

5. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. GENERALIDADES

5.1. Concepto.

La terminología derecho colectivo del trabajo ha sido creada en contraposición con el término derecho individual del trabajo. Esta dualidad es una particularidad del derecho del trabajo en general, que se origina de la diferencia que hay entre el tipo de relaciones obrero – patronales que se dan entre trabajadores sindicalizados y un patrón o patronos derivadas de relaciones colectivas de trabajo, o entre un trabajador y un patrón derivadas de relaciones individuales de trabajo.

Es derecho colectivo del trabajo, como se ha dicho, es un derecho que hace referencia exclusivamente a los grupos sociales, ya de trabajadores o patronos y que tiene como objeto garantizar la defensa de los derechos laborales de grupos de obreros.

Constituye un medio para lograr el equilibrio entre trabajadores y patronos, eliminando la inferioridad de estos últimos, derivada de su carencia de capital, logrando colocar a aquellos en una situación de igualdad para la concertación de las condiciones de trabajo.

Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

El derecho colectivo del trabajo reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo, representando una garantía de libertad. En el derecho colectivo del trabajo se da la existencia de lo que se conoce como “triangularidad” o “teoría de la unidad indisociable”, que sostiene la fusión al derecho del trabajo en tres instituciones:

- a) El sindicato.
- b) La negociación colectiva
- c) La huelga.

La inexistencia de cualquiera de estas instituciones traería como resultado que el derecho colectivo del trabajo dejara de existir, puesto que son las tres directrices de imputación normativa.

5.2. Instituciones.

Ya se ha dicho que la relación entre trabajadores y patronos se regula por la voluntad de los mismos, plasmada en un contrato o por el acuerdo verbal. Así, hay contratos individuales de trabajo en los que participan los sujetos del derecho laboral –patrón y trabajador-, como entidades individuales, y además, contratos colectivos de trabajo, en los que patronos y trabajadores fijan las reglas que normarán sus relaciones laborales, con la variante que en estos contratos participan uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores.

De entre las instituciones del derecho laboral colectivo se han seleccionado algunas de ellas, en este momento se analizarán y determinarán de conformidad con un sistema numérico.

I. Contrato Colectivo.

a) Noción. Lo primero que habría que hacerse, es aportar una idea de dicho contrato, una de ellas es la siguiente:

“Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.”¹

Este es el documento en el que trabajadores y patronos determinan de manera libre las condiciones de trabajo que van a estar vigentes durante un determinado tiempo, tomando como base los mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo. A través del contrato colectivo es posible lograr materializar la justicia social. El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria, o por el camino de la

¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; Ob. cit.; p. 320.

huelga, siempre y cuando de que el sindicato tenga o no mayoría de los trabajadores de la empresa.

b) Naturaleza jurídica. El contrato colectivo de trabajo al igual que todo tipo de acuerdo de voluntades normado por el derecho, tiene una naturaleza jurídica. Se han hecho intentos de concebirlo como un mandato, como contrato innominado o como una manera de representación legal.

Debido a los principios que rigen al derecho y que el derecho laboral tiene como objetivo resolver problemas sociales que surgen de la relación entre los factores del capital y el trabajo, el contrato colectivo es un instrumento jurídico que en forma de convenio que procura crear un equilibrio entre las partes, siendo esta la razón de obligatoriedad para el patrón.

Esto último es lo que lo hace ser una fuente del derecho, lo que no debe de entenderse en el sentido de considerarlo como un producto legislativo en cualquiera de sus variantes, ya que su aplicación del contenido del contrato, está restringida a las partes que lo celebraron y no tiene aplicación generalizada. Ello no quiere decir que el contrato colectivo no tenga sea una fuente autónoma del derecho laboral, ya que tiene reconocimiento constitucional.

c) Requisitos formales. Son básicamente tres y están preceptuados en los artículos 390 y 393 de la Ley Federal del Trabajo:

- a) Que el contrato sea elaborado en forma escrita;
- b) Que haya sido registrado ante la autoridad correspondiente, y
- c) Que el convenio esté acompañado del tabulador de sueldos.

A estos requisitos se le suman algunos otros, como por ejemplo:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y

funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.²

d) Sujetos del contrato. Tendrán esta calidad por una parte, el patrón, que puede ser una persona física o bien una persona moral representada por quienes conforme a la ley tengan esta facultad, y por la otra, los trabajadores.

e) Clausulado. Como todo contrato, el colectivo está integrado por un conjunto de cláusulas en las que se plasma la voluntad de los contratantes. Esas cláusulas se dividen en 3 clases:

- a) Cláusulas normativas;³
- b) Cláusulas de extensión;⁴
- c) Cláusulas de seguridad sindical.⁵

f) Terminación del contrato.

El contrato de trabajo es indefinido en caso de que no se haya establecido un término; durará en tanto perduren las causas y razones que le dieron origen, esto se desprende del contenido del artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo dice, que el contrato colectivo de trabajo termina: I. Por mutuo consentimiento; II. Por terminación de la obra; y III. En los casos del capítulo VIII del título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

II. Contrato Ley.

Las características y particularidades del contrato colectivo han quedado enunciadas en el tema anterior, en este punto temático se expresarán los elementos distintivos del contrato ley. De la acción comparativa entre uno y otro se determinara sus puntos coincidentes y divergentes.

a) Noción. El contrato ley está tipificado en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, que a letra dice:

² Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

³ Fijan obligaciones de hacer y de dar de las partes; determinan el lugar de trabajo; los horarios de labores; los días laborable; las prestaciones a los trabajadores; las causas de imposición de correcciones y sanciones disciplinarias, etc.

⁴ Son aquellas que aplican a todos los trabajadores, sindicalizado o no, por tanto, son de carácter positivo, en cuanto que constituyen logros del gremio.

⁵ Se dividen en cláusulas de inclusión y de exclusión.

“Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.”⁶

b) Ámbito o rango de aplicación. Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.⁷

c) Requisitos para su celebración. Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley, los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.⁸

La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al gobernador del Estado o Territorio o jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.⁹

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del Estado o Territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.¹⁰

d) Contenido. El contrato-ley contendrá: I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención; II.

⁶ C. D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México. Realizar búsqueda por medio del rubro de “conceptos”.

⁷ Artículo 405 Ley Federal del Trabajo.

⁸ Artículo 406 Ley Federal del Trabajo

⁹ Artículo 407 Ley Federal del Trabajo

¹⁰ Artículo 409 Ley Federal del Trabajo

La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional; III. Su duración, que no podrá exceder de dos años; IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX; V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y, VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.¹¹

e) Su aprobación. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el presidente de la República o el gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.¹²

f) Iniciación de su vigencia. El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el Periódico Oficial de la entidad federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.¹³

g) Aplicación. El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.¹⁴

h) Revisión. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse

¹¹ Artículo 412 Ley Federal del Trabajo

¹² Artículo 414 Ley Federal del Trabajo

¹³ Artículo 416 Ley Federal del Trabajo

¹⁴ Artículo 417 Ley Federal del Trabajo

por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley¹⁵

i) Terminación. El contrato-ley terminará: I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

III. Coalición.

La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos.¹⁶ Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.¹⁷

“Registro IUS: 253872

Localización: Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 87 Sexta Parte, p. 23, aislada, Laboral.

Genealogía: Informe 1976, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 14, página 450.

Rubro: COALICION DE TRABAJADORES O PATRONES. TIENE LEGITIMACION PROCESAL ACTIVA PARA PROMOVER JUICIO DE AMPARO.

¹⁵ Artículo 419 bis Ley Federal del Trabajo

¹⁶ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN; Legislación Laboral 2007; C.D.; Ley Federal del Trabajo; artículo 354; México.

¹⁷ Ibídem; Artículo 355 de Ley Federal del Trabajo.

Texto: El capítulo primero del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, de primero de mayo de 1970, reconoce la libertad de trabajadores y patronos para constituir coaliciones a fin de defender sus intereses y derechos, definiendo la coalición como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes"; y aunque ese cuerpo legislativo no contiene ninguna disposición reconociendo expresamente personalidad jurídica a la coalición, como lo hace respecto a los sindicatos, federaciones y confederaciones, tal situación debe interpretarse en el sentido de que es facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de personalidad a tal agrupamiento, si éste se integra conforme y para los fines establecidos por la propia ley y responde a sus exigencias, pues es inconcuso que siendo una institución reconocida por la ley laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca su personalidad jurídica. En tales condiciones, la coalición de trabajadores o patronos, cuya personalidad jurídica haya sido reconocida por la autoridad del trabajo, no sólo está legitimada para defender los intereses y derechos de los coaligados ante la potestad común, sino que cuenta con legitimación procesal activa para promover el juicio de amparo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo en revisión 593/75. Coalición de Trabajadores de La Farmacia Vila, S.A. 26 de marzo de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Héctor Ruiz Elvira."¹⁸

¹⁸ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN; *Ibidem*; Jurisprudencia consultada en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo.

La coalición no es un acto de libertad sindical, sino por el contrario bien puede ser un acto previo a la organización sindical, por ello se le considera, como un acto de pleno ejercicio de la libertad de reunión garantizada también por la constitución.

La ley no determina un número específico de personas para conformar la coalición, por lo que gramaticalmente se entiende que la reunión de dos o más implica la existencia de una coalición. En razón del derecho de colación, los trabajadores no sindicalizados pueden presentar pliego de peticiones a su patrón, celebrar contrato colectivo e ir a la huelga. Esto es así, ya que la ley no ha reservado el derecho de huelga a los trabajadores sindicalizados.¹⁹

IV. Reglamento de trabajo.

Se entiende por Reglamento interior de trabajo al conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.²⁰

El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV. Días y lugares de pago;
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, fracción V;
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

¹⁹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel; Obligaciones en el Derecho del Trabajo; Cárdenas Editores; 1° edición; México; 1978; p. 188.

²⁰ Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.²¹

5.3. Derecho de reunión y asociación.

Estos dos tipos de derechos tienen su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dentro del capítulo de las llamadas Garantías Individuales o Derechos Fundamentales, específicamente en el artículo 9° que dice así:

“Artículo 9o. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.”²²

²¹ Artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo

²² CÁMARA DE DIPUTADOS; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; [en línea]; Disponible en la World Wide Web en: www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/doc/1.doc Fecha de la consulta: 23 de marzo de 2009.

El derecho de reunión implica la libertad de todos los habitantes de la República para poder congregarse con otros con cualquier finalidad y objeto, siempre que dicha reunión sea de carácter pacífico y tenga un objeto lícito. Si se trata de reuniones de carácter político (es decir, que tengan relación directa con la celebración de campañas electorales o con la emisión de los sufragios o en general con los procesos electorales, sólo podrán participar los mexicanos.

La libertad de reunión conlleva la obligación de las autoridades públicas de no entorpecer la realización de cualquier congregación, siempre que reúna los requisitos que se encuentran precisados en el precepto constitucional antes citado: o sea, que ninguna autoridad puede disolver una manifestación o asamblea.

El derecho de reunión surge como un derecho autónomo intermedio entre los derechos de libertad de expresión y de asociación, que mantiene en la actualidad una íntima conexión doctrinal con ellos, que bien puede decirse, en una primera aproximación al tema, que el derecho de reunión es una manifestación colectiva de la libertad de expresión ejercitada a través de una asociación transitoria, siendo concebido por la doctrina científica como un derecho individual en cuanto a sus titulares y colectivo en su ejercicio, que opera a modo de técnica instrumental puesta al servicio del intercambio o exposición de ideas, la defensa de intereses o la publicidad de problemas o reivindicaciones, constituyendo, por lo tanto un cauce del principio democrático participativo.

Por tanto, el derecho de reunión debe de ser compatible con otro tipo de derecho; para efectos del lugar en que se pueden realizar las reuniones, hay que distinguir entre las que se llevan a cabo en lugares públicos y las que se realizan dentro de propiedades privadas, en este caso, además de todos los requisitos constitucionales del artículo 9º, se debe de tener el consentimiento del propietario del inmueble.

El derecho de reunión produce en las autoridades dos tipos de obligaciones:

a) Como se dijo, la de no entorpecer, reprimir o prohibir la manifestación.

b) La de proteger el ejercicio del derecho frente a agresiones de terceros, puesto que, el derecho de manifestarse implica la posibilidad de una contramanifestación. Abundando un poco más en estas obligaciones, hay que comentar, que las autoridades también deben generar las condiciones para que el ejercicio del derecho de reunión no signifique la violación de otros derechos fundamentales, tal es el caso, del derecho de libre tránsito.

En cuanto a la libertad de asociación hay que decir, que consiste en la libertad de todos los habitantes para conforma, por sí mismos o con otras personas, entidades, que tengan una personalidad jurídica distinta de la de sus integrantes: es decir, se trata de poder constituir lo que Kelsen denomina “centro de imputación de derechos y obligaciones”, con el objeto y finalidad que sus integrantes libremente determinen, siempre que sea lícito.

Este tipo de libertad tiene un papel esencial en la conformación de las democracias modernas, pues expresa la posibilidad de constituir agregados interpersonales de intereses, que tengan reconocida una personalidad jurídica. Por de las asociaciones las personas añaden un elementos importante a su convivencia y pueden expandir su horizonte vital, participando con otras personas en la consecución de ciertos fines. La participación asociativa incrementa el sentimiento cívico de los ciudadanos, les permite incidir de forma más directa en las decisiones importantes de su comunidad y refuerza los vínculos amistosos e incluso familiares. La participación asociativa es una de las formas más importantes de creación de lo que se ha denominado el “capital social”.

Ambos tipos de libertades y derechos fundamentales son básicos para el derecho colectivo del trabajo, ya que permiten la conformación y funcionamiento de las diversas maneras de reunión y asociación que regula ese tipo de normas jurídica positiva, como por ejemplo: las coaliciones, los sindicatos, las federaciones o las confederaciones.

5.4. Derecho de huelga.

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.²³

La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.²⁴ La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.²⁵

Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.²⁶

La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.²⁷

Objetivos.

La huelga deberá tener por objeto:

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

²³ Artículo 440 Ley Federal del Trabajo

²⁴ *Ibidem* ; artículo 442

²⁵ *Ibidem*; artículo 443.

²⁶ *Ibidem*; artículo 444.

²⁷ *Ibidem*; artículo 445.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis de la Ley Federal del Trabajo.²⁸

Clases.

En la teoría del derecho del trabajo hay diferentes tipos de huelga, o más bien dicho, se utiliza una terminología diversa para identificar a la huelga en razón de su existencia, justificación o licitud. En base a ello habrá la huelga existente; la huelga lícita y la huelga justificada.

La primera es la que satisface los requisitos del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. La segunda es la que su ilicitud proviene de los huelguistas al ejecutar actos violentos en contra de personas o propiedades. La huelga justificada será aquella en la que el patrón ha causado y generado los motivos de la huelga.

Procedimientos

Toda huelga pasa por tres periodos o etapas de un proceso:

a) la etapa en la que se gesta la huelga;

b) la etapa de la prehuelga y,

c) La etapa de la huelga ya estallada.

a) Etapa de gestación. Como su nombre lo indica empieza con la planeación de la huelga en razón de que dos o más trabajadores se unifican para la defensa de sus intereses laborales.

Durante este momento se formula el pliego de peticiones de forma escrita, expresando de manera precisa la intensidad de la huelga la intención de estallar la huelga en caso de que no sean satisfechos esos reclamos laborales.

b) Etapa de prehuelga. Inicia formalmente cuando los trabajadores hacen entrega del pliego petitorio a las autoridades o al patrón. Su objetivo es realizar una actividad de conciliación entre las partes en una audiencia de avenencia convocado especialmente para ello.

En esta etapa el patrón es considerado como depositario de los bienes y no puede despedir a los trabajadores, pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento.

²⁸ *Ibíd*em; artículo 450.

En la audiencia de conciliación se deberá de designarse al personal de emergencia, que laborará en caso de la huelga explote. Las autoridades otorgarán las garantías suficientes para que realicen su trabajo. El periodo de prehuelga en México será cuando menos de 6 días si el patrón es una empresa privada, si es pública, el periodo de prolonga a 10 días. No hay un periodo máximo de huelga.

c) Periodo de huelga estallada. Empieza en el mismo instante en que se suspenden las labores en la empresa. En este periodo se ofrecen pruebas vinculadas a demostrar si la organización que hizo explotar la huelga satisface el requisito de mayoría.

La ley Federal del Trabajo regula el procedimiento de huelga de sus artículos 920 a 938. Una vez que le ha sido entregado al patrón el pliego petitorio este cuenta con las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.²⁹

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 la Ley Federal del Trabajo.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.³⁰

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

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

²⁹ Artículo 422 Ley Federal del Trabajo

³⁰ Artículo 429 Ley Federal del Trabajo

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.³¹

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de la Ley Federal del Trabajo;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de

³¹ Artículo 430 Ley Federal del Trabajo

su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.³²

5.5. Sindicato.

Ya se comentaron varias cosas en relación a los sindicatos, en este punto y con la finalidad de no ser reiterativo se hará un análisis histórico de esta figura del derecho procesal.

El sindicato es una de las instituciones que tienen gran importancia en la vida económica y social de una comunidad y país. Es todo tipo de organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de aquellos intereses que le son comunes a todos ellos.

En 1901 se constituye en Copenhague la Secretaría Internacional de Sindicatos, con participación de asociaciones de Alemania, Bélgica, Finlandia, Gran Bretaña y Suecia.

En el año de 1906 mientras la CGT francesa (Confederación Générale du Travail) aprueba en Amiens su Carta Magna, en Italia se crea su primer sindicato: la Confederazione Generale del Lavoro (CGL) y en Países Bajos la Federación Neerlandesa de Sindicatos.

³² Artículo 438 Ley Federal del Trabajo

El taylorismo³³ gana fuerza en estos albores del siglo XX y es en 1911 cuando F. W. Taylor publica su *Management científico*; la aplicación generalizada de los métodos propuestos por Taylor supondrán un profundo cambio en el modelo productivo y en la organización del trabajo: estamos ante la Segunda Revolución Industrial.³⁴

En 1917 se produce la Revolución, que establece el primer estado obrero de la historia, y un poderoso impacto en el movimiento obrero mundial.

En 1919 se crea funda la Organización Internacional del Trabajo, uno de los organismos internacionales más antiguos del mundo, gobernado en forma tripartita por gobiernos, sindicatos y empleadores.

En el siglo XX los sindicatos de todo el mundo tendieron a abandonar la antigua organización sindical por oficio, para generalizar el sindicato por rama de actividad.

En el siglo XX los sindicatos tendieron a dividirse internacionalmente en tres grandes corrientes mundiales:

a) Los comunistas organizados en la Federación Sindical Mundial (FSM), fundada en el año de 1945 en la ciudad de Paris, Francia. Inicialmente agrupó a todos los sindicatos de Europa y Estados Unidos y del resto del mundo de tendencia socialdemócrata y comunistas.

b) Los socialistas democráticos organizados en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), era la mayor organización mundial de sindicatos hasta que desapareció en el año de 2006, naciendo la Confederación Sindical Internacional, que nace en Viena, Austria, el 31 de octubre del 2006.

³³ El taylorismo corresponde a la división de las distintas tareas del proceso de producción, que conllevan al aislamiento del trabajador y la imposición de un salario proporcional al valor que el obrero añade al proceso productivo. Este fue un nuevo método de organización industrial, cuyo fin era aumentar la productividad y evitar el control que el obrero podía tener en los tiempos de producción.

³⁴ La segunda revolución industrial fue un proceso de innovaciones tecnológicas que tuvo lugar entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Se sitúa habitualmente entre los años 1870 y 1914 y se caracteriza por el desarrollo de las industrias química, eléctrica, del petróleo y del acero. Otros desarrollos significativos de este período incluyen la introducción del motor de combustión interna, el desarrollo del aeroplano, la comercialización del automóvil, la producción en masa de bienes de consumo, la refrigeración mecánica y la invención del teléfono.

c) Los cristianos organizados en la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). Fundada en 1920 se autodisuelve el 31 de octubre del 2006, al fusionarse a la Confederación Sindical Internacional.

Existen sindicatos no organizados con las corrientes mayoritarias al ser organizaciones de carácter más independiente y que como los sindicatos libertarios se coordinan con otros sindicatos y organizaciones sociales como Solidaridad Internacional Libertaria o la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT).

Existen diversos tipos de sindicalismo, por ejemplo:

a) El sindicalismo revolucionario, que es generado por los anarquistas o comunistas libertadores. En esta variante se considera improcedente toda acción política y ve en la huelga general y la acción directa la destrucción del régimen capitalista.

b) Sindicalismo reformista, se opone a la acción violenta y directa del proletariado, como único sistema, pero sin rechazar el principio de que el sindicato constituye un medio de lucha y debe el proletariado legalizar a fin de obtener justificadas reivindicaciones, no pretendiendo la formación de una nueva sociedad.

c) Sindicalismo Cristiano que se inspira en la encíclica “Rerum Novarum” del Papa León XIII. Adopta una fórmula de amplia colaboración social, que reconoce la legitimidad de principio de las organizaciones obreras y sin imponer radicales transformaciones en el régimen de propiedad y en el sistema de explotación industrial, recuerda al capital la función social para que haya hermandad entre todos los hombres.

d) Sindicalismo comunista en el que la fuerza sindical es utilizada para la implantación de ideales reputados como propios de una revolución universal que llegue a la absorción por el estado de todas las fuentes de producción.

e) Sindicalismo de Estado o Nacionalista, pretende apuntarse en apariencia hacia la política, sus expresiones más notables fueron en la Italia fascista y en la Alemania Nazi.³⁵

³⁵ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel; Las obligaciones en el Derecho del Trabajo; ob. cit.; p. 188.

Otra fase del movimiento obrero mexicano es la etapa revolucionaria que se da precisamente con la revolución de 1910, formándose sindicatos y agrupaciones de obreros inspirados en la doctrina social de la iglesia católica. Al estallar la revolución ya estaba vigente la Unión Católica Obrera, presidida por el Lic. Salvador Moreno Arriaga, surgiendo de una asamblea la llamada “Confederación Católica Obrera, que agrupaba a cuanta y seis círculos de obreros con 12236 socios efectivos al año de 1911. En el año de 1913 se convoca a la llamada “Dieta de Zamora” con el objetivo fue llevar a la realidad los postulados de la encíclica “Rerum Novarum”. Otro intento de reunir trabajadores en una asociación religiosa fue la Confederación Cristiana de los Caballeros de la Humanidad, cuyo lema era: “Pro Deu, Pro Humanitate”, que asegura admitir obreros de cualquier corriente ideológica.

Otro antecedente fue la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCCM) que intentó unificar el sector laboral, estuvo dirigida por Vicente Lombardo Toledano, no representando un cambio en la conciencia del movimiento obrero. A pesar de su corta vida, esta organización fue un intento más o menos exitoso de reorganizar a los trabajadores que se encontraban dispersos. Se desconoce el número exacto de sus integrantes. Su disolución el 20 de Febrero de 1936, da origen a la llamada Confederación de Trabajadores de México (CTM), la que se constituyó un día después, el 21 de febrero de 1936, en cumplimiento con el pacto solidario firmado en el Comité Nacional de Defensa Proletaria, para construir la Central Única Obrera y Campesina de la República Mexicana.

En ese mismo año con el apoyo del sindicato de telegrafistas, camioneros, carteros y otros, se funda la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (FNTSE), y el 30 de abril de 1939 este organismo convocó a todos los sindicatos a conformar una federación que se llamaría Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

En el año de 1951 se funda la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), y un año más tarde nace la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) producto de la fusión de diversas organizaciones, entre ellas: la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM).

El Congreso del Trabajo (CT), ha sido el último intento para unificar el movimiento obrero organizado en México. Su formación es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos nacionales. El CT ha seguido, en general, la orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado, aunque hay alas radicales no están de acuerdo con ello.

Estos sectores se han separado formando actualmente la Unidad Obrera Independiente formada por el Sindicato de Trabajadores de la Aviación; de Teléfonos; los de la Goodrich Euzkadi, etcétera.³⁶

³⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel; El sindicalismo en México; [en línea]; Disponible en la World Wide Web en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/hisder/cont/14/cnt/cnt3.pdf> Fecha de la consulta: 15 de junio de 2009.