

1ej 174

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO



EL DERECHO DE HUELGA EN LAS REFORMAS
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

T E S I S P R O F E S I O N A L

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

J. GUADALUPE GONZALEZ RUBIO

MEXICO, D. F.

1982



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E :

	<u>PAGINA</u>
P R O L O G O	1
CAPITULO I. EVOLUCION DE LA HUELGA	3
1.- La Huelga considerada como delito.	
2.- Momento histórico de tolerancia de la huelga.	
3.- Surgimiento de la huelga, como un derecho social.	
CAPITULO II. LA HUELGA EN TORNO A LAS CONSTITUCIONES DE MEXICO	12
1.- La Constitución de Apatzingán de 1814	
2.- La Constitución de 1824.	
3.- La Constitución de 1857 .	
4.- La Constitución de 1917..	
CAPITULO III. LAS HUELGAS MAS IMPORTANTES EN LA HISTORIA DE MEXICO	15
1.- La Huelga de Cananea	
2.- La Huelga de Río Blanco	
3.- Otros movimientos huelguísticos sobresalientes.	

CAPITULO IV. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO 22

- A).- Unión de Calderos; B).- Sociedad de Ferrocarrileros; C).- Unión de Mecánicos;
- D).- Confederación Tipográfica de México;
- E).- Unión de Canteros; F).- Sindicato de Alijadores; G).- Unión Minera Mexicana; H) Casa del Obrero Mundial; I).- CROM,CGT, - CTM; J).- Congreso del Trabajo.

CAPITULO V. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL 27

- 1.- Origen del Artículo 123 Constitucional
- 2.- El Artículo 123 Constitucional y las - Normas de derecho procesal relativas a la huelga .
- 3.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 4.- La Ley Federal del Trabajo de 1970
- 5.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 .

CAPITULO VI. SUBSTANCIACION PROCESAL DE LA HUELGA..... 41

- 1.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su competencia jurisdiccional, con relación a la huelga .
- 2.- Conceptos normativos relativos a la huelga consagrados a la Ley Federal del trabajo.

CAPITULO VII. CONSIDERACIONES JURIDICAS SOBRE LA HUELGA.... 45

- 1.- Los Tribunales del trabajo en el desarrollo procesal.
- 2.- Objetivos y procedimientos en las huelgas.

CAPITULO VIII. DEFINICION Y OBJETIVOS DE LA HUELGA..... 54

- 1.- Conceptos de la Huelga.
- 2.- Definiciones doctrinales de la huelga
- 3.- Definición legal de la huelga.
- 4.- Titularidad en el derecho de la huelga.
- 5.- Objetivos de la huelga:
 - a) Equilibrio entre los factores de la producción; b). Celebración del contrato colectivo de Trabajo; c) Cumplimiento del contrato colectivo del trabajo ;
 - d) Revisión del contrato colectivo del trabajo; e) La huelga por solidaridad.

CAPITULO IX . LA HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES 71

- 1.- Consideraciones Socio-Políticas.
- 2.- Realidad y actualidad Jurídica.

CAPITULO X . ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA HUELGA..... 76

- 1.- Requisitos de forma.
- 2.- Requisitos de fondo.
- 3.- Requisitos de Mayoría
- 4.- Formas de terminación .

CAPITULO XI. PERIODOS POR LOS QUE ATRAVIESA LA HUELGA. 82
a). Gestación; b). Pre-huelga; c). Huelga declarada; d). La suspensión de los contratos de trabajo e). Prohibiciones de las minorías; f). Prohibiciones a los patrones; g). Atribuciones de las autoridades del Trabajo.

CAPITULO XII. CALIFICACION PROCESAL DE LAS HUELGAS..... 93

- 1.- Procedimientos de calificación de una huelga.
- 2.- La Huelga lícita
- 3.- La Huelga ilícita
- 4.- La huelga existente
- 5.- La Huelga inexistente.
- 6.- El recuento.
- 7.- La Huelga justificada.

CAPITULO XIII. JURISPRUDENCIA RESPECTO A LA HUELGA..... 106

- 1.- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación desde 1931 a la fecha.

CAPITULO XIV . C O N C L U S I O N E S 109

B I B L I O G R A F I A 114

J. GUADALUPE GONZALEZ RUBIO.

P R O L O G O .

La presente Tesis se ha denominado " El Derecho de Huelga - en las Reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980 " ; representa un trabajo de investigación encaminado a ofrecer algún conocimiento que pudiese servir de guía o de consulta, cuando menos en el conocimiento de la evolución histórica que han venido observando los movimientos huelguísticos, desde épocas muy remotas, hasta llegar al momento actual en donde la huelga es ya un derecho reconocido y protegido por la Ley .

Por lo general el ciudadano común e inclusive el estudiante de Derecho, desconoce en gran parte cuales han sido las aportaciones de nuestros antepasados al movimiento de huelga, - asimismo desconoce los elementos que la han venido conformando.

Con el propósito de tener una noción más amplia sobre la - huelga, se han incluido en el presente trabajo los antecedentes históricos más remotos que se relacionan con los movimientos huelguísticos, de la misma manera se hace referencia a la génesis del Movimiento Obrero en México, partiendo del hecho de que la Constitución de los Sindicatos vino a darle un cambio definitivo en la efectividad de la realización de las huelgas.

Se ha elaborado un Capítulo especial para analizar y exponer los aspectos más sobresalientes del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, base y fundamento del Derecho de Huelga.

Se ha integrado un Capítulo que habla sobre la substanciación del Derecho Procesal de la Huelga, su definición y objetivos, etapas por las que atraviesa, así como su calificación procesal; al mismo tiempo que se analizan las funciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dada su importancia en el desenvolvimiento de las huelgas y las conclusiones que se derivan de lo expuesto en la presente Tesis.

Se ha incluido un Capítulo de especial importancia para hacer un análisis de la huelga en la Universidad, sin que esto represente una solución a los conflictos universitarios.

Finalmente se han vertido consideraciones jurídicas sobre los Movimientos Huelguísticos, su desarrollo procesal vistos a la luz de los Tribunales de Trabajo, así como de la Jurisprudencia con respecto a la huelga y han quedado contenidas las Tesis más sobresalientes dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación relativas a la huelga.

Por lo anteriormente expuesto, reitero que la presente investigación de ninguna manera puede considerarse como una --
Obra completa y detallada. Sin embargo, con toda sinceridad --
manifiesto que en su elaboración se puso todo el entusiasmo, --
esmero y dedicación de mi parte, esperando que mi modesto --
trabajo sirva de algo, al mismo tiempo cumpla con el objeti--
vo esencial de ilustrar sobre lo que fue, lo que es y repre--
senta el derecho de huelga.

CAPITULO I

EVOLUCION DE LA HUELGA.

En la historia de la humanidad, dos grandes objetivos ha perseguido el hombre: El de satisfacer sus necesidades biológicas y espirituales y el de no depender de ninguna tiranía. Siempre ha deseado la libertad para ejercer en plenitud sus derechos y vivir con dignidad y decoro en unión de su familia.

En el marco histórico social, la fuerza de trabajo del hombre, ha sido el instrumento principal de su subsistencia, es por ello que nos interesa de manera especial la actitud que ha asumido el hombre a través de la historia en torno a la defensa de esa fuerza de trabajo, y nos encontramos en que una de sus principales manifestaciones en forma solidaria de que se tiene memoria, tuvo lugar en el antiguo Egipto en el año 29 del Reinado de Ramsés III⁽¹⁾, en donde los trabajadores de la Necrópolis, cerca de Tebas, hombres libres y esclavos llevaron a cabo un movimiento huelguístico para demandar del Faraón mayor dotación de provisiones y víveres pues se estaban muriendo de hambre. Esta demanda surtió sus efectos positivos, en virtud de que el Faraón satisfizo sus pedimentos.

La huelga propiamente dicha y para los fines de este trabajo, ha pasado por tres etapas fundamentales :

1. LA HUELGA CONSIDERADA COMO DELITO .

En sus primeras manifestaciones, en toda Europa fue prohibida, considerándose a las coaliciones de trabajadores, como organizaciones delictivas, es decir, la huelga constituía un delito, esto aconteció hasta finales del siglo XIX.

(1) Ferras y López Armando. Gobierno Mexicano del Trabajo. México, D. F., Ferras, 1978 pág. 218.

De donde se desprende que desde los más remotos tiempos y en el momento en que una persona se vió en la necesidad de requerir de los servicios de otra a cambio de una remuneración convenida, surgió la inquietud de los trabajadores de protegerse en contra de las desventajas e injusticias originadas de la situación de dependencia e inferioridad en relación con quién necesitaba de sus servicios.

En la medida en que la explotación a los trabajadores se hacía más inhumana, estos se vieron en la necesidad de revelarse para hacer frente a esa explotación, por lo que se unieron con el fin de formar una organización común que los defendiese de las injusticias de los patrones y al mismo tiempo demostrar su desacuerdo con las condiciones de trabajo ya fuera por medio de simples protestas verbales o de suspensiones efectivas de trabajo.

En Inglaterra, Eduardo I en el año de 1303 prohibió la huelga en virtud de que en esa época se negaba la libertad de asociación. La huelga era considerada como un verdadero delito y se incluía en el ordenamiento penal; pues se imponían hasta tres meses de trabajos forzados a quién para ejercer presión sobre otro lo obligase a realizar cualquier actividad de carácter profesional. Asimismo las Leyes de Francia de fines del siglo XVIII, confirmaron las antiguas prohibiciones y posteriormente se vió la necesidad de permitir la asociación profesional y con ello se tuvo que tolerar la huelga, considerada como una situación de hecho, pues era incontrovertible que los obreros tenían derecho negativo de no trabajar. (2)

Debemos admitir que los países antes mencionados al considerar a la huelga como un delito, procedieron en razón de

(2) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II México, Edt. Porrúa, pág. 759.

las ideas imperantes en aquella época, que por erróneas - que puedan parecer, son desde luego importantes ; así nos encontramos que en el aspecto económico la escuela imperante o sea la económica liberal, no consentía la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción y sólo daban cabida para tal efecto a una sola fuerza, o sea a aquella representada por el trabajo, aún teniendo una existencia de hecho, no tenía aceptación para la corriente económica que hemos citado.

Para aquellas mentalidades el Derecho era concebido como la norma que buscaba la armonía de los intereses y el tratar de buscarla por medio de actos de lucha, que es la característica esencial de la huelga, cuando había intereses en pugna, convertía aquella en un acto delictivo .

En Inglaterra se consideró la huelga como un delito hasta el año de 1824, mientras que en Francia se consideró delictuosa hasta la época de Napoleón III .

El desarrollo del Capitalismo en México, produjo que nuestra Patria considerara a la huelga como un acto delictuoso, según se desprende en la disposición del Artículo 925 del Código Penal del 7 de Diciembre de 1871, que decía a la letra " Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de \$ 25.00 a \$500.00, o una sola de estas penas a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la Industria o del Trabajo".(3)

Sin embargo y a pesar de las disposiciones legales de carácter penal en contra de la huelga, los movimientos huelguísticos no se pudieron evitar y fueron causa de represiones por parte de los patrones, auxiliados éstos por las --

(3) Trueba Urbina Alberto. Evolución de la Huelga México, - Ediciones Botas, 1950 pág. 53.

autoridades de la época .

Finalmente debemos dejar asentado que no todos los pueblos han evolucionado al mismo tiempo, ni en el mismo grado de progreso; así encontramos que la huelga no tuvo la misma concepción ni el mismo nacimiento en todos los Países y -- prueba de ello es que en Bélgica en ningún tiempo la huelga fue considerada como un hecho delictuoso.(4)

2. MOMENTO HISTORICO DE TOLERANCIA DE LA HUELGA .

En esta etapa de la evolución histórica de la huelga, ésta , - ya no es considerada como un delito, pues se le tenía como una simple situación de hecho, era únicamente " Un Derecho Negativo de no Trabajar , pero no traía consigo facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores de una negociación" (5)

Esta etapa que se desarrollo durante el siglo XV no comprendió la esencia de la huelga, pues no se concebía que el derecho individual de cada trabajador llegara a ser un derecho colectivo, razón por la cual la huelga vivió como un derecho de cada trabajador y no rendía frutos, bajo estas circunstancias, la huelga no llega a alcanzar el carácter de derecho de la clase trabajadora.

Los argumentos en que se basaban los doctrinados de la época - son los siguientes : El Derecho Natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo en sus aspectos negativos y positivos; fundado el hombre en esa libertad de trabajo en su aspecto negativo, está facultado para no trabajar sin que se le pueda obligar a ello y sólo trae como consecuencia la responsabilidad civil por los daños y perjuicios que tal negativa cause.

Esa libertad que da el derecho natural a un hombre, es la misma que corresponde a 10 o a 100 sin que el número mayor o menor de incumplimientos de contratos transforme tal hecho en un delito.

El criterio de la Escuela Económica Liberal se funda en lo siguiente : El Estado no debe intervenir en la vida económica de la sociedad, debiendo dejar la organización de las fuerzas económicas y las luchas que surgieren para la composición de -

(5) Ob. Cit. De la Cueva Mario , pág. 761 .

sus intereses a cargo de los factores Capital y Trabajo, con la condición de no ejecutar acto delictivo alguno.(6) Observamos pues, que la Escuela Económica Liberal sostiene el criterio de la no intervención del Estado en el campo económico .

Cuando por fin Berger encontró la cuadratura al círculo, considerando que la huelga no consistía en el derecho negativo de no trabajar, sino en el derecho positivo de suspender las labores; es a partir de este momento cuando la clase trabajadora dirige su acción con el objeto de lograr que la huelga alcance la categoría de derecho, y de esa manera deje de ser una situación de hecho como hasta esa época se le venía considerando. En efecto, nada podían hacer los huelguistas frente a la Empresa y sus compañeros no huelguistas, puesto que aquella estaba facultada para continuar sus labores con los trabajadores de acuerdo con lo que conviniera a sus propios intereses empresariales.

Como lo vimos anteriormente, la huelga en sí no era considerada como un delito, más sin embargo, la legislación de la época contenía diversas figuras delictivas para el caso de que los trabajadores huelguistas ejercieran presión respecto a sus compañeros con el objeto de que abandonaran sus labores, o sobre el patrón para impedir la continuación de las mismas en la negociación; esto era tanto como atacar los derechos de otras personas, y lo primero una violación al principio de libertad al trabajo derivado del derecho natural, ya que así como se tenía el derecho de no trabajar, mismo que hacían uso los huelguistas, también existía el derecho de los no huelguistas para seguir desempeñando sus labores si esa era su voluntad.

En todo caso, siempre se trataba de proteger a la Empresa para que ésta pudiera continuar sus labores; así como también con el fin de que los trabajadores que no apoyaran la huelga pudieran seguir laborando.

(6) Ib. Cita De la Cueva Barón, pág. 760

Ante tal situación, el elemento obrero lucha por lograr que la presión ejercida en los trabajadores para declarar o mantener una huelga y que ésta tuviera el carácter de lícita y no caiga dentro de lo preceptuado como un delito especial, como los establecidos por la Legislación Penal para reprimir los movimientos huelguísticos; en este esfuerzo sobresalen los trabajadores Ingleses a quienes se les considera los autores de la lucha por la conquista del Derecho de Huelga .

El esfuerzo obrero no descansaría hasta no lograr que la huelga fuera reconocida como un derecho colectivo de su clase. Con relación a los movimientos más fuertes de huelga que registra la historia en un estudio aparte del presente trabajo de investigación se abordará el tema.

La huelga en su lucha por adquirir el carácter de Derecho atravesó por situaciones que la mayoría de las veces se acompañaron de hechos sangrientos y constituye una de las más grandes conquistas de los trabajadores en pos de lograr verdaderas reivindicaciones sociales.

3. SURGIMIENTO DE LA HUELGA COMO UN DERECHO SOCIAL.

Corresponde a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de Febrero de 1917 dar a la huelga el carácter por el que tanto se había luchado, es decir, a partir de ese momento la huelga constituye un derecho colectivo, con lo que culmina el proceso evolutivo de la misma.

Al llegar a este punto se hace necesario resaltar los aspectos por los que en México atravesó la Huelga hasta adquirir el rango de Garantía Constitucional.

Es de concluirse que en el período anterior a la conquista, dada la organización económica-político-social de nuestros antepasados no haya sido posible la existencia de la huelga, pues no se tienen antecedentes de algún acontecimiento similar.

Consumada la conquista en 1524 se expiden ordenanzas especiales sobre vendedores y para el uso que los encomenderos podían hacer de los indios y de sus encomiendas; estas ordenanzas completaban sabiamente las instrucciones de Carlos V, constituyendo las primeras disposiciones referentes al trabajo en el nuevo continente.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo que reseña la historia data del 4 de Julio de 1582, originado por los bajos salarios y malos tratos de que eran objeto los trabajadores de esa época, y que se refiere a una huelga en la catedral Metropolitana de México en contra del cabildo y cuando la iglesia tenía en nuestra Patria un poder superior al del gobierno. Este movimiento se registró a consecuencia de que el cabildo al revisar las cuentas estimó que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos y dar por despedidos a seis cantores. Ante tal hecho los ministriles abandonaron el trabajo como indudable manifestación solidaria. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de Agosto del mismo año, en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas solucionando el conflicto, mediante el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales reanudándose entonces las labores. (7)

El hecho anterior tomando en cuenta la época en que se efectuó y en contra de quién se dirigía, es algo que da muestra de lo avanzado en materia de huelga que se estaba en México, en consecuencia no es de admirar que México haya sido el país que primero adelantó en esta materia.

7. Véase Cit. Febea Urbina Alberto, pág. 14.

También aparecen brotes de protesta en las grandes fábricas del Estado, los obreros del gran estanco de tabacos, allí - por el año de 1768, cuando era Virrey Don Martín de Mayorga, ante la amenaza de un aumento en horas de trabajo, suspendieron sus labores y salieron por las calles de la ciudad en son de protesta y entraron en Palacio sin respetar la guardia y - con tales actitudes obtuvieron del Virrey la orden de que no se implantaría el aumento en la jornada de trabajo.(8)

Ya iniciada nuestra Independencia nos encontramos con un hecho muy significativo ocurrido el 6 de Diciembre de 1810, Don Miguel Hidalgo y Costilla expide el Decreto en el que declara abolida la esclavitud, con la advertencia de que los dueños - de esclavos que no les dieran su libertad dentro del término de 10 días, serían castigados con la pena de muerte. Este - acontecimiento tiene gran importancia, toda vez que el Mexicano que era un esclavo pasaba a ser un hombre libre y posteriormente lucha por el respeto a la asociación profesional -- hasta alcanzar la meta que se había fijado; lograr que la -- huelga fuera considerada como un derecho colectivo de los trabajadores.

Este capítulo nos permitió remontarnos al pasado y advertir una serie de acontecimientos políticos, económicos y sociales, en donde se observa la actitud de los gobernantes en torno a - las manifestaciones de los trabajadores en contra de los patronos, así como la forma en que se regían las relaciones entre - el capital y el trabajo, su influencia interna y externa para alcanzar el reconocimiento humano y legal de los estados modernos. Todas esas luchas libradas por los trabajadores del mundo al través de los siglos permitieron, gracias a la solidaridad humana, arrancarle al capital y a los gobiernos protectores del mismo el reconocimiento del derecho a coaligarse para la defensa de sus propios intereses y ese derecho tiene hoy como - principal instrumento a la huelga.

(8) *ibid.* Traba Urbino Alberto. p. 75.

CAPITULO II

LA HUELGA EN TORNO A LAS CONSTITUCIONES DE MEXICO.

1. LA CONSTITUCION DE APATZINGAN DE 1814.

La Primera Constitución Mexicana del 22 de Octubre de 1814, - expedida en Apatzingán durante la Revolución Libertaria, según declaración previa del Supremo Congreso se inspiró en el sublime objeto de sustraerse para siempre de la monarquía Española con un sistema de administración que reintegrado a la Nación - misma en el goce de sus augustos e imprescriptibles derechos, la condujera a la gloria de la Independencia y afianzara sólidamente la prosperidad de los ciudadanos. Esta Constitución - no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de la industria que fortalecía la libertad del capital con el propósito de integrar la industria nacional frente a la Metrópoli, siendo esta conclusión derivada del Artículo 38 de dicha Constitución que decía " Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".⁹

2. LA CONSTITUCION DE 1824 .

Poco después de consumada la Independencia de México, se expidió la Constitución Política de 1824, cuyas bases filosóficas se fundamentaron en el Contrato Social de Juan Jacobo Rousseau, en la declaración de los derechos del hombre, y en la Constitución de Cádiz de 1812. Pero ni la Constitución de Apatzingán ni la de 1824 tomaron en cuenta la reivindicación económica -- proclamada por José Ma. Morelos y Pavón, no consagraron el --

9. De la Cueva Nario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Edic. Petros 1975, pág. 40.

principio de la libertad de trabajo, ya que solamente garantizaron la libertad de pensamiento, de prensa y la libertad individual.

Las Leyes Constitucionales del 29 de Diciembre de 1823 en el Artículo 4o. establecen que , los Mexicanos gozarán de todos los derechos civiles.

Las bases orgánicas del 12 de Junio de 1843, sobre organización política de la República Mexicana, en el Artículo 9, fracción - XIII, al garantizar el derecho de propiedad a su vez protege el ejercicio de una profesión o industria que le hubiera garantizado la ley a los habitantes de la República" ¹⁰

El acta de Reformas del 18 de Mayo de 1847, en su Artículo 5o. decía : " Para asegurar los derechos del hombre que la Constitución reconoce, una Ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad de que gocen todos los Mexicanos y establecerá los medios de hacerlos efectivos ". ¹¹

El estatuto orgánico provisional de la República Mexicana, expedido por Don Ignacio Comonfort del 15 de Mayo de 1856 en su -- fracción V establecía garantías individuales, pero no hacía referencia al derecho de huelga por parte de los trabajadores.

3. LA CONSTITUCION DE 1857 .

La Constitución de 1857 es la primera ley fundamental que consagra expresamente el principio de libertad de trabajo bajo el régimen de derechos del hombre, pues en su artículo 4o. decía :

¹⁰ José Ramírez Felipe. Leyes Fundamentales de México y México, 1961 - Porra de 1962, págs. 400 .

¹¹ *Ibidem*, págs. 420 .

" Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los derechos de la sociedad ". Y los complementaba en el artículo 5o. al establecer que : " Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro". 12

4. LA CONSTITUCION DE 1917 .

La Constitución de 1917, además de consagrar la libertad de trabajo en su artículo 4o. que a la letra dice : " A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode , siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".¹³ También logró captar la inquietud de las ideas revolucionarias que dieron origen a que en el Constituyente de 1917 se plasmaran en nuestra Ley fundamental los anhelos de la clase trabajadora de México, dándose un ejemplo al mundo en cuanto a normas protectoras y reivindicatorias de los trabajadores, quedando para siempre en nuestra Ley fundamental el Artículo 123 como garantía suprema, artículo que se verá en el Capítulo V

12) Ob. Cit. Tena Rodríguez (1974), pág. 697

13) Ibidem, pág. 819

CAPITULO III

LAS HUELGAS MAS IMPORTANTES EN LA HISTORIA DE MEXICO.

A pesar de todas las disposiciones legales referentes a la materia del trabajo que se ha venido citado, durante el Porfiriismo se consideraba a la huelga como un delito y en consecuencia, los movimientos obreros que se llevaron a cabo en esa época fueron reprimidos con lujo de crueldad y violencia, como sucedió durante las huelgas de Cananea en 1906 y la de Río Blanco en 1907; pudiendo considerarse que tales movimientos fueron la cuna de los ideales revolucionarios que culminaron con la Revolución Mexicana de 1910, de la cual surgió nuestra actual forma de gobierno .

1. LA HUELGA DE CANANEA

En el año de 1906, surge la huelga de Cananea movimiento huelguístico reivindicador, iniciado por los trabajadores mineros de esa Región, de gran trascendencia en la vida de México, ya que marca el inicio de las luchas sociales y la redención de los trabajadores, muy a pesar de la saña con que fueron reprimidas y masacradas sus manifestaciones.

Los antecedentes históricos de dicha huelga son los siguientes: En las minas de la compañía Norteamericana (The Cananea Consolidated Copper Co.), de Sonora los obreros trabajaban 12 horas diarias por \$3.00 de salario, con los que no se cubría el costo de sus alimentos. Ante la necesidad imperiosa de lograr mejores niveles de vida, un grupo de mineros en su mayoría Mexicanos, se organizaron bajo la dirección de Esteban Peco Calderón y Manuel H. Dieguez, con el fin de formar la Unión Libera

Humanidad, bajo los lineamientos del Partido Liberal Mexicano. Paralelamente a este acontecimiento Lázaro Gutiérrez de Lara fundó el Club Liberal de Cananea con las mismas ideas del Flores-Magonismo.

Mientras todo esto sucedía, el 31 de Mayo de 1906 los trabajadores mineros de Cananea fueron informados de que el personal de la mina sefa reducido, a la vez que el personal Mexicano que quedara en servicio se le exigiría mayor rendimiento en sus labores con el mismo salario, pero a los trabajadores extranjeros se les aumentaría. Tal Injusticia provocó la agitación entre los mineros quienes decidieron lanzarse a la huelga a partir -- del día siguiente 1o. de Junio. Como dato importante conviene destacar que la huelga tenía como objeto las siguientes demandas :

- A. "Se declaraba que el Pueblo obrero de Cananea quedaba en -- huelga.
- B. Se demandaba un salario mínimo de \$ 5.00 diarios y ocho horas de trabajo.
- C. Se pedía el reconocimiento del derecho al ascenso, según aptitudes del obrero.
- D. Se pedía la fijación de un límite en la ocupación de obreros extranjeros al 25% de éstos y el 75% de Mexicanos.
- E. Demandaban que el personal que estuviera al cuidado de las pailas tuviera nobles sentimientos para evitar fricciones con los trabajadores." 14

A las 5:00 horas del 1o. de Junio de ese 1906, un grueso núcleo de trabajadores encabezados por Esteban Calderon y Manuel M. - Diéguez, sin esperar terminar la jornada suspendieron labores ,

14 De Buen L. Nestor. Derecho del trabajo 1981, tomo I, pág.290

y estalló la huelga. Los primeros huelguistas esperaron a la entrada de la mina la llegada de los compañeros del siguiente turno a fin de que se unieran a ellos, objetivo que lograron .

La policía no tardó mucho en intervenir, sus funcionarios ordenaron que se hiciera una reunión mixta entre obreros y patrones no pudiéndose conciliar intereses, por lo que los patrones pidieron a los trabajadores formularan sus pliegos de peticiones. Al no llegar a ningún acuerdo, se realizaron por parte de los huelguistas manifestaciones en las principales calles del poblado, atravesando la mesa central rumbo a la maderería, único centro laboral que faltaba para generalizar la huelga y suspender las actividades en el mineral. Los propietarios de la maderería recibieron a los manifestantes con descargas de agua fría cosa que enardeció a los trabajadores quienes se lanzaron de inmediato sobre el establecimiento. Posteriormente la agresión cambió de táctica y abrieron fuego sobre los obreros y como resultado hubo un muerto y varios heridos. La agresión provocó la ira de los manifestantes quienes tras de sacar a los trabajadores de la maderería la incendiaron y dieron muerte a los agresores. Inseguida la marcha obrera se dirigió al Palacio Municipal y como respuesta recibieron descargas de rifles que mataron a 6 obreros más, lo que ocasionó un enfrentamiento entre los obreros Mexicanos y los soldados Norteamericanos, éstos últimos llamados los Rangers que eran soldados rurales de las fuerzas armadas de Arizona, los cuales llegaron con el Gobernador de Sonora Rafael Izabal, quien prestó todo su apoyo a los patrones persiguiendo y encarcelando a los obreros . La Compañía Minera después de ser protegida y amparada por soldados Norteamericanos, contestó el pliego petitorio, mismo que presentaba un cuadro desvirtuado de los acontecimientos para fundar una rotunda negativa a las peticiones obreras y así fue como una vez más se les negó a los obreros el derecho a la justicia por parte del capitalismo.

2. LA HUELGA DE RIO BLANCO .

El 7 de Enero de 1907 los trabajadores textiles de Río Blanco , se lanzaron a la huelga, en la lucha por la obtención de sus reivindicaciones laborales que habfan sido burladas en el laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz, que habfa venido a servir de árbitro en el conflicto suscitado entre los trabajadores y los empresarios de la fábrica textil de Río Blanco, con motivo de la petición de aumento de salario, de la reducción de las jornadas de trabajo, de la supresión de los injustos reglamentos que eran obra exclusiva de los patrones y que contenían disposiciones injustas e inhumanas tales como : a). Horas de trabajo fijadas por los administradores de las fábricas b). Trabajar la semana completa, c). Multas por trabajos defectuosos, d). Los trabajadores por su sola presencia en la fábrica aceptar reglamentos, horarios y tarifas que les impusieran los patrones, e). La obligación de velar y trabajar los días de fiesta y otras cláusulas que atentaban la dignidad de los trabajadores. 15

Al igual que en Cananea, Río Blanco fue escenario de la represión de que fueron objeto los trabajadores, pero al mismo tiempo, dicho escenario sirvió de marco a muchos actos de valor y de heroísmo por parte de los obreros Mexicanos, en los cuales también tomó parte la mujer mexicana en forma destacada, estos actos heroicos teñidos con sangre, tres años más tarde harían germinar la semilla de la Revolución Mexicana con la cual se vendría a poner fin a la dictadura Porfirista y al abuso de los patrones que en su mayoría representaban compañías extranjeras.

3. OTROS MOVIMIENTOS HUELGUÍSTICOS SOBRESALIENTES

15. Ob. Cit. Trabajo Urbano A. Latorre, pág. 24 y sig.

A raíz de las convulsiones sociales, se proliferaron en el País otros movimientos de considerable importancia, como lo fue el - iniciado en 1908 por la llamada Gran Liga de Trabajadores Ferro - carrileros. Este Gremio no obstante las amenazas del General - Díaz, dio ejemplo de una gran solidaridad en su movimiento huel - guístico, llegando inclusive a paralizar por cerca de 6 días - al entonces llamado Ferrocarril Nacional, en el tráfico de - - México-Laredo, sin embargo, esta organización tuvo que ceder - a pesar de su fuerza ante la represión y amenazas del gobierno, eterno aliado de los intereses extranjeros, quién a través de - las autoridades del gobierno de San Luis Potosí, hizo saber a - los principales dirigentes de esta huelga que la persistencia - en su actitud podría considerarse como una conspiración, e in - cluso se les recordó los sucesos de Cananea y Río Blanco. 16

Ante este clima de inquietud y el despertar de la conciencia de clase de los trabajadores, es promulgada por Cándido Aguilar en 1914, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, ordenamiento - cuya tarea iba encaminada a la solución integral de los proble - mas de origen laboral. 17

Mención especial merece la Ley del Estado de Yucatán del año de 1915 que fue de alcances mayores a la de Veracruz, puesto que en Yucatán se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo, regulando - aunque en forma incipiente a Instituciones como el Sindicato, - el Contrato Colectivo de Trabajo, la Huelga, el Paro, la Jornada de Trabajo, así como algunas disposiciones relativas al Seguro Social. 18

En este mismo año la Convención de Aguascalientes, expidió el llamado "Proyecto de Reformas Político-Sociales de la Revolución", documento que no obstante que estaba dirigido al problema agrario contempló cuestiones de carácter laboral, así propo - nía se legislara sobre accidentes de trabajo, pensión por - -

16 RUIZ DE ALARCON, Jacinto, *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México*, México, Editores Mexicanos Unidos, 1957, pag. 129 y sigs.

17 *Op. Cit.* de Eugenio Huelga, Tomo I, pag. 391.

18 *Ibidem*

retiro, horas de trabajo, disposiciones sobre seguridad e higiene en los talleres, fábricas y minas, proponiéndose igualmente el reconocimiento de la personalidad jurídica de las Uniones y sociedades de trabajadores.

Todos los hechos antes señalados, así como los intentos de reglamentación de las relaciones laborales, indudablemente vinieron a poner a la vista de los congresistas de Querétaro, creadores de nuestra Carta Fundamental, con diáfana claridad, la realidad social, política y económica que se vivía en esa época, principalmente en el campo del Derecho del Trabajo.

Durante el gobierno de Don Venustiano Carranza, se suscitaron varios movimientos de huelga, como el que llevó a cabo la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, exigiendo el pago de sus salarios en oro o su equivalente en papel moneda de circulación legal, ésto se llevó a cabo en Mayo de 1916.¹⁹

Otro movimiento trascendental lo realizaron los tranviarios de Guadalajara, de las mismas proporciones fue el movimiento de los mineros de El Oro México, así como la de la Cámara de trabajo de Veracruz y otros movimientos huelguísticos que provocaron una violenta ofensiva de Don Venustiano Carranza; pero la huelga que más disgustó al Primer Jefe, fue la que estalló el 31 de Julio de 1916, con motivo de que los salarios de los obreros no se cubrían en oro lo cual privó a la Capital de la República Mexicana del fluido eléctrico, tráfico y periódicos.²⁰

El Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías, prestaron efectivo apoyo al movimiento obrero con su valiente actitud en dicha huelga según se desprende del párrafo anterior.

El 10 de Agosto de 1916, Don Venustiano Carranza, expide un Decreto, sancionando a los huelguistas con la pena de muerte.²¹

19 - De Buen I. Nestor, Derecho del Trabajo, 1921 Tomo I págs. 305

20 - Ariza Luis, Hist. del Movimiento Obrero Mexicano, México, Ediciones del Consejo Mundial 1978, Tomo III, págs. 152

21 - Idem.

Pero tales disposiciones son las últimas que se externan en -
contra de la huelga, toda vez que el Congreso Constituyente
es convocado en el mes de Septiembre de 1916 como resultado -
del Movimiento Revolucionario de 1910. En dicho Congreso par-
ticipan personas progresistas y de ideas avanzadas, genuinos
representantes del pueblo y de organizaciones reconocidas co-
mo era la Casa del Obrero Mundial, quienes en larguísimos de-
bates que se produjeron en las sesiones del Constituyente y -
donde se discute la mejor manera de proteger a la clase traba-
jadora, y al fin , al expedirse la Constitución de 1917, sur-
ge el Artículo 123 que en su fracción XVIII dice : LAS LEYES
RECONOCERAN COMO UN DERECHO DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONES
LAS HUELGAS Y LOS PAROS.

En conclusión, en este Capítulo observamos claramente las cau-
sas que orillaron a los trabajadores de México a principios de
este siglo llevar a cabo las dos huelgas trascendentales que -
sirvieron para encender la mecha del Movimiento Revolucionario
de 1910; como lo fueron la de Cananea y Río Blanco.

La huelga fue el primer instrumento de lucha para oponerse a -
la voracidad de los patrones que siempre han querido obtener -
jugosas ganancias con el mínimo esfuerzo y a costa de la explo-
tación de los trabajadores; esa voracidad patronal, así como
la actitud del Estado en ese entonces a favor de quienes osten-
taban los grandes capitales, orilló a los trabajadores a tomar
el camino de las armas y no el de la negociación, pues ninguna
autoridad protegía con justicia la fuerza de trabajo.

Estas dos huelgas, fueron desde luego, el antecedente para que
en lo sucesivo se manifestaran un indeterminado número de movi-
mientos huelguísticos como ya lo hemos asentado en el desarro-
llo del capítulo.

CAPITULO IV .

HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.

1. NACIMIENTO DE VARIAS ORGANIZACIONES OBRERAS.

En la historia de la humanidad siempre han existido hombres que han luchado por una igualdad social y económica. En todos los ámbitos sociales han existido manifestaciones de reivindicación social contrarias a la explotación del hombre por el hombre.

En nuestro país, las primeras manifestaciones de organización obrera se encuentran en las sociedades mutualistas, que a pesar de sus limitaciones demostraron a los trabajadores la importancia práctica de la unidad obrera.

Agrupados en las mutualidades, los trabajadores se habituaron a discutir la solución de sus problemas que afectaban sus intereses lo cual los llevó a concentrarse en una lucha basada en la unión; pero los avances tecnológicos limitaron a las sociedades mutualistas, por lo que los obreros buscaron una nueva forma de organización: El Cooperativismo, a través del cual ensayaron diversos caminos para encontrar el sistema de lucha más adecuado para la consecución de sus metas, así al tener conciencia de sus deberes y derechos los trabajadores se organizaron para luchar, de tal manera que el primer organismo que intenta instaurar una organización seria que luchara por mejorar las condiciones de los trabajadores fue fundada el 16 de Septiembre de 1872 bajo el nombre de: "Círculo de Obreros de México"; en él se funden todas las sociedades cooperativas, mutualistas y hermandades. ²²

22. Ob. Cit. Grajales - Tomo II, pag. 16.

En agosto de 1874, los trabajadores mineros de Pachuca y Real del Monte, tras una huelga de 5 meses, logran obtener las primeras prestaciones para el obrero mexicano." ²³

Debe considerarse al Circulo de Obreros de México, como la primera Central de Trabajadores Mexicanos, pues logró afiliar a más de diez mil trabajadores en toda la República, celebrando su primer Congreso Nacional el 6 de Marzo de 1876 . ²⁴

Debido a la no muy clara definición en sus propósitos en su segundo Congreso Nacional, el Circulo de Obreros de México comenzó a debilitarse , trayendo como consecuencia su desorganización interna, lo cual dio como resultado que empezaran a manifestarse otros tipos de organizaciones obreras tales como :

- A. LA UNION DE CALDEROS .- Que surgiera con un sentido más claro en torno a la lucha que debía librarse para alcanzar la realización de sus aspiraciones. ²⁵
- B. LA SOCIEDAD DE FERROCARRILEROS .- Esta Sociedad surge al igual que la Unión de Calderos, de la imperiosa necesidad de organizarse para defender sus derechos como trabajadores y así tenemos que la primera huelga ferrocarrilera en México se llevó a cabo el 2 de Junio de 1901. ²⁶
- C. UNION DE MECANICOS.- Esta Unión fue fundada el 25 de Agosto de 1905, su objetivo inmediato ya no era solamente la reclamación de mejores salarios o la reducción de horas en las jornadas de trabajo y otras prestaciones de carácter económico, sino que planteaban la urgente necesidad de llevar a cabo un cambio radical en la estructura capitalista de México. ^{26 A}
- D.- CONFEDERACION TIPOGRAFICA DE MEXICO.- Esta se fundó el 2 de Mayo de 1911, posteriormente cambiaría su nombre por el de

23. O.C. Araiza Luis, Tom. II, pp. 16.

24. Id. ibid.

25. Id. ibid.

26. Id. ibid. Huelga Internacional, 1911.

26 A. Id. ibid.

Confederación de Artes Gráficas. Este nuevo brote de organización obrera encarna el ímpetu rebelde para seguir buscando mediante la lucha organizada la conquista efectiva de los derechos del obrero mexicano.²⁷

- E. UNION DE CANTEROS.- Este se fundó en el Distrito Federal el 10. de Julio de 1911 y fue otra de las organizaciones obreras que incendiaron la chispa del movimiento obrero mexicano.²⁸
- F. EL SINDICATO DE ALIJADORES.- Este Sindicato se constituye en Tampico, Tamaulipas y fue una más de las organizaciones obreras con que contó el movimiento obrero en el momento decisivo, fortaleciendo la unidad y la efectividad en la lucha por alcanzar un régimen más humano y más justo.²⁹
- G. UNION MINERA MEXICANA.- Esta organización se constituye en el Norte del país con fines similares a las organizaciones anteriormente señaladas, uniéndose al movimiento obrero nacional en los momentos decisivos.³⁰

Todas estas Organizaciones mencionadas fueron reprimidas y exterminadas por la dictadura del General Porfirio Díaz.

- H. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.- Se creó el 15 de Julio de 1912 en la Ciudad de México y surge como el primer intento de unificación de la clase obrera, para presentar un frente común de lucha ante el gobierno, por lo que su movilización se sintió temeraria por el propio gobierno.³¹
- I. LA CROM, CGT, CTM.- La Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), se fundó el 12 de Mayo de 1918 en la Ciudad de Saltillo, Coah., cubrió durante el régimen del General Plutarco Elías Calles su etapa de evolución social con una
27. *Ibid.*, CII, Análisis Econ., Tomo II, pág. 10.
28. *Ibidem*.
29. Reyna José Luis y otros. Tercer Estudio sobre el Mov. Obrero en México, Méx., 1980, edit. Colep, México, pág. 9.
30. *Ibidem*.
31. *Ibidem*.

expresión vigorosa de fuerza, pero fue decayendo por falta de hombres que pudieran y supieran llevarla a alcanzar los anhelos supremos del obrero mexicano.³²

La Confederación General de Trabajo (CGT), se fundó en -- 1921 y en ella se agruparon los sectores fieles a las ideas anarcosindicalistas de la Casa del Obrero Mundial, convirtiéndose en asérrimo enemigo de la CROM por la naturaleza - de sus relaciones con el Estado.³³

Finalmente la Confederación de Trabajadores de México - - (CTM), se constituye el 29 de Febrero de 1936, considerándose se que a partir de este momento se lograría la unidad definitiva del Movimiento Obrero Mexicano ya que su primer Secretario General lo fue Vicente Lombardo Toledano, quién posteriormente le dejara el lugar a Fidel Velázquez. Es importante hacer notar que al Congreso Constituyente de la CTM - concurren cuatro mil Delegados, representativos legítimos de más de seiscientos mil trabajadores, quienes sellan en esa gigantesca e histórica Asamblea el más trascendental acto de la política social de México al constituirse la Confederación de Trabajadores de México.³⁴

- J. EL CONGRESO DEL TRABAJO.- Se formó en 1966, fusionando a todas las Federaciones, Confederaciones y Sindicatos de Industrias Nacionales. En la actualidad representa el último intento por unificar el movimiento obrero organizado de México.³⁵

El Congreso del Trabajo, no es en sí una federación, sino -- más bien un foro en el que se discuten los distintos puntos de vista e intereses de las diversas organizaciones obreras.

32. Ob. Cit. Araiza Luis, Tomo IV, pág. 30

33. Ob. Cit. Reyesa José Luis y otros, pág. 31

34. Ob. Cit. Araiza Luis, Tomo IV, pág. 228

35. Ob. Cit. Reyesa José Luis y otros, pág. 74

En este capítulo se analiza el origen de las organizaciones Obreras, así como las causas que dieron lugar a su conformación.

Esta creciente manifestación de los grupos obreros dió pie para que los Diputados Liberales al Congreso Constituyente de 1917, incluyera en la Ley Fundamental un Capítulo exclusivo que regulara las relaciones entre el capital y el trabajo.

Como ha quedado asentado en este Capítulo, cada grupo obrero organizado tuvo su espacio y su tiempo de acuerdo a las circunstancias y motivos que lo originaron. Sin embargo, se observa que en tiempo coincidió la mayoría para su integración y manifestación, aunque el lugar haya sido distante.

Se puede concluir en que " La Unión Liberal Humanidad ", en Cananea, Sonora y " El Círculo de Obreros Libres " en Rfo Blanco, Veracruz, fueron la simiente para que de ahí en adelante todos los trabajadores de México emularan la actitud heroica los primeros, para lanzarse a la lucha abiertamente en contra de quienes los explotaban y los reprimían.

Por otra parte, no podrá negarse ni desconocerse las aspiraciones legítimas de un pueblo hambriento y deseoso de vivir mejor y que sólo cifra sus esperanzas en su fuerza de trabajo; por lo que el único recurso para defender ese patrimonio lo representó la huelga y para tal efecto, tuvo que incorporarse en Organizaciones Obreras que en un principio plantearon la huelga como medida de presión, y al verse reprimidos por tal actitud después de grandes masacres, no les quedó más remedio que tomar las armas y participar en la Revolución.

Lo anterior nos lleva a pensar que en la medida en que al trabajador se le haga justicia, cubriéndole un salario que le permita vivir decorosamente, dándole acceso a la educación, al reparto equitativo de la riqueza, etc., etc; podría garantizarse la paz social de una Nación .

CAPITULO V

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

1. ORIGEN DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Al consolidarse jurídicamente la Revolución Mexicana, en el Congreso Constituyente de Querétaro que inició sus deliberaciones el 10. de Diciembre de 1916, el Movimiento Libertario por el que todo un Pueblo participó sediento de justicia y con la esperanza de cambiar la estructura Jurídica, Social y Económica tan injusta en la que había venido viviendo desde hacía mucho tiempo.

El Artículo 123 Constitucional, nace en el momento en que se lleva a cabo la primera discusión del Dictámen sobre el Artículo 50. , que adiciona tal precepto con una serie de garantías dirigidas especialmente a favorecer a la clase trabajadora; entre las muchas garantías plasmadas en ese Documento tenemos :

- Jornada mínima de 8 horas , Jornada máxima de Trabajo Nocturno de 7 horas, Prohibición de las labores en Areas Insalubres o peligrosas a mujeres y jóvenes menores de 16 años, - Así como la jornada máxima de 6 horas para jóvenes de 12 años y menores de 16, Concesión de 1 día de descanso mínimo por cada 6 de trabajo, Igualdad de trabajo para salario igual.

En la exposición de motivos del Proyecto del Artículo 123, en relación con la solución de los conflictos del trabajo se expuso lo siguiente " Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país, ya que

se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba el acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por Organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: La creación de Organos de Conciliación y Arbitraje, satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema, haciéndose necesario establecer las bases para la legislación del trabajo que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de Nuestra Patria".³⁶

La iniciativa presentada y defendida valientemente por Aguilar, Francisco J. Mújica, Jara y Góngora se consideró que no debería ser incluida en el capítulo de Garantías Individuales, pues su propósito no era proteger al individuo como tal, sino a una clase social: Los Trabajadores, de ahí que surgiera un Artículo especial que incluyera y protegiera los derechos Sociales del Trabajador.

Ciertamente se percibe que los principios y textos del Artículo 123, le dan al Derecho Procesal del Trabajo autonomía con relación al Procesal Civil y otros, y que las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Trabajo tampoco tienen nada que ver con los viejos Tribunales Comunes, dando con ello vida a un nuevo concepto de Jurisdicción Social.

36. Trocha Urbina Alberto, El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo 1973 (1995: 21)

2. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y LAS NORMAS DE DERECHO PROCESAL RELATIVAS A LA HUELGA.

Tanto la teoría como los principios de las Normas Procesales del Artículo 123, se fundan en la tendencia protectora y reivindicadora de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el Derecho Sustantivo como el Derecho Procesal, tienen un contenido eminentemente social.

Las Normas Procesales que quedaron concebidas en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, referentes al Derecho de Huelga están claramente marcadas en las Fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI y XXII, en donde los obreros tienen el derecho de coaligarse; de que Estado les reconozca la huelga como un derecho; así también se establecen los requisitos de licitud de las huelgas y de los paros, al mismo tiempo que se señala el procedimiento y los Organismos ante quienes deberán dirimirse los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo.

3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Fue en el año de 1931, cuando se expidió la Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, constituyéndose de esta manera en la primera Ley Federal del Trabajo, en la que se estableció con relación a la huelga los siguientes conceptos:

- A). La huelga y el paro son el recurso a que apelan los trabajadores y patrones para satisfacer sus demandas, nuestra Constitución de 1917, estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos, al crear la Junta de Conciliación y Arbitraje. Y así declaró ilícito el paro cuando obliga a consentir condiciones nuevas de trabajo;

pero consagra sin embargo, el derecho de acudir a la - -
huelga con idéntico fin.

Las Leyes de Nueva Zelanda y Australia, así como las re-
cientes en Noruega (31 de Marzo de 1922) y de Italia -
(3 de Abril de 1926), establecen el arbitraje como obli-
gatorio, condenando como ilícito ambos; el paro y la huel-
ga.

En todo caso, puesto que existe en nuestra Legislación un
medio Jurídico para resolver los conflictos industriales ,
la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario admi-
sible sólo en aquellos casos que la Constitución la ha au-
torizado expresamente.

- B). El proyecto reconoce, de acuerdo con la teoría imperante -
que la huelga no rompe sino que sólo suspende el contrato
de trabajo. Una vez resuelto el conflicto, el patrón que-
da obligado a recibir a sus trabajadores, que no pierden -
los derechos adquiridos al amparo de sus contratos. A su
vez, los trabajadores quedan obligados a proseguir aque-
llos trabajos que son indispensables para la seguridad de
los talleres, o para que sea posible la reanudación de los
trabajos al terminar el conflicto.
- C). De conformidad con el principio consagrado en la Ley regla-
mentaria del Artículo 123 Constitucional, en su artículo -
4o., fracción II, inciso b) , el estado de huelga sólo --
existe cuando es declarado por la mayoría de los trabajado-
res de una empresa, y en ese caso la huelga es obligatoria
para todo el personal.

- D). Las huelgas serán consideradas como ilícitas, cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos en contra de las personas y las propiedades; y en caso de guerra cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

La huelga es entonces un delito colectivo, y las autoridades no sólo deberán imponer penas a las personas responsables de actos de violencia que constituyan delito, sino que están obligadas a aplicar una pena colectiva para reprimir el Movimiento mismo.

- E). Pero pueden los trabajadores de una empresa no haber cometido un acto que deba conceptuarse como un delito colectivo, y ser responsables de una suspensión de trabajo, que por ser contraria a las disposiciones legales o a los términos de los contratos colectivos, merezca una sanción civil.

La huelga para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los intereses del trabajador y los intereses del patrón, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la Ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo.

Si el movimiento huelguístico no reúne estos, será una suspensión ilícita del trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están facultadas para imponer sanciones Civiles, y para obligar a los trabajadores bajo pena de dar por terminados los contratos de trabajo a que reanuden sus labores.

- F). La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tienen queja contra su patrón no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo -- conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrón apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia.
- G). El paro considerado como medio de hacer presión contra -- los trabajadores para obligarlos a consentir en la modificación de los contratos de trabajo, está considerado entre nosotros como un acto ilícito; queda solamente autorizado cuando tiene por objeto reducir la producción a fin de mantener los precios en un límite costeable. Sólo puede influirse en el mercado para alcanzar este fin, mediante una coalición de patrones. En este concepto, se reglamenta -- el paro lícito, y se le distingue de la suspensión individual del trabajo, por causas ajenas a la voluntad del patrón, que es materia de reglamentación especial en otro capítulo.

4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Legislación del Trabajo promulgada en el año de 1931, cumplió eficazmente sus propósitos y su destino; fomentó el desarrollo de México, mejoró las relaciones obrero-patronales, haciendo aplicables los principios laborales y las garantías sociales que consagró la constitución de 1917, y elevó por consiguiente la vida de la clase obrera, incorporando en sus precep-

tos las modernas corrientes del pensamiento que se inspiran en los principios de justicia social y el reconocimiento de la dignidad humana.

Sin embargo, con el transcurso de los años, a partir de 1931, - nuevas formas de vida caracterizan al Pueblo Mexicano; el aumento demográfico sorprendente del país, la industrialización y - mecanización, los avances científicos, el desarrollo de la infraestructura y otros múltiples factores socio-económicos, han determinado una sorprendente transformación de la Nación, misma que sería recogida por la nueva Legislación Laboral, en la Nueva Ley Federal del Trabajo, promulgada el 10. de Mayo de 1970.

Las garantías sociales que el Constituyente de 1917 consagró como el mínimo de derechos que el Estado asegura al factor trabajo en sus relaciones con el capital, anima la iniciativa que trasciende en su programa al desarrollo del régimen de justicia social a superar las limitaciones de las relaciones entre el capital y el trabajo. Mantiene la iniciativa el reconocimiento del derecho del hombre a la existencia como un derecho perenne y supera el concepto con la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes, fundada en que el trabajo es un derecho y un deber social que deben desarrollarse en condiciones de libertad, dignidad y seguridad económica.

La iniciativa de la Nueva Ley Laboral, robustece aquellas Instituciones colectivas que crean un nuevo concepto de la función de las relaciones entre trabajadores y patronos, mediante fórmulas de paridad que evitan las desigualdades desnaturalizadoras del ideal democrático de nuestras Instituciones Jurídicas.

El Derecho individual del Trabajo, el Derecho Protector de los Menores y de las Mujeres, la Previsión Social, el Derecho Colec

tivo de Trabajo, las Autoridades del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo, se presentan en la iniciativa con el diverso valor que les confiere su diferente naturaleza, pero como una Unidad consecuente, con el propósito de alcanzar la justicia social que tiene como principio y meta el hombre .

Atención especial presentaron las Comisiones a la Institución de la huelga por considerarla, en el orden colectivo como uno de los instrumentos de más alta Jerarquía en la tradición Jurídica Mexicana.

En la disciplina Procesal se ha considerado el Derecho de Huelga como la más legítima defensa de los intereses de los Trabajadores.

El ejercicio del derecho de huelga como medio severo de resolución de conflictos de trabajo, ha sido una Institución celosamente observada en el medio Mexicano y a su preservación atendieron tanto la iniciativa de Ley como las Comisiones, enriqueciendo su objeto con la exigencia del reparto de utilidades.

Con referencia a la Institución de la huelga a continuación se establecen los principales principios que tomó en consideración la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, y que se hicieron referencia en la exposición de motivos de la nueva Legislación Laboral.

El Derecho de huelga, es una de las más grandes conquistas de los Trabajadores en su afán permanente de lograr las reivindicaciones sociales y el mejoramiento de su clase.

Consagrado por el Constituyente de 1917, el Derecho de Huelga permanece intocable en la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, los cambios que se introducen tienden solamente

a precisar conceptos, resolver problemas que se han presentado y superar en algunos casos el procedimiento para declarar un movimiento de huelga.

En lo general la iniciativa mejora y supera el derecho sustantivo y su ejercicio sobre esta importante materia, pero sin alterar el principio rector de dicha Institución del Derecho Colectivo.

Se propone la modificación en la relación de algunos conceptos, tendiente a darles más claridad y precisión sin alterar su contenido.

Para ser congruente con el objeto de la huelga se suprime el segundo párrafo del artículo 448 de la iniciativa, la referencia de la fracción V, del Artículo 450 a que se remite el precepto: se considera que no debe aplicarse el citado párrafo segundo cuando se ejercita el Derecho de Huelga para exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

El ejercicio del derecho de huelga, debe suspender la tramitación del conflicto colectivo de naturaleza económica que se haya planteado en materia de participación de utilidades.

Para mayor precisión al contenido y evitar interpretaciones impropiedades, se cambió la redacción de la fracción II del Artículo 451, en atención a las inquietudes de la Clase Trabajadora sobre la época en que debe practicarse el recuento de los trabajadores al calificar sobre la existencia o inexistencia de una huelga.

La aclaración rechaza cualquier idea de recuento previo a la suspensión de labores.

5. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 vino a perfeccionar en gran parte la estructura en sus aspectos sustantivo y procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues cumplimentó en la parte sustantiva todos aquellos artículos de la Ley que no resultaban muy claros en las relaciones obrero-patronales y en la mayoría de los casos dejaba a los trabajadores desprovistos de una defensa efectiva de sus derechos, en virtud de que la interpretación de algunos artículos no eran a su favor, sino que favorecían siempre a los patrones.

Por otro lado en el Derecho Procesal, el derecho de huelga no contaba con una estructura jurídica clara y armónica que agilizará las controversias surgidas entre los trabajadores y los patrones. En razón a ello, el 18 de Diciembre de 1979, el Presidente de la República de conformidad con la fracción I del Artículo 71 Constitucional, presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión el proyecto de Decreto que modificaría los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, derogando además las disposiciones previas de la Ley relativas al procedimiento de huelga, adicionando al mismo tiempo de manera substancial la parte final del Artículo 47, específicamente lo relativo a la obligación del patrón de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. Cabe hacer mención que dicho proyecto eleva el número de artículos de la Ley de referencia de 891 a 1010, lo cual, a parte de las importantes adiciones implica un mayor desarrollo en cuanto a lo que se refiere al aspecto procesal.

El proyecto en mención fue aprobado por la Cámara de Diputados el día 27 de Diciembre y por la Cámara de Senadores el día 30 del mismo mes y año de 1979, y la entrada en vigor sería a partir del 10 de Mayo de 1980.

Es importante hacer notar que la huelga en el Derecho Mexicano es un acto jurídico reconocido y protegido por la misma Legislación, pues la esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. Por lo tanto, los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues por el contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento; claro es también advertir, que no se descartan algunas disposiciones no muy claras de la propia Ley en algunos artículos reformados y adicionados de la misma.

En principio debe señalarse que fueron derogados de la Ley de 1970 los Artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471, mismos que se encuentran consignados en el Título Catorce, Capítulo XX relativo al procedimiento de huelga en los artículos 920, 921, 922, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936 y 938 respectivamente de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1980.

En términos generales las Reformas y las adiciones hechas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 podrá observarse en ellas que una verdaderamente importante es la que consiste en concentrar en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral que son: La conciliación a la cual se da un especial énfasis, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y recepción de pruebas. Asimismo se incorpora el procedimiento denominado "Para procesal o voluntario", mediante el cual se tramitarán todos aquellos asuntos que sin mediar conflicto entre partes, exijan de todas maneras la intervención de la Junta. Esto último se encuentra reglamentado en el Título Quince Capítulo III de los Artículos 942 al 951.

El resto de las modificaciones sirven para formular declaraciones genéricas, más comprometedoras que eficaces; a propósito de los principios generales del Derecho Procesal; para perfeccionar las reglas sobre capacidad, personalidad, competencias, impedimentos y excusas, actuación de las Juntas, notificaciones, exhortos y despachos, incidentes, acumulación de procesos y caducidad por inactividad. Es importante también el Capítulo XII del Título Catorce relativo a las Pruebas, particularmente porque se subsana una vieja omisión a propósito de la de inspección no regulada ni en la Ley vigente ni en la anterior.

Por otra parte, y centrándonos en nuestro Tema, aparecen algunos aspectos interesantes respecto de la huelga como lo son entre otros el señalado por el Artículo 926 que establece la prohibición de diferir más de una vez el estallido de la huelga.

Importante es también la derogación del Artículo 453 a la luz del cual se propiciaron muchos fraudes al impedir mediante un simple emplazamiento a huelga, que al patrón se le pueda ejecutar judicialmente o, inclusive, embargar por cualquier acreedor llámese trabajador, Fisco, Seguro Social, INFONAVIT o un particular. De lo anterior resulta positivo la incorporación del Artículo 924 del propio ordenamiento laboral, pues abre la puerta con justa razón, a las ejecuciones de los laudos y con evidente intención, a las del Fisco, el Seguro Social y el INFONAVIT, aún cuando se mantenga el bloqueo para los demás acreedores particulares.

De igual forma se incluye una nueva disposición contenida en el Artículo 923 que atribuye al Presidente de la Junta la facultad de no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no se ha formulado conforme a los requisitos del Artículo 920 o sea protestado por un sindicato que no sea el titular

del contrato colectivo de trabajo, o administrador del contrato Ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante de existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente..." A este respecto el Maestro Nesto de Buen establece tres hipótesis : la primera dice " Atribuye al Presidente de la Junta una facultad peligrosísima en virtud de la cual, lo que antes era un motivo de inexistencia calificable a posteriori, se convierte en motivo de rechazo a priori. La segunda hipótesis dice : " Cierra completamente los caminos a la huelga planteada por una coalición. En consecuencia arrastra a las causas de huelga que los trabajadores podrían invocar sin necesidad de actuar a través del sindicato, y pone como ejemplo la huelga por solidaridad. La tercera hipótesis dice: "En mi concepto totalmente razonable, evita un estallido de huelga que no puede tener- y se sabe de antemano- objeto posible ".³⁷

Finalmente observamos en el Artículo 921 que de hecho sustituye al Artículo 453 de la Ley anterior, que se amplía de veinticuatro a cuarenta y ocho horas para hacer llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento a huelga.

De igual forma nos damos cuenta que el Artículo 928 que sustituye al 458 de la Ley anterior establece dos aspectos dignos de hacer notar y que son: " El Presidente intervendrá personalmente cuando se deba determinar que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga en los supuestos del artículo 922. - El segundo aspecto es el relativo a la parte final de la Fracción III, en donde se señala que la Junta tendrá guardias permanentes para todo lo relativo a los conflictos de huelga."³⁸

37. De Bona E. Nesto: "La Reforma Procesal Laboral", México, 1976, p. 100 y 101.

38. Ramírez Treviño E. Antonio: "Comentarios a las Leyes de la Ley Orgánica del Trabajo", México, 1976, p. 125 y 126.

Este Capítulo nos permitió adentrarnos en el análisis y origen de la legislación que se produjo a partir del Constituyente de 1917, reconociendo, protegiendo y regulando la fuerza del trabajo y los intereses de los grandes capitales.

Desde luego, no podrán olvidarse las actitudes heroicas de los trabajadores que llegaron inclusive a ofrendar su vida a efecto de que el Estado les reconociera un derecho ganado con sangre: La Huelga.

Tanto la Constitución de 1917 en el Artículo 123, así como en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la de 1970 y finalmente la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1980 confirman el derecho de huelga como una de las más grandes conquistas de la clase trabajadora y en la cual dependiendo de su buen uso, habrá de lograrse - la efectiva premisa de lograr "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".³⁹

39 - en relación Política de los F. L. P. (1981) Fracción XVIII del artículo 123

CAPITULO V I

SUBSTANCIACION PROCESAL DE LA HUELGA.

1. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y SU COMPE- TENCIA JURISDICCIONAL, CON RELACION A LA HUELGA .

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen Jurisdicción y - competencia para conocer de todos los conflictos del trabajo, con excepción de los relativos a las huelgas, cuyo ejercicio - mediante el cumplimiento de determinados requisitos legales - queda a cargo exclusivo de los trabajadores; es más, la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, que constituye la expre- sión profesional del derecho de huelga , en cuanto que pone en mano de los trabajadores establecer el equilibrio en sus rela- ciones frente a los patrones, conforme a la teoría de que la - huelga es un derecho social económico que puede ejercitarse pa- ra efectos profesionales, o bien con finalidades reivindicato- rias, como derecho de autodefensa de los trabajadores

La naturaleza de carácter social de la huelga y las finalidades que persigue, ya sean profesionales o reivindicatorias, obliga- ron al legislador a disponer que el ejercicio del derecho de - huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como las solicitudes que se presenten, salvo que los traba- jadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, lo - cual indica que la Ley establece algunas formas para evitar que sean defraudados mediante cuestiones jurisdiccionales por trabajado- res en el libre ejercicio del derecho de huelga.

La Jurisdicción de las Juntas en las huelgas, surge cuando los trabajadores se someten al arbitraje de las mismas.

Posiblemente el legislador excluyó del título de Derecho Procesal del Trabajo de la Nueva Ley, los procedimientos relacionados con la calificación de inexistencia y licitud de la huelga, debido a que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen jurisdicción y competencia para resolver los conflictos de huelga, la calificación de las mismas no entraña propiamente un acto jurisdiccional, sino administrativo, por cuanto que sólo - tiende a comprobar si se llenaron los requisitos de fondo y forma que la Ley establece para el ejercicio pleno del Derecho, - requisitos que también deben de cumplirse hasta en los casos de huelga por solidaridad o simpatía, que es una huelga típicamente revolucionaria: pues sin haber conflicto por el patrón se puede llevar a cabo la huelga como la más clara manifestación social del Derecho en su función revolucionaria y de adhesión a un movimiento llevado a cabo también por trabajadores para hacer efectivo el principio de la unidad de la clase obrera.

Ahora bien, si los trabajadores libre y espontáneamente someten el conflicto de huelga a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, entonces se aplican los Procedimientos ordinarios, es decir, los establecidos para los conflictos jurídicos, individuales o colectivos o los procedimientos para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso de que se trate, de conformidad por lo dispuesto en el artículo 937 de la Ley.

La aplicación de las normas procesales para conflictos de huelga, como señala la Ley requiere la observancia estricta de los procedimientos, así como la realización de las audiencias que sean necesarias llevar a cabo hasta la culminación del conflicto con el laudo que al efecto se dice, que puede ser jurídico o económico.

Es pertinente precisar que si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón conforme a la parte in fine del Artículo 937, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, aunque ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubieran declarado una huelga por solidaridad o simpatía, aunque esto no prohíbe de ningún modo que entre los trabajadores y la empresa puedan convenir su pago en la forma y términos que se acuerden entre ambas partes.

2. CONCEPTOS NORMATIVOS RELATIVOS A LA HUELGA CONSAGRADOS
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .

La Ley Federal del Trabajo promulgada el 10. de Mayo de 1980, conserva en gran parte la estructura original de la Ley de 1970 pues todo el capítulo I del Título Octavo en cuanto a disposiciones generales se conserva intacto, es decir, de los artículos 440 al 449 permanecen intactos. Sin embargo, del capítulo II del mismo título los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 se derogan y pasan a formar parte del Capítulo XX del Título Catorce - consignados en los Artículos 920, 921, 922, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936 y 938 relacionados con el procedimiento de huelga.

Los anteriores preceptos normativos de la Ley Federal del Trabajo establecen las disposiciones generales en cuanto a la definición y existencia de la huelga, así como los objetivos y procedimientos de la misma.

Por otra parte es importante hacer notar que tanto las Juntas de

Conciliación y Arbitraje del orden Local o Federal tratándose de asuntos referentes a Movimientos Huelguísticos, les prestan la diligencia y atención que estos merecen, poniendo especial cuidado en todos los aspectos que se relacionen con la huelga.

Es costumbre a nivel estatal que los Presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, sean los encargados de llevar a cabo las diligencias referentes a todas las huelgas que se planteen.

Tratándose de huelgas que caen dentro de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta cuenta con una Secretaría Auxiliar de Huelgas, que tramita todo lo conducente en los expedientes relativos a los procedimientos de huelga, hasta su conclusión, incluyendo los procedimientos de ejecución que procedan, correspondiéndole al Titular de la Secretaría citada, atender lo conducente en relación con los recuentos de trabajadores acordados por la Junta y someter a la consideración del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de los representantes que intervengan en el negocio, los proyectos de acuerdos que se requieran en la tramitación de los expedientes de huelgas, para la aprobación y firma correspondiente. Queda claro entonces que independientemente de las disposiciones que establecen los preceptos legales, en materia de huelga existe una preocupación marcada por parte del Estado para que a través de sus organismos correspondientes se atienda lo mejor posible y de forma inmediata todo lo relacionado con movimientos huelguísticos.

CAPITULO VII

CONSIDERACIONES JURIDICAS SOBRE LA HUELGA.

1. LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO EN EL DESARROLLO PROCESAL.

Todas las personas que de alguna manera participamos en el ejercicio del Derecho Laboral, trátense de Litigantes, Directivos Empresariales, Dirigentes Obreros, Estudiosos de esta disciplina o funcionarios encargados de su aplicación, sabemos que la huelga es una de las más grandes conquistas de los trabajadores en su lucha permanente por alcanzar sus reivindicaciones sociales y el mejoramiento de clase y que al quedar contemplada como un derecho protegido legalmente en la Carta Magna promulgada el 5 de Febrero de 1917 vino a darle vida y a regular las relaciones obrero-patronales que no estaban sujetas como las demás a determinados cánones, además que ya eran en esa época regidas por varios cuerpos de leyes.

El derecho de huelga, constituye sin lugar a duda uno de los más grandes aciertos de esa avanzada Carta fundamental y que se ha venido aplicando e incrementando durante los regímenes posteriores, dándose a la clase trabajadora plenas garantías para su ejercicio y constituye el primer programa importante en la vida de la Nación, en lo que se refiere a derechos sociales.

Dada la naturaleza especial del derecho de huelga surge la obligación por parte de los Tribunales que conocen de ella, de poner todos los medios a su alcance de que se dispone, capacidad, horario, paciencia y buena disposición para evitarla.

La función que se requiere por parte de los funcionarios miembros integrantes de Juntas que conocen de huelgas, no debe concretarse a lograr que únicamente las partes en conflicto se arreglen, sino a evitar también la repetición del problema y en algunas ocasiones debe intervenir para brindar orientación, limando asperezas e impedir que tanto trabajadores como patrones por error, capricho u obsecación sostengan una infundada intransigencia, deponiendo actitudes que no conducen a nada positivo. La repercusión, la trascendencia por los perjuicios que se derivan de este tipo de conflictos, cuando no es posible que se solucionen con toda oportunidad, es de tal magnitud en contra de la economía de la región al romperse la armonía que debe reinar entre capital y trabajo, que resulta en algunas ocasiones catastrófico al causar daños directos al obrero que no obtiene el salario semanal con los consiguientes perjuicios de sus familiares que dependen económicamente de él, lesionándose también al patrón, al estado, a la sociedad e indirectamente a terceros que en alguna u otra forma viven de la fuente de trabajo afectada por el conflicto, provocando por consiguiente, el estancamiento de la producción. Dado pues la importancia que atañe a la huelga, es por lo que el legislador le concedió prioridad en el ámbito del procedimiento. In efecto, los términos para las diversas fases son más perentorios todos los días y horas son hábiles y sólo es admisible un incidente - el de falta de personalidad- y para las demás audiencias y declaratorias fija plazos breves .

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, nos da la definición de huelga. El artículo 442, nos indica el Area que puede afectar el movimiento huelguístico y a la que debe circunscribirse lo explica el artículo 443. El artículo 444 expresa cual es la huelga legalmente existente y el artículo 445 enumera con toda precisión los casos en que resulta ilícita. Por otra parte el artículo 446 define como huelga justificada --

aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

El artículo 447 habla sobre los efectos de las relaciones de - trabajo en el caso de huelga; la suspensión de aquellos por to- do el tiempo que dure, así como el ejercicio de este derecho - también suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante el Tribunal y la de las so- licitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la misma autoridad, tal y como lo dispone al artículo 448 .

El artículo 449 viene a confirmar la protección amplia que se - tiene para llevar a cabo la suspensión de los trabajos que debe respetarse por parte de la Junta y de las autoridades civiles, correspondiéndoles a éstas impartir las garantías necesarias y prestarles el auxilio que soliciten para tal efecto.

2. OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS EN LAS HUELGAS .

El contenido de éste capítulo nos indica con toda claridad los fines que debe perseguir el núcleo de trabajadores que formule el pliego de peticiones, representado por la agrupación obrera a que pertenezca o por una coalición que al efecto se constituya con los requisitos cuya observancia impone. El disfrute de este derecho necesariamente trae aparejado el cumplimiento, - la satisfacción de ciertas exigencias que quedan enmarcadas -- dentro del capítulo respectivo ya que lógicamente nadie puede ejercitar un derecho sin cumplir con determinadas obligaciones. La huelga no puede ser la excepción de esta norma precisamente porque está bajo el amparo y la protección de la Ley. El Artículo 450 hace una enumeración de los motivos que puede comprender un movimiento de huelga. En primer lugar la consecución -

del equilibrio entre los factores de la producción para lograr la armonía que debe mantenerse entre los derechos de los obreros y de los patrones, lo que se puede perder por causas diversas, presumiblemente provocadas en la mayoría de los casos por la conducta de los mismos patrones. La Fracción II abarca la celebración del contrato colectivo de trabajo, su revisión al término del período de su vigencia de conformidad con lo establecido en el Capítulo III del Título Séptimo; la Fracción IV habla del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. En la práctica este objetivo ofrece dificultades en cuanto a su calificación ya que en algunos casos no es patente el incumplimiento y mientras los trabajadores afirman que el patrón incurrió en violaciones a la contratación colectiva, éste a su vez considera que los huelguistas le dan una interpretación, un alcance distinto al que realmente tienen las estipulaciones que invocan como violadas. La Fracción V establece que también es motivo de huelga la negativa del patrón en cubrir a sus trabajadores el importe de la participación de utilidades correspondientes conforme lo determinan las disposiciones del Capítulo VIII Título Tercero, la Fracción VI se refiere a los movimientos huelguísticos por solidaridad y la Fracción VII señala que la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 Bis y 419 Bis también puede ser motivo de huelga.

El Artículo 451 señala los requisitos que deben reunirse para que sea declarada la huelga; en concreto la Fracción I de dicho ordenamiento estipula que debe tener por objeto alguno o algunos de los objetivos que señala el artículo 450; la Fracción II estipula que la suspensión debe ser realizada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Con toda precisión se expresa que la determinación de esa mayoría se promoverá como causa para solicitar la declaración de inexistencia -

de la huelga y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. En algunas ocasiones erróneamente se ha pretendido que el Tribunal pronuncie resolución en el sentido de que no existe el estado de huelga, aduciéndose que no se ocupan los servicios de personas que pertenezcan al sindicato - emplazante o bien porque algunas de ellas renunciaron como miembros. Este aspecto es materia del estudio de la declaratoria de existencia o inexistencia.

Igualmente debe demostrar el organismo obrero o la coalición - huelguística que se cumplan los tres requisitos enunciados en el artículo 920 y que deben observarse previamente a la suspensión de labores. Esta última disposición solamente indica la forma, contenido y término para realizar el movimiento de huelga anunciado, expresando a partir de que momento empieza a computarse el plazo que se concede para que sean satisfechas las peticiones.

El artículo 921 ordena que el titular de la Junta, la inspección del trabajo o la autoridad política de mayor jerarquía -- dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se reciba el emplazamiento, harán llegar una copia del escrito de emplazamiento a su destinatario con la prevención de que se constituye al patrón por el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento.

La contestación al pliego petitorio se presentará por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho siguientes a la de la notificación, según lo dispone el artículo 922.

El artículo 923 se refiere a los casos en que no se le da trámite al escrito de emplazamiento a huelga tales como cuando no se formula conforme a los requisitos del artículo 920; cuando

es 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 de existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Como medida de protección para el trabajador el artículo 924 -- dispone que 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: asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador conforme lo dispone la fracción I de dicho artículo. La Fracción II estipula los créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social. La Fracción III estipula el aseguramiento del cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de cubrir al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores. Y la Fracción IV habla de los demás créditos fiscales. Cabe -- destacarse que los derechos de los trabajadores por disposición de este artículo son preferentes sobre los restantes créditos y que las actuaciones relativas a éstos de excepción, deberán de practicarse sin afectar el procedimiento de huelga.

El artículo 925 nos da la definición de servicios públicos para el efecto de lo que estipula la fracción III del Artículo -- 920.

Los Artículos 926 y 927 imponen al Tribunal de Trabajo, la obligación de tratar de avenir a las partes sin prejuzgar sobre la

procedencia de la huelga, señalando las normas a que debe sujetarse el período conciliatorio, pudiendo utilizar el Titular de la Junta los medios de apremio para obligar al patrón a concurrir a la audiencia de conciliación. La audiencia de Conciliación sólo puede diferirse por una sola vez a petición de los emplazantes.

El artículo 928 determina las normas que se observará en el procedimiento que atañe a los problemas huelguísticos, e impone al titular del Tribunal de Trabajo la obligación de intervenir personalmente en las resoluciones que se refieran a la falta de personalidad, incompetencia y en los casos de los artículos 469, 923 y 935, así como en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga. Asimismo, se establece en dicho artículo que no serán aplicables las reglas generales respecto de términos para notificaciones y citaciones, surtiendo sus efectos las notificaciones desde el día y hora en que queden hechas, así como que todos los días y horas serán hábiles, no admitiéndose más incidente que el de falta de personalidad, que podrá promoverse por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón, teniendo la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes dictar resolución al respecto.

El artículo 929, expresa en que casos la huelga es legalmente inexistente sin que deba dictarse resolución invocándose motivos a que se refiere este propio artículo, e indica quienes pueden solicitar a la Junta dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, se declare la inexistencia de la huelga.

El Artículo 930 establece las normas de inexistencia de la huelga incluyéndose el ofrecimiento y recepción de prueba y el

artículo 931 se refiere a las reglas a que se sujetará el recuento de trabajadores si se ha ofrecido como prueba.

En la declaratoria de inexistencia a que se refiere el artículo 932, debe la Junta expresar textualmente a los trabajadores que en el término de veinticuatro horas deberán regresar a su trabajo, pues en caso de no hacerlo, quedarán terminadas las relaciones de trabajo.

Terminantemente dispone el artículo 933 que en el procedimiento de ilicitud de la huelga se observarán las mismas normas que para la calificación de inexistencia establece el artículo 930.

En caso de declararse por la Junta de Conciliación y Arbitraje, que una huelga es ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas según el artículo 934.

El artículo 935 se refiere a la facultad de la Junta de fijar el número de trabajadores que deban seguir laborando en los casos que el propio artículo señala. Por otra parte el artículo 936 autoriza al patrón para utilizar otros trabajadores en caso de que los huelguistas se nieguen a trabajar.

Los artículos 469 y 937 expresan la forma en que la huelga concluye y el procedimiento que debe observarse si el conflicto es puesto ante el Tribunal, así como los motivos de la huelga que le son imputables al patrón.

El artículo 938 señala las modalidades que deben observarse cuando la huelga tenga por objeto la celebración o revisión del contrato-ley.

Este Séptimo capítulo fue incluido con el objeto de complementar el trabajo de investigación que me he propuesto lleva a cabo para mi exámen profesional, se ha procurado relacionar cada uno de los capítulos con el tema central de la tésis con el propósito de que no se pierda la relación directa que guarda la idea fundamental con los demás aspectos que la unen y en este caso los Tribunales del Trabajo desempeñan importante papel en el desarrollo procesal y claro está, que una de las preocupaciones de primer orden es el de atender a la brevedad los conflictos huelguísticos planteados ante los propios Tribunales del Trabajo.

Se hace mención de los artículos que fueron derogados en el Capítulo II del Título Octavo, mismos que fueron consignados al Capítulo XX del Título Catorce de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1980.

CAPITULO VIII

DEFINICION Y OBJETIVOS DE LA HUELGA.

Obtener el equilibrio entre los factores de la producción, -- armonizando los derechos del capital y del trabajo, constituye, a no dudarlo, la preocupación fundamental del moderno Derecho Laboral.

Sin embargo, obtener dicho equilibrio no siempre es fácil. Para ello, en todos los países, se ha tratado de legislar en beneficio del "trabajo", prescribiéndose mínimos de derechos que no pueden ser desconocidos por el "capital", y que tampoco -- pueden ser renunciados por sus propios titulares.

La huelga, en el Derecho Mexicano del Trabajo, constituye la expresión fundamental de dicha aspiración. Su objeto es, en todos los casos, el tratar de obtener dicho equilibrio, pues si se aparta de tal finalidad, se proscribe y se declara "inexistente".

Es decir, la huelga en nuestro medio, para ser tutelada, requiere del cumplimiento de ciertos requisitos esenciales sin los cuales no es "lícito" suspender las labores.

No obstante lo anterior, una vez cumplidos los requisitos de "procedencia" de la huelga, las limitaciones desaparecen y de acuerdo con precedentes de la Suprema Corte de Justicia -- de la Nación, el derecho de huelga se convierte en irrestricto y no se autoriza el arbitraje obligatorio a menos que los trabajadores sean los que lo soliciten.

Con esta panorámica general de lo que es, o mejor dicho de lo que debe ser la huelga en nuestro derecho, analizaremos -- a continuación sus aspectos generales:

1. CONCEPTO DE LA HUELGA.

Las definiciones de huelga han variado en las distintas épocas; en el devenir histórico la huelga ha pasado por distintas etapas que varían desde su prohibición y su tolerancia, hasta su reconocimiento como derecho consagrado Constitucionalmente, pero siempre ha tenido un denominador común que ha sido la suspensión del trabajo por parte de los trabajadores, para presionar a los patrones con el objeto de que se les concedan mejoras en las condiciones de trabajo.

Etimológicamente la palabra huelga tiene íntima relación con la palabra conflicto que se deriva del latín *confligere*, que significa además de controversia; aflicción.

Antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos que en los Estados de la República Mexicana se definió la huelga de distinta manera como a continuación se observa.

La Ley de Oaxaca en su artículo 228 establecía: "Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones."⁴⁰

La Ley de Tamaulipas establecía en su artículo 192 lo siguiente: "Se entiende por coalición el acto concertado en un grupo de individuos, obreros o patrones, para la defensa de sus intereses comunes." Y sigue diciendo en su Artículo 194: "Huelga es la suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores."⁴¹ En esta Ley, la huelga se define en función de la coalición de trabajadores, comprendiendo los tres elementos de la Ley del Estado de Michoacán que a continuación mencionamos.

La Ley de Michoacán en su Artículo 167 dice: "Se entiende por huelga para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido".⁴²

40. Ob.Cit. De la Cueva Mario. Tomo II, pág. 783

41. Ibidem

42. Ibidem

Aquí nos encontramos que la definición consta de tres elementos:
a).-La huelga es consecuencia de la coalición de trabajadores; -
b).-La huelga es la suspensión de la prestación del trabajo con-
venido; y c).-Señala que el objeto de la huelga es defender los
intereses de los trabajadores.

Este último elemento, aunque no se contraponía a lo dispuesto --
por la fracción XVIII del Artículo 123 de la Constitución de --
1917, no interpretaba debidamente su espíritu, pues al señalar -
dicha fracción que: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por
objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la
producción, armonizando los derechos del trabajo con los del ca-
pital".

Sobre la huelga se han dado innumerables conceptos y definicio-
nes, que van desde los que la consideran como la rebelión de los
obreros contra la injusticia, hasta los que, como Proudhon, en -
su filosofía de la miseria, comparaba a los obreros que iban a -
la huelga, con la mujer casada orillandola al adulterio.

2. DEFINICIONES DOCTRINALES DE LA HUELGA.

Para Walter Kaskel, "La huelga es un estado de guerra limitado -
a la vida económica de una nación".⁴³ Citado por Mario de la Cueva.
Hueck y Nipperdey, la encuadran dentro de los conflictos de tra-
bajo y la definen como: "Huelga es la suspensión conjunta y sis-
temática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de
una profesión o empresa para un fin conflictivo, con la voluntad
de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la
extinción de la disputa".⁴⁴ Aludido por el autor anterior.

Rafael Caldera, de origen Venezolano, ha dado la siguiente defi-
nición: "Huelga es la suspensión concertada del trabajo, realiza-
da por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna
finalidad determinada".⁴⁵ Referido por autor antes mencionado.

43. Ob. Cit. Walter Kaskel citado por De la Cueva Mario Tomo II pág. 767.

44. Ibidem

45. Ibidem

En la anterior definición, es notable su obscuridad pues no se señalan casos concretos en el objetivo de la huelga.

Gallart Folch, tratadista Español, citado por Mario de la Cueva define a la huelga como: "La suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, políticos o bien, manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras"⁴⁶

Esta definición, demasiado amplia, no se ajusta a la de nuestro derecho por considerar que la huelga puede perseguir fines políticos, o protestar por determinadas actuaciones gubernamentales, cosa que no es permitida por nuestros ordenamientos legales.

Pizarro Suarez, citado por el autor de referencia, da la siguiente definición: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital"⁴⁷

La definición anterior de la huelga, es una de las mas completas puesto que en ella se hace referencia al objeto de la misma o sea obligar al patrón a acceder a las demandas de los trabajadores.

Para J. Jesús Castorena, la huelga es: "La suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores."⁴⁸

Francisco Santoro Pasarrelli, citado por Gómez Gottschalk y Bermudez, manifiesta que "La huelga es una abstención concertada de trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo."^{48A}

Con la anterior definición se da a entender, que la suspensión

46. Ibidem. Gallart folch. Citado por De la Cueva Mario.

47. Ibidem.

48. Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Mexico, 1973 Pag. 311

48-A. Gómez Gottschalk y Bermudez. Curso del Derecho del Trabajo. México, Cardenz Editores 1979.

de labores significa una presión que la coalición obrera estima necesaria frente a la empresa para obtener un beneficio profesional.

El Maestro Mario de la Cueva, nos dá la siguiente definición: -- "La Huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio - de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patronos".⁴⁹

El Maestro Alberto Trueba Urbina, sostiene que: "La huelga, es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en la Constitución, desde el momento que fue elevada a la mas alta categoría jurídica de derecho constitucional . y que por lo tanto la huelga; "Es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo".⁵⁰

En todas las opiniones y definiciones citadas, se aprecia que todas ellas coinciden en que la huelga entraña, en sí misma, la paralización de labores y en consecuencia la suspensión del trabajo.

3. DEFINICION LEGAL DE LA HUELGA.

La Ley Federal del Trabajo Mexicana de 1931, en su Artículo 259 prescribía que la huelga: "Es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".

Esta definición no fue la original, pues dicho texto no contenía inicialmente el término "legal", el cual le fue adicionado hasta en el año de 1941.

La Ley vigente, en su Artículo 440, nos da la definición legal - de la institución de huelga al establecer que: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

49. Supra Tomo II pag. 788

50. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo Mexico, Edit Porrua - 1947 pag. 368.

La misma Ley Federal del Trabajo en su Artículo 355, nos da la definición de lo que es una coalición al establecer que: "Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones, garantizandoles tanto a unos como a otros, el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de una autorización previa, debiendose entender por sindicato: "La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Esta definición la da el Artículo 356 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

Se hace necesario manifestar tambien que el fundamento legal de la huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional.

4. TITULARIDAD EN EL DERECHO DE HUELGA.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define a la huelga diciendo que : " Es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores ".

Este precepto viene a establecer que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición. Al respecto el artículo 356 de la misma Ley establece que: " Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patrones , constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"; por lo tanto los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, según lo expresa el Artículo 441 del mismo ordenamiento.

En consecuencia, el sindicato de trabajadores, al constituir una coalición permanente para los efectos del ejercicio del

derecho de huelga, tiene personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, según se desprende del Artículo 920 de la citada Ley; ya que corresponde específicamente a los trabajadores, y no a los demás miembros del sindicato, ejercer el derecho de huelga según lo dispuesto por la Fracción II del Artículo 451 de la misma.

Ahora bien, la huelga a que se refieren los objetivos indicados en las Fracciones II, III IV y VII del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, supone necesariamente la existencia de un sindicato para promoverla.

Cabe aclarar que cuando la huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervención de un sindicato, debe acreditarse la personalidad jurídica con el acta formalizada de la Asamblea en que se haya votado la huelga, para constatar la existencia de la coalición misma a que se refiere el Artículo 440 de la multicitada Ley; en tanto que, si se trata de un sindicato, basta con probar que está registrado para que se le reconozca su personalidad, y actual como coalición permanente para estos efectos, según el mencionado artículo 441 de la propia Ley; debiendo ejercerse su representación por el Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos, conforme al artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, a cuyo efecto se acompañará la constancia correspondiente del registro del sindicato y de su directiva, expedida por la autoridad que los haya otorgado, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 365, 368, 376 y demás relativos de dicho ordenamiento laboral.

5. OBJETIVOS DE LA HUELGA .

La Ley Federal del Trabajo ha sido muy concreta al establecer

en su artículo 450 los objetivos que debe tener la huelga y que son :

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

Debo hacer notar que el objetivo de la huelga que es citado en primer orden en la Fracción I del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es reproducción textual de lo dispuesto por la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional.

La técnica del Derecho nos dice que los textos constitucionales no deben ser reproducidos por la Ley secundaria, sino que ésta debe concretarse a reglamentar, es decir, a explicar en el texto secundario lo preceptuado en el Constitucional.

Considero necesario para los efectos del presente trabajo de investigación referente al Derecho de Huelga en las Reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980 establecer algunas consideraciones con respecto a los objetivos de la huelga y son las siguientes :

a). EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION.-

Los factores de la producción , según la opinión de la mayoría de los tratadistas del Derecho del Trabajo son : El capital y el trabajo; pero, por principio de cuentas debemos formular la siguiente interrogante ¿ Se logra por medio de las huelgas el equilibrio entre los factores de la producción?, si somos francos con nosotros mismos, y dejamos a un lado las poses demagógicas, veremos que hasta la fecha realmente nunca ha existido un equilibrio entre los factores de la producción, porque ¿ Como puede haber equilibrio entre el capital y el trabajo si, mientras aquel percibe grandes utilidades y día a día va acumulando grandes riquezas, mientras el trabajador ve que el real salario que percibe es cada día más insuficiente para la adquisición de los artículos de primera necesidad?, ¿Como puede haber equilibrio entre el capital y el trabajo si, actualmente el trabajador ha visto mermada su capacidad adquisitiva, en virtud de los fenómenos inflacionarios que repercuten directamente al salario del trabajador mientras que los que ostentan los grandes capitales cuentan con la bondadosa comprensión del Estado para verse favorecidos con subsidios, concesiones y consideraciones fiscales ?.

Podemos afirmar que lo único que se consigue con las huelgas, es una aproximación a ese equilibrio entre los factores de la producción; aproximación que ni remotamente es a la que se refieren, o mejor dicho, en la magnitud - en que se da a entender por la mayoría de los tratadistas de Derecho Laboral. Cuando los obreros perciban utilidades que no sean signo de explotación, cuando perciban salarios que vayan de acuerdo con el trabajo que desarrollan y en verdad satisfagan las necesidades de vivienda decorosa, de alimentación adecuada, vestido y educación, entonces estaremos en condiciones de manifestar que el salario se encuentra en un punto de equilibrio, - en virtud de permitirle al trabajador vivir con dignidad, satisfecho de la fuerza de trabajo que le permite desarrollarse con libertad e igualdad en la sociedad a que pertenecemos todos. Afirmo lo anterior en virtud, de -- que la clase trabajadora, aunque ha conseguido algunos - logros sigue siendo explotada por el otro factor de la - producción; el capital.

Mario de la Cueva, al referirse a la Fracción XVIII del - Artículo 123 Constitucional dice : " ... Resulta que la fijación de lo que corresponde a cada uno de los factores de la producción, o bien, el equilibrio entre el capital y el trabajo, se obtiene en el contrato colectivo de Trabajo. De esta Institución debe decirse que contiene el derecho imperativo que expresa, para ciertas empresas y por un tiempo determinado, el equilibrio de los factores de - la producción, capital y trabajo "51.

Fuquerín Guerrero , al referirse a la cuestión que nos ocupa, cita a Pizarro Suárez, quién sostiene que es claro que el texto constitucional " Evidentemente se trata en la teoría económica burguesa de los medios de producción, -

51 - Ob. Cit. de la Cueva Mario, pág. 790.

considerando por tanto, como tales al capital y al trabajo".⁵²

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sostuvo la siguiente tesis : " Ninguno de estos extremos se esboza si quiera en el pliego de peticiones de donde, lógica y - jurídicamente debe concluirse que el movimiento de huelga no se basa en un desequilibrio económico entre la empresa y sus trabajadores, pues si bien es cierto que como consecuencia del aumento de los artículos de primera necesidad, la economía de los trabajadores se encuentra en desequilibrio, es también notable que el desequilibrio económico que en este caso se plantea, no es precisamente el que menciona el artículo 450 de la Ley, en su fracción I, ya que se trata de un desequilibrio entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y el costo general de la vida - derivado de infinidad de factores, pero no de un desequilibrio entre la empresa promovente y sus trabajadores, - que no puede presentarse , sino como consecuencia de un - aumento de potencialidad económica en favor de la empresa, o la depresión derivada por causa de ésta para sus trabajadores ".⁵³

De esta manera notamos que, de acuerdo con la Junta de - Conciliación y Arbitraje, no se debe admitir una huelga - que se base en el hecho de que hay, por ejemplo, un desequilibrio entre el salario y los artículos de primera necesidad, pues el desequilibrio no ha sido ocasionado por la empresa en la que laboran los obreros huelguistas.

Lo anterior sirve para reforzar nuestro personal criterio en el sentido de que, mientras prevalezca la actual superioridad del capital sobre el trabajo, no habrá equilibrio entre los factores de la producción .

52. Guerrero Enquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, Edit. Porrua 1980, pág. 353.

53. Ibidem .

b). CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-

El Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:
" 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 ".

La lectura de este artículo da lugar a plantear la siguiente interrogante : ¿ Es el derecho de huelga exclusivamente un derecho de los sindicatos ?; afirmamos que no lo es, -- puesto que el derecho de huelga pertenece a todos los trabajadores en general, sean sindicalizados o no, ya que para ejercerlo sólo es necesaria una coalición o sea el -- agrupamiento de trabajadores con la finalidad de obtener -- alguno de los objetivos que establece la Ley con referencia a la huelga.

Al efecto me remito a la Constitución General de la República en donde me doy cuenta que las Fracciones XVII y -- XVIII del Artículo 123, no hacen mención alguna a los sindicatos y es por lo tanto, que afirmo que el derecho de -- huelga pertenece a las agrupaciones obreras en general.

En resumen, se puede afirmar que el derecho de huelga lo -- pueden ejercer los obreros sindicalizados o no, pues sólo es necesario para el ejercicio de tal derecho el agrupamiento de los trabajadores.

c). CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO . -

Se da el caso muy frecuente, de que las empresas no cumplan con las obligaciones derivadas del contrato colectivo

de trabajo, y cuando esto sucede, los obreros, que son los afectados con este incumplimiento, se lanzan a la huelga, exigiendo que se cumpla el contrato colectivo de trabajo celebrado con la empresa.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha sostenido, en relación con el tema que nos ocupa, lo siguiente : " Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, es objeto legal de una huelga, siempre que la violación del contrato que se trate de hacer cesar , afecte el interés colectivo de los trabajadores"; es decir, si la violación del contrato colectivo de trabajo que se invoca como motivo de huelga afecte sólo a intereses individuales no es procedente la huelga, sino que, quién resulte individualmente perjudicado con la violación del contrato colectivo de trabajo, por parte de la empresa, podrá y deberá ejercer sus derechos en contra de dicha empresa, en forma individual ante los Tribunales del Trabajo correspondientes.

Me permito hacer un paréntesis con el objeto de determinar si la huelga procede cuando se despide a un miembro o a una pluralidad de miembros del sindicato , que sean funcionarios del mismo. En cuanto a este problema Euquerio Guerrero cita dos tesis de la Corte: la primera de ellas establece que : " ... Aún cuando es cierto que el trabajador separado puede intentar la acción de reinstalación, no lo es menos que cuando la separación se hace en masa y comprende a los miembros de la directiva del sindicato, existe ya no sólo un interés individual sino colectivo, que consiste en el de la masa de trabajadores para permanecer unida y tener a su frente a las personas que han sido consideradas más capaces para dirigir la lucha en pro de -

un equilibrio entre el capital y el trabajo, y es claro que cuando se ataca ese interés colectivo, el conflicto deja de ser individual y pueda dar , en consecuencia lugar a la huelga ". 54

La tesis anterior me parece bastante acertada, pues va de acuerdo con el espíritu del Constituyente de Querétaro, en el sentido de que se debe proteger a la colectividad obrera, pues considero que, cuando la intención del patrono, al despedir en masa a los funcionarios sindicales es la de debilitar a la agrupación obrera, por lo que procede la huelga al tener una causa legalmente fundamentada, y no creo que sea otra la intención del patrono al despedir en masa a los miembros del sindicato, pues aquel estará siempre atento a la debilitación que pueda sufrir el grupo obrero, con el fin de aprovecharse en su beneficio de tal situación.

La segunda tesis que cita el Maestro Euquerio Guerrero es la siguiente : " ... Establecido lo anterior, se concluye que el despido de un funcionario sindical o de la masa de los miembros de la directiva de un sindicato, no constituye un motivo legal de huelga, por no afectar el equilibrio entre los factores de la producción" 55

Tal parece que, cuando se dictó la tesis que antecede la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estaba integrada en su mayoría por los defensores del capital, enemigos lógicamente de la clase trabajadora; pues considero que la Corte debió atender primero el caso de que el despido de los funcionarios sindicales fuera justificado para establecer la procedencia o improcedencia de la huelga.

54. Cfr. Guerrero Cuatrecasas, pág. 253.

55. *Ibidem*.

d). REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .-

Otro de los objetivos que puede tener la huelga consiste en exigir la revisión de los contratos colectivos de trabajo al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

Del examen de lo anterior se pueden sacar las siguientes conclusiones, en cuanto a la obligación patronal de atender a las demandas obreras con objeto de que se revise el contrato colectivo de trabajo, a saber :

- 1). El contrato colectivo de trabajo debe regir cuando menos durante dos años a partir de su celebración.
- 2). En el contrato colectivo de trabajo que es un convenio, se establecerán las condiciones sobre las cuales debe prestarse el trabajo.
- 3). El contrato colectivo de trabajo podrá ser por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada.
- 4). El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite un contrato colectivo el cual será -- por escrito, bajo pena de nulidad.
- 5). En los contratos que falte la determinación de los salarios, no producirá ningún efecto legal.

En la revisión del contrato colectivo se deben observar las normas siguientes :

- I. Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo 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.
- 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 contrato, por lo menos .

La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años, del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor y de igual lapso en los casos de contrato por -- tiempo indeterminado o por obra determinada. Para el cómputo de los términos citados se atenderá a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo y en -- su defecto a la fecha del depósito.

Respecto a los términos establecidos por la Ley para la revisión de los contratos colectivos de trabajo , considero que dada la situación que prevalece en -- nuestro país en cuanto al desnivel que existe entre las necesidades de los trabajadores y las utilidades empresariales, sería recomendable que las revisiones de los contratos colectivos de trabajo se -- efectuasen cuando hubiera variación de las condiciones

económicas del país o a moción de cualquiera de las partes que los hayan celebrado.

e). LA HUELGA POR SOLIDARIDAD .-

La huelga por solidaridad, es aquella que tiene por objeto apoyar otra huelga, que tenga desde luego como fines - algunos de los establecidos por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo con excepción de las Fracciones VI don de este tipo de movimiento huelguístico tiene su base y la VII que se refiere a exigir la revisión de los salarios -- contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y -- 419 Bis.

Este tipo de movimientos solidarios, casi no se dan en -- la práctica, porque existe la circunstancia de que los - trabajadores que apoyan otra huelga por simpatía o solida- ridad, o bien tienen derecho de percibir salarios, motivo más que suficiente para que se ven frenados a participar - en este tipo de huelga, y serán solamente los que tengan - una verdadera conciencia de clase quienes se lancen a un - movimiento huelguístico de tal naturaleza; por lo tanto, - correrán la suerte que señala la parte final del artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo y que dice : " En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de - los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 ,Fracción VI de esta Ley.

En este capítulo se ha procurado hacer un análisis de la definición - y objetivos de la huelga, haciendo alusión desde luego a distin- guidos maestros de la materia que nos han brindado definiciones doctrinales, a efecto de compararlas y sacar nuestras propias - conclusiones. Se tocan al mismo tiempo con más profundidad los objetivos de la huelga procurando relacionarlos y ubicarlos de- bidamente con el tema central.

CAPITULO IX

LA HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES.

Para el desarrollo del presente Capítulo, he considerado necesario, remontarme a los orígenes de la Cultura superior en México, y así encontramos que en; "Cédula Real de el 21 de Septiembre de 1551 fue creada la Real y Pontificia Universidad de la Nueva España, ordenada por Felipe II y que uno de sus principales gestores lo fue sin lugar a duda el protector de los indios: Fray Bartolomé de las Casas. En el México independiente, el cambio en la educación surgió a raíz de implantarse el positivismo en la época del Licenciado Benito Juárez con la Ley Orgánica de Instrucción Pública del 2 de Diciembre de 1867, Ley que vino a ser complementada por la Ley de 1869,"⁵⁶

El 26 de Mayo de 1910 se crea la Universidad Nacional de México como Institución de alta cultura; y es el 22 de Julio de 1929 cuando surge lo que hoy es para nosotros la Universidad Nacional Autónoma de México, aclarando que el concepto de autonomía se establece en la base primera de la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México al señalar que: "Será una corporación pública, autónoma con responsabilidad jurídica".⁵⁷

La inclusión de concepto de autonomía, ha venido a colocar, no únicamente a la Universidad Nacional Autónoma de México, sino también a las demás Universidades Autónomas creadas en los estados de la República en una situación "Suígeneris", por lo amplio del concepto y a su vez también confuso a la hora de determinar competencias jurisdiccionales en función de su territorialidad a que se circunscriben el campo de acción y las facultades de las Universidades Autónomas.

56. - ibidem, Trascrito de don Alberto, pág. 121

57. - 1050.

Fue el 6 de Enero de 1945 cuando se publica en el Diario Oficial de la Federación : La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México; Ley que establece en su Artículo - 10. : " La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública,- Organismo Decentralizado del Estado - dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, - profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de - las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura ".58

1. CONSIDERACIONES SOCIO-POLITICAS .

Desde el punto de vista socio-político, las Universidades han - venido a desempeñar un papel de vital importancia en la cultura superior de nuestra patria; ya que es, en las Universidades donde de el ciudadano normalmente desarrollado va a adquirir los conocimientos necesarios a fin de que posteriormente pueda hacer -- frente a la vida y servir a su comunidad de acuerdo con los estudios que haya realizado.

Es también en las Universidades donde el individuo va a conocer las distintas corrientes del pensamiento en donde aprenderá a - reflexionar sobre la tendencia y avance de unas y lo obsoleto - de otras conforme a las circunstancias del lugar y tiempo en -- que dichas corrientes del pensamiento tengan su aplicación.

A mi juicio considero , que uno de los aspectos de especial importancia en la enseñanza superior es la libertad de cátedra - en donde queda a criterio del maestro el método a seguir para el mejor aprendizaje.

Por otro lado, las Universidades han venido desempeñado un --

58. Ob. Cit. Trucha Urbino Alberto, pág. 486

papel importante en la vida político-social de México, en virtud de que la mayor parte de los conflictos sociales y políticos han sido tomados como propios principalmente por la población estudiantil, que sin compromisos ni temores de ninguna especie se han lanzado a las calles a protestar y manifestar sus inconformidades ya sea por la actitud asumida por el régimen en determinadas ocasiones o circunstancias o bien en contra de las propias autoridades universitarias cuando existen disposiciones que lesionen sus intereses de estudiantes, de trabajadores universitarios o maestros de la propia universidad.

Podríamos concluir diciendo que la Universidad (Maestros , Alumnos y Empleados administrativos), han dado muestra de ser más sensibles a los acontecimientos sociales y políticos que se presentan y desarrollan en el ámbito nacional, prueba de ello tenemos muchos antecedentes como lo fue el movimiento de 1929 que logro que a la Universidad se le otorgara la autonomía de que hoy disfruta. Otro caso lo tenemos con el movimiento llevado a cabo en 1972 que culminara con la celebración del convenio colectivo de trabajo administrativo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la U.N.A.M. Estas manifestaciones sociales y políticas vinieron a darle a la Universidad una visión jurídica distinta.

2. REALIDAD Y ACTUALIDAD JURIDICA .

De lo establecido en la primera base de la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México, el 22 de Julio de 1929, se desprende que la Universidad a parte de la autonomía se le otorga " plena responsabilidad jurídica " .

Desde ese momento la Universidad a parte de tener personalidad

jurídica, se ostenta con autonomía para organizarse y funcionar conforme a los lineamientos que la propia Ley Orgánica le señala.

Por otro lado observamos que el artículo 13 de la propia Ley Orgánica de la Universidad establece que : " Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación docente y administrativo, se regirán por los estatutos especiales que dictará El Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

De lo anterior se desprende que : "Las relaciones entre la UNAM y su personal de investigación docente y administrativo se regirán por los estatutos especiales que dicte el Consejo Universitario ". Esto de ninguna manera debe interpretarse de que está por encima de lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional - así como de la propia Ley reglamentaria. Al mismo tiempo la Universidad se constituye en patrón, por ser una persona moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores tal y como lo dispone el artículo 10 de la Ley Laboral vigente .

Por otra parte considero necesario hacer mención del primer movimiento huelguístico que se lleva a cabo en 1972 por el sindicato de trabajadores y empleados de la Universidad que dio como resultado la celebración de un convenio colectivo de trabajo -- con el que termina la huelga el 15 de Enero de 1973. A raíz de ello empezaron a surgir opiniones en el sentido de que debería crearse un apartado C dentro del Artículo 123 Constitucional para que se legislara en forma especial para regular las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores, situación ésta que pasó a convertirse en meras opiniones.

Es importante hacer notar que la Ley Federal del Trabajo de --

1980 en su Capítulo XVII reglamenta el trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas por Ley y es el Artículo 353-J el que establece que : " Las disposiciones de éste Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre - los trabajadores administrativos y académicos y las Universidades e Instituciones de educación superior autónomas por Ley y - tienen por objeto conseguir el equilibrio y la Justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines - propios de estas Instituciones " .

Con relación a la huelga en las Universidades el artículo 353-R señala que : " En el procedimiento de huelga el aviso para la - suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el Art. 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión - pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso " .

De lo anterior se desprende que la Universidad y su personal administrativo, académico y de investigación, habrán de sujetarse a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, lo que significa y representa para nosotros una realidad jurídica actual y en consecuencia esto representa una garantía de -- los derechos de los trabajadores, independientemente de que sometan o no sus divergencias ante los Tribunales del Trabajo.

A mi juicio el Capítulo de las Huelgas en las Universidades, podría ser objeto de un tema para tesis por lo extenso y por la importancia que reviste en la actualidad el derecho de huelga en - las Universidades.

CAPITULO X

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA HUELGA.

1. REQUISITOS DE FORMA .

Los requisitos de forma de la huelga tienen también su origen - en la prescripción Constitucional. Si no se hace del conoci- - miento del patrón, previamente, la existencia del conflicto co- lectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlo - y la decisión de ir a la huelga, el derecho otorgado para solu- cionar esa clase de conflictos, no se configura. El patrón es la persona llamada a darles solución, no podría hacerlo si no - se hacen de su conocimiento, tampoco las autoridades estarían - en la posibilidad de conciliar o de juzgar, llegado el caso, -- sin el planteamiento previo del problema.

Estas son las razones por las que se impone la formalidad de ex- presar por escrito al patrón o colectivamente a los patrones -- (una copia para cada uno en el caso de la celebración o revi- sión del contrato -ley), el objeto de la huelga, las peticio- nes a satisfacerse por el o los patrones, la decisión de ir - al movimiento si no se satisfacen y el plazo que se concede pa- ra declararla, el cual se computa a partir del emplazamiento -- y precisando el día y la hora de la suspensión de las labores. Del escrito de emplazamiento se entregará un ejemplar a la Jun- ta para integrar el expediente de huelga. El plazo será de -- seis días si se trata de particulares, de diez días si se trata de servicios públicos (Comunicaciones, Transportes, Gas, Luz , Limpia, Energía Eléctrica, aprovisionamiento y distribución de

aguas para el servicio de las ciudades, Sanatorios, Hospitales, Cementerios y Alimentación si se trata de primera necesidad y siempre que afecte a toda una rama), de sesenta días si el objeto es la celebración o revisión del contrato-ley.

Esquematisados como fueron los requisitos de forma que deben de llenar los movimientos huelguísticos de conformidad con el artículo 920 y demás disposiciones conducentes que establece la Ley Federal del Trabajo.

2. REQUISITOS DE FONDO .

Es en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, en -- donde se encuentra lo que en la doctrina se ha dado por llamar requisito de fondo de la huelga y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el requisito de fondo se encuentra contemplado en el Artículo 451 que en su - - Fracción I nos remite al 450, el cual se refiere a los objetos de la huelga y la Fracción II determina el requisito de la mayoría de los trabajadores y a los requisitos de forma que deben observar los movimientos huelguísticos.

La huelga es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, pero deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio y son los siguientes :

- a). Que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajo.
- b). Que la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa

c). Que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido .

Traducido en otras palabras lo anterior, toda huelga para que - sea jurídicamente tutelada, debe reunir requisitos de fondo, de forma y de mayoría.

Es decir, basta con que una huelga tenga por objeto el buscar - el equilibrio entre los factores de la producción para que se - considere que por tal motivo se reúne el requisito de fondo y - en consecuencia dicha huelga será lícita.

Los requisitos de forma que se desprenden del artículo 920 de - la Ley Federal del Trabajo y que ya han sido analizados, así - como el requisito de mayoría que se desprende de la Fracción II del Artículo 451 de la citada Ley nos lleva a establecer necesari^amente que para que se declare una huelga se hace indispensable que ésta sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento.

Los Artículos 354, 355 y 441 de la Ley Federal del Trabajo, se refieren al derecho de coalición; entendiéndose ésta como el - acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, por lo que la ley les reconoce tal libertad, entendiéndose a los sindicatos como coaliciones permanentes .

3. REQUISITOS DE MAYORIA .

El sujeto activo del derecho de huelga lo constituye la coalición de trabajadores cuando forman mayoría dentro de una empresa o establecimiento determinado.

El derecho de huelga consiguientemente puede ser ejercido por -
trabajadores que estén constituidos en sindicatos o por cual- -
quier coalición obrera.

Al establecerse la Ley que para declararse una huelga se hace -
indispensable que ésta sea declarada por la mayoría de los tra-
bajadores de una empresa o establecimiento, es necesario dejar
asentado el concepto de mayoría obrera.

Por mayoría debe entenderse la mitad más uno del total de los -
trabajadores de una empresa, sin distinguir entre sindicaliza--
dos y libres, entendiéndose este concepto en relación con el -
derecho de huelga.

Si el movimiento de huelga afecta a dos o más empresas, la mayo-
ría huelguista debe existir en cada una de ellas, no siendo su-
ficiente la mayoría del total de trabajadores de las dos o más
empresas.

En el caso de que existan dos o más sindicatos en una empresa ,
la mayoría que se exige es la del total de los miembros de los
trabajadores que prestan sus servicios en la negociación y no
como pudiera creerse, el de la mayoría o inclusive el de la una-
nidad de cada sindicato particularmente considerado, en vir-
tud de que la ley no distingue tal eventualidad.

Lo expresado implica graves consecuencias, pues puede darse el
caso de que un sindicato de una empresa, en la que exista otro -
sindicato, emplace a ésta por revisión de su contrato colectivo
de trabajo y todos sus miembros por unanimidad se pronuncien por
la huelga y sin embargo, dicha huelga puede ser inexistente, -
si la mayoría de los trabajadores de la negociación (los miem-
bros del otro sindicato), votan en contra de la huelga.

Es decir, un sindicato minoritario, por más importancia nacional que en un momento dado pudiera tener, no tiene posibilidad de obtener la revisión de su contrato colectivo por vía de la huelga, si la mayoría de los trabajadores de la negociación vota en contra de dicha huelga.

Lo anterior encuentra justificación en el hecho de que el titular de la huelga no es el sindicato de trabajadores, sino la -- coalición de los mismos, en este caso, la mayoría .

Los trabajadores que componen la mayoría, son los que tienen -- planta en la empresa y solamente quedan exceptuados los siguientes : Los empleados de confianza, a pesar de que se encuentren sujetos al contrato colectivo de trabajo; los familiares del patrón, ya que éstos por razones naturales , generalmente están -- en forma radical o en favor del patrón o en contra del mismo ; y los que hubiesen ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del pliego de peticiones y desde luego los trabajadores despedidos antes de la presentación de dicho pliego.

Este requisito de mayoría de trabajadores solamente se exige en el último período de la huelga, es decir, en el de huelga declarada o estallada, no siendo necesario que exista ni durante la gestación ni en el período de pre-huelga; es más la mayoría se computa precisamente en el acto procesal denominado " Recuento", así que cualquier prueba que las partes pretendan preconstituir antes de dicho acto carece de validez jurídica.

4. FORMAS DE TERMINACION

Una vez que la huelga ha sido declarada existente, la Ley

Federal del Trabajo establece en su Artículo 469 que la huelga termina por los siguientes motivos :

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

En el caso de una huelga ilícita, la huelga termina por la declaración que hace la Junta de Conciliación y Arbitraje en el sentido de darse por terminados los contratos de trabajo, ya que el patrón queda en aptitud de celebrar otros distintos.

La declaración de inexistencia no es una forma de terminación de la huelga, ya que como su nombre lo indica se carece de derecho y de objetivos para declararla, consiguientemente la resolución sólo confirma una situación jurídica .

He considerado prudente analizar en este capítulo los elementos constitutivos de la huelga, así como las formas de terminación de la misma con el propósito de darle mayor integridad al trabajo de investigación propuesto.

CAPITULO XI

PERIODOS POR LOS QUE ATRAVIEZA LA HUELGA

La huelga en su proceso evolutivo, para su estudio se divide en tres partes principales, que son:

1. El período de gestación.
2. El período de pre-huelga.
3. El período de huelga declarada.

a). EL PERIODO DE GESTACION

El período de gestación de la huelga tiene la característica exclusiva que éste se desarrolla en el seno de la coalición obrera; en él no interviene ni el patrón ni las autoridades del trabajo. se inicia en el preciso momento en que se coaligan los trabajadores y se termina con la presentación del pliego de peticiones ante el patrón o ante las autoridades laborales.

En este período de gestación de la huelga, es donde los trabajadores discuten la situación en que se encuentran y determinan que peticiones serán pertinentes formular a la empresa y desde luego, se ponen en el supuesto de que si no accede el patrón a las peticiones formuladas, llegarán al extremo de declarar la huelga. se trata pues de actividades que se desarrollan exclusivamente dentro del grupo de trabajadores que constituyen la coalición misma.

El Maestro Trueba Urbina, al comentar la Ley Federal del Trabajo, manifiesta que: "La coalición tanto de obreros como de patronos es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales."⁵⁹

59. Ley Federal del Trabajo. México, Edit. Porrúa 1981, pág. 170d.

La tendencia doctrinaria de querer diferenciar al Sindicato de la Coalición por la permanencia de aquél y la transitoriedad de ésta, en México no se justifica, ya que la Ley Federal del Trabajo define a los Sindicatos como coaliciones permanentes.

b). EL PERIODO DE PRE-HUELGA.

Una vez que los trabajadores han resuelto lanzarse a la huelga, como siguiente paso se debe formular por escrito un pliego de peticiones dirigido a la empresa, en el que se prevenga, que, de no acceder a esas peticiones, los trabajadores declararán la huelga en un plazo de seis a diez días, ya sea que se trate de empresas privadas o de servicios públicos.

El período de pre-huelga lo constituye, por consiguiente, el plazo que media desde el día y hora en que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento, hasta el día y hora en que debe estallar la huelga, o lo que es lo mismo se inicia con la presentación del pliego ante las autoridades del trabajo y termina en el momento anterior al de la suspensión de labores.

La huelga debe estallar precisamente en el día y hora señalados, porque si esto no sucediera, la huelga quedaría sin efecto.

El período de pre-huelga tiene como finalidad fundamental lograr una conciliación entre las partes en conflicto. Cabe aclarar que la conciliación no supone en forma alguna transacción, ya que ésta no está permitida en materia laboral, en virtud de que supone una renuncia parcial de derechos y los derechos de los trabajadores no son renunciables ni en forma total ni en forma parcial.

La conciliación entraña, simplemente la intervención de un tercero entre dos partes en conflicto, con el objeto de armonizar sus intereses, por lo que hace a este período, cabe manifestar que durante el mismo se producen efectos jurídicos de suma importan-

cia que afectan tanto a los trabajadores como a los patrones. Los trabajadores, a partir de dicho período ya no pueden modificar su pliego de peticiones; los patrones se convierten en depositarios de los bienes de la empresa y no pueden despedir durante dicho período a sus trabajadores, para el efecto del recuento.

Al quedar como depositario de sus bienes el patrón no puede disponer de ellos, pues si lo hace incurre en el delito de abuso de confianza.

Tampoco puede despedir durante la pre-huelga a sus trabajadores, pero sólo para el efecto del recuento, ya que es evidente que si un trabajador incurre en alguna causal de rescisión durante dicho período, el patrón puede separarlo sin responsabilidad alguna.

el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo previene en su Fracción III que : " Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento".

Lo anterior ha suscitado no pocas discusiones, pues al establecer la ley que una empresa ya no puede despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento desde el momento en que se presente ante la Junta el pliego de peticiones, se impone al patrón una obligación y una limitación a sus derechos desde antes de que se le notifique dicho pliego es decir, antes de que se genere la relación procesal.

Las representaciones obreras consideran justa dicha determinación legal ya que aducen, normalmente con razón, que los empresarios siempre se dan cuenta de cuando un sindicato presenta un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se lo notifiquen, y entonces, para hacer nega-

torio el derecho de huelga despiden a sus trabajadores para evitar que el sindicato pueda tener la mayoría necesaria.

Reconociendo que lo anterior es factible que suceda en la práctica pensamos que, sin embargo, en la técnica jurídica la disposición que comentamos no se justifica ya que a nadie se le puede conculcar procesalmente sin su pleno conocimiento. Es decir, -- creemos que en la especie, se viola la garantía de audiencia, -- consagrada en el artículo 14 Constitucional, ya que el patrón -- queda en estado de aparente indefensión al no poder despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento, desde el momento -- en que se presenta el pliego de peticiones ante la Junta.

En cambio la limitación que se impone a la huelga en el sentido de que se convierta en simple despositario de sus bienes opera, no desde el momento en que se presentó el pliego de peticiones ante la Junta, sino desde el momento en que se le practica la -- notificación correspondiente de emplazamiento a huelga.

Si el patrón no concurre a la audiencia de conciliación ante la autoridad del trabajo, el sindicato o la coalición podrá solicitar que se le haga comparecer con los medios de apremio respectivos, inclusive por medio de la fuerza pública.

Si la coalición que forman los trabajadores es la que no concurre a la audiencia de conciliación, no correrá entonces el término para la suspensión de las labores, lo que implica la improcedencia legal del movimiento huelguístico y por lo tanto debe archivarse el expediente.

En cuanto a la posibilidad de que se prorogue el periodo de -- pre-huelga, se hace necesario que patrones y sindicatos o coalición en su caso, se pongan de acuerdo sobre la misma, ya que unilateralmente no es factible que la Junta pueda acceder a -- prorrogar el periodo de huelga.

En la práctica se ha seguido el criterio de que el sindicato - puede prorrogar unilateralmente y aún en contra de la voluntad expresa del patrón si se trata de empresas de servicio público; más no, si se trata de empresas particulares.

La falta de contestación por parte del patrón al pliego de peticiones en el término de cuarenta y ocho horas siguientes al que la empresa quedó emplazada a huelga produce el efecto de una negativa a satisfacer lo reclamado en dicho pliego, sin que haya sanción legal al respecto establecida en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el procedimiento de huelga no se rige por las normas procesales de los juicios legales ordinarios.

Conviene tener en cuenta que la empresa debe señalar un domicilio distinto al del centro de trabajo afectado por la huelga para oír las notificaciones subsiguientes, pues de no hacerlo, en caso de estallar la huelga no podría ser notificada durante el conflicto en su propio centro de trabajo y tendrían que hacerle las notificaciones por estrados.

Para finalizar con este período de pre-huelga se dejará asentado que cuando la huelga afecte a los siguientes servicios: Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentre en ruta, los trabajadores deberán de conducirlos a su destino, asimismo cuando se refiera a hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, se continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Cuando la huelga atañe a centros de trabajo que efectúen labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y material primas o la reanudación de los trabajos, antes de la suspensión de los mismos, la

Junta de Conciliación y Arbitraje, con la audiencia de las partes fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando, dictando al efecto las prácticas o diligencias que juzgue convenientes. Para el caso de que los huelguistas se negaran a prestar los servicios ya citados, el patrón de conformidad con la Ley Federal del Trabajo podrá utilizar otros trabajadores. La Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso necesario estará facultada para solicitar el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Referente a los movimientos huelguísticos las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en sus intervenciones las debe de animar el deber de intentar el avenimiento de las partes, es decir las intervenciones de las autoridades del trabajo, tienen solamente el carácter de ser mediadoras para buscar el entendimiento entre los trabajadores y los patrones.

c). EL PERIODO DE HUELGA DECLARADA .

Cuando los obreros se lanzan a la huelga el día y hora señalados en el escrito de peticiones, se dice que tenemos enfrente una huelga declarada o estallada.

El maestro Mario de la Cueva dice que : " Huelga declarada es la situación de hecho que se crea por la suspensión de labores. Es hasta este momento cuando se rompen las hostilidades entre trabajadores y empresa, y , lo que era una amenaza , se ha hecho realidad ".

Esta etapa de la huelga debe empezas precisamente el día y hora en que se vence el plazo de duración del periodo de pre-huelga, en consecuencia, la huelga no puede ser declarada ni antes ni después de la fecha que para tal efecto se haya indicado en el

pliego de peticiones, o en su caso de la que se hubiere fijado en la prórroga o prórrogas que para la suspensión de labores - hubiese tenido lugar, durante la pre-huelga, ya que la contra vención, a ello traería como consecuencia la inexistencia de - la huelga.

La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiem po que ella dure sin terminarlo ni extinguir los derechos y o-- bligaciones que del mismo emane, tal efecto es consecuencia de la esencia misma de la huelga, ya que los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas, o de fuerza -- sobre las cosas se encuentran sancionadas en la misma ley.

La suspensión de labores produce ciertos efectos que analizamos a continuación y son los siguientes :

- 1.- La suspensión de los contratos de trabajo.
- 2.- Prohibición a las minorías no huelguistas.
- 3.- Prohibiciones a los patrones.
- 4.- Función de las autoridades.

d). LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Este efecto producido por la suspensión de labores tiene una -- gran importancia, porque no se puede hablar de un abandono de - trabajo que da lugar a la terminación de la relación laboral, puesto que los trabajadores no tienen la intención de dar por - terminados sus contratos sino que sólo tratan de presionar al - patrón con el fin de obtener mejoras que les hagan más soporta- bles la vida de ellos así como la de sus familiares dependien- tes.

Máximo Leroy , al respecto dice : " los huelguistas que suspenden sus labores no rompen su contrato de trabajo, sino que sólo lo suspenden, prueba de ello es que siempre están pendientes en vigilar sus fuentes de trabajo".

e). PROHIBICIONES DE LAS MINORIAS .

Es difícil, por no decir imposible encontrar una huelga que sea aprobada por unanimidad de todos y cada uno de los trabajadores que laboran en una empresa, ya que no falta quienes no aprueben el movimiento huelguístico, atendiendo a causas de índole muy variada, pero que la mayoría de los casos propiciada por el patrón o por los obreros que le son incondicionales que nunca faltan en los centros de trabajo y que tal parece que exclusivamente los colocan para tal fin.

Al prosperar un movimiento de huelga, consiguientemente las labores quedan suspendidas, ante esta situación la ley es omisa respecto de los trabajadores que no las apoyan, es decir, respecto de aquellos trabajadores que no simpatizan con la huelga, a los cuales se les prohíbe realizar sus labores, consideramos de nuestra parte que la Ley al respecto debería de señalar disposiciones concretas y concernientes a ellos, con el objeto de superar la legislación laboral con respecto al derecho de huelga.

f). PROHIBICIONES A LOS PATRONES .

Los patrones no pueden despedir a los trabajadores durante la huelga y los despidos que intente hacer serán ineficaces, pues si los despidos que se realizan durante el periodo de pre-huelga no son procedentes, con mayor razón lo serán al estallar el movimiento de huelga, la presente afirmación tiene su fundamento legal en la fracción XXII del Artículo 321 Constitucional, así como en la propia Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si el patrón despide a cierto número de trabajadores durante la huelga, tales trabajadores deberán ser tomados en -- cuenta para los efectos del recuento.

Los patrones además tienen prohibido celebrar con los huelguistas o con otros trabajadores, contrato de trabajo mientras dure la huelga, ya que ésta trae como consecuencia la suspensión legal de las relaciones de trabajo.

Finalmente en el período de huelga que nos ocupa, existe la -- prohibición al empresario de sustituir a los trabajadores huelguistas. Esto es primordial para lograr la meta que la huelga persigue, ya que de no existir la mencionada prohibición para la parte afectada, ésta bien podría obstaculizar el movimiento de huelga.

El artículo 5 Constitucional establece : " A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..." Lo anterior da lugar a plantear la siguiente interrogante ¿ Se viola el artículo que mencionamos con la prohibición que se hace al patrón, en el sentido que no debe substituir a los trabajadores huelguistas con otros trabajadores ? . Consideramos que no existe violación al mencionado precepto constitucional, basándonos en que ésto está establecido en el Artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a principios generales del orden laboral al establecerse en su Fracción II (inciso a) que se ofenden los derechos de la sociedad : "Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, ..." Y el artículo 123 Constitucional en su Fracción XVII dice : " Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros " .

g). ATRIBUCIONES DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

La función que deben de desempeñar las autoridades del trabajo, - ha quedado ya establecido, que deben ser primordialmente concilia- torias, con el objeto de avenir a las partes en conflicto, para - la terminación del movimiento de huelga que les afecta, disponien- do el artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo que: "...La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspon- dientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestandoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo".

El primer momento en el que las autoridades conocen de la huelga, se presenta cuando se exhibe por parte de la coalición emplazante ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la autoridad del trabajo mas próxima o ante la autoridad política de mayor jerar- quia del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento empla- zado, el escrito de emplazamiento de huelga. Y les corresponde a las autoridades ya mencionadas, bajo su mas estricta responsabi- lidad, hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamien- to dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su reci- bo, debiendo de citar a las partes en conflicto a una audiencia - de conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declara- ción que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justifica- da o injustificada de la huelga.

En la tramitación de los asuntos de huelga no serán aplicables - las reglas generales respecto de términos para ser notificaciones y citaciones, las notificaciones surtirán efecto desde el día y - hora en que queden hechas; siendo todos los días y horas hábiles; y no serán recusables los miembros de la Junta ni se admitirán - más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promo- verse por el patrón en su escrito de contestación, sin que le sea dable a las partes promover cuestión alguna de competencia, que le corresponderá a la Junta por su propio

Considero que el trabajo de investigación que me he propuesto llevar a cabo estaría incompleto si no se analizaran los períodos por los que atravieza una huelga, así como las limitaciones que se establecen para las minorías de trabajadores como también a los patrones y lógicamente las atribuciones -- que les corresponden a las autoridades del Trabajo en materia de huelgas. En razón a lo anterior, este capítulo lo he dedicado al análisis pormenorizado de dichos aspectos, esperando satisfaga un aspecto más de complementación dentro del tema que me ocupa.

CAPITULO XII

CALIFICACION PROCESAL DE LA HUELGA .

La Ley Federal del Trabajo vigente contempla seis distintos conceptos y situaciones sobre la huelga, habiéndose esclarecido su significado al través de la práctica procesal y de la jurisprudencia y a saber son las siguientes : Huelga lícita e ilícita, existente e inexistente, justificada e injustificada .

Los conceptos de huelga lícita e ilícita están expresados en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional que en su parte conducente dice: "... Las huelgas serán lícitas cuando tengan - por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital... . Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o , en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno ".

El concepto de ilicitud en la huelga se reitera en términos parecidos en el Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice : " 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.

Los conceptos de huelga existente e inexistente tienen su fonda

mento en el Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo que establece lo siguiente : " 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."

Ahora bien el Artículo 459 de la propia Ley establece que 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 452 de la Ley Laboral, que señala los que debe llenar el escrito de emplazamiento de huelga actualmente contemplado en el artículo 920 de la propia Ley.

No podrá declararse la inexistencia de un movimiento huelguístico por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores .

En tal virtud la declaración de inexistencia ya no puede hacerse de oficio por la Junta, como lo establecía la Ley Federal del Trabajo abrogada, sino que se requiere que sea solicitada por los trabajadores o los patrones de la empresa o establecimiento afectados, o terceros interesados, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo; y de no solicitar-

lo en ese término, será considerada la huelga existente para todos los efectos legales. (Artículo 929 de la Ley Federal -- del Trabajo en vigor).

Respecto a los conceptos de huelga justificada e injustificada, dichos conceptos están subordinados a las formas de terminación de la huelga previstas en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo y que son :

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

Al disponer el artículo 937 de la propia Ley Federal del Trabajo que : " Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta , se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso .

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes , y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubie

se durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, Fracción VI de esta Ley".

Del contenido de estos preceptos se infiere que la declaración de imputabilidad o inimputabilidad, presupone que, en primer lugar la huelga haya sido ya declarada o considerada existente, y, en segundo que los trabajadores se hayan sometido al arbitraje para que en el laudo respectivo se determine si el fondo de la huelga está o no justificado, esto es, si las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones pueden ser o no satisfechas, de acuerdo con las posibilidades de la empresa.

En otras palabras, entre los conceptos de huelga lícita e ilícita, existente o inexistente, justificada e injustificada, el único que tiene relevancia práctica para el ejercicio del derecho de huelga es el de la calificación de existencia legal del estado de huelga, que lleva implícita la licitud del objeto, ya que, en tal situación el concepto de licitud de la huelga es redundante, y el de imputabilidad o inimputabilidad inoperante; pues una huelga calificada existente no cesa ni puede ser interferida por resolución alguna sobre su imputabilidad, salvo que los trabajadores sometan la solución del conflicto al arbitraje. En efecto el Artículo 123 Constitucional, protege la huelga como un derecho de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimientos afectados, en su Fracciones XVII y XVIII, y éste derecho no se encuentra coartado más que por dos condiciones y son: que sea ejercido por la coalición mayoritaria y que corresponda a alguno de los objetivos fijados por la Ley. Llenadas éstas dos condiciones y cumplidos los requisitos formales que señala el Artículo 920, la huelga adquiere su

procedencia. Por ello, para la eficiencia jurídica y práctica del ejercicio del derecho de huelga, lo que importa es la calificación de existencia, que descansa en el requisito esencial (además del objeto), del recuento mayoritario, que deberá efectuarse conforme al artículo 931 de la propia Ley Federal del Trabajo; sin que la determinación de la mayoría pueda plantearse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, según previene el artículo 451 Fracción II del propio ordenamiento.

La razón por la que la Ley ha facultado a terceras personas a solicitar de las Juntas la declaración de ilicitud o inexistencia de una huelga, es la de que con el movimiento huelguístico se pueden afectar grandes sectores de la industria y aún los intereses de la comunidad .

1. PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION DE UNA HUELGA.

En este capítulo haré un paréntesis con el objeto de establecer en que consiste el acto de calificación de la huelga, es decir, si es un incidente o un proceso autónomo con vida propia.

Pizarro Suárez, sustenta el criterio de que no puede hablarse de incidentes en el caso de la calificación de la huelga, ya que dice : " Se trata de un procedimiento desprovisto de muchos trámites y formalidades innecesarias".⁶⁰

Por nuestra parte no estoy de acuerdo con el anterior criterio, puesto que de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es competencia de la Junta el conocer sobre el fondo de las huelgas, pero si es de su competencia conocer de la calificación de las mismas, por lo que debemos concluir que en la calificación de las huelgas no es un proceso autónomo sino que tiene la categoría de un incidente.

60: Ob. Cit. de la Causa Núm. 770.

ya que las resoluciones de las Juntas no dan por terminado definitivamente el litigio.

2. LA HUELGA LICITA.

Podemos definir que la huelga lícita, es aquella que llena todos los requisitos que para declararla exige la Ley, no va acompañada de actos violentos contra las personas o las propiedades o en -- caso de guerra los huelguistas no pertenezcan a establecimientos o a servicios que dependan del Gobierno. La Constitución Política de nuestro país determina la huelga lícita en función de la causa el desequilibrio y del fin, armonizar los derechos del capital y del trabajo, como los requisitos de fondo y de forma.

Con lo anterior podemos concluir en que una huelga es lícita, por mandato Constitucional, si reúne el requisito de fondo, es decir, si busca el equilibrio entre los factores de la producción que -- son el capital y el trabajo. Buscar dicho equilibrio es el único requisito que se exige para que un movimiento huelguístico pueda ser declarado lícito.

3. LA HUELGA ILICITA

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la parte final de la Fracción XVIII del Artículo 123 establece :
 " Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra - las personas o las propiedades, o , en caso de guerra, cuando - aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que de-- penden del gobierno ". El anterior precepto se transcribe tam-- bién en el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo que define a la huelga como ilícita solamente en los casos.

- 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 cuanto a las circunstancias que motivaron al legislador para declarar un movimiento de huelga como ilícito, en el primer caso se aprecia que se realizó atendiendo a la seguridad de las personas o de las propiedades, puesto que se podría dar el caso que en aras de una huelga se afectasen derechos de terceros y que se produjeran daños materiales, circunstancias éstas que desnaturalizarían al movimiento de huelga en sí ; en cuanto al segundo caso de huelga ilícita , se contempla la posibilidad de atender a la seguridad de la Nación, ya que si tal prohibición no se efectuase, se podría impedir la adopción de medidas adecuadas para la defensa de nuestra Patria .

Considero de mi parte que fue acertada la visión del legislador en los casos señalados de la huelga ilícita.

4. HUELGA EXISTENTE .

El concepto de huelga existente se desprende del artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que : " Huelga legalmente existente, es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo 450 de la propia Ley " .

El maestro Mario de la Cueva define doctrinariamente a la huelga legalmente existente en los términos siguientes : " La suspensión de labores efectuada por la mayoría obrera , "

previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades establecidas por la Constitución a estos movimientos ". 61

Una huelga es existente, si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría. De los requisitos citados ya con anterioridad -- se ha establecido también en que consisten .

Toda huelga existente lleva implícita su licitud, porque reúne el requisito de fondo, o sea perseguir alguno de los objetos -- que tanto la Constitución Política del país como la Ley Federal del Trabajo señalan .

Durante mucho tiempo imperó en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la tendencia de declarar existentes las huelgas que -- cumplieran con los requisitos de la Ley . En la actualidad la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, recientemente ha fijado el criterio de considerar como tal toda huelga estallada - que no haya sido declarada inexistente.

Los efectos de la declaración de existencia de una huelga son - simplemente que las cosas sigan en las mismas condiciones, toda vez que dicha declaración de existencia no implica la obligación patronal de cubrir salarios caídos, que corresponde sólo - en el caso de huelga justificada.

5. LA HUELGA INEXISTENTE .

La definición de la huelga inexistente se contempla en la lectura del Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo que establece: " Que la huelga es legalmente inexistente si :

61. Ob. Cit. De La Cueva Barrio Tomo II, págs. 792.

- I. La suspensión del trabajo se realiza con 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 452 , que corresponde a la Ley actual al Artículo 920.

De lo anterior se desprende que la huelga inexistente será en consecuencia aquella que no llene los requisitos de fondo, forma y de mayoría que integran en sí a la huelga .

La declaración de inexistencia de una huelga, debe ser solicitada por los trabajadores o los patrones de la empresa o establecimientos afectados o terceros interesados dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, ya que si no solicitarse en ese término la huelga será existente para todos los efectos legales.

En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se deben observar las normas siguientes :

1. La solicitud 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 legales de inexistencia en que se funde. No podrá aducirse posteriormente otras causas distintas .
2. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días .

3. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada y cuando fuera presentado por terceros, las demás que tiendan a comprobar su interés. Estando la Junta obligada a aceptar únicamente -- las pruebas que satisfagan los requisitos señalados.
4. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo la que se refiere al recuento de los trabajadores. solo que en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las -- que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.
5. Concluida la recepción de pruebas, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.
6. Para la resolución de inexistencia, se citará a los re -- presentantes de los trabajadores y de los patronos 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 ; tal y como se des -- prende del artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo.

6. EL RECUESTO .

Cuando se ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores, deberán observarse las normas que señala el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes :

1. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
2. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de -- la empresa que concurren al recuento .

3. Serán considerados trabajadores de la empresa los que -- hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.
4. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al -- trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
5. Las objeciones a los trabajadores que concurren al re-- cuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofreci-- miento y rendición de pruebas .

El recuento de los trabajadores sólo tiene lugar cuando se discute por las empresas, trabajadores o terceros interesados, la mayoría de aquellos, de modo que para otras circunstancias no procede.

Por primera vez se reglamenta en nuestra legislación laboral el recuento, excluyéndose de él a los trabajadores de confianza -- por su identificación con el patrón.

Virtualmente la carga de probar de que la huelga se realiza por un número menor del que señala la ley, correrá a cargo de la - persona que haya solicitado la declaración de inexistencia de - la huelga.

En ningún caso procede el recuento previo a la suspensión de - las labores, pues de aceptarse, originaría su calificación anticipada .

Las consecuencias de la declaración de inexistencia de una huelga son las siguientes :

1. La Junta fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.
2. La Junta deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causas justificadas.
3. 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 con tratar otros.
4. La Junta dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo; todo lo anterior se desprende del artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo.

7. LA HUELGA JUSTIFICADA .

El artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, nos da la definición de huelga justificada manifestando que : " Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

El artículo 937 del citado ordenamiento laboral señala que : " Si el conflicto motivo de la huelga se conste por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso .

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga - son imputables al patrón , condenará a éste a la satisfacción

de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley". Esto quiere decir, cuando los trabajadores decidan ir a la huelga para apoyar otra huelga .

Con lo anteriormente expuesto nos damos cuenta que la Ley no nos da una definición clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al patrón .

Como podrá observarse en materia de huelgas las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 no presentan cambios substanciales ni en el procedimiento, como en la parte sustantiva, salvo algunos detalles que más de representar una alteración en los principios, pueden interpretarse como una maniobra de intromisión de la autoridad en lo que se refiere a la etapa conciliatoria, pues no considero que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deban decidir acerca del destino que tenga un movimiento de huelga.

También debe hacerse resaltar la derogación del Artículo 453 que propiciaba una infinidad de fraudes al impedir mediante un emplazamiento a huelga que al patrón se le pudiera ejecutar judicialmente, o inclusive, embargar por cualquier acreedor. Considero que ahora en la Reforma el trabajador tendrá más garantía en el pago de sus prestaciones al tener prioridad y por otra parte el patrón no podrá utilizar sus argucias a efecto de dejar de cumplir sus obligaciones contraídas con los trabajadores.

En términos generales las Reformas no representan un cambio de principios en la estructura normativa más sin embargo, debe aceptarse que se incorporan algunas disposiciones y de manera especial las contempladas en los Artículos 987 al 991 relativos a los procedimientos para procesales o voluntario, así como el Artículo 1005 que a mi juicio resulta una aberración, además de estar contemplado en el Código Penal.

CAPITULO XIII.

JURISPRUDENCIA RESPECTO A LA HUELGA.

Por considerar que será de utilidad incluir como un capítulo más, referente a la jurisprudencia que al respecto de la huelga ha realizado la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación en el presente trabajo de investigación relativo a la situación que guarda la huelga en nuestro país, a continuación se asientan las tesis más sobresalientes que abarcan el período de 1917 a 1981 .

1. JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION DESDE 1931 A LA FECHA

HUELGA. IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA .- Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga, que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrono no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y estos últimos no produjeron durante el procedimiento los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrono.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte- Cuarta Sala. Página - 96 Tesis, 475.

HUELGA INEXISTENTE; TERMINACION DE LOS CONTRATOS POR NO VOLVER LOS TRABAJADORES A REANUDAR LABORES.- De conformidad con el Artículo 269 Fracciones I, II y III de la Ley Federal del Trabajo anterior, una vez apercibidos y notificados los trabajadores para que reanuden sus labores, después de la declaratoria de inexistencia de la huelga, si no vuelven dentro del término de veinticuatro horas señalado, automáticamente el patrón queda en libertad para contratar nuevos trabajadores, por haber quedado terminados los de los trabajadores que no obedecieron el mandato de la Junta, sin necesidad de que la Junta dicte un acuerdo especial al respecto.

Informe 1971. Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Página 145, Tesis 476.

HUELGA, LA DECLARACION DE QUE ES LEGALMENTE EXISTENTE, NO OBLIGA A CONSIDERARLA, POR ESE SOLO HECHO IMPUTABLE AL PATRON.- La declaratoria de que una huelga tiene existencia legal, sólo implica que para llevarla a cabo los trabajadores cumplieron con todas las exigencias de los artículos 264 y 265 de la Ley Federal del Trabajo 1931 aplicable, pero ello es independiente de que en el fondo, las causas de la suspensión de labores resulten o no imputables al patrón, pues bien puede suceder que estén cubiertos los requisitos señalados en los preceptos de mérito y que, a pesar de esa circunstancia, en el juicio respectivo se compruebe que la huelga no fue imputable al patrón.

Informe 1970. Cuarta Sala. Página 32. Tesis 477.

HUELGAS, PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO CONTRA LAS RESOLUCIONES QUE LAS DECLARAN EXISTENTES.- Contra la resolución sobre la calificación de una huelga no procede el amparo indirecto, por no ser un laudo que ponga fin a la controversia, ya que en dicha resolución se determina si se llenan

los requisitos necesarios para llevar a cabo la suspensión - de labores, más no se decide sobre el fondo de la controversia respectiva, razón por la que la competencia para conocer del amparo promovido en contra de una resolución de tal índole, se surte en favor del Juez de Distrito que corresponda, de conformidad con lo dispuesto por la Fracción III del Artículo 114 de la Ley de Amparo.

Informe 1970. Cuarta Sala. Página 31. Tesis 480

He creído prudente incluir en este último capítulo algunas - tesis que considero importante con relación a la huelga, esto claro no significa que sea lo mejor - De ninguna manera es mi pretensión - pues reconozco que en este campo nuestro Derecho es prolífero y no alcanzaríamos en muchas páginas - transcribir el caudal de ricas tesis que al respecto nos ha brindado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CONCLUSIONES .

- 1.- En los primeros capítulos de este trabajo de investigación , se analizan profundamente los motivos que orillaron a la clase trabajadora a organizarse en defensa de su fuerza de trabajo. La huelga nace como un producto de la injusticia reinante en el imperio del capitalismo. Sin lugar a dudas puedo afirmar que la huelga vino a sustituir a la violencia armada, pues si los trabajadores no hubieran encontrado la comprensión del estado para obtener el reconocimiento y la protección jurídica respecto a sus demandas los obreros tendrían que haber tomado el camino de las armas para hacerse justicia por sí mismos, prefiriendo morir en la lucha antes que soportar los estragos del hambre.

- 2.- Considero que todas las experiencias recibidas a través de siglos, de lucha en el derecho del trabajo y en especial en el renglón correspondiente al derecho de huelga merece nuestra especial atención y reconocimiento pues son antecedentes que no deben escapar a ningún estudioso del derecho, en virtud de que representan por el contenido del sacrificio humano realizado por los pioneros de estos movimientos el aspecto más glorioso de la historia del derecho del trabajo.

- 3.- En virtud de que nuestro régimen jurídico fue el primero en el mundo que le dio a la huelga la categoría de norma protegiéndola y reglamentándola, otorgándole el carácter de precepto Constitucional, debe ser el mismo que la clarifique y la perfeccione para evitar confusiones y contradicciones .

- 4.- El derecho al trabajo es consustancial a la existencia misma del hombre, debe ejercerse en condiciones de libertad, dignidad y seguridad social y económica a efecto de que el individuo se realice en un marco de igualdad frente a las situaciones políticas y sociales de un país.

- 5.- Dado que la capacidad económica del trabajador en todo momento, nunca será equiparable a la del patrón, considero que en un emplazamiento a huelga, quién sufre las consecuencias inmediatas es el propio trabajador en primer orden, pues en un movimiento prolongado los recursos económicos se agotarían, por lo tanto me pronuncio en favor de un procedimiento sumarisimo en materia de huelgas.

- 6.- El punto anterior nos lleva a confirmar que la justicia social tiene como principio y meta, al hombre; y el ejercicio del derecho de huelga representa un medio eficaz para resolver los conflictos de trabajo, propiciando la equitativa distribución de la riqueza, fortaleciendo y equilibrando al mismo tiempo la producción que nos llevaría incontestablemente a reafirmar la estabilidad desde la base mínima de la unidad productiva e incrementaría el bienestar y el desarrollo de la comunidad.

- 7.- Con respecto al Capítulo destinado a la huelga en las Universidades, considero que ese derecho debe sujetarse y atender en todo momento la defensa de los intereses de los trabajadores conforme a los preceptos Constitucionales y a las disposiciones de la Ley reglamentaria y no atender

a intereses y presiones políticas que desvirtue la verdadera esencia del derecho de huelga como garantía Constitucional y que por otra parte ponga en tela de duda la capacidad jurídica y seriedad académica de las máximas Instituciones de estudio.

- 8.- Dado que en muchas ocasiones los movimientos de huelga se prolongan por periodos indeterminados, trayendo como consecuencia la mayor parte de las veces la descapitalización del trabajador y por otra parte se afecta el desarrollo de la comunidad y por lo tanto, no puede existir el equilibrio entre los factores de la producción, considero importante que en la legislación se estableciera en los casos concretos de conflictos de huelga, un límite de tiempo de negociación entre trabajadores y patrones y en caso de que no llegaran a ningún acuerdo interviniera un árbitro que con justicia resolviera en forma definitiva el conflicto en cuestión.

- 9.- Para reforzar el punto anterior se requiere que las autoridades del trabajo, en la aplicación de las normas correspondientes, hagan efectiva la tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores; dada su característica de trabajador que por lo general siempre esta desprotegido y en más desventaja que el patrón.

- 10.- Considero que la Ley Federal del Trabajo debe ser lo suficientemente clara y explícita a la vez que congruente a efecto de no dar lugar a dudas ni se preste para que los rivales del derecho la utilicen en contra del trabajador aprovechándose de su ignorancia. Esto lo manifiesto en

virtud de que por una parte el artículo 924 de la Ley -
laboral establece que a partir de la notificación del -
pliego de peticiones con emplazamiento de huelga deberá
suspenderse toda ejecución de sentencia y que tampoco -
podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o -
desahucio en contra de la empresa a efecto de asegurar
los derechos del trabajador (indemnizaciones, salarios,
pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el -
importe de dos años de salario del trabajador) . Y por
otra parte el artículo 979 establece que en caso de un -
conflicto individual o colectivo los trabajadores podrán
solicitar a la Junta prevenga a la autoridad jurisdiccio
nal o administrativa ante la que se tramiten juicios que
pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón
para que notifique al solicitante a fin de que esté en -
posibilidad de hacer valer sus derechos. De igual mane
ra el artículo 980 establece que la preferencia deberá -
solicitarla el trabajador ante la Junta en que se trami
te el conflicto.

De todo lo anterior se desprende una contradicción que a
todas luces da pauta para que el patrón deliberadamente
aprovechándose de la buena fe o ignorancia del trabaja--
dor lo deje desamparado; por lo que no considero justo -
que los trabajadores tengan que acudir ante una autori--
dad jurisdiccional o administrativa para hacer valer sus
derechos de preferencia. En este caso la tutela debe --
ser efectiva por parte de la autoridad correspondiente -
en favor del trabajador.

Ojalá que el derecho de huelga cristalice algún día el e-
quilibrio entre los factores de la producción, pues cuando
ésto suceda acabará con las protestas y el trabajador po-
drá vivir honesta y decorosamente en paz con su familia,

estoy seguro que será posible lo anterior cuando los patrones disminuyan su voracidad y entiendan que todo tiene un límite y también una recompensa; el límite puede ser la tranquilidad social o la violencia armada y la recompensa el bienestar común o el repudio de las generaciones.

BIBLIOGRAFIA .

- ARAIZA LUIS : Historia del Movimiento Obrero Mexicano.
Ediciones Casa del Obrero Mundial
2da. Edición, 1975 .
- ARCE CANO : De los Seguros Sociales a la Seguridad -
Social.
Editorial Porrúa, S.A.
1ra. Edición, 1972 .
- CASTORENA J.JESUS: Manual de Derecho Obrero,
Editorial Porrúa, S.A.
2da. Edición, 1973.
- CAVAZOS FLORES
BALTAZAR : Manual de Aplicación e Interpretación de
la Nueva Ley del Trabajo.
Editorial Trillas
3ra. Edición , 1981 .
- CLIMET BELTRAN
JUAN : Formulario de Derecho del Trabajo
Editorial Trillas
4ta. Edición, 1974 .
- DELGADO MOYA
RUBEN : El Derecho Social del Presente
Editorial Porrúa, S.A.
1ra. Edición .
- DE BUEN L. NESTOR: La Reforma del Proceso Laboral
Editorial Porrúa, S.A., 1980.
- DE BUEN L. NESTOR: El Sindicalismo Universitario y Otros
Temas Laborales, Editorial Porrúa, 1982.

- DE BUEN L.NESTOR : Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A., 1981 .
- DE LA CUEVA MARIO: Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
3ra. Edición, 1975 .
- GOMEZ GOTTS CHALK
Y BERMUDES : Curso de Derecho del Trabajo
Cárdenas Editores
1ra. Edición, 1979.
- GUERRERO EUQUERIO: Manual del Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
8va. Edición, 1980.
- HUITRON JACINTO : Orígenes e Historia del Movimiento Obre-
ro en México.
Editores Mexicanos Unidos
1ra. Edición .
- MUÑOZ LUIS Y CAS-
TRO ZAVALA : 55 Años de Jurisprudencia Mexicana
Cárdenas Editores
1ra. Edición, 1972 .
- PORRAS Y LOPEZ -
ARMANDO : Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
4ta. Edición , 1978 .
- RAMIREZ FONSECA : Comentarios a las Reformas de la Ley Fede-
ral del Trabajo de 1980
Francisco Editorial Porrúa, 1980

- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO : Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo.
2da. Edición, 1981 .
- TENA RAMIREZ FELIPE : Leyes Fundamentales de México
Editorial Porrúa, S.A. 1982 .
- TRUEBA URBINA ALBERTO: El Nuevo Artículo 123
Editorial Porrúa, S.A.
1ra. Edición, 1962 .
- TRUEBA URBINA ALBERTO: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
2da. Edición ,1973.
- TRUEBA URBINA ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
3ra. Edición, 1973.
- TRUEBA URBINA ALBERTO: Derecho Social Mexicano
Editorial Porrúa, S.A.
1ra. Edición, 1978 .
- TRUEBA URBINA ALBERTO: Evolución de la Huelga
Editorial Porrúa, S.A.
1ra. Edición, 1950 .
- LEGISLACION CONSULTADA - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley Federal del Trabajo de 1931
Ley Federal del Trabajo de 1970
Ley Federal del Trabajo de 1980 .