"Artículo 20. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas 2. Nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación."

En la "*Convención Europea para la salvaguardia de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales*", suscritas en Roma, Italia, el 4 de noviembre de 1950 se manifestó que:

"Artículo 11 1 Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de adherirse a ellos, para la defensa de sus intereses 2. El ejercicio de esos derecho no puede ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la ley, constituyen medidas necesarias en una sociedad democratica para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden, para la prevención del crimen, la protección de la salud o la moral, o a la protección de los derechos y libertades ajenas. El presente articulo no prohibe que sean impuestas restricciones legítimas para el ejercicio de estos derechos por miembros de las fuerzas armadas, por la Policía o por miembros de la Administracion del Estado".

"La libertad sindical está consagrada en el Convenio No. 87 de 1948, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México"[108]. El convenio 87 contiene articulos fundamentales relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación ya señalados en el capítulo de la libertad sindical del presente trabajo.

8. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA.

En relación a la libertad de asociación y de sindicación que se estudia en el presente trabajo, encontramos un precedente o tesis aislada número 1/199, por medio de la cual se determina que la libertad de sindicación establecida en el artículo 123 constitucional y que la reconoce como un derecho personal del trabajador, misma que relaciona con el ámbito colectivo el cual nace como consecuencia de ese derecho individual para asociarse o no con otros trabajadores, sin que por ello se restrinja o limite ese derecho personal del trabajador Precedente que nos ayuda a comprender que derivado de los derechos individuales de los trabajadores se conforma el derecho colectivo, esencialmente con base en la existencia de los derechos de asociación sindical y la libertad sindical; pues si son los trabajadores quienes pueden crear al sindicato, a ellos les corresponde el derecho de asociación y no a la agrupación sindical que es posterior a la iniciativa de los trabajadores, tomando en cuenta que el sindicato es un medio más no un fin, por lo que pretender someter el derecho individual del trabajador al de la mayoría o del sindicato, resulta injusto e inequitativo, máxime si es la propia Constitución quién reconoce ese derecho de los trabajadores en la fracción XVI de su artículo 123 y los correlativos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo.

SINDICACION UNICA. EL ARTICULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B", FRACCION X.

Fuente:	**Semanario Judicial de la Federación**
Epoca:	**Novena época.**
Volumen:	**V**
Pagina:	**117**

[108] Climent, Juan B., op cit., supra, nota 1, p. 57

El articulo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiera una existencia y una realidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales 1.- Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo, 2 - Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, y 3.- La libertad de separación o renuncia a formar parte de la asociación Ahora bien, el establecimiento de un solo sindicato por dependencia, regulado en el articulo 76 de la Ley para los Servidores Publicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el articulo 123 constitucional apartado "B" fraccion X, toda vez que al regular la sindicacion única restringe la libertad de asociacion de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 337 94 - Sindicato del Personal Academico de la Universidad de Guadalajara - 21 de mayo de 1996 - Unanimidad de diez votos.- Ausente Juventino V. Castro y Castro - Ponente: Guillermo I Ortiz Mayagoitia.- Secretario Alfredo E. Paez Lopez

Amparo en Revisión 338795 - Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados - 21 de mayo de 1996.- Unanimidad de diez votos - Ausente: Juventino V Castro - Ponenete Mariano Azuela Güitron - Secretario. Ariel Alberto Rojas Caballero

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el trece de enero de curso, aprobo con el número 1/1997, al tesis aislada que antecede y determino que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial - México, Distrito Federal a trece de enero de mil novecientos noventa y siete

AMPARO EN REVISION 337 94 SINDICATO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

En cuanto a la suspensión del trabajo que con motivo del ejercicio del derecho de huelga se da por conducto de los trabajadores sindicalizados, es necesario hacer la distinción tal y como la hace la ley entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, de confianza, empleados, y todos aquellos diversos a los sindicalizados, ya que no es justo ni equitativo el hecho de que se les hagan extensivos los efectos de una determinación particular, supuestamente tomada por una mayoría, y la cual le depara daños y perjuicios a los mismos por no pertenecen a un sindicato y sin embargo, prestan sus servicio en la misma hasta el momento del estallamiento de la huelga. Ya que por actos de terceros y sin que medie ningún procedimiento previo y de acuerdo a las formalidades esenciales de cualquier procedimiento, es que con una determinación de ese tipo de trabajadores se afecte a los restantes que sin desear la huelga se les hacen extensivos sus efectos y por tanto se les priva de su libertad de trabajo. Pues en todo caso y como se desprende del siguiente precedente es que si se pretendiera llevar a cabo un procedimiento justo y congruente, es que derivado de que les hacen extensivos a dichos trabajadores distintos a los sindicalizados los efectos de la huelga, lógico seria que respecto del pago de los salarios caídos generados en caso de condenar al patrón se pagaran de la misma manera que a los sindicalizados, pues lo contrario lo único que ocasiona es demostrar la incongruencia del procedimiento de huelga.

HUELGA, PAGO DE SALARIOS CAIDOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, ES IMPROCEDENTE SU RECLAMO EN EL PROCEDIMIENTO DE.

Fuente:	**Semanario Judicial de la Federación**
Epoca:	**Novena época.**
Volumen:	**III**
Pagina:	**638**

De conformidad con lo dispuesto en los numerales 440 y 441 de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado "A", la huelga es la suspensión temporal de actividades llevada a cabo por una coalicion de trabajadores, entendiéndose por esta, a los integrantes del sindicato, de tal manera que sólo estos pueden intervenir en ese procedimiento en cuyas condiciones, los empleados de confianza, si bien de acuerdo con el precepto 937 del ordenamiento legal invocado, tienen derecho al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la paralización del trabajo, el mismo deberá exigirse en un juicio laboral interpuesto en contra del patrón y no en el conflicto de huelga planteado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO

Amparo directo 393.95.- Jose Antonio Vazquez Prado y otros - 29 de agosto de 1995.- Unanimidad de Votos - Ponente: Salvador Bravo Gomez.- Secretaria Julieta Maria Elena Anguas Carrasco .

De acuerdo al hecho de que los actos de autoridad que realiza la autoridad laboral en matera de huelga resultan ser inconstitucionales, toda vez que no se respetan las garantías individuales consagradas en los artículos 14, 16 y 17 constitucionales, y al aplicar las normas reglamentarias de la Ley Federal del Trabajo con las cuales supuestamente respetan dichas garantías y el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento, esto desde el momento mismo de la designación del patrón como depositario de los bienes de la empresa emplazada, pues en ningún momento se le da la oportunidad de ser oído ni de defenderse previamente a tal designación.

FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO..

Jurisprudenica	
Fuente:	**Semanario Judicial de la Federación**
Epoca:	**Novena época.**
Volumen:	**II DICIEMBRE**
Pagina:	**133**

La garantía de audiencia establecida por el artículo 14 constitucional consiste en otorgar al gobernándola oportunidad de defensa previamente al acto privativo de la vida, de la libertad, propiedad, posesiones o derechos, y su debido respeto impone a las autoridades, entre otras obligaciones, la de que en el juicio que se siga "se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento" Estas son las que resultan necesarias para garantizar la defensa adecuada antes del acto de privación y que, de manera genérica, se traducen en los siguientes requisitos; 1) La notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias. 2) La oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa. 3) la oportunidad de alegar, y$) El dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas De no respetarse estos requisitos, se dejaría de cumplir con el fin de la garantía de audiencia que es evitar la indefensión del afectado

Amparo Directo en revisión 2691/90.- Opticas Devlyn Borte, S.A., 12 de marzo de 1992 Unanimidad de Votos de diecinueve votos.- Ponenete: Mariano Azuela Güitron.- Secretaria: Maria Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Amparo Directo en revisión 1080/91.- Guillermo Cota Lopez.- 4 de marzo de 1993 Unanimidad de Votos de dieciseis votos.- Ponenete: Juan Diaz Romero.- Secretaria:Adrianan Campuzano de Ortiz.

Amparo Directo en revisión 5113/90 - Hectos Slagado Aguilera. 8 de septiembre de 1994 Unanimidad de Votos de diecinueve votos.- Ponenete: Juan Diaz Romero.- Secretaria Raul Alberto perez Castillo.

Amparo Directo en revisión 933/94 -Bilt, S A., 20 de marzo de 1995 Unanimidad de Votos de nueve votos - Ponenete· Mariano Azuela Güitron.- Secretaria· Maria Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Amparo Directo en revisión 1694794.- Maria Eugenia Espinoza Mora.- 10 abril de 1995 Unanimidad de Votos de nueve votos.- Ponenete Mariano Azuela Güitron.- Secretaria: Maria Estela Ferrer Mac Gregor Poisot

AUDIENCIA, GARANTIA DE, REQUISITOS QUE DEBEN CONTENER LAS LEYES PROCESALES EN RESPETO A LA.
Septima Epoca
Volumen 115-120
Pagina 15

De acuerdo con el espíritu que anima el artículo 14 constitucional, a fin de que la ley que establece un procedimiento administrativo, satisfaga la garantía de audiencia, debe darse oportunidad a los afectados para que sean oídos en defensa, antes de ser privados de sus propiedades, posesiones o derechos, con la única condición de que se respeten las formalidades esenciales de todo procedimiento Este debe contener "etapas procesales" las que pueden reducirse a cuatro· una etapa primaria, en la cual se entere el afectado sobre la materia que versara el propio procedimiento, que se traduce siempre en un acto de notificación, que tiene por finalidad que conozca de la existencia del procedimiento mismo y dejarlo en aptitud de preparar su defensa; una segunda, que es la relativa a la dilación probatoria, en que pueda aportar los medios convictivos que estimen pertinente, la subsecuentes es la relativa a los alegatos en que se dé oportunidad de exponer las razones y consideraciones legales correspondientes, y por último , debe dictarse resolución que decida sobre el asunto.

Amparo en revisión 849778 - Oscar Fernandez Garza.- 14 de noviembre de 1978.- Unanimidad de 18 votos.- Ponente Mario G. Rebolledo

En cuanto al procedimiento laboral y en especial sobre los procedimientos de ejecución que se interrumpen con el emplazamiento a huelga, es importante mencionar lo que se ha interpretado de la aplicación del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo y sobre el cual se han creado diversas jurisprudencias, de las cales se citan algunas en el presente trabajo:

Tesis **HUELGA, SUSPENSION DE EJECUCIONES Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE EMPLAZAMIENTO A. EL PARRAFO TERCERO DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIOLA EL ARTICULO 17 CONSTITUCIONAL.**

Fuente:	**Semanario Judicial de la Federacion**
Epoca:	**Septima epoca.**
Sala/Tribunal:	**Pleno**

Volumen: 145-150
Pagina: 121
Parte: Primera Parte
Folio: 76724

El párrafo tercero del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, vigente el veinticinco de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, que tiene por objeto que desde el emplazamiento a huelga queden asegurados los derechos de los trabajadores contenidos en el artículo 123 constitucional, y priva a los demas trabajadores o acreedores del derecho de ejecutar en contra del patron emplazado a huelga, cualquier sentencia ejecutoriada que hayan obtenido favorable, o del de asegurar con un embargo precautorio, establecido en la ley, el resultado de un juicio; por lo tanto, viola el artículo 17 constitucional, ya que hace posible que las autoridades judiciales, ante las que se hayan imterpuesto los juicios cuyas sentencias o embargos precautorios se pretendan ejecutar, retarden indefinidamente la funcion de administrar justicia y, en consecuencia, que incumplan la obligacion de sustanciar y resolver los juicios ante ellas interpuestos dentro de los terminos consignados por las leyes procesales respectiva.

Amparo en revision 4465/76 - Porfirio Limon Campos - 17 de marzo de 1981.- Unanimidad de 19 votos - Ponente: Arturo Serrano Robles"

TRABAJO, LEY FEDERAL DE EL ARTICULO 924 ES VIOLATORIO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA El parrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al parrafo tercero del artículo 453 anterior, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecucion de sentencias y la practica de embargos,deshaucios y demas diligencias dirigidas en contra del patron, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patron dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento, pero, tal como esta redactado, el precepto viola la garantia de audiencia establecida por el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que de oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; maxime que la suspension puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patron, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraidas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquel o del de asegurar sus créditos.

Amparo en Revision

HUELGA, EL CRITERIO DE QUE EL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES VIOLATORIO DE LOS ARTICULOS 14 Y 17 CONSTITUCIONALES, ES APLICABLE AUN EN EL CASO DE QUE HAYA ESTANADO LA, PESE A LA ACCION OTORGADA POR EL ARTICULO 929 DEL MISMO ORDENAMIENTO.- La Suprema Corte de Justicia ha establecido que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 constitucionales, porque ordena que apartir del emplazamiento a huelga se suspendan la ejecucion de sentencia y la practica de diligencias de aseguramiento en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que de oportunidad de defensaa a quienes pueden ser afectados , impidiendo ademas, que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar justicia en los terminos legales; dicho criterio no solo es aplicable tratandose de un emplazamiento a huelga, sino tambien cuando la huelga ya ha estallado, pues cuando a partir de entonces el artículo 929 del mismo ordenamiento otorga accion para pedir la declaracion de inexistencia de la huelga, tal accion no se da en relacion directa con el interes del tercero afectado con la suspension, ya que no tiene por objeto la exclusion de los bienes reclamados, la concurrencia de su credito

o la ejecucion de la sentencia o diligencia, ademas aunque el articulo 929 permite la declaracion de inexistencia de la huelga en el evento de que se demuestre alguna de las limitadas hipotesis que establecen los articulos 459 y 920 de la Ley citada, con la accion relativa no se asegura a los terceros la garantia de audiencia en realcion con los derechos que les interesan sino con una cuestion que les resulta ajena, independientemente de que subsiste el retardo de la funcion de administrar justicia y de ejecutar los fallos dentro de los términos legales.

Amparo en revision

En cuanto a la necesidad de que exista un procedimiento previo antes de la suspensión de las labores que con motivo del ejercicio del derecho de huelga se haga y en el cual el sindicato emplazante justifique la procedencia de su acción y la legitimación con la cual actúa, para que no prevalezca la seguridad jurídica y la legalidad en el procedimiento de huelga, por Sesión Extraordinaria del Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México del día veintiséis de agosto de mil novecientos noventa y ocho, se publicaron diversos criterios que fueron aprobados y que ya se encuentran vigentes, uno respecto de la procedencia de la demanda de titularidad, que aunque no es aplicable del todo al presente estudio del procedimiento de huelga, pues la titularidad se tramita como un conflicto colectivo, es interesante el criterio tomado por dicha Junta, toda vez que en un futuro puede crearse y por tanto aplicarse de la misma manera en el procedimiento de huelga, a efecto de establecer un procedimiento previo a la suspensión de las labores para justificar la acción y legitimación del sindicato emplazante.

DEMANDA DE TITULARIDAD, PROCEDENCIA DE LA.- En los juicios de Titularidad del CONTRATO Colectivo de Trabajo, a fin de dar trámite a la demanda respectiva, se requerirá, conforme a la Ley, a la parte actora para que acredite fehacientemente el interés jurídico y la legitimación procesal necesarios como lo es, la demostración de que cuenta con trabajadores, legalmente reconocidos, al servicio de la empresa de que se trate y de que es su voluntad interponer la demanda, asimismo que los ámbitos de accion del organismo sindical estén en correspondencia con el objeto social de la empresa en cuestión, en caso contrario se ordenará el archivo correspondiente.

8. ANALISIS DE LA INCONSTITUCIONALIDAD EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.

Considero que la existencia de los sindicatos en la actualidad sólo se justifica si es que los mismos aportan al desarrollo económico de la sociedad y en particular de sus asociados o trabajadores. La idea de un verdadero sindicato es en principio, el ser autónomo, y específicamente con respecto al ejercicio del derecho de huelga, que se respeten, a través de una correcta reglamentación del ejercicio del derecho de huelga, la libertad de trabajo y de asociación de los trabajadores de una empresa que sea emplazada a huelga y en especial a la reglamentación previa de la determinación de la suspensión de las labores para que no se deparen daños y perjuicios a las empresas emplazadas sin causa que lo justifique. Dicha reglamentación deberá de motivarse no en una mascara nacionalista y revolucionaria, sino de representatividad, capacidad y de propuestas, que vayan de acuerdo con la dinámica empresarial vigente en nuestra actualidad y de acuerdo a la evolución que como institución debe de llevar a cabo la huelga para no quedar obsoleta.

La anterior crítica se hace de acuerdo al análisis que de la Institución de huelga se realiza y que busca por un lado entender la idea del constituyente al crear la figura de la huelga, y por el otro las circunstancias históricas que justificaron su creación y las circunstancias actuales que piden su evolución y mejoramiento de la misma, para conseguir esa seguridad jurídica que con la aplicación de la actual Ley Federal del Trabajo no existe, y si por el contrario conserva un sistema anacrónico y funcional únicamente para los sindicatos.

Estoy seguro que el presente trabajo ayudará a renovar la institución de la huelga, pues su renovación al regular un procedimiento previo a la determinación previa de la suspensión de labores que respete la garantía de audiencia y de legalidad de las cuales es titular el patrón no obstante estar emplazado a huelga; por otro lado se busca la eliminación del concepto "mayorías" que utiliza la ley y que restringe la libertad de trabajo, de asociación y de libre sindicación de los individuos.

8.1. LOS DERECHOS DE LAS MINORIAS (ARTICULO 4° DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO FRENTE A LOS ARTÍCULOS 5°, 9°, Y 123 DE LA CONSTITUCION).

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 2° establece que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trbajadores y patrones, sin embargo y de la aplicación de las normas que respecto del procedimiento de huelga establece la misma Ley, lo que menos se consigue es esa justicia social que pregona la ley, toda vez que desconoce por un lado los derechos del trabajador individualmente considerado, denominandolo minoría respecto de la supuesta mayoría que maneja la ley para sspender las labores con motivo del ejercicio del derecho de huelga.

La autoridad laboral incongruentemente pasa por alto el hecho de que que por un lado con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo pretende proteger absolutamente al trabajador frente al patrón, beneficiandolo inclusive en caso de cualquier duda a favor del mismo, sin embargo en el procedimiento de huelga lo limita y somete a la coalición o sindicato que ejerce el derecho de huelga y con fundamento en el artículo 4° de la misma Ley Federal del Trabajo, el cual considera que se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga en términos de licitud por la mayoria de los trabajadores de una empresa, la minoria pretenda reanudar sus labores o siga trabajando. Artículo que a la letra dice:

> **"No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podra vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.**
>
> **II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los caso previstos en las leyes y en los siguientes:**
>
> **b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoria de los trabajadores de una empresa, la minoria pretenda reanudar sus labores o siga trabajando."**

La autoridad laboral no toma en cuenta en primer término que existe la libertad de asociación garantizada a favor del trabajador individualmente considerado en términos de lo que dispone la propia Constitución en su artículo 9° y por virtud de la cual el trabajador individualmente considerado se puede reunir con otras personas para perseguir los fines que más le convengan, y en segundo término la misma autoridad al someter al trabajador por ser minoría ante la mayoría, desconoce la existencia de dos derechos fundamentales de los cuales es titular el trabajador: la libertad de asociacion sindical y la libertad sindical propiamente dicha, derechos por medio de las cuales la persona tiene el derecho de constituir o no un sindicato sin necesidad de autorización previa por un lado y por el otro el correlativo derecho a favor del mismo de afiliarse, de no afiliarse o de separarse en su caso de un sindicato o agrupación. Derechos que se encuentran protegidos por la Constitución en su artículo 123 y en sus correlativos 357 y 358 de la Ley Laboral, los cuales adquieren mayor fuerza con las disposiciones establecidas en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, especificamente sus artículos 2°, 3° y 4° del mismo.

De lo anterior tenemos que supuestamente se afectan los derechos de la sociedad por el hecho de que la minoría pretenda ir en contra de la supuesta decisión de la mayoría que declaro la huelga, lo cual es inconstitucional e ilegal, ya que no encuentro nada más perjudicial para la sociedad que el negar la existencia del trabajador individualmente considerado en primer término, y en segundo término el pretender justificar tal sometimiento y negación en una declaración que de licitud realize la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del emplazamiento a huelga, pues en primer término la propia Ley Federal del Trabajo en ninguna de sus disposiciones habla de una "huelga lícita" y mucho menos la Constitución al referirse a la figura de la huelga hace mención del concepto "mayoria", pues la misma únicamente la menciona para calificar la ilicitud de la huelga para el caso de violencia de los huelguistas y para el caso de guerra -fracción XVIII, artículo 123- , con lo que al no distinguir la ley fundamental en la aplicación de dicho concepto a un caso distinto, es que resulta totalmente inconstitucional, pues la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional no puede legislar, ni ir más allá de lo dispuesto por la primera, pues pretender eso es tanto como negar el principio de supremacía de la Constitución y consecuentemente el negar el estado de derecho y de seguridad jurídica que se busca conservar con la aplicación de las leyes.

Ahora bien, no obstante la improcedencia e ilegalidad del sometimiento del trabajador individualmente considerado a una "**mayoría**", es que la propia autoridad laboral al aplicar las normas del procedimiento de huelga no distingue entre quien ejercita la acción y los demás trabajadores de la empresa emplazada, pues como se explicará en otro punto del presente análisis, existen diversos trabajadores distintos a los sindicalizados a los cuale no se les deben hacer extensivos los efectos de las decisiones que tome esa supuesta mayoría, pues sería tanto como hacer que un acto particular cause efectos y perjuicios generales. La autoridad no toma en cuenta que puede ocurrir que los trabajadores en ejercicio de su libertad sindical y de asociación pueden decidir no afiliarse a ningún sindicato por no convenirles así a sus intereses o pueden decidir separarse del sindicato al cual se hubiesen afiliado, lo anterior en ejercicio de su derecho que les otorga la ley fundamental, y que sin embargo de nada les sirve hacerlo valer, toda vez que la autoridad arbitraria e ilegalmente determina hacer extensivos los efectos de la suspensión de las labores para todos los trabajadores de la empresa emplazada y en donde haya estallado la huelga.

Ahora bien, otro aspecto que resulta ser totalmente ilegal, es el hecho de que la propia Ley hable de una "**declaración de licitud**", sin embargo, durante el procedimiento de huelga la declaración de licitud, **no existe**, pues la declaración que existe es la de inexistencia y posterior a la suspensión de las labores, esto siempre y cuando así lo haya solicitado el patrón emplazado dentro del plazo de 72 horas posteriores al estallamiento de la huelga, lo cual de nueva cuenta pone de manifiesto la ilegalidad, incongruencia e inconstitucionalidad del procedimiento de huelga respecto de las minorías o del trabajador individualmente considerado, pues al llevarse a cabo dicho procedimiento, evidentemente se depara perjuicio directo e irreparable a los trabajadores que constituyan una minoría y no deseen la suspensión de labores, pues no se les da ningún medio de defensa ni mucho menos se les da ningúna oportunidad de ser oídos y vencidos en juicio, pues no existe ni un procedimiento establecido para ellos ni existen consecuentemente las formalidades esenciales de un procedimiento, en virtud de que se niega su existencia y se someten sus derechos a los de una supuesta mayoría.

Por lo que no obstante de no reconocer como legítima y legal dicha designación que de mayoria utiliza la ley, consideró que se debe de considerar como condición o requisito previo a la suspensión de las labores en una empresa emplazada a huelga, un procedimiento paralelo en donde se estudien los efectos y alcances de dicha suspensión si es que se llega a dar y en especial respecto de la existencia o no de los trabajadores afectados arbitrariamente con dicha suspensión de labores y que consituyan o no una minoría –como lo califica la ley-.

Otra incongruencia y restricción de las garantías individuales de los trabajadores individualemente considerados es el hecho de que para el caso de que la autoridad laboral decida conocer y verificar la existencia o no de esa mayoría mediante la prueba de recuento que se ofrezca, es el hecho de que en el mismo únicamente votarán los trabajadores sindicalizados de la empresa de la que se trate, excluyendo expresamente la Ley a los trabajadores de confianza y a los demás trabajadores distintos a los sindicalizados, lo cual pone de nueva cuenta de manifiesto la ilegalidad e inequidad de dicho procedimiento, pues para el efecto de suspender las labores somete y equipara a dichos trabajadores a los sindicalizados para que se suspendan las labores y para que todos sufran en todo caso los mismos perjuicios, sin embargo, y para el caso de determinar si es procedente o no esa suspensión indebidamente los excluyen de la votación, así como para el caso de cobrar en su caso los salarios caídos que se generen durante el conflicto, pues en estos casos si fuera congruente la ley y buscara la equidad para las partes, no haría distinciones entre los trabajadores, pues al final de cuentas los efectos por la suspensión de labores y sus beneficios deberían de ser para todos, pues al realizárlo actualmente como lo establece la ley, claramente se desprende que se sacrifican y someten a trabajadores que en ocasiones nada tienen que ver con el emplazamiento a huelga y que en ningún momento han deseado esa suspensión de labores, lo cual resulta ser injusto, ilegal e inconstitucional.

Con el sometimiento de las minorías a las mayorías que establece la ley, se desprende la negación que de la persona –trabajador distinto al sindicalizado- realiza la Ley Federal del Trabajo y lo que va en contra de los presupuestos de la Constitución.

Si bien es cierto la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo enuncia el requisito de la mayoría para la suspensión del trabajo en el caso de la

huelga y el artículo 355 cuando se refiere a la coalición lo hace en el sentido de que los trabajadores actuarán para la defensa de sus intereses comunes, queda claro que se deberán de suspender las labores únicamente por los trabajadores que consientan y consideren que con dicha suspensión se estan defendiendo sus intereses, no siendo legal ni justificable que se pretenda aplicar extensivamente a una minoría o a un trabajador la determinación tomada ya sea por el Secretario General del Sindicato o por un grupo de trabajadores afiliados al mismo, pues ni al trabajador ni a una minoría se le pueden hacer extensivas determinaciones de terceras personas y mucho menos determinaciones que lesionen o les causen un perjuicio directo a los mismos Por lo cual insisto en que resulta ilegal el supeditar el derecho individual de una persona a una mayoría para el caso de la suspensión del trabajo, así como resulta ser injusto que la mayoría limite el ejercicio de la libertad de trabajo de un individuo.

El derecho de huelga es un derecho sustantivo instrumental Sustantivo por la suspensión de labores e instrumental por ser un medio de presión directo a ciertas peticiones. Sin embargo, sigue un procedimiento legal totalmente especial de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo. Considero que se debe de replantear el procedimiento de huelga en México, tanto por lo que hace a los derechos del sindicato que ejercita tal derecho como por lo que hace al respeto de los derechos del patrón y de las minorías que no esten de acuerdo con los fines del movimiento y mucho menos con la suspension del trabajo.

Pues si bien es cierto la huelga tiene su nacimiento en su individualidad y su ejercicio respecto a la colectividad, pertenece originariamente a los trabajadores considerados aisladamente, es decir, se incluye en los derechos de cada individuo, pero tiene naturaleza colectiva, porque la colectividad lo ejerce.

Independientemende del respeto que debe de existir respecto de los derechos de las minorías, es el hecho que también se debe de respetar la libertad de contratación entre los trabajadores y patrones, otra razón más para demostrar la ilegalidad e incogruencia de la determinacion que de mayoría realiza la Ley Federal del Trabajo, pues puede darse el caso de que en una empresa los trabajadores no deseen contar con un sindicato, sin embargo, y por virtud de las disposiciones de nuestra actual Ley, en caso de que se presentare algún emplazamiento a huelga, el mismo sera admitido por la autoridad laboral, el sindicato puede desde adquirir el carácter de depositante de los bienes de la empresa, hasta tener el poder para estallar la huelga y consecuentemente suspender las labores de la misma sin justificación alguna para ello, y aun en contra de la voluntad de los trabajadores de la empresa, sin que exista sanción alguna por ello, lo cual pone de manifiesto la incongruencia, ilegalidad y arbitrariedad con la cual se ejercita el derecho de huelga en México

En todo caso el límite que establece la Constitución a la libertad de trabajo consagrada en el artículo 5° constitucional es el de que: se trate de impedir el derecho de huelga, en este caso, el trabajador individualmente considerado no estaría en ese supuesto, ya que el mismo no intentaría impedir el ejercicio de dicho derecho, sino que el mismo y en aras del sentido que la Constitución le otorga al trabajo -de ser un derecho y un deber social-, estaría cumpliendo en todo caso su derecho de seguir trabajando y su deber para con la sociedad, por no estar de acuerdo con dicha suspensión de labores.

Es importante hacer notar el sentido de nuestro artículo 123 respecto de la libertad de sindicación, al cosiderar que se consagra la libertad sindical con un pleno sentido de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales:

a) Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo.

b) Un aspecto negativo que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno.

c) La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.

En cualquera de los tres casos el trabajador individualmente considerado en ejercicio de los derechos antes señalados y por las causas antes descritas, tiene derecho a continuar prestando sus servicios aún en contra de una supuesta mayoría.

Por lo anterior es necesaria una reglamentación adecuada que brinde seguridad jurídica y legalidad, en cuanto a la determinación de la suspensión de labores en una empresa emplazada realizada por la Junta, mediante un procedimiento previo para su justificación y determinación y en segundo lugar el eliminar la denominación que de mayoría establece el artículo 4° constitucional, ya que el artículo 123 del mismo ordenamiento no establece dicha denominación, sino únicamente para el caso de ilicitud de la huelga, por lo que la Ley Federal del Trabajo no podrá establecer más requisitos respecto al derecho de huelga que el de la suspensión de las labores previa causa justificada y legítima para ello y únicamente respecto de los trabajadores que lo soliciten y así lo justifiquen, no debiendo deparar perjuicio su decisión y mucho menos hacer extensiva la misma a otros trabajadores ya sean minorías o trabajadores individualmente considerados dentro de la misma.

8.2. LA NECESIDAD DEL PROCEDIMIENTO PREVIO PARA LA DETERMINACION DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DEL SINDICATO Y LA LEGITIMACION DE CAUSA PARA EMPLAZAR A HUELGA.

Es indispensable que en la nueva legislación laboral se establezca que para el caso de que se pretenda emplazar a huelga se deba de seguir un procedimiento previo por medio del cual se justifique la procedencia del objeto o causa en la cual se fundamenta el emplazamiento a huelga que presente un sindicato ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior a efecto de que se de seguridad jurídica a las partes que vayan a participar en el procedimiento de huelga, especificamente respecto de la figura del patrón, toda vez, que con ello se evitaría y acabaría con la práctica actual de los sindicatos de emplazar a huelga sin ninguna causa ni legitimación para ello y

únicamente para pedir dadivas o cantidades de dinero por sus supuestos gastos realizados en virtud del emplazamiento a huelga.

Existe la necesidad de que dicho procedimiento previo sea establecido dentro del procedimiento de huelga de la Ley Federal del Trabajo, pudiendose insertar como requisito previo y esencial para admitir un escrito de emplazamiento a huelga, en donde se haya probado previamente al trámite del procedimiento, el que la parte actora emplazante acredite fehacientemente el interés jurídico y su legitimación procesal necesaria, como lo es, la demostración que cuenta con trabajadores, legalmente reconocidos, al servicio de la empresa de que se trate y de que es su voluntad interponer la demanda o emplazamiento, asimismo que justifique previamente si los ámbitos de acción del organismo sindical están en correspondencia con el objeto social de la empresa en cuestión, pues de no haber realizado este procedimiento previo, establecer que no se dará entrada al mismo y se ordenará el archivo del mismo.

Con dicha determinación previa se evitarían las actuaciones irresponsables de los sindicatos antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en todo caso también sería necesaria la eliminación de la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

> Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:
>
> II - Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento **La determiación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 406, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos**, y

Pues dicha determinación en todo caso, se deberá de hacer y por lo menos acreditar como cuestión previa y no posterior, a efecto de no deparar perjuicios inecesarios al patrón en el caso de que el sindicato emplazante no tenga la simpatía ni el apoyo de ningún trabajador, cuestión que al determinarse previamente evitaría que se piderá usar como arma por parte del sindicato para intentar cerrar la planta o empresa por los diversos medios que considere necesarios, aún en contra de la voluntad de los trabajadores de la empresa, además de que daría mayor seguridad al procedimiento mismo de la huelga, pues se revestiría de mayor legalidad, al establecer dicha condición como requisito previo, por lo que de hacerlo así se debería de hacer mención en lo dispuesto por la fracción III del artículo 459 y en el artículo 920 como requisito obligatorio y previo para la presentación y admisión del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, no reconociendo con ello la aplicación y justificación que del concepto de mayoría realiza la ley en perjuicio de las minorías, sino únicamente y en su caso para justificar y legitimar la acción del sindicato que emplaze a huelga.

8.3. LA DESIGNACION DEL PATRON COMO DEPOSITARIO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA DESDE EL MOMENTO MISMO DEL EMPLAZAMIENTO.

Por lo que hace a la etapa de pre huelga y especificamente a la indebida aplicación que realiza la autoridad laboral al aplicar autoritaria y arbitrariamente los artículos 921 y 924 en perjuicio del patrón emplazado, específicamente desde el

momento mismo de la notificación del escrito de emplazamiento a huelga, que trae como consecuencia inmediata su designación como "**depositario**" de los bienes de la misma, se desprende de la sola lectura de los mismos y consecuentemente de su aplicación, los mismos resultan ser inconstitucionales ya que con su aplicación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje violan las garantías individuales de legalidad, de audiencia y de seguridad jurídica de las cuales resulta ser titular el propio patrón en su carácter de gobernado.

Resulta ser inconstitucional su aplicación ya que viola las garantías individuales del patrón, pues las olvida y suprime al aplicar los mismos, pues desde un inicio prejuzga sobre la situación y conducta del patrón emplazado y al mismo tiempo no le da oportunidad alguna de defensa y mucho menos de ser oído y vencido previamente, no obstante haber iniciado ya el procedimiento de huelga, lo cual va en contra de lo que disponen los artículos 14, 16 y 17 de la Constitución y que conlleva a un estado de inseguridad jurídica hacia el patrón.

Así las cosas el patrón es el titular de las garantías que se contienen en los artículos 14,16,17 y 27 de la Constitución, sin embargo, la autoridad arbitrariamente y sin fundamento ni motivación alguno, ordena y manda ejecutar la aplicación del artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece lo siguiente:

> "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 escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las 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".

De lo que establece el mismo artículo, claramente se desprende su inconstitucionalidad, pues derivado de la aplicación del mismo, por ordenes del Presidente de la Junta responsable y competente para conocer y hacer llegar al patrón el escrito de emplazamiento a huelga, es que a partir de su notificación lo constituyan como depositario de los bienes de su propia empresa que en ese momento y por virtud de la notificación se encontrará emplazada a huelga, obligándolo por virtud de la misma (acto de autoridad) a convertirse en titular de determinadas atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo de depositario, no obstante no mediar causa alguna para ello, sino únicamente por el mandamiento arbitrario de la ley.

La anterior designación no tendría ningún problema en cuanto a su justificación legal, si es que existiese un medio legal por medio del cual se pudiese oír en primera instancia al patrón que se pretendiere emplazar a huelga a efecto de que se respetara su garantía de audiencia y de seguridad jurídica, y se le diera la oportunidad de garantizar el cumplimiento de sus obligaciones respecto de sus trabajadores que lo han emplazado a huelga para el caso de que fuera procedente y justificado y para el caso de que surgiera alguna responsabilidad y el mismo no pudiera responder o hacer frente a la misma, esto es, previamente a su designación para determinar la conducta y condiciones económicas del patrón emplazado, a efecto de darle la oportunidad de ser oído previamente a su designación.

Pues de no hacerlo así resultaría claro que la aplicación de dichas disposiciones irían en contra de las normas constitucionales que resultan ser las normas supremas de nuestro sistema legal con fundamento en lo que dispone el artículo 133 constitucional. Tomando en cuenta que existe una supremacía constitucional respecto las demás leyes existentes en México, y que consiste básicamente en que la Constitución es el ordenamiento básico y fundamental de la estructura jurídica estatal, y que precisamente en ella se conforma la fuente de validez formal de todas las normas secundarias que componen nuestro derecho positivo, que no es posible que se vaya en contra del sentido que las disposiciones de la propia constitución establece, pues el hacerlo deriva en una inconstitucionalidad como lo es el presente caso al no respetar la garantía de legalidad y de audiencia de las cuales es titular el patrón no obstante de ser emplazado a huelga.

Del estudio del artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo y de la lectura de las disposiciones constitucionales, encontramos que dicho artículo tiene un sentido contrario a lo establecido por el artículo 14 constitucional, en particular a lo que establece la garantía de audiencia.

Dicha designación autoritaria sobre los patrones al momento de la notificación del emplazamiento a huelga, es inconstitucional y por tanto, susceptible de ser declarada nula, inoperante e ineficaz, en cuanto a la pretensión de su aplicación arbitraria por la autoridad. Ya que en ningún momento garantiza antes del acto de molestia y de privación, un derecho de audiencia y de defensa mínima que por disposición de la constitución debe de existir antes de una privación de derechos de cualquier persona y que se traduce en los siguientes requisitos:

a) La notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias;

b) La oportunidad de ofrecer pruebas en contrario y su desahogo para probar los extremos en que finque su defensa;

c) La oportunidad de alegar;

d) El dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas por las partes.

Con dicha designacióna arbitraria no se garantiza la audiencia del patrón, garantía y derecho público subjetivo del cual es titular el mismo, y por virtud de la cual la puedè hacer oponible y exigible frente al estado y autoridades para que la respeten

Existe en favor del propio patrón la garantía de propiedad y por virtud de la cual tiene el poder de usar los bienes de la empresa y de aprovechar los servicios que estos le puedan otorgar, así como el poder de consumirlos y de disponer de ellos de manera definitiva, ya sea destruyéndolos o enajenándolos, constituyendo este otro derecho publico subjetivo en cuanto a dichos derechos, siendo requisito indispensable para limitarlos y para restringirlos, una resolución dictada por una autoridad competente que este debidamente fundada y motivada, lo cual con motivo del emplazamiento a huelga y con la simple notificacion del mismo no se cumplen, por lo que indebida e ilegalmente se le limita y restringe en esos derechos al patrón, por dejar en completo

estado de inseguridad jurídica al mismo, por no poderse defender ni ofrecer pruebas previas a su designación y en su beneficio para que le permitan informar a la autoridad laboral si esta de acuerdo con dicha designación o existen circunstancias que no hagan necesaria la misma.

Como lo establece el artículo 14 constitucional en su texto la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a actos del poder público que tienden a privarlo de sus más caros derechos y sus más preciados intereses, es que otorga lo que se denomina derecho de audiencia y la cual de ninguna manera se ve respetada con la actuación de las autoridades laborales al iniciar el procedimiento de huelga

Pus por virtud de aquella, a nadie se le puede privar de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en los cuales se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes ya expedidas. Si se relaciona dicha disposición con lo que establece el artículo 1° de la Constitución, se apreciará que como derecho público subjetivo corresponde a todo gobernado, no pudiéndose hacer distinción alguna respecto del patrón, pues la Constitución no prevee dicha excepción.

Con lo anterior, comprendemos que el patrón es un gobernado y por tanto resulta ser el titular de las garantías individuales antes señaladas, en especial de la garantía de audiencia que como gobernado puede hace valer frente a la autoridad, ya que el mismo se encuentra en una relación de supra a subordinación y por la cual la autoridad deberá de respetar los derechos de él patrón, en este caso el deber de garantizar el derecho de audiencia y legalidad respecto a su esfera jurídica, lo cual no se respeta con el acto de privación que con fundamento en el artículo 921 de la Ley se realiza y que se traduce y consiste en una merma o menoscabo (disminución) en la esfera jurídica de los derechos del patrón, pues con dicha designación no puede disponer de los bienes que estén en la empresa y tampoco podrá ejercitar determinados actos o negocios jurídicos sobre los mismos y que como propietario podía realizar libremente antes del emplazamiento, lo cual y por virtud de dicha notificación se restringen, sin mediar causa justificada ni procedimiento previo alguno que lo justifique, por lo que resulta violatorio de las garantías individuales del patrón.

Además de las consecuencias del acto de autoridad descritas en el párrafo anterior en el ámbito jurídico del patrón, habrá que tomar en cuenta que se convierte en un acto de privación en términos del segundo párrafo del artículo 14 constitucional, pues por del mismo se busca el efecto directo de que el patrón no dilapide o menoscabe su patrimonio en caso de ser emplazado a huelga, designación que se hace para que llegado el caso, el patrón pueda responder de cualquier obligación o contingencia laboral que se presente, sin embargo, dicha finalidad no justifica ni el prejuzgar con anterioridad sobre la posible conducta del patrón emplazado no el aplicar arbitraria e ilegalmente dicho artículo de la ley en perjuicio del patrón.

La garantía de audiencia que establece la Constitución, señala que se deberá de seguir un procedimiento previo por medio del cual se actúe ante autoridades materialmente jurisdiccionales, es decir, un elemento previo a la privación, cuestión que no se cumple en el procedimiento laboral, ya que en el mismo y por la mera disposición legal, previamente y sin mediar procedimiento alguno se le da el carácter de depositario sin dársele la oportunidad de ser oído previamente y ante tribunales previamente

establecidos como lo establece el mismo 14 constitucional en su segundo párrafo, pues en todo caso el mismo es oído con posterioridad a dicha designación y en la audiencia de conciliación, momento en el cual ya le ha recaído dicho designación por mandato expreso de la ley.

Cabe hacer que el fin en el que se pretende justificar la aplicación de los artículos 921 y 924 de la Ley Federal del Trabajo, es el hecho de que el patrón, no dilapide o trate de disminuir el patrimonio de la empresa emplazada a huelga, ahora bien dicha justificación resulta ser lógica pero contraria e incongruente con lo que dispone el propio artículo 926 de la misma ley, toda vez que dicho artículo garantiza que no prejuzgara sobre la huelga, no obstante referirse a su existencia, por lo que por analogía tampoco deberá de prejuzgar sobre la actitud del patrón emplazado. Dicho artículo a la letra dice:

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

Se desprende que la misma determina que la Junta no podrá hacer declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, cuestión que por analogía debería de ser aplicada al momento de emplazamiento a huelga y que sin embargo no se hace, pues por virtud del mismo y desde un primer momento la Junta al momento de admitir dicho emplazamiento prejuzga sobre la supuesta conducta dolosa del patrón, cuestión que pone de manifiesto de nueva cuenta la inconstitucionalidad de la aplicación de dichos artículos en perjuicio del patrón y la mala reglamentación que nuestro legislador realizo de esta institución.

No menos importante es el hecho de que tampoco se respetan las formalidades esenciales del procedimiento, pues resulta ser que primero se le designa al patrón como depositario por virtud del emplazamiento y después se investiga o prueba si es procedente o no el emplzamiento a huelga, cuestión que debería de ser del mismo comprobada de manera previa y no posterior, pues en todo caso se le debería de dar la oportunidad al patrón de manifestar lo que a su derecho conviniera o en todo caso apercibirlo que para el caso de no garantizar el cumplimiento de las posibles obligaciones que se llegaran a generar con motivo del emplazamiento, se le desginaría en la audiencia de conciliación señalada como despositario en los términos que dispone el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se le garantizaría al patrón por lo menos el derecho de ser oído previamente a su designación y no dejando al total arbitrio de las autoridades laborales su aplicación y designación

La ley adjetiva tiene el deber de garantizar y establecer dos oportunidades durante el procedimiento, no siendo la excepción la Ley Federal del Trabajo, la de defensa y la probatoria, mismas que se erigen como formalidades esenciales del procedimiento. A las mismas se les denomina esenciales, porque sin ellas la función jurisdiccional no se desempeñaría debidamente, así la Ley Federal del Trabajo las contiene en su procedimiento ordinario y especial, pero no en el caso del emplazamiento a huelga, en especial en el momento de la designación que como depositario se realiza al patrón.

Después de haber comentado la falta de disposiciones y procedimientos previos de los cuales en nuestra Ley Federal del Trabajo adolece, resulta claro que nuestra ley debería de prever una instancia decisoria previa que conociera del supuesto conflicto, en este caso del emplazamiento a huelga, a efecto de conocer las circunstancias que envuelven el caso concreto y las posturas de las partes, para así poder emitir cualquier resolución debidamente fundada y motivada, pues de lo contrario volvemos al hecho real de que primero se condena y después se averigua la procedencia de los actos. Una posibilidad sería el hecho de facultar al patrón para que decidiese dar otras garantías, pudiéndose aprovechar darle la oportunidad de emitir tal decisión el plazo previo a la suspensión de labores o dentro del plazo de 48 horas que el propio artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo establece para la contestación del pliego de peticiones por parte del patrón.

Resulta ilógico que si se establecen dichos plazos no se le otorgue un plazo al patrón para oponer sus defensas y en su caso las pruebas necesarias para evitar tal designación, pues con la misma el patrón no puede realizar los actos y negocios jurídicos necesarios para mejorar y velar por los intereses de la propia empresa emplazada. Pudiéndose establecer como se menciono anteriormente, la posibilidad a favor del patrón de garantizar ya sea por cualquier otro medio o contrato de garantía que de la certeza del cumplimiento de sus obligaciones laborales y que a la vez no limite ni restrinja sus derechos sobre los bienes de la empresa.

Resulta necesario establecer en la Ley los casos en los cuales no fuera necesaria tal designación a que se refiere el artículo 921 de la Ley Laboral y los casos en los que por circunstancias particulares y apremiantes de la propia empresa emplazada se pudiera dar otro medio de garantía.

La postura antes manejada se refuerza con la disposición comprendida en el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, por virtud de la cual se suspende toda ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia de desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni el secuestro de bienes del local en el que se encuentren instalados hasta antes de estallar la huelga, salvo ciertas excepciones y lo anterior a partir de la notificación del pliego de peticiones que con emplazamiento a huelga deposite el sindicato y se haga del conocimiento del patrón Con la misma disposición de nueva cuenta resulta innecesaria la designación que como depositario se hace sobre el patrón y en particular sobre los bienes de la empresa, pues los trabajadores de la misma, gozan de la seguridad jurídica que les brinda dicho artículo de la ley, so pena de algún delito o responsabilidad civil del patrón.

En todo caso debería de establecerse en el capítulo XV que se refiere a las providencias cautelares, la designación de depositario del patrón o su equivalencia al mandato de secuetro provisional de los bienes de la empresa emplazada a huelga, lo cierto es que el propio artículo 857 de la ley federal del Trabajo únicamente establece dos tipos de providencias cautelares.

> " Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o los de las Especiales de las mismas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:

I Arraigo cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda, y

II. Secuestro Provicional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento "

En dicho artículo no se comprende la designación de la que hemos venido hablando, considero que para el caso de que se quisiera justificar su existencia y aplicabilidad para el caso de huelga, debería de insertarse en el presente capítulo o en su defecto en el capítulo del procedimiento de huelga como medida cautelar Debiéndose tomar como ejemplo el procedimiento especial que dentro del mismo capítulo se establece para el efecto de hacer efectivas y acordar de conformidad dichas providencias cautelares, siempre tomando en cuenta las condiciones y características de cada caso concreto que se presente

El artículo 858 establece que las providencias cautelares se podrán solicitar al momento de presentar la demanda o posteriormente y no como en materia de huelgas, en donde se aplica previa e ilegalmente, ya que por la simple notificación del emplazamiento a huelga es que se designa al patrón como depositario de los bienes de la empresa El propio artículo garantiza la confidencialidad y secreto de las mismas y su tramitación por cuerda separada por ser accesorias al juicio principal, claro esta, siempre y cuando la parte que lo solicite pruebe y acredite fehacientemente el porque de su aplicación y de acuerdo al propio procedimiento que se establece del artículo 859 al 863 de la Ley Federal del Trabajo.

Considero que el propio Presidente de la Junta competente en el caso de la huelga debería de conocer el caso concreto en el mismo momento en que de entrada al emplazamiento a huelga, para poder así determinar si procede o no la designación de depositario del patrón emplazado, una vez que el mismo y mediante un procedimiento previo hubiese escuchado y dado la oportunidad al patrón en todo caso de ofrecer otra garantía para cumplir las posibles obligaciones que se generen.

Basta decir por lo que hace a la figura del depósito, que no obstante el sentido y fin que se le pretendió dar a tal designación, a efecto de evitar la dilapidación de los bienes que conforman una empresa y el patrimonio con el cual el patrón puede responder hacia sus trabajadores por cualquier responsabilidad o contingencia laboral que pudiera ocurrir, que desde mi punto de vista dicha figura jurídica si bien es cierto a servido para resguardar los bienes que conforman una empresa emplazada, no es ni la más idónea para conseguir ese fin ni la más justa, ya que por un lado pretende proteger los intereses de los trabajadores emplazantes y por el otro no respeta la garantía de audiencia y de legalidad de que goza el patrón respecto de su patrimonio que por el simple hecho de ser emplazado a huelga se ve afectado; ahora bien ni el patrón ni los trabajadores miembros del sindicato emplazante justifican la existencia de dicho contrato de deposito, ya que en primer término es ilógico que el patrón se obligue hacia los trabajadores a recibir sus propios bienes y a guardarlos y restituírselos posteriormente, sin que exista tampoco una petición de los propios trabajadores, ya que en ningún momento se dan los presupuestos de dicha figura jurídica. En segundo término, resulta ilógico que se pretendiera adecuar en dicha figura jurídica al patrón emplazado, pues por un lado no existe ninguna entrega de bienes y tampoco existe por otro lado su restitución y devolución de los mismos, sino que una vez terminadas las pláticas entre el sindicato emplazante y el patrón, se archiva el expediente y no se hace

declaración alguna sobre dicha designación previa, sino que tal y como se dió origen a dicha designación de la misma manera se termina.

Considero que no es necesaria dicha designación, pues la obligación de custodia podría garantizarse mediante otros medios o contratos accesorios. De nueva cuenta se insiste en que no existe la consensualidad de las partes en la formación de dicha designación del depósito y por tanto no es bilateral tal contrato, pues no genera obligaciones para los trabajadores que supuestamente son los depositarios de los bienes de la empresa, lo cual implica inseguridad jurídica hacia los derechos e intereses del propio patrón emplazado quien de nueva cuenta tiene la carga de todas las obligaciones en un procedimiento laboral. Asimismo, tampoco se adecua al hecho de que se celebre un pacto expreso para el efecto de la constitución de un depósito gratuito como lo sería el que supuestamente se constituye en materia laboral y particularmente en el caso del emplazamiento a huelga

Siguiendo con las características del mismo y en cuanto a que al sindicato emplazante no le recae ningún tipo de obligación por dicha designación, pero si ejercita derechos por la misma, resulta injusto el hecho que se pretenda justificar dicha designación, pues resultaría lógico y congruente que los mismos como depositarios y para el caso de que surja la necesidad de hacer gastos para la conservación de la cosa o cosas depositadas (bienes de la empresa), el depositario o patrón emplazado deba avisar al depositante (sindicato) para que oportunamente lo provea de fondos, y si a pesar del aviso no se hace esta provisión, no habría responsabilidad por la inactividad del depositario, por no haber en él malicia o negligencia. No obstante el caso de los gastos urgentes que no permiten aviso previo, los mismos los debe de erogar el depositario, a reserva de exigir después su reembolso, situación que debería de ocurrir al momento en que se archive el expediente ante la Junta Lo anterior en virtud de que el deposito se celebra en interés del depositante, por lo que resulta ser lógico que si se pretende justificar la legal existencia de dicha figura jurídica en materia laboral el sindicato cumpla con ciertas obligaciones

El punto en el cual se da un límite y restricción sobre los derechos del patrón emplazado, es en el hecho de que derivado de dicha designación de depositario, es que el patrón no puede usar la cosa, pues su uso gratuito daría como resultado un comodato. Presupone entonces la inexistencia de la propiedad del bien y la obligación de no usarla, esto es que no se puede conducir como dueño el patrón, lo cual resulta perjudicial para el caso de que necesite invertir o arrendar ciertos bienes para la buena marcha y supervivencia de la empresa Así las cosas en todo caso debería de existir la obligación del sindicato emplazante de que durante el tiempo en que dure el emplazamiento éste tenga la obligación de retribuir al patrón un cierto monto de acuerdo a los usos del lugar en donde se emplaze por la conservación de los bienes de la empresa.

Een el caso de que se decidiera regular como providencia cautelar u otras figuras distintas al deposito, es importante que en la propia ley se establezcan posibilidades o derechos de evitar la imposición de medidas o providencias cautelares, como lo hace particularmente el artículo 864 que dice

> " Si el demandado constituye deposito u otorga fianza bastante, no se llevara a cabo la providencia cautelar o se levantara la que se haya decretado."

Artículo muy importante, pues con el mismo se respeta la garantía de legalidad y seguridad jurídica que la propia constitución establece en favor de sus gobernados, y con el cual salva cualquier problema que pudiese surgir con el patrón, pues se le da un derecho claro y concreto para que por medio de cualquier instrumento de garantía deje a salvo sus bienes, derechos y propiedades si es que así lo desea y más aún si resulta necesario llevar a cabo actividades que resulten en un beneficio directo a los intereses de la empresa y consecuentemente a los de los propios trabajadores

Esta violación no se refiere a un mero acto virtual por medio del cual al patrón se le constituye como depositario de los bienes de la empresa, sino por el contrario en un acto real y concreto que restringe las libertades del patrón de manera arbitraria e ilegal, pues en un primer momento se limita sin razón legal de ser la propiedad de los bienes de la empresa, en un segundo momento y al estallar la huelga el presunto derecho de apropiación de los trabajadores sobre la empresa.

A mayor abundamiento por la simple firma de un contrato colectivo no se constituye, ni por disposición de la Constitución, ni en virtud de la Ley, ni tampoco por el emplazamiento a huelga, el sindicato en acreedor o copropietario de derechos de la empresa o establecimiento donde se pretende regirán. Ni tampoco por efecto de supuestas violaciones al mismo o del emplazamiento, se puede privar al patrón del derecho de propiedad que tenga sobre los bienes de la propia empresa.

Cabe destacar que el derecho de huelga consignando por el artículo 123 constitucional, en ningún momento otorga garantías especiales a los huelguistas, que representen una excepción o regla de limitación de garantías, como se explico anteriormente, por lo que no puede establecerse que la Ley secundaria así lo haga.

Conforme a lo anterior, encontramos que al constituir al patrón como depositario de los bienes de la empresa, lo convierten en custodio de sus propios bienes y aún sobre bienes ajenos a la misma pero que se encuentren en el centro de trabajo emplazado. Si bien la custodia podría entenderse como connatural a la propiedad o al uso o disfrute de un bien, por virtud de algún contrato, ésta se desvirtúa puesto que se le impide al patrón de la disposición y goce de los mismos durante el periodo de prehuelga y de huelga.

Se puede interpretar tal aplicación como el ejercicio por anticipado de una **"acción pauliana"**, es decir, que se da por hecho que cualquier patrón emplazado a huelga ejecutará actos fraudulentos en contra de sus trabajadores y con los cuales "dilapide, oculte o enajene dolosamente los bienes de la empresa o establecimiento emplazado", prejuzgando las conductas del patrón por anticipado sin darle oportunidad de alegar lo contrario y en su caso de ofrecer las pruebas que lo demuestren o por otro lado se le priva de dársele el derecho de otorgar cualquier medio de garantía que de certeza del cumplimiento de las obligaciones y posibles responsabilidades en que pudiese incurrir el patrón.

Considero que al no mediar un juicio previo ni una resolución debidamente fundamentada y motivada, la actuación de la autoridad basada en una supuesta simulación de actos jurídicos del patrón, es contraria a lo que dispone el artículo 17 constitucional que a la letra dice:

"Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. . . . . "

Pues de la aplicación de dichas disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, parecería ser que es el sindicato por conducto de la autoridad el que se hace justicia por su propia mano, pues equipara y utiliza un simple emplazamiento con aviso de huelga a un acto fraudulento como justificación para su aplicación, no existiendo de ninguna manera procedimiento ni previo ni especial para tal privación que se realiza sobre los bienes y derechos que sobre los mismos tiene el patrón, ni tampoco se le otorga un plazo o término para su defensa, por lo que es necesario que para que se lleve a cabo el aseguramiento de bienes que por derecho le corresponden al patron y que para que se puedan afectar, deberán de mediar y hacerse respetar en primer término las garantías de legalidad, de audiencia y de seguridad jurídica.

8.4. EL CIERRE DEL CENTRO DE TRABAJO AL MOMENTO DE ESTALLAR LA HUELGA EN PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS, DE CONFIANZA, Y DEMÁS EMPLEADOS DISTINTOS A LOS SINDICALIZADOS.

Resulta violatorio de las garantías y derechos individuales de los trabajadores no sindicalizados, de confianza y cualquier otro trabajador diverso al sindicalizado que trabaje en la empresa en donde ha estallado una huelga, el hecho que la autoridad laboral pretenda hacer extensivos los efectos de la huelga dichos trabajadores, toda vez que los mismos y en ejercicio de su libertad de asociación , de contratación y de sindicación pueden decidir pertenecer, no pertenecer a ningún sindicato o separarse de él, lo cual no justifica que la autoridad laboral los prive de su libertad de trabajo, y mucho menos aún le permita que determine el cierre de un centro de trabajo sin haber tomado parte en esa decisión y sin haberseles dado la oportunidad de ser oídos en un procedimiento previo, pues la ley laboral únicamente les otroga el derecho de pedir la inexistencia de la huelga, pero una vez que la misma ya ha estallado y por lo tanto en ese momento ya les ha deparado un perjuicio directo a los mismos, lo cual resulta ser contrario a lo que disponen los artículos 14 y 16 constitucionales

Pues parecería que la autoridad laboral pretende justificar el hecho de que los trabajadores sindicalizados que supuestamente conforman una mayoría, puedan rar una empresa, sin necesidad de probar y acreditar previamente su legitimación y la procedencia de sus acciones, pues de las disposiciones legales y tal y como ha quedado transcrito en el punto 8.1, del presente análisis, dicha determinación de la supuesta mayoría únicamente se puede realizar con posterioridad al estallamiento de la huelga, lo cual resulta anticonstitucional, pues primero se cierra la fuente de trabajo y posteriormente se investiga, lo cual es además de ilógico, incongruente, por darle validez a la decisión de unos cuantos en perjuicio de todos los demás que no apoyen su decisión de ir a huelga.

Nuestro artículo 929 dispone que.

"Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados , podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales."

Los trabajadores sindicalizados pretenden justificar el cierre de la fuente de trabajo y el hecho de impedir la entrada de cualquier persona a la misma, en dicho artículo, por lo que resulta necesario que a efecto de evitar más actuaciones injustificadas en perjuicio de dichos trabajadores es que se determine como requisito previo a la suspensión de labores, el justificar y legitimar la procedencia de la acción de cualquier sindicato antes de que se les permita suspender las labores, pues de lo contrario seguira imperando la inseguridad jurídica en nuestro procedimiento de huelga, pues entre el tiempo que media entre la suspensión de las labores y la resolucion de la inexistencia de la huelga que dicte la Junta, no hay medio de defensa alguno para los trabajadores afectados con dicha determinación, ya sean trabajadores no sindicalizados, de confianza y cualquier otro distinto al sindicalizado, aún y cuando los mismos sean una minoría, pues derivado de lo que disponen los artículos 123 constitucional, 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo dichos trabajadores tienen el derecho de sindicalizarse o no, sin responsabilidad o riesgo alguno por esa decision.

Al impedir por un lado la entrada a cualquier persona y por el otro al restringir la libertad de trabajo de los propios prestadores de servicios que deseen continuar haciéndolo, implica un desconocimiento de la libertad de trabajo, de contratación y sindicación, así como una falta de respeto esencial de la libertad sindical, de la cual es titular cada trabajador individualmente considerado, pues por el hecho de decidir pertenecer, no pertenecer o separarse de un sindicato, no por ello entendiendose que se les vayan a hacer extensivos los efectos de la huelga que los sindicalizados deseen, además de que al cerrar la fuente de trabajo se esta incumpliendo con la existencia de un juicio previo respecto de dichos trabajadores para determinar si procede o no el cierre del centro de trabajo, respecto de ellos lo cual deja en completo estado de indefensión e inseguridad jurídica a dichos trabajadores que no desean suspender sus trabajos y que no pertenecen al propio sindicato o que pertenecen y desean seguir trabajando. Tal actuación resulta ser contraria a lo que dispone el artículo 17 constitucional , toda vez que los trabajadores sindicalizadaos al cerrar la fuente de trabajo, prácticamente se hacen justicia por su propia mano al impedir el trabajo del restante personal de la empresa emplazada a huelga, que nada tienen que ver ni con los intereses del sindicato ni con la determinación de la supuesta mayoria de suspender sus labores. Insistiéndose que se deben de cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento y con el derecho de que las personas que se vayan a ver perjudicadas por dicho cierre, sean oídas previamente y no con posterioridad a la determinación de la Junta de la suspensión de labores y hasta el momento de la declaración de inexistencia

Ahora bien, derivada de dicha declaración de la Junta, es que existe la costumbre o el uso mediante el cual el sindicato que ejercita la acción de huelga y estalla la misma, cierran y obstruyen el paso de cualquier persona al centro de trabajo en donde la misma estallo, cerrando con ello totalmente el centro de trabajo, no siendo

ni justo ni equitativa dicha actitud, que de ninguna manera sanciona o reglamenta nuestra Ley Federal del Trabajo, sino hasta el momento en que la misma ha sido declarada como inexistente, momento en el cual resulta inecesaria la acción de la autoridad laboral.

La ley federal del trabajo establece en su artículo 363 que no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza, mientras el artículo 396 establece q: :s estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184, el cual establece que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo

Los trabajadores de confianza resultan tener una naturaleza distinta de los trabajadores sindicalizados a los que se refiere la ley, pues están ya sea en un contacto directo y permanente con el patrón; en un nivel intermedio en la empresa en donde no son ni sindicalizados ni de confianza, como se puede apreciar de la fracción II del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y si bien es cierto se pueden hacer extensivos los derechos mínimos y obligaciones estipuladas en los contratos colectivos de trabajo para los sindicalizados a los de confianza, que no es posible que se les pretenda equiparar y hacer extensivos también los perjuicios que se deriven por dicha determinación de la suspensión de labores determinada por un grupo de trabajadores sindicalizados, pues sería tanto como desconocer su existencia y capacidad de ejercicio para actuar en defensa de sus intereses particulares, estando en todo momento a expensas de la situación de los sindicalizados, no pudiéndoseles deparar dichos perjuicios por las determinaciones de terceros con intereses ajenos a los de ellos

No es justo que se desconozca el hecho de que la ley señala expresamente que los trabajadores sindicalizados consiguen la firma de un contrato colectivo por medio del sindicato al que se afilien, y los derechos y obligaciones que en el mismo se contraigan deberán de aplicárseles únicamente a dichos trabajadores sindicalizados, por ser ellos quienes directamente negociaron con el patrón para establecer sus condiciones generales de trabajo, de lo que se desprenden sus efectos particulares; ahora bien, independientemente de que existiese o no un "pacto en contrario" para que no se les aplicaran dichas condiciones, de ellos se deriva que no es posible determinar que una determinación tomada por una mayoría ajena a los mismos se les aplique en su perjuicio, pues de nada serviría la distinción que entre los trabajadores sindicalizados y de confianza existe, ni la diversidad que existe tanto de sus funciónes como de sus intereses entre sí, lo cual va en contra de la seguridad jurídica y legalidad que debe garantizar la Ley Federal del Trabajo

Además de lo anterior resulta que nuestra propia ley en su artículo 395 establece que el contrato colectivo podrá contener una cláusula en la cual se acepte que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores de su empresa a quienes sean miembros del sindicato contratante. Claramente estableciendo el mismo que dicha cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor de dichos trabajadores, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte el sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusion

en el [illegible] cláusula de exclusión. De lo cual entendemos de nueva cuenta la naturaleza y esencia distinta que existe entre los trabajadores sindicalizados y los de confianza y trabajadores distintos a los sindicalizados, pues si se considera como lo pregonan los sindicatos como un derecho ganado, el hecho de poder ejercitar su derecho de huelga como colación, es ilógico que ese privilegio sea aplicado en perjuicio de otros trabajadores diversos a sus titulares.

No se pueden aplicar ningún tipo de cláusulas en perjuicio de los trabajadores distintos a los que celebran el contrato colectivo, es decir, los de confianza o cualquier otro distinto a ellos, quienes obviamente no forman parte del sindicato contratante y por lo cual no puede depararles un perjuicio directo ni este tipo de negociaciones ni ningún otro tipo de actividades del sindicato.

Ahora bien hay que aclarar que la ley únicamente les da el derecho a los trabajadores de suspender sus labores con motivo del ejercicio del derecho de huelga, más en ninguno de sus artículos les establece en su favor el derecho de cerrar la fuente de trabajo, que indebidamente y derivado de la mala reglamentación realizada por el legislador en el procedimiento de huelga, que los trabajadores sindicalizados se sienten con el derecho de poder hacerlo libremente, pues no existe sanción alguna por dicha conducta. La Junta por un lado establece que al momento de la conciliación no prejuzgara sobre la existencia o no de la huelga y por otro lado establece el derecho del sindicato emplazante de determinar el día y hora en que se suspenderán las labores, por lo que resulta ilógico que sino prejuzga sobre la justificación de la misma, acepte la suspensión de labores con anterioridad a la determinación de su existencia y acepte asímismo los usos y actividades de los sindicatos, pues les deparan perjuicio a los demás trabajadores respecto a su libertad de trabajo y de sindicación que la Constitución les garantiza a los de confianza o como se les quiera denominar, pues los mismos no han ejercitado ninguna acción para conseguir la suspensión de sus actividades y por tanto no pueden hacerles extensivos las consecuencias y efectos de las acciones de los sindicalizados a cualquier otro trabajador ajeno al sindicato o que haya decidido no entrar o integrarse al mismo, lo cual pone de manifiesto la inconstitucionalidad de dicha conducta al no respetarse las garantías de los trabajadores individualemente considerados

De nueva cuenta volvemos al punto de análisis y de discusión sobre la legalidad o no de la supremacía de una mayoría o grupo sobre una minoría o personas individualmente consideradas, en este caso en particular de los sindicalizados frente a cualquier otro trabajador distinto a ellos pero que presten sus servicios en la misma empresa, resulta inentendible que si la Ley Federal del Trabajo es tutelar y protectora de los derechos de los trabajadores sin ninguna distinción o excepción, el hecho de que no se les proteja en cuanto a sus derechos, independientemente de ser minorías o personas no sindicaliadas individualmente consideradas, pues ello implica una contradicción importante en cuanto a los principios que pregona nuestra ley, pues en principio protegería a la clase trabajadora pero negando la existencia propia del trabajador individualmente considerado respecto del grupo o supuesta mayoría sindicalizada. Asimismo la Constitución no establece casos en que sea procedente la discriminación de las minorías respecto de los grupos o trabajadores sindicalizados, ni del desconocimiento de la persona humana ni de sus derechos fundamentales, personales e inherentes a las mismas, como ocurre en el presente caso respecto de la de la libertad de trabajo y de sindicación de las cuales son titulares todos y cada uno de los trabajadores

no sindicalizados. Por lo cual resulta inconstitucional e ilegal la actuación de los sindicatos y de sus trabajadores de cerrar los centros de trabajo por virtud de la huelga a toda persona ajena a ellos, por considerar que van en contra de los intereses del grupo y en perjuicio de sus propios intereses, desconociendo los que se causan en la esfera jurídica tanto del particular como de la sociedad misma, pues no hay condición mas contraria a la propia naturaleza del hombre que su negación como persona.

8.5. LA INSEGURIDAD JURÍDICA DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA, SU INEQUIDAD E INCONGRUENCIA.

Después de haber llevado a cabo un análisis del procedimiento de huelga regulado por la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el mismo resulta ser incongruente desde un inicio ya que somete al individuo o una minoría a las supuestas mayorías que designa la Ley; además de que establece en todo caso que la determinación de la mayoría a que se refiere la ley únicamente podrá llevarse a cabo con posterioridad a la suspensión de labores, lo cual resulta ser contradictorio con lo que busca la ley, esto es, seguridad jurídica y certidumbre entre las partes que participen en el procedimiento, lo cual evidentemente no se cumple, toda vez que el derecho de huelga constituye un "derecho revolucionario" en donde primero se suspenden las labores de una empresa por el emplazamiento a huelga y posteriormente se investiga y justifica su procedencia

Otro punto que demuestra la incongruencia del procedimiento de huelga es el hecho de que no obstante se establecen requisitos para iniciar el procedimento y que debe de llenar especificamente el escrito que con emplazamiento a huelga se presente, que no exista la obligación para la parte actora que lo presente para que justifique la procedencia de sus acciones y legitime procesalmente su interés jurídico para poner en marcha el procedimiento.

Un punto de inseguridad del procedimiento de huelga es el hecho de que no exista sanción alguna en contra de los sindicatos que emplazen a huelga y que durante el procedimiento no legitimen su interés jurídico o sea evidentemente improcedente su acción.

Resulta ilegal e inconstitucional la determinación que de mayoría se pretende establecer en el capitulo de huelgas, para justificar la determinación de la suspensión de labores, pues en primer término su determinación y justificacion es posterior a la suspensión de labores y en segundo término porque niega la existencia del individuo.

Resulta de la misma manera ilegal la actuación de los trabajadores sindicalizados al cerrar la fuente de trabajo, aún sin haber legitimado previamente a la suspensión de labores su interés jurídico ni la procedencia de sus acciones; así como el hecho de deparar y causar perjuicios directos a los trabajadores de confianza y a los demás distintos a los sindicalizados por la supuesta determinación de mayoría que realizan los trabajadores sindicalizados.

Hace totalmente inseguro e inequitativo el procedimiento de huelga, el hecho de que únicamente los trabajadores sean los que puedan solicitar la determinación de la imputabilidad de la huelga en el momento que deseen y que por el otro lado se establezca un término tajante de 72 horas al patrón para solicitar la inexistencia de la huelga so pena de ser declarada inexistente.

Resulta inseguro el procedimiento de huelga toda vez que no se establece específicamente en la Ley Federal del Trabajo que para el caso de no concurrir los trabajadores a la audiencia de conciliación se archivará el expediente procesal

Resulta totalmente inequitativo el procedimiento de huelga toda vez que no existe un término previamente determinado a partir de la suspensión de labores para que el sindicato pida la calificación de la huelga, sino que el mismo es indefinido y queda a la voluntad y arbitrio de los trabajadores, sin que exista un mandato que determine un arbitraje obligatorio para llegar a una solución entre las partes.

En todo caso resulta inequitativo e injusto el procedimiento de huelga toda vez que no se establece al igual que en el caso de emplazamiento por celebración o revisión del Contrato Ley el determinar previamente la existencia del concenso del 75% de los trabajadores para su procedencia.

Resulta inequitativo el procedimiento de huelga toda vez que se designa autoritaria y arbitrariamente al patron como depositario de sus bienes, sin respetarle previamente su garantía de audiencia, además de no establecer ninguna obligación correlativa al sindicato en virtud de dicha figura jurídica.

9.- CONCLUSIONES

Las siguientes constituyen las *conclusiones* a las cuales he llegado después de haber desarrollado el presente trabajo

1. Resulta inconstitucional el procedimiento de huelga, en virtud de que no respeta las garantías individuales de audiencia y legalidad del patrón, por lo que hace a la oficiosa y arbitraria designación que como depositario hace la autoridad laboral al aplicar el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Resulta inconstitucional el procedimiento de huelga ya que permite a los trabajadores presentar su escrito de emplazamiento a huelga, sin demostrar previamente la legitimación y causa justificada para ello.

3 - Resulta inconstitucional el ejercicio del derecho de huelga, ya que se permite a los trabajadores sindicalizados el cerrar la fuente de trabajo en perjuicio de los demás trabajadores de confianza y diversos que no sean sindicalizados, justificandose en la determinación que de mayoría realiza la Ley

4.- Resulta inconstitucional el ejercicio del derecho de huelga porque restringe y somete al individuo y a las minorías, a una supuesta mayoría de trabajadores sindicalizados.

5.- Resulta inconstitucional el ejercicio del derecho de huelga, toda vez que no respete la libertad sindical y de asociación de las minorías o del trabajador individualmente considerado, al desconocer su derecho de elegir asociarse, no asociarse y de separarse de la coalición o sindicato, lo cual no se toma en cuenta al momento en que el sindicato ejercito su derecho de huelga.

6.- Resulta imperfecto el procedimiento de huelga toda vez que en ningún momento se establecen sanciones o responsabilidad respecto de los sindicatos que ejerciten acciones improcedentes e ilegales y que no justifiquen o legitimen su interes y procedencia de su acción.

Las siguientes constituyen algunas *propuestas* de reforma a la actual Ley Federal del Trabajo respecto de la huelga y de su procedimiento:

1.- Establecer un procedimiento previo a efecto de que los sindicatos legitimen y justifiquen sus objetivos y pretensiones de emplazar a juicio a una empresa

2.- Establecer un procedimiento previo y no posterior, para que el sindicato justifique la suspensión de las labores

3.- Establecer como condición y requisito previo a la suspensión de labores el desahogo de la prueba de recuento y no como una cuestión posterior a la suspensión de labores.

4 - Respetar los derechos individuales de cada trabajador, en especial su libertad de trabajo, en virtud de la inexistencia de la declaración de licitud que de la huelga hace la fracción II inciso B del artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo.

6.- Respetar la libertad de asociación y sindicación del trabajador individualmente considerado.

7.- Establecer un procedimiento previo en el cual se garanticen las formalidades *esenciales* del procedimiento al momento de la notificacion del emplazamiento a huelga, a efecto de que se de la oportunidad al patrón de decidir si el mismo desea aceptar el cargo de depositario o desea garantizar el cumplimientode sus obligaciones de alguna otra forma.

8.- Limitar los efectos de la determinación de los trabajadores sindicalizados de ir y estallar la huelga, a efecto de que no perjudiquen a los demás trabajadores de confianza y no sindicalizados.

9.- Delimitar los efectos de la huelga para quienes la deseen y ejerciten, en consecuencia prohibir el cierre de la fuente de trabajo por la determinación de los trabajadores sindicalizados cuando con ella se causen daños y perjucios a los demás trabajadores de la empresa sean de confianza, empleados y cualquiera diverso a los primeros

10.- Establecer un periodo máximo en la duración de la suspensión de las labores apartir del estallamiento de la huelga, estableciendo un plazo para llevar a cabo un arbitraje obligatorio a efecto de solucionar el conflicto de huelga

11.- Establecer la posibilidad de solicitar la imputabilidad de la huelga por el patrón, así como el establecer un término a los trabajadores para solicitarla, so pena de ir a un arbitraje obligatorio o levantar la huelga.

BIBLIOGRAFIA

AGUILAR, M., La libertad Sindical, 2ª. ed., Madrid, 1929.

BURGOA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, 9ª ed., Porrúa, México. 1994

BURGOA, Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional. Amparo y Garantías. 3a ed., México, Porrúa, 1992.

CABANELAS, Guillermo, Derecho Sindical y corporativo. Buenos Aires. Talleres El Gráfico, 1946.

CASASOLA, Gustavo, Historia Gráfica de la Revolución Mexicana. 1a ed., Mexico. Trillas, 1973, t.I.

CASTORENA, J Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª.ed., Fuentes Impresores, S A. México, 1973.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, Lecciones de Derecho Laboral, 1a.ed., ed. Trillas, S A. México, 1982.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, Estudio Comparativo entre la Legislación laborlas de Estados Unidos y Canada y el Derecho del Trabajo Mexicano. 1a reimpresión. Ed Trillas, México, 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, 24a. ed., Ed. Trillas, México. 1989.

CLIMENT BELTRAN, Juan B . Derecho Sindical. 1 ed . Ed. Esfinge, México. 1994

CLIMENT BELTRAN, Juan B . Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, 10 ed . Ed Esfinge, México. 1996

Codigo Civil para el Distrito Federal. 30.ed . Porrúa. México. 1996.

Como contratar, suspender y despedir personal (Obra laboral), 1a ed., Editorial Consultora S.R.L , Argentina, 1992.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Comentada) Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. Porrúa. 2ª.ed., 1997.

Constitución Politica Estados Unidos Mexicanos. 12a.ed., México. Porrúa. 1996

CUEVA, Mario de la , Derecho Mexicano del Trabajo. 4a. ed., México. Porrúa. 1961. t.I.

CUEVA, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo. 4a. ed . México. Porrúa,1961,t.II.

CUEVA, Mario de la. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1995 6a ed , México. Porrúa, 1979, t.II

DE BUEN LOZANO, Nestor de. Derecho del trabajo, 4a.ed., México, Porrúa, 1988. t.I

DE BUEN LOZANO, Nestor de, Derecho del trabajo, 4a.ed., México, Porrúa, 1988. t.II.

Diario de Debates, Cámara de Diputados, 12 de diciembre de 1968.

JAIME ORAA-FELIPE GOMEZ ISA. Declaración Universal de los Derechos Humanos, Forum de Uusto, Instituto de Derechos Humanos, Bilbao, 1997

Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Consituciones, Antecedentes y Evolución de los Articulos 1o a 15 constitucionales, XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, México, UNAM, 1967, t.III.

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, Porrúa, 1991, t I.

Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, México, Espasa Calpe, S.A ,1970.

GONZALEZ URIBE, Hector, Teoría Política, 2ª ed., México, Porrúa, 1977.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 4a.ed , México, Porrúa, 1970.

INFOSEL LEGAL, Versión 3.2 , 1993-1996

LASTRA LASTRA, Jose Manuel, Derecho Sindical, 2a ed . México, Porrúa,1993.

Ley Federal de Competencia Económica, Comisión Federal de Competencia, 2ª ed., México, Harte Reinking y Asociados, S.A. de C V , 1994.

Ley Federal del Trabajo, 9a.ed., México, Secretaria del Trabajo y Previsión Social. 1992.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 123 Constitucional, 9ª ed., México, Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Ley General de Sociedades Mercantiles, 28a. ed., México, Porrúa,1996.

LOCKE, John, Ensayo sobre el gobierno civil de 1690, México, Fondo de Cultura Económica, 1941.

LOPEZ APARICIO, Alfonso, "Derecho Colectivo del Trabajo" en Derecho Latinoamericano del Trabajo, Facultad de Derecho, Dirección General de Publicaciones UNAM, México, t. II.

Nueva Ley Federal del Trabajo, 30ª ed., México, Berbera Editores, S.A. de .C.V. 1995.

PLANIOL, Marcel, Tratado Elemental de Derecho Civil, 4ª. Ed., 1988.

PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, México. Textos Universitarios, S.A., 1971.

PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, Teoria Practica de la Huelga en México. 1a.ed. México, Porrúa, 1989.

RECASENS SICHES, Luis. Historia de la Cultura "La Grecia Pagana". Versión española, 3ª ed. México. Fondo de Cultuta Económica, 1945.

REYNOLDS, Lloyd G., *Economía* Laboral y Relaciones de Trabajo. 2ª ed, México. Fondo de Cultura Económica, 1964

ROUAIX, Pastor, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, 2ª ed., México, Biblioteca del Instituo Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1959.

SANCHEZ MEDAL, Ramón. De los Contratos Civiles, 14ª ed., Porrúa, méxico, 1995

SANTOS AZUELA, Hector, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo.1a ed. México,Porrúa,1990.

SILVA HERZOG, Jesus, Breve Historia de la Revolución Mexicana La etapa constitcionalista y la lucha de facciones, Colección Popular 17, 7a reimpresion de la 2a.ed revisada, Mexico, Fondo de Cultura Economica, 1973.

SOTO CERBON, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, 1a ed., México, Editorial Trillas, 1992

TENA SUCK, Manuel. Manual del Derecho del Trabajo, México, Ed. Trillas, 1997.

TISSEMBAUM, Mariano R. Derecho Latinoamericano del Trabajo, UNAM, Facultad de Derecho, México, 1985, t.I.

TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la huelga. 1a ed., México, Ed. Botas. 1950.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 2a.ed, México, Porrúa, 1972.

V. CASTRO, Juventino, Garantías y Amparo, 6ª ed., Porrúa, México, 1989.

ZAPATA, Francisco, El sindicalismo Mexicano frente a la restructuración, 1a. ed., El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos. Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el desarrollo social, México. 1995. 181 p