

IX CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. 2 AL 4 DE OCTUBRE DEL 2013 GUAYAQUIL, ECUADOR.

SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

SOCIEDAD MEXICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES: EVOLUCIÓN DE LOS RÉGIMENES LEGALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y LA LIBERTAD SINDICAL.

Relator: Dr. Julio Ismael Camacho Solís (MÉXICO)

I. Fuentes, institucionalidad, tutela y evolución.

La representación colectiva de los trabajadores es un fenómeno que surge como consecuencia inmediata a los abusos patronales ocurridos a partir de la revolución industrial, tal como los tradeunions o sindicatos, en los cuales la unión de trabajadores sirve como protección de sus derechos.

En México en la época del porfiriato se apoyó la industrialización e introducción de infraestructura en el país, además de apoyar las inversiones e industria extranjera, ello sin la protección adecuada a los trabajadores y obreros, a los cuales incluso se les prohibía el derecho de coalición, pues trataba de beneficiar lo más posible las inversiones y a la parte patronal.

Una consecuencia del desequilibrio obrero-patronal fueron las huelgas ilegales de Cananea y Río Blanco, las cuales fueron violentamente reprimidas, siendo antecedentes claros de la revolución mexicana, y del artículo 123 de la Constitución de 1917.

En 1912 se fundó el Departamento del Trabajo y se estableció la Casa del Obrero Mundial que en 1913 conmemoró en el país, el 1o. de mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical. La Casa del Obrero Mundial procuraba agrupar a los trabajadores en

sindicatos y asociaciones profesionales, aunque muchos de sus métodos de lucha consistieron en el sabotaje, el boicot y la huelga general.

Finalmente en el artículo 123 constitucional se plasma el derecho al trabajo y a las coaliciones de trabajadores. Además se convoca a un Congreso Obrero para formar una organización nacional de trabajadores, el cual se reunió el 1 de mayo de 1918 del cual surgió la CROM Confederación Regional Obrera Mexicana.

Posteriormente con el cambio interno de la CROM la creación del PNR se expidió la Ley Federal del trabajo en 1931, la cual es eminentemente proteccionista con la parte trabajadora.

Con la llegada de Lázaro Cárdenas al poder se desintegraron los antiguos círculos de poder y se constituyó el PRI, se disociaron la Casa del Obrero Mundial, la CROM y la CGT y se consolidó institucionalmente junto con el PRI la incorporación de los trabajadores al Estado, a través de la CTM.

A partir de este momento con Lombardo Toledano pero sobre todo con Fidel Velázquez el movimiento sindical estuvo más politizado que nunca, siendo de hecho uno de los pilares de poder del PRI, dejando atrás su función original de protección y apoyo convirtiéndose en una herramienta de proselitismo y presión.

- a) **Normas Constitucionales** en Nuestro País la perspectiva de la autonomía colectiva y la libertad sindical se encuentran tuteladas por el propio artículo 123 Constitucional a mencionar:

Artículo 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.

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

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

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

- b) **Convenios de la OIT sobre libertad sindical y su incorporación al derecho nacional.**

México en efecto como país miembro de la OIT, que adopta sus resoluciones y convencionalidad en lo relativo sobre la protección del trabajador considerado como parte de una colectividad, ha ratificado diversos convenios como son el 11 sobre Derecho de Asociación, de trabajadores agrícolas, el 87 sobre libertad sindical, el 135 sobre protección de los representantes de los trabajadores, y el 141 sobre la organización de trabajadores rurales. Una mención especial merece el caso del convenio 87 respecto del cual se han vertido diversas opiniones, sobre su cabal respeto en el caso mexicano, se ha insistido reiteradamente que se trata de una norma internacional cuya aplicación ha resultado inexacta o contraproducente

c) Legislación Nacional: Para los efectos de la perspectiva general de la autonomía y libertad sindical la Ley Federal del Trabajo Determina:

TITULO SEPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo

CAPITULO I Coaliciones

Artículo 354.- La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos.

Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

CAPITULO II Sindicatos, federaciones y confederaciones

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

Artículo 357.- Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 358.- 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 algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

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

Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Artículo 361.- Los sindicatos de patrones pueden ser:

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

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

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

Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

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

Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

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

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

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

Artículo 367.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 368.- El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Artículo 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.

Artículo 370.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Artículo 372.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II. Los extranjeros.

Artículo 373.- La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Artículo 374.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Artículo 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Artículo 379.- Los sindicatos se disolverán:

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

Artículo 380.- En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 381.- Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Organización sindical.

El Congreso del Trabajo, manifestación de solidaridad del sector obrero organizado, responde al interés de sus agremiados a través de la publicación de una serie de folletos, entre los cuales el presente ofrece a los trabajadores los principios básicos para la conformación de una organización de carácter sindical, de acuerdo con los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo.

De manera llana aborda los pasos necesarios para su registro ante las instituciones oficiales correspondientes. Así también, describe sus características y orienta a los trabajadores en el ejercicio de la actividad sindical y la contratación colectiva.

La función de un sindicato se orienta hacia el desarrollo de la comunidad, lo que implica la defensa de principios tales como igualdad social, respeto a la libertad, búsqueda de mejores niveles de vida y práctica democrática efectiva en los rumbos de una nueva cultura laboral.

Uno de los retos del sindicalismo mexicano es evolucionar de manera paralela al proceso de cambio estructural nacional y adecuar sus características a las nuevas condiciones de apertura económica y pluralidad política que hoy se viven en México y en el Mundo.

La unidad es el primer e irreversible requisito para elevar el nivel de vida de los trabajadores, mejorar sus condiciones laborales y fortalecer la participación gremiales en la toma de decisiones intersectoriales.

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

La posibilidad de obtener mejores condiciones laborales aumenta cuando los trabajadores conforman organismos sindicales orientados al perfeccionamiento integral del trabajador y a la defensa de sus intereses, con unidad y solidaridad.

Modos de determinación y organismos encargados

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

En términos de conceptos, organización interna, revisión y periodicidad funciones, requisitos de elección, representación, autonomía e independencia, tal como se señala de manera clara y precisa en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, los propios ESTATUTOS que regula la vida interna propia de cada sindicato es lo que conduce su propio funcionamiento, lo que garantiza la plena autonomía sindical para la toma de decisiones respecto de la elección de sus propios dirigentes, acrecentar su patrimonio, ejercer el derecho a huelga en los términos de la vigencia de los propios contratos colectivos de trabajo, contratos ley o condiciones generales de trabajo, de igual manera solamente los sindicatos tal cual lo tengan estipulado en sus mismos ESTATUTOS, estos solo pueden ser modificados en sendas asambleas ya sean ordinarias o extraordinarias, lo anterior en MEXICO está en plena vigencia por lo que es de destacar la plena libertad sindical propia con garantía de autonomía.

III. Negociación colectiva.

La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, normalmente; aunque no siempre, reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT. (Representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, resolución de conflictos, Entre otros sistemas que cumple la negociación colectiva en comercio ambulante ya que este solo cumple con algunas de las funciones mencionadas.

En México la NEGOCIACION COLECTIVA no existe definida ni en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; ni en la propia ley reglamentaria como lo es la Ley Federal del Trabajo, mas sin embargo regula el procedimiento de las relaciones colectivas de trabajo, en la que los sindicatos emplazan a las empresas u instituciones para la revisión integral o salarial de los contratos colectivos de trabajo, contratos ley o también las llamadas condiciones generales de trabajo. Es importante destacar que por parte de los sindicatos titulares de la administración de los pactos colectivos se sujeten a lo que establece los términos de la legislación vigente para solicitar la revisión, se establezca la negociación y como consecuencia se lleve a cabo el depósito respectivo para la vigencia de los derechos colectivos. Aun cuando México no ha ratificado el Convenio numero 98 de la OIT, la importancia de este convenio se ve reconocida por la importancia que se le da a los sindicatos, así como a las reuniones internacionales que la misma auspicia.

El proceso de negociación colectiva no es un sistema uniforme que pueda aplicarse de la misma manera en todas las circunstancias, pues importante considerar la actitud que observa cada una de las partes.

Para los efectos de poder entender el escenario de la NEGOCIACION COLECTIVA es preciso determinar las siguientes definiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo a mencionar:

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

Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Artículo 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

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

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de

acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

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

Artículo 389.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- 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.

Artículo 392.- En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Artículo 393.- No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

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

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

Lo anterior es una condición potestativa que realmente no sucede en la práctica usual de las relaciones colectivas en Mexico, de suceder se puede invocar juicio de amparo, ya que esta disposición ha sido declarada inconstitucional por la suprema corte de justicia de la nación.

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

Artículo 397.- El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Artículo 398.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Los tiempos establecidos para la revisión integral y salarial del contenido de los contratos colectivos son los siguientes:

Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 399 Bis.- Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Artículo 400.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Artículo 402.- Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 403.- En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

CAPITULO IV Contrato Ley

Artículo 404.- Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un 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.

Artículo 405.- Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Artículo 406.- 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.

Artículo 407.- 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.

Artículo 408.- Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.

Artículo 409.- 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.

Artículo 410.- La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Artículo 411.- La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

Artículo 412.- El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II. 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.

Artículo 413.- En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Artículo 414.- El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 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.

Artículo 419.- En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Artículo 419 Bis.- 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 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-ley.

En el aspecto de la negociación colectiva que atañe a ejercer el derecho de HUELGA, que solo se encuentra reservada para los Sindicatos en su caso siempre titulares en la administración gestión de los pactos colectivos; la legislación laboral en MEXICO establece el siguiente procedimiento:

Procedimiento de huelga

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

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

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

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

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

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

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

Artículo 924.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

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

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

De igual manera tal como establece el artículo: Artículo 389.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Por lo tanto el sindicato emplazante siempre será el titular de la administración del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley o Condiciones Generales de trabajo, hasta en tanto otro sindicato le demanda la titularidad del mismo mediante juicio especial cuya esencia será la de llevar a cabo el recuento de trabajadores tal como está previsto en la siguiente disposición:

De los procedimientos especiales

Artículo 892.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

Artículo 893.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.

Artículo 894.- La Junta, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

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

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oír los alegatos y dictará resolución.

IV. Huelga.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce como un derecho de los trabajadores, el derecho de huelga, por lo que, hablar de trabajadores excluye primeramente a empresarios o cualquier tipo de trabajadores que no prestan servicios a la empresa, dependencia o establecimiento emplazado a huelga.

Ahora bien, un aspecto vinculado con la titularidad de la huelga afecta su conformación como derecho de índole individual o colectiva. La huelga se contempla como un derecho de conformación completa integrado por un conjunto variado de facultades jurídicas, en términos tales, que unas tendrán naturaleza individual y otras colectivas.¹

La titularidad del derecho de huelga según Montoya Melgar, corresponde en exclusiva a sujetos laborales, o sea a la base trabajadora individualmente considerada, sin perjuicio de que su ejercicio sea por definición colectivo.²

El origen de la huelga está caracterizada como el resultado del antagonismo de las clases sociales, reside en la concentración del capital, que junto al maquinismo industrial, la concentración de capitales y fortunas, al desarrollo mismo del sociedad; ocasiono la proletarización del trabajo, frente a ese inmenso poder los trabajadores individualmente no estaban en posibilidades de obtener mejores condiciones de trabajo, por señalar de alguna manera los considerados como los mínimos exigibles, había y existía opresión, salarios miserables y una clara explotación del hombre a través de su fuerza de trabajo. Diversos acontecimientos sociales en el mundo demostraron que la lucha desigual de los trabajadores ponen de manifiesto que la huelga no fue un derecho que se haya obtenido como una concesión otorgada, sino que tiene su raíz y justificación histórica en los sacrificios de la clase trabajadora, donde reside la razón más profunda y clara de su legitimidad. Es por ello que la huelga es un derecho individual de cada trabajador, pero a su vez es también un derecho colectivo, porque se ejercita como la expresión de la voluntad de la mayoría de los trabajadores que prestan los servicios a una empresa o institución emplazada vía el procedimiento de huelga.³

Emilio Morgado Valenzuela “determina con una claridad meridiana que “Se trata de un derecho colectivo propio de las relaciones colectivas de trabajo. Si bien la norma constitucional se refiere a derechos y deberes asegurados a todas las personas, lo concerniente a los derechos de negociación colectiva y de huelga, por su naturaleza deben ser entendidos como derechos de la persona en cuanto es miembro de un grupo al que a su vez, se le reconocen ciertos derechos e imponen ciertos deberes. En efecto estos derechos

¹ Cruz, Jesús, Compendio de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid, p. 473.

² Op. Cit., p. 724.

³ Climent Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. Editorial Esfinge. México 2002. P.137.

deben ser ejercidos con la intermediación de una organización sindical o con la representación de representantes especialmente designados.”⁴

Rafael Alburquerque determina lo siguiente “La huelga es un derecho individual de cada trabajador porque es asalariado, sin embargo su ejercicio colectivo, una vez tomada la decisión, corresponde al sindicato de trabajadores, si el objeto de la huelga constituye un conflicto económico. Por el contrario tratándose de un conflicto de derecho no solo el sindicato es el titular, sino que también puede serlo un grupo de hecho “.Una coalición de asalariados que se unen momentáneamente para suspender labores.”⁵

En la legislación de México, existe una clasificación que va desde considerar al Derecho de huelga desde, lo ilícito, lo inexistente y lo injustificado.⁶

Por huelga lícita se entiende “La suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y el trabajo”⁷

Lícita es y será la huelga que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Según lo establece la fracción XVIII, apartado A del artículo 123 Constitucional.

El termino de licitud, no resulta muy afortunado por la forma en que se le considere por la Ley, en relación con la huelga, ya que ello dependerá de que el objeto y el procedimientos de la huelga se ajuste a lo que en estricto derecho lo exige el artículo 450 de la Ley Laboral Vigente.

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

⁴ Op.cit.P.311

⁵ Ibídem P.312.

⁶De la Torre Francisco, Introducción a la Legislación Laboral., Editorial Mc Graww Hill, Segunda Edición. México 2001.P.134.

⁷De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II.Editorial Porrúa.Mexico, 2003.P.790.

- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.⁸

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 fracción, 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 suspensión de los trabajos; y**
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:

a).HUELGA ILICITA:

El concepto de huelga ilícita se encuentra determinado en la misma fracción XVIII, apartado A del mismo artículo 123 Constitucional, que decreta “las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno, lo cual reitera el artículo 445 que determina:

Artículo 445.- 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.

En la primera hipótesis del artículo 445, ser ilícita la huelga cuando la mayoría de los trabajadores, situación hipotética cuando deja entrever que se considera la mayoría, si se presentan actos violentos o contra las propiedades, o se encuadran también aquellos daños o perjuicios materiales, sin duda la posibilidad existe, solamente habrá que considerar un escenario donde no impera la ley o el orden público. “los actos violentos de los huelguistas contra las personas podrán consistir en golpes, lesiones, daños e incluso homicidios y contra

⁸Ibidem.

las propiedades podrán ser robo, destrucción en propiedad ajena, pero estos actos que pueden acompañar a la huelga en determinados momentos del conflicto en su conjunto, no la transforman en delitos, no se penaliza o judicializa la huelga como tal, sino que solo serán sancionados los infractores de la ley penal, más no aquellos trabajadores que no tuvieron ninguna intervención en esos actos, quienes deberán volver al trabajo sin menoscabo alguno de sus derechos”.⁹

En cuanto hace al segundo supuesto en caso de guerra, la huelga representa un acto contrario contra la nación o el estado mismo, puesto que los trabajos que se prestan en los establecimientos o servicios, tienen una dependencia directa con el gobierno y la huelga como consecuencia impediría que se adoptaran las medidas de seguridad convenientes, en defensa de la soberanía del propio país si tratara de una guerra declarada como tal por otro país.¹⁰

b).HUELGA JUSTIFICADA:

Los efectos de la huelga justificada son los de condenar al patrón a la satisfacción de los peticiones en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, siempre y cuando no se trate de una huelga estallada por solidaridad como existe la posibilidad como lo determina la propia Ley en su fracción VI del artículo 450; porque en ese caso la huelga no podrá ser imputable al patron, para poder saber si la huelga es justificada o no se tiene, que realizar el procedimiento de arbitraje, porque es la única manera de saber si el patrón tuvo la culpa de dicho movimiento lo que no es posible si no se analiza el fondo del conflicto. En caso de que la huelga sea declarada injustificada, se expresara que el patrón no es responsable del conflicto y se ordenara a los trabajadores a volver a su centro de trabajo.

Artículo 446.- Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.¹¹

c).HUELGA INEXISTENTE:

Artículo 444.- Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

⁹ Ramos, Eusebio. Derecho Sindical y las Instituciones. Editorial Cardenas. Mexico. P.285.

¹⁰ Hernandez, Ivan. Manual de Derecho Colectivo. Lazcano Garza Editores., Monterrey. NL. 2007. P 177.

¹¹ Ibídem.

Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Se puede considerar que la huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por la mayoría de trabajadores, previo cumplimiento y observancia de las formalidades legales para alcanzar la finalidad asignada como derecho colectivo. De tal manera que la huelga inexistente es aquella que no satisface las condiciones jurídicas mínimas, de tal manera que se deriva entonces en una huelga ficticia o de presión.

A lo cual si se solicita la inexistencia de la huelga declarada por la autoridad laboral se debe sujetar a la situación normativa siguiente:

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

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
 - II. La Junta correrá traslado de la solicitud y 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. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;
 - V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga;
- y

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

d).PERIODOS DE LA HUELGA:

Considerando que la huelga tiene una evolución rápida por decirlo de alguna manera, la misma consta de tres periodos importantes:

- Periodo de gestación,
- Periodo de Pre-huelga,
- Periodo de Huelga

Procedimiento de huelga

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

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.
- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

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

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

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 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.

Artículo 932.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

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

Artículo 933.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley.

La huelga no se puede presentar como un derecho absoluto, ningún derecho es absoluto. Cuando ocurre una huelga en cualquiera de las actividades consideradas esenciales, hay que buscar sin duda una determinación del interés que pueda o deba restringir de un derecho que se considera fundamental, hay que recibir la valoración positiva de aquellos que integran una comunidad social determinada; es por ello que se tiene como colectivo o general el interés que da como resultado la suma global de un interés supremo mayoritarios o coincidentes, cuando el antagonismo representa el interés, lo que se persigue es la conciliación para los intereses de unos y otros.

La distinción entre un servicio público y un servicio esencial radica en que el primero es el género y lo esencial es la especie del mismo, porque ambos pueden ser brindados por entes estatales o entes privados; este conflicto de intereses que surge por el ejercicio de un derecho sustancial de las relaciones laborales; de un lado los trabajadores que persiguen mejores condiciones laborales y por tanto ejercitar el derecho a huelga; facultad que les otorga el ordenamiento jurídico incluso supranacional; así sea la última razón o argumento para soportar sus pretensiones, por otro lado una patrón, empresa, institución u organismo reacia a perder ganancias o utilidades propias de las leyes del mercado y la producción; y la vertiente del conflicto que surge por la propia comunidad amenazada por la falta que le puedan hacer los servicios considerados como básicos, elementales o públicos, que ponga en riesgo su propia integridad física, social o económica, eres en defender su derechos que como gobernados tienen derecho a que le sean satisfechos por considerarlos de suyo elementales. Hasta donde esta disyuntiva de quienes ejercen un derecho fundamental garantizado incluso por norma constitucional.¹²

Cabe preguntar entonces ¿Cuáles derechos se sobreponen a los demás, ya que no se puede definir por una jerarquía, toda vez que todos ellos son constitucionales. Parece por demás resultar cierto que el ejercicio del derecho de huelga no se puede sobreponer a todos los derechos y resultar una amenaza a los intereses propios de una comunidad que vive en sociedad. En el sendero de la disputa, se busca restringir el derecho de huelga bajo la invocación de un perjuicio que ella pueda causar a los usuarios integrantes del colectivo social.

Por ello el ejercicio del derecho de huelga en los servicios considerados básicos, esenciales muchos de ellos con el carácter de públicos, sin duda no está prohibido; se encuentra limitado y restringido muchas veces; tal vez quizás hasta amenazado por la persuasión política del momento; por ello invariablemente en diversas legislaciones de nuestra América contemporánea los procedimientos establecidos de huelga señalan como una obligatoriedad procesal ;el preaviso o el anuncio de la prehuelga, que es el inicio de lo que puede desatar una Huelga como tal o el término de la misma con la obtención de las pretensiones señaladas por los mismo sindicatos emplazantes.

Ahora delante del hecho del derecho de ejercitar la huelga y de que es la causante y representa la causal de perjuicios inimaginables, hay focalizar, señalar y determinar las consecuencias que se dan cuando un tercero es perjudicado o alcanzado directamente o indirectamente por los efectos que la Huelga genera con la suspensión de actividades. Hoy día en el mundo las relacionales humanas, las relaciones sociales, las relaciones económicas y las laborales, incluso las políticas respecto de un ideal común incumplido nacido de una

¹²Pasco Cosmopolis Mario; La huelga en Latinoamérica, Memorias XIII Congreso Iberoamericano, Panamá, Panamá., 1998, Pag.312.

obligación; puede generar consecuencias que tienen orbitas de responsabilidad civil, administrativa, penal y sin dejar de mencionar los costos laborales.

Como no hay libertad sin responsabilidad, hasta donde un sindicato tiene responsabilidad ante el incumplimiento de la normatividad aplicable; como puede ser el caso de México?; máxime cuando esta responsabilidad se puede extender junto con los perjuicios ocasionados en el aspecto patrimonial de la misma sociedad en su conjunto.¹³

En México se consideran servicios públicos más no esenciales en estricto sentido jurídico los que determina con claridad y precisión la Ley Federal del Trabajo vigente que señala:

Artículo 925.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.¹⁴

Artículo 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.¹⁵

Por lo que se determina en la disposición anterior, indica la situación que obliga a los trabajadores huelguistas cuando se ha estallado el derecho a la huelga o ya están suspendidos los trabajos; por lo que se seguirán prestando los trabajadores los servicios; hasta una situación de poner a salvo en el caso de la primera fracción a lo que se puede entender como usuarios o pasajeros que deberán llegar al final de la ruta o itinerario trazado en cualquier modalidad de transporte como lo señala de manera clara esa disposición. En el caso de la fracción segunda resulta una imposibilidad ya que refiere que la atención a enfermos que se encuentren en clínicas, hospitales o sanatorios se les seguirá brindando la atención, aún en la suspensión de labores, hasta que puedan ser trasladados a otros establecimientos similares. En esta disposición el derecho de terceros se salvaguarda y queda protegido. De lo anterior la Ley Federal del Trabajo en México en complemento a lo anterior de manera enunciativa y limitativa determina todo un capítulo al que denomina

¹³ Amorin e Souza Ronald; Aspectos del Derecho de huelga; Memorias XIII Congreso Iberoamericano, Panamá; Panamá.1998, Pag.246.

¹⁴ Ley Federal del Trabajo. Editorial Isef, 2011. Pag 260.

¹⁵ Ob.cit.p.261.

Trabajos Especiales; los cuales en la mayoría ahí enlistados se pueden considerar públicos y esenciales; quizás hasta básicos e indispensables, que pueden comprender actividades ya se prestados por el mismo gobierno o por los particulares; por lo que si se llaman trabajos especiales habrá que considerar a los trabajadores también especiales.

- Trabajadores de confianza
- Trabajadores de los buques
- Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas
- Trabajo ferrocarrilero
- Trabajo de autotransportes
- Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal
- Trabajadores del campo
- Agentes de comercio y otros semejantes
- Deportistas profesionales
- Trabajadores actores y músicos
- Trabajo a domicilio
- Trabajadores domésticos
- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos
- Industria familiar
- Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad
- Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

De la anterior clasificación existe una disparidad, considerando que algunos trabajos especiales, cuyos trabajadores también adquieren esta denominación ipso facto; considerando que incluso hay actividades, que derivan en servicios de espectáculos o personales como los domésticos o la del trabajo a domicilio, pasando por servicios esenciales o básicos como el transporte con sus diversas modalidades, incluye la de los

médicos en formación cuando realizan residencias para obtener especializaciones, quizás la que mas denote característica fundamental es la de el trabajo en las Universidades Públicas o Instituciones de Educación superior. El servicio mínimo esencial o obligatorio no niega la titularidad del derecho de huelga; lo que si se manifiesta es que limita su ejercicio, imponiendo la obligación de continuar con los trabajos imprescindibles para mantener el servicio esencial. La garantía del servicio esencial significa, en suma, la conservación de un nivel de actividad laboral indispensable, cuya determinación caso por caso es el resultado del juicio de adecuación de la fijación del servicio mínimo al objetivo de salvaguardar los derechos fundamentales. El nivel de cobertura de los servicios mínimos se sitúa así en un área móvil y cambiante, limitada por dos fronteras infranqueables: la huelga total y el funcionamiento regular y normal de servicios esenciales. Aquella deja inerme los intereses comunitarios a los que sirven los servicios esenciales; esta otra anula el derecho de huelga, vaciándolo de su contenido. Para complementar la Ley Laboral establece que antes de la suspensión de los trabajos se puede establecer un acuerdo previo; lo que constata sin duda con el inicio o ruptura de una negociación efectiva.

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

Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.¹⁶

V. Sistema de solución de conflictos.

La conflictividad laboral diseñada por la doctrina misma, que plasmadas de manera sucinta en muchos casos en las legislaciones se representa como un signo o elemento para ser tomado en cuenta en cualquier situación; Por ello el declive del discurso del disenso y la confrontación, que como armas y argumentos propios de la clase trabajadora, que en clara oposición a un modo de producción económico que impide su emancipación como clase diferenciada, donde la lucha de clases pareciera estar vigente hoy más que nunca, ante esta situación emerge como una posibilidad plena y natural el arbitraje como en medio

¹⁶ Ley Federal del Trabajo. Editorial Isef.2011.P.263.

alternativo de solución de conflictos lo que daría un cambio de cultura, basado en la cooperación, la concertación y el dialogo social, estas condiciones estarían permitiendo redescubrir formulas procedentes del derecho en general en una doble dirección; cubrir un amplia parcela de litigiosidad laboral no siempre resuelta por los tribunales con los instrumentos adecuados o más idóneos a los intereses en conflicto, y segundo, investigar nuevas áreas de resolución que, en ocasiones previenen frente a un conflicto más o menos inminente pero que también entrañan por sí mismas la proscripción del conflicto como posición definida frente al sistema judicial mismo.

De los criterios actuales que considera la OIT, la organización internacional del trabajo retoma como una premisa fundamental propia de sus funciones, está la de promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, tal es la finalidad principal de la OIT hoy en día, teniendo como punto de convergencia cuatro objetivos estratégicos; la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el dialogo social, todo ello obedece en buena medida a una determinada concepción del trabajo, su regulación y su papel en la vida de las personas y de las sociedades, para generar una justicia social que hoy reclama plenitud e independencia, con lo cual no podemos más que estar de acuerdo y que consiste en considerar a la protección de los trabajadores como un elemento indispensable a respetar en el desarrollo de las naciones.

Los derechos fundamentales en el trabajo son, sin menoscabo alguno como se ha venido mencionando, la expresión de la libertad del individuo en el ejercicio de su actividad productiva y profesional, son instrumentos básicos que garantizan algunos aspectos centrales de su desarrollo en una faceta esencial de su vida aquella que le permite ejercer sus capacidades en tanto que ser útil en la comunidad y recibir por ello un fruto económico.

El trabajo es el eje estructural tanto de los individuos como el de los entes colectivos en una sociedad, es precisamente una construcción social que entre otras cosas proporciona identidad, posición, status social, modernidad y desarrollo, por eso el trabajo, siempre fue considerado como un factor determinante en la vida, que garantiza la vida social, económica y hasta política de una persona.

En materia de relaciones colectivas de trabajo en México ya sea dentro y durante la negociación colectiva que incluye el procedimiento de huelga solamente existe la Conciliación en el proceso colectivo mediante la celebración de una audiencia que establece el artículo siguiente:

Artículo 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará 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 petición de los trabajadores y por una sola vez.

Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

No existe el contexto de la mediación como sistema de resolución de conflictos, colectivos de trabajo ni tampoco el arbitraje voluntario como tal ya que puede ser este potestativo, más no obligatorio mássin embargo en las escuetas reformas de finales del año 2012, tampoco se considero el arbitraje como obligatorio. Tampoco existen tribunales independientes de arbitramento laboral de índole colectivo del trabajo.

Más sin embargo tradicionalmente las autoridades del trabajo en todo MEXICO en el ámbito de su injerencia política administrativa suelen establecer el mecanismo de observación y seguimiento solamente, a las negociaciones que llevan a cabo de manera directa y formal los sindicatos y las empresas u instituciones. que ceñidas bajo el procedimiento regulado de huelga, buscan establecer mediante la NEGOCIACION COLECTIVA, las mejores condiciones de trabajo que puedan y deban regular las relaciones colectivas de trabajo entre ellas suscritas que llevan de manera independiente; por lo tanto no existe mecanismo o mecanismos alternativos definido de intervención por parte de las autoridades administrativas o jurisdiccionales, lo que no limita que tengan tentaciones políticas para ello, lo cual sin duda complica o puede agravar un escenario de negociación colectiva que se desarrolla de manera tersa o controlada.

VI. Dialogo Social.

Se entiende por diálogo social en sentido estricto, las relaciones de comunicación, consulta y negociación entre gobiernos, empleadores y sindicatos sobre cuestiones de interés común. En sentido amplio el término diálogo social como el género referido a todas las acciones de relación horizontal, bilateral, trilateral o multilateral, entre los actores sociales incluido el Estado. En este sentido, por ejemplo, la concertación social alude al diálogo social tripartito entre el gobierno, los empleadores y los sindicatos, mientras que negociación colectiva denomina el diálogo social bipartito entre empleadores y trabajadores. Siendo la OIT es el principal organismo del mundo fundado en el diálogo social.

El diálogo social está apoyado sobre la idea de que, en determinados casos, para una sociedad es más beneficioso que el Estado abandone su estatus de superioridad sobre las organizaciones de la sociedad civil, para comportarse como un actor social más, en el mismo nivel que el resto, con el fin de negociar y alcanzar un consenso compartido entre los diferentes actores sociales, incluido el Estado. De este modo los actores sociales y el propio Estado quedan obligados, no por una ley del Estado sino por un pacto social.

Esta actividad negocial y contractual del Estado, como actor social, se ha denominado "concertación social".

El diálogo social implica más que la negociación y el acuerdo, aunque los supone. Diálogo social es un entorno comunicativo y deliberativo libre en el que los "actores" sociales pueden conocerse, confiar mutuamente, acostumbrarse a compartir información y consultarse.

En México el dialogo social hoy se ve reflejado con la firma del llamado PACTO POR MEXICO, resultado de acuerdos entre el gobierno entrante de un partido diferente al que gobernó los últimos 12 años, este llamado pacto tratar de involucrar a los actores sociales mayoritarios, pareciera ser que es un PACTO POLITICO, que incluye cuestiones sociales

de generación de empleo formal, seguridad social integral y una justicia social pronta y expedita, entre otros lineamientos propios de una responsabilidad de la gestión pública del gobierno.

También es la consecuencia del cambio de un nuevo gobierno, que asume las funciones constitucionales a partir de finales del año 2012, ante ello surge la expectativa y la esperanza misma de que por ser un gobierno emanado de un proceso democrático de elección ciudadana que valido y decidió quien gobierna MEXICO en el periodo 2012-2018.

Por eso México no se aleja de los principios básicos de la OIT, y se apega a sus lineamientos y directrices que asumen los países miembros, firmantes y ratificantes de los instrumentos internacionales.

El diálogo social presupone un proceso de toma de decisiones no autoritario, abierto, público y compartido, y sujeto a crítica, en un entorno en el que los actores, los grupos, las partes, no actúan sin comunicarse previamente con los demás en cuestiones que puedan afectarlos.

La base del diálogo social es la información que los distintos actores sociales se proveen mutuamente, así como la consulta con los interlocutores previa a la realización de actos que pudieran afectarlos. Obtener información de los actores sociales y de ser consultado por ellos es un derecho básico de todos los participantes.

El organismo típico del diálogo social es el consejo económico social, que adopta diferentes composiciones (tripartitas o multipartitas) según países y regiones. Los organismos de diálogo social suelen tener funciones consultivas, reservándose el Estado la posibilidad de una decisión impuesta (ley) en caso de conflicto. Sin embargo el peso de sus resoluciones suele imponerse por la propia fuerza del consenso. Algunas veces sus funciones son imperativas.

VII. Intervención del Estado y empleadores.

Para efectos prácticos de aplicación objetiva es menester determinar que la OIT que es único organismo tripartito de la ONU en el mundo, cuenta con mecanismos de control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo tanto del ámbito individual, comocolectivo, con los que se revisan cuestiones particularmente importantes, estos mecanismos también previstos en su constitución, son la reclamación, la queja y la protección de la libertad sindical.

Este significado de orden institucional se ve reflejado en el procedimiento que en materia de libertad sindical tiene establecido la OIT, ha dado como consecuencia como el caso de Mexico, no se ha ratificado el convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT; sin embargo, al haber ratificado el convenio 87 en materia de libertad sindical, el comité de libertad sindical ha conocido diversas quejas presentadas contra el gobierno de Mexico, lo cual en los últimos diez años, que incluye el periodo 2007-2012; se han derivado conclusiones y recomendaciones diversas que han presentado en su mayoría sindicatos de diversas ramas de actividad, gremial, social industrial, o comercial con lo cual la OIT mediante las resoluciones han determinado de manera general que; se ciñe al respeto de lo contenido en sus diversos estatutos sindicales, garantiza su representatividad y autonomía y garantiza en términos generales el derecho a negociar colectivamente con los empleadores u organizaciones de empleadores y instituciones involucradas.

Por ello México como miembro de la OIT, debe reconocer el esfuerzo del organismo internacional tripartito, para rescatar los principios elementales del derecho colectivo del trabajo, para la protección y mejoramiento de los derechos adquiridos.

Lo cual no deja de ser para México y sus gobernantes una real tentación de injerencia en la vida propia de las organizaciones sindicales, que provoque desestabilidad y desorden hacia el seno de los sindicatos, estas practicas suelen ser de orden administrativo en el tramite ordinario de la organización propia de los sindicatos, como puede ser, la solicitud de un registro, el cambio de denominación o solamente notificar altas o bajas de su miembros, en México la tentación a intervenir se llama intereses políticos o tan simple llamarle la fuerza del Estado.

En la práctica si bien es cierto desde Diciembre del año 2012 existen nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo que en términos generales en materia colectiva del trabajo se ajustan a lo siempre requerido por la OIT, que aunque fueron reformas mínimas en esta materia parece ser que lo que indica, es que debiera conjugarse con los principios básicos que le dan vida a la OIT, dialogo social, concertación social que garanticen un trabajo decente. Tanto en la legislación vigente así como en los criterios jurisprudenciales existentes, pero sobre todo en la práctica cotidiana y real de las relaciones colectivas de trabajo.