

24  
24



**Universidad Nacional Autónoma de México**

Facultad de Derecho



**INCONSISTENCIA JURIDICA DEL  
ARTICULO 923 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO.**



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES

**T E S I S**

Que para obtener el título de:  
**LICENCIADO EN DERECHO**

P r e s e n t a :

**Víctor Manuel Alba-Turullols**



México, D. F.

1987



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 está 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.

## INTRODUCCION

### I.- EL DERECHO DE HUELGA.

#### 1.- Definición de Huelga.

- a).- Legal ..... pag.1
  - b).- Doctrinal ..... pag.10
- #### 2.- Derecho de Huelga.
- a).- A quien corresponde el derecho de huelga ..... pag.16
  - b).- El ejercicio jurídico de este derecho..... pag.21

### II.- EL ARBITRAJE.

#### 1.- Antecedentes.

- a).- Proyecto del Presidente Portes Gil y de la  
Secretaría de Industria de 1928..... pag.26
- b).- Ley Federal del Trabajo de 1931..... pag.29
- c).- Primer Congreso Mexicano de Derecho  
Industrial..... pag.32
- d).- Ley Federal del Trabajo de 1970..... pag.38
- e).- Intento de introducir el arbitraje obliga-  
torio, en el Derecho Positivo Mexicano..... pag.41

III.- REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- En el Estado de Pre-huelga y Huelga.

- a).- En forma comparativa hasta antes de la reforma de 1980, en el emplazamiento y en el estado de pre-huelga..... pag.50
- b).- En forma comparativa hasta antes de la reforma de 1980, en cuanto al estado de huelga..... pag.59
- c).- En ambos casos, cómo debemos interpretar dichas reformas..... pag.76

IV.- ANALISIS DEL ARTICULO 923, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- Su actualización.

- a).- Como resultado de las reformas de 1980..... pag.85
- b).- Efectos de la aparición del artículo 923 en la ley..... pag.101

CONCLUSIONES..... pag.104

BIBLIOGRAFIA

## INTRODUCCION

Para lograr la comprensión del tema denominado La Inconstitencia Jurídica del Artículo 923, en la Ley Federal del Trabajo, hemos desarrollado los siguientes capítulos:

En el primero se pretende establecer el significado de la palabra huelga, recurriendo para ello a los aspectos legales y doctrinales, por ser estos las formas más comunes y tradicionales que existen para la solución de dicha problemática asimismo trataremos de ahondar en la opinión sobre a quien le corresponde el derecho de huelga y a quien su ejercicio.

El segundo capítulo presenta la evolución del arbitraje en México, visto a la luz de las diversas interpretaciones que se sucedieron desde el Proyecto de Código Federal del Trabajo de 1929, pasando por el Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial de 1934, hasta llegar a las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, la cual nos es de gran utilidad para el desarrollo de los capítulos siguientes.

En el tercer capítulo se lleva a cabo la comparación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y las reformas de 1980, en las etapas respectivamente de pre-huelga y huelga, con -

lo que se intenta demostrar la inconsistencia jurídica del artículo 923 de la Ley del Trabajo vigente, por ser esta -- disposición contraria a toda regla de carácter procesal y -- violatoria del artículo 14 en su párrafo II y fracciones -- XVII y XVIII del artículo 123, de la Constitución.

Finalmente, se analiza el artículo 923, y se lleva a -- efecto la diferencia entre los conceptos fundamentales de -- huelga, tal como son; la huelga existente e inexistente, -- huelga lícita e ilícita, huelga justificada o injustificada para no dar pauta a confusiones al referirnos a la actualización del precepto antes mencionado, cuando se revoluciona el procedimiento de huelga, por su aparición en la ley de -- 1980. Para llegar a conocer si en México, la institución -- del arbitraje cumple con su función o bien la arma tan poderosa que le otorga el artículo 923, al Presidente de la Junta le beneficia al trabajador o va en contra de sus intereses.

## I.- EL DERECHO DE HUELGA.

### 1.- Definición de Huelga.

#### a).- Legal.

Es importante, si queremos referirnos al estudio de esta definición, al realizar un pequeño cuadro histórico y -- evolutivo de la misma; de tal suerte veremos que sus antecedentes se remontan a tiempos muy lejanos, si tomamos en --- cuenta que dicho término aparece regulado por primera vez y en todo el mundo, en la Constitución Mexicana de 1917, la - cual fué producto del fenómeno social denominado Revolución Mexicana.

En los años de 1906 y 1907 en Cananea y Río Blanco los trabajadores se niegan a volver al trabajo, manifestando en esa forma su inconformidad contra la injusticia imperante. Así el 20 de Noviembre de 1910, estalla la Revolución Mexicana, la cual a su triunfo y como culminación de la misma, en la propia exposición de motivos el legislador aclara --- "Que el derecho de huelga es una de las más grandes conquistas de los trabajadores en su lucha permanente por las reivindicaciones sociales y por el mejoramiento de clases"(1).

---

(1).- Bermudez Cisneros Miguel. Las obligaciones en el derecho del Trabajo. pag. 199.

Lo anterior queda de manifiesto al fundamentar el derecho de huelga en la fracción XVII de la Constitución de 1917 a saber "Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros"; convirtiéndose --- nuestro país como ya lo mencionamos con anterioridad en ser el primero en el mundo en elevar a rango constitucional dicho derecho, y es a partir de la fecha de aprobación y promulgación de nuestra constitución, cuando se provoca en toda la República la creación de las leyes laborales, pero no es sino hasta el año de 1931 con la expedición de la Ley Federal del Trabajo, cuando se regula en materia laboral el procedimiento de huelga la aprobación y promulgación de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional el 31 de Agosto de 1931, en sus artículos 258 y 259, definen formalmente el concepto de huelga.

Así tenemos que el primero de los preceptos invocados -- indica, que coalición "Es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes", término que resulta parte integral de la definición de huelga tal como lo vemos en la redacción del artículo 259 al decir "Que la huelga es la suspensión legal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"; por lo tanto de esta definición se desprenden aspectos que son importan--



tes hacer resaltar en forma individual.

En la definición anterior, encontramos el vocablo "Legal" el cual implica que se cumpla con los requisitos de fondo y forma para que se produzca la suspensión del trabajo, - la paralización de labores o bien el no encontrarse obligado el trabajador para cumplir con lo establecido en el contrato de trabajo.

También se desprende de la definición, la frase "suspensión temporal" el cual es un derecho que nuestra legislación laboral no consideró limitar dejando en forma peligrosa que las huelgas se prolongaron sin tomar en consideración la capacidad económica de la empresa, y la resistencia del propio obrero para soportarla.

También se desprende la palabra coalicción, la cual queda definida al decir "Que es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes", en tal sentido entendemos que la huelga debe considerarse como un derecho colectivo que reclama la voluntad de cada uno de los trabajadores, y a quienes corresponde el derecho de agruparse para que puedan ejercer el derecho de huelga.

La legislación laboral evolucionó a través de los años, el 10. de Mayo de 1970 es abrogada la Ley de 1931, dando vigor a lo que se conocería como la Nueva Ley Federal del Trabajo, cuya observancia se mantendría para toda la República; así tenemos que el artículo 440 de nuestra ley nueva, define a la huelga como "La suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores", y al respecto el Profesor Equerio Guerrero afirma; "Que la calificativa del legal que contenía el artículo derogado en nada afecta el carácter jurídico del acto, porque se garantiza por la propia Constitución y la reglamentación contenida en la Ley de hecho reconoce tal circunstancia".(2), y continúa diciendo - el artículo 449 del nuevo ordenamiento "Que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles deberán respetar el derecho de huelga...

No obstante lo anterior, la discusión sobre la omisión del término legal en la nueva definición de huelga no termine y al respecto el Profesor Armando Porras y López dice; -- "El artículo 259 de la ley abrogada agregó, el adjetivo legal es sustantivo suspensión que en la vigente ley desaparece".(3)

---

(2).- Guerrero Equerio. Manual de Derecho obrero. pag. 351.

(3).- Porras y López Armando. Derecho Procesal del Trabajo.  
pag. 330.

y agrega "La ley vigente termina con la discusión respecto - al alcance del término coalición, como una especie de asociación accidental, el artículo afirma; Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones -- permanentes, y el diverso 442 nos precisa la extensión de la huelga cuando afirma que puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

De lo anterior podemos decir, que ambas consideraciones son hasta cierto punto aceptables, si tenemos en cuenta que la paralización de labores es igual o equivalente a que ésta sea legal, y es en último de los casos la palabra legal la - que el actual legislador suprimió en el artículo 440 de la - Ley Federal del Trabajo; pero siempre y cuando esté a los -- dispuestos por la fracción XVIII del artículo 123 constitu-- cional, que a la letra dice "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diver-- sos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", ya que la paralización de labores es la consecuencia del ejercicio del derecho de huelga.

Por lo anterior, si la ley reconoce el ejercicio jurídico de la huelga tal como quedó de manifiesto en la defini-- ción tenemos entonces, que los trabajadores no tienen sino -

que concretarse al acto de suspensión, para que funciones el arma de la huelga con todos sus efectos legales.

En cuanto a la expresión suspensión legal, decimos que - los trabajadores organizados en coalición o sindicato el emplazar a huelga debe de satisfacer todos y cada uno de los - requisitos de fondo y forma que la ley de la materia establece para dicho efecto, de tal suerte no provocar la inexistencia de un movimiento.

Para terminar el inciso en estudio, además de los antecedentes históricos anotados y la comparación que la definición legal de huelga en ambas leyes, anotaremos los requisitos legales para que se lleve a cabo el emplazamiento a huelga.

Requisitos de forma; artículo 920: El procedimiento de - huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones.

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la --- huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se sus-

pendieran las labores...

II.- Se presentara por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje...

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha para suspender el trabajo y con diez días de anticipación -- cuando se trate de servicios públicos...

Requisitos de fondo; artículo 450: La huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del -- contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia...

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

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo del -  
trabajo o del contrato ley y en las empresas o establecimien  
tos en que hubiese sido violado;

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

Requisitos de mayoría: artículo 451: Para suspender los  
trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de -  
los que señala el artículo anterior;

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los  
trabajadores de la empresa o establecimiento...

III.- Que se cumplan los requisitos señalados en el artí  
culo anterior.

b).- Doctrinal.

Antes de enunciar las distintas definiciones que al respecto existen sobre este tema tan discutido de huelga, queremos apuntar ciertas manifestaciones que se hicieron acerca - de su origen, y así tenemos que "En el siglo XVII, y bajo la forma de "gries" que significa perjuicio, se encuentra empleado en este sentido en el libro de los Oficios de Etienne Boileau a propósito de conflictos laborales, aunque en sentido diferente".(4), este fué utilizado en forma distinta a lo -- que actualmente entendemos por huelga, ya que los hiladores de ese entonces haciéndose de artimañas vendían o cambiaban la materia prima, causando perjuicio y daños a quienes solicitaban sus servicios, por lo tanto se hacían acreedores a - sanciones.

Por otro lado el Profesor Guillermo Cabanellas, en su -- tratado de Derecho Laboral, nos dice al respecto lo siguiente.

Etimológicamente expresa J. Davvy que "La Plaza de ayuntamiento de Paris se llamaba anteriormente Plaza de Greve o Plaza de Huelga".(5).

---

(4).- Lefranc Georges. La Huelga; Historia y Presente. pag. 225.

(5).- Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. pag. 271.

y agrega el Profesor que "Este era un gran terreno sin construcción sobre el cual había acumulado el Río gran cantidad de arena y piedrecillas, de donde vino su nombre".(6).

Podríamos decir que tanto el Profesor Lefranc Georges, - como el Profesor Cabanellas coinciden en el siguiente sentido al decir para Lefranc "Ir a la huelga desde 1863 consiste en permanecer en la Plaza de Gréve en espera de trabajo, según la costumbre de muchos gremios profesionales parisinos; por extensión consiste en la coalición de obreros que se niegan a trabajar mientras no se les otorgue ciertas condiciones que exigen".(7): Y el Profesor Cabanellas, afirma "Que durante mucho tiempo los obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza, y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y contratarlos".(8)

Así es como en Francia es utilizada la expresión de Gréve y hemos visto dos casos en que coincide su origen, así -- también tenemos que huelga en castellano procede de huelgo y que significa espacio o tiempo que se está sin trabajar.

En los párrafos anteriores encontramos la raíz de la palabra huelga y nosotros lo consideramos válido si tomamos en cuenta que son entre otras, apreciaciones que tienden a des-

---

(6).- IBIDEM. pag. 271.

(7).- Lefranc Georges. op. cit. pag. 5.

(8).- Cabanellas Guillermo. op. cit. pag. 272.



cubrir el antecedente en estudio. En lo que respecta a su -- origen únicamente nos faltó agregar lo siguiente: Que en --- Francia hasta 1864, ir a la huelga es cometer un acto ilícito o delito sancionado por las leyes. Entonces los obreros -- textiles o hiladores más avanzados del siglo, no podían de-- clarar una huelga o mejores salarios, sin que después del -- rechazo de las condiciones impuestas por el patrón, el obrer -- ro fuera objeto de actos de represión y persecución en su -- contra.

Aún con el hecho de inconformarse y ponerse los obreros en la Plaza de Grève, se exponían a que jamás se les contrata, por no encontrarse ningún procedimiento que les beneficiara, y por si ello fuera poco se les daba el trato de de lincuentes.

Los doctrinantes en sus interpretaciones más comunes, -- respecto de la definición de huelga, llevan a cabo ciertas -- clasificaciones que simplifican su estudio; así el Profesor Cabanellas hace la siguiente clasificación:

Como medio de lucha.- Una parte de la doctrina ve a la -- huelga, además de la suspensión conjunta y sistemática del -- trabajo por cierto número de trabajadores, dentro de una pro -- fesión, un medio de lucha del trabajo contra el capital y -- con el propósito de reanudar las labores tras la obtención -- de un fin perseguido.

Cual modificación de las condiciones laborales.- Gran -- parte de la doctrina se pliega a la tesis de que la huelga - tiende a obligar a los empleadores a establecer mejores condiciones de trabajo.

Según la doctrina del interés profesional.- Otro impor-- tante sector define a la huelga tomando como objeto de defen- sa de los fines profesionales.

En tanto que defensa de intereses derivados del trabajo.

Con base en factores de orden político.- Interpretando - la huelga como instrumento de lucha, que desborda la esfera profesional.

Sin fijación de un fin determinado.- Admitiendo las posi- bilidades extralaborales de las huelgas"(9).

Después de la clasificación anterior, y por considerarlo acertado daremos a conocer diferentes definiciones de huelga pero sin criticar su contenido, por ser éste uno de los te- mas más polémicos en materia laboral, intentando finalmente una definición propia.

En primer término huelga para Lefranc Georges es "Todo -

---

(9).- Cabanellas Guillermo. op. cit. pags. 273 y 274.

cese concertado de actividades que se proponga obtener una - mejora de las condiciones según las cuales se ejerce esta actividad e impedir un empeoramiento de estas condiciones"(10)

El Profesor Guillermo Cabanellas, la define como "Cual - obtención colectiva concertada del trabajo por los trabaja-- dores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o con el objeto de obtener presión sobre el patrono o empre-- sario a fin de detener el reconocimiento de una pretensión - profesional o con el propósito de preservar, modificar o --- crear nuevas condiciones laborales"(11).

Para el Profesor Néstor De Buen Lozano, la huelga tiene el siguiente significado "Es la suspensión de labores en --- una empresa o establecimiento decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interes colectivo"(12).

En su obra titulada Derecho Procesal del Trabajo, el --- Profesor Armando Porras y López, define a la huelga como "La manifestación de lucha de clases, consistente en la suspen-- sión colectiva del trabajo por un grupo de trabajadores en - virtud de un hecho de autodefensa"(13).

---

(10).- LeFranc Georges. op. cit. pag. 225.

(11).- Cabanellas Guillermo. op. cit. pag. 274.

(12).- Buen Lozano Néstor De. Derecho del Trabajo. pag. 828.

(13).- Porras y López Armando. op. cit. pag. 328.

Para el Profesor Trueba Urbina, la huelga "Es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, ob<sub>u</sub>teniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que es esencia, es instrumento de lucha en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista". (14).

A continuación aumentaremos a esta lista de tratadistas dos definiciones más; así para el Profesor Manuel García --- Alonso, la huelga es "El acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva" (15).

Para el Profesor Mario De la Cueva, la huelga es "La --- suspensión concertada del trabajo llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas -- sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para --

---

(14).- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pag. 368.

(15).- García Alonso Manuel. Curso de Derecho del Trabajo -- pag. 643.

lograr la satisfacción integral de su necesidad".(16).

Finalmente intentamos definir la huelga, con los elementos que ya se aportaron en este inciso, y de tal suerte la huelga la entendemos como "La suspensión colectiva del trabajo que tiende a obtener una mejora en las condiciones del trabajador, por ser este un instrumento capaz de presionar al patrón para que cumpla con lo contratado, o bien para conseguir la solución a los problemas que se susciten entre ambas partes".

---

(16).- Cueva Mario De la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo  
pag. 588.

## 2.- Derecho de Huelga.

a).- A quien corresponde el derecho de Huelga.

Las preguntas que nos hacemos para iniciar este inciso son las siguientes, ¿ A quién corresponde el derecho de declarar la huelga ? y ¿ Que aspectos debemos considerar ?.

Para responder ambas preguntas, recurrimos a los aspectos tradicionales de solución, como lo son el aspecto legal y doctrinal, así tenemos las siguientes corrientes e interpretaciones de diversos juristas.

En cuanto a su aspecto doctrinal, encontramos la posición del Profesor Guerrero Figueroa en el siguiente sentido y al decir, "Que en cuanto a los sujetos que tienen la facultad de decretar, sostener y desarrollar las huelgas es sencillo, por cuanto sólo pueden abstenerse de laborar o suspender el servicio los trabajadores individualmente considerados como parte del contrato individual del trabajo".(17).

Por lo que respecta a la titularidad o a quien le corresponde este derecho, nos dice lo siguiente: "Para algunos autores el titular del derecho de huelga son los sindicatos

---

(17).- Guerrero Figueroa Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. pag. 162.

sosteniendo que no es un derecho individual sino colectivo; en la expresión de una categoría de un interés gremial, colectivo, profesional. Con base en estos argumentos y en que la huelga es un derecho, o consecuencia del derecho de asociación, los titulares de ella no pueden ser sino las asociaciones profesionales o sindicales. Otra doctrina y la más generalizada, en varios países acogida, es que el derecho de huelga lo tienen los gremios, entendiéndose por gremios la coalición formada por la mayoría de los trabajadores vinculados a un establecimiento o empresa.

Según estos doctrinantes las asociaciones profesionales no pueden ser titulares exclusivos del derecho de huelga, -- por cuanto puede existir sin que haya sindicato". (18).

De las anteriores apreciaciones del Profesor Guerrero - Figueras consideramos, que la última es la que más se apega a nuestra actual legislación laboral, al decir en su artículo 355 que "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes". Por lo anterior, podrá producirse el fenómeno de la huelga sin la existencia previa del sindicato o una asociación profesional.

---

(18). - IBIDEM. pag. 162.

Otro punto de vista respecto a la titularidad del derecho de huelga, la obtenemos del Profesor Manuel García Alonso en los siguientes términos: "El problema de la titularidad del derecho de huelga se ha planteado haciéndolo oscilar en forma a una de éstas tres posiciones.

Trabajador individual,  
Grupo organizado de trabajadores, u  
Organización profesional"(19).

Y continúa el Profesor con su exposición, respecto de -- quien es el titular a su juicio de este derecho, y por lo -- tanto tenemos "Que la titularidad del derecho de huelga es una titularidad a su juicio singular; en cuanto tal, pertenece a los trabajadores individualmente considerados.

Pero su ejercicio ha de realizarse colectivamente, para que alcance la eficacia inherente a este derecho. Ciertamente -- que el ejercicio de este derecho entraña un acuerdo previo y que el acuerdo excluye la posibilidad de ser realizado -- con uno mismo, debiendo lograrse con otro sujeto, al menos.

Sin embargo ello demuestra esa titularidad individual, un último argumento nos parece, en este sentido más poderosamente todavía. Nace de la significación misma del derecho, o si --

---

(19).- García Alonso Manuel.op. cit. pag. 643.



se quiere mejor de la esencia del fenómeno de huelga. Si esta consiste en la cesación del trabajo, es claro que la titularidad del derecho sólo podrá recaer en quien trabaja, es decir, en quien personalmente ha asumido la obligación de prestar el servicio en virtud de título apto para ello.

Como es sabido, la prestación del trabajo se caracteriza por ser personalísima. Sólo las personas físicas pueden trabajar en sentido jurídico laboral de la palabra. No así las personas morales".(20).

Por lo anterior y la igualdad de criterios, antes mencionados podemos decir, que a quien le corresponde el derecho de huelga es al trabajador individualmente considerado.

Respecto ¿ A quién le corresponde el derecho de declarar la huelga ? el Profesor Mario De la Cueva nos dice lo siguiente: "Que la titularidad de este derecho posee una doble naturaleza porque es a un mismo tiempo un derecho individual y colectivo y señala las normas constitucionales y legales en que apoya su afirmación: La fracción XVII del artículo 123 dice que "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros las huelgas": lo que significa el otorgamiento originario del derecho a todos y cada uno de los trabajadores, pero la fracción XVIII asigna a estos movimientos --

---

(20).- García Alonso Manuel. op.cit. pags. 646 y 647.

una finalidad colectiva a saber, conseguir el equilibrio -- entre los diversos factores de la producción.

La Ley de 1931 se colocó en la misma posición, lo que también fué adoptada en la legislación vigente del artículo 354 de la nueva ley, en concordancia con los principios sobre la ley sindical que reconoce la libertad de coalición - de los trabajadores, y el siguiente la define como "El ---- acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes"(21).

---

(21).- Cueva Mario De La. op. cit. pag. 450.

b).- El ejercicio jurídico de este derecho.

El ejercicio jurídico de este derecho, corresponde a los trabajadores como integrantes de una colectividad pero con iniciativa individual, como ha quedado de manifiesto en el inciso anterior, pero además el ejercicio supone movimiento dinámico de un derecho que le corresponde a aquellos a quienes se les tiene reconocida dicha calidad jurídica; así tenemos que "Si los órganos sindicales deciden, en un instante preciso ir a la huelga es porque pueden hacerlo en virtud de la representación de los intereses profesionales de sus sindicatos".(22).

Y por lo tanto, "Esa representación es la que además legal y estatutariamente, confiere al sindicato una especie de mandato tácito, y cuya existencia va ligada al ejercicio de ciertas funciones, y entre ellas, la de determinar la procedencia de declarar la huelga cuya eficacia solo se alcanza colectivamente".(23).

De lo anterior, podemos decir que el ejercicio jurídico corresponde en un determinado momento, a los jefes sindicales sin importar hasta cierto punto si es apoyada o no por la mayoría o colectividad laboral, quienes en forma posterior deberán decidir entre votar la huelga o abstenerse -

---

(22).- García Alonso Manuel. op. cit. pag. 647.

(23).- IBIDEM. pag. 647.

de hacerlo, por ser éste un derecho inviolable de cada trabajador, ya que para alcanzar su eficacia la huelga requerirá de la mayoría de los trabajadores activos de la empresa o establecimiento y en su caso de aquellos trabajadores que hayan sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, tal como lo señala el artículo 931 fracción II de la Ley Federal del Trabajo vigente.

"Es frecuente en el análisis de ésta dinámica del ejercicio del derecho, referirse a diversos períodos o momentos que la envuelven"... "Dentro de tales momentos, unos se conceptúan como previos, en tanto los restantes se estiman como previos, en tanto los restantes se estiman como pertenecientes a la misma estructura de la huelga en sí..."(24).

Así tenemos que estos momentos previos, son para muchos autores, la gestación y el estado o período de prehuelga, los cuales no se manifiestan al exterior, pero que resultan vitales para el desarrollo de la huelga, en el caso de que se tenga que recurrir a ella.

En cuanto a la gestación decimos, que esta se prepara y desarrolla dentro del sindicato o coalición, y que consiste en la discusión de lo que ha de demandarse, dicha dicha discusión la llevan a cabo los integrantes de la asg

---

(24).- IDEM. pag. 648.

ciación, o entre éstos y los órganos directivos que no ha -  
de manifestarse al exterior, y que en la misma prevén una  
fecha de cese colectivo de actividades si las prestaciones  
solicitadas, no pueden ser concedidas en su totalidad, o --  
parcial y sin llegar a un convenio.

Lo anterior da pauta al período de pre-huelga, que co-  
mienza con la declaratoria en forma pública del cese de ac-  
tividades, si no se satisface como ya lo mencionamos, lo so-  
licitado por la coalición o sindicato.

En cuanto al inicio o comienzo de la huelga tenemos, -  
que la misma empieza cuando concluye el período de pre-huelg  
a sin que el patrón o patrones hayan propuesto y resuelto  
las peticiones que el sindicato o coalición les formularon;  
pero la distinción entre el fin del período de pre-huelga y  
el inicio de la huelga, presenta dificultades difíciles de  
responder, y la razón estriba principalmente en que el con-  
dicionamiento de esta distinción va ligada a la regulación-  
jurídica positiva que se haya establecido ya que, en conse-  
cuencia, la declaración del estado de huelga y la iniciaci-  
ón de la misma constituyen una realidad en cierto modo for-  
mal dependientes del cumplimiento de determinados plazos o  
determinadas condiciones; ya que todavía debe tenerse en --  
cuenta si el acuerdo de ir a la huelga es producto o no de

---

la mayoría requerida para que dicho acuerdo tenga validéz - sin olvidarse tampoco el hecho de que la cesación colectiva del trabajo no es en determinados supuestos de carácter absoluto.

En lo particular por ende en nuestra legislación laboral, se establece en tres casos un período obligatorio para la negociación colectiva, los cuales son:

Primero.- En los artículos 399 y 399 bis se dispone que la revisión del contrato colectivo deberá solicitarse con sesenta días de anticipación para las cláusulas generales y treinta para la fijación de nuevos salarios.

Segundo.- Es la relacionada con la celebración del contrato-ley, pues la convención obrero-patronal tiene por finalidad facilitar la discusión y el acercamiento de los factores de la producción.

Tercera.- Esta tiene íntima relación con la anterior, por referirse a la revisión del contrato-ley.

En cuanto a la dinámica de este período, decimos, que si terminadas las pláticas entre sindicato obrero y el patrón no hubo resultados favorables, se presentan dos caminos:

Primero.- Acudir a la huelga hasta lograr que el patrón acceda a sus peticiones.

---

Segundo.- Que sea la junta de conciliación y arbitraje la encargada de solucionar el fondo del conflicto.

Por lo tanto el escrito de emplazamiento a huelga, es el inicio de la contienda, y el cual debe satisfacer los siguientes requisitos: Art 920 fracción I. "Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el proposito de ir a la huelga sino son satisfechas expresarán concretamente el objeto de la misma y señalaran el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga. Requisitos que son denominados como -- esenciales, por representar la base del conflicto.

Como última cuestión, transcribimos la definición de - emplazamiento a huelga, por el Profesor Mario De La Cueva: emplazamiento a huelga es "El aviso que dan los trabajado-- res al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga."(25).

---

(25).- Cueva Mario De la. op. cit. pag 605.

## II.- EL ARBITRAJE.

### 1.- Antecedentes.

a).- Proyecto del Presidente Portes Gil y de la Secretaría de Industria de 1928.

Ante la necesidad de tener una idea más clara sobre el capítulo siguiente decimos, que se está hablando en este caso respecto de los antecedentes y creación de la Ley Federal del Trabajo por ser en esta, en donde encontramos precedentes del arbitraje en México, y que son los que nos permiten desarrollar los siguientes incisos;

El 15 de Noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación convoca a una asamblea obrero-patronal, con Sede en la Capital de la República Mexicana la cual presenta un proyecto de Código Federal del Trabajo, y el que es elaborado por la Secretaría de Industria ajustándolo al artículo 123 constitucional y respetando las conquistas alcanzadas por la clase obrera interpretando su sentido de lucha, para alcanzar en un futuro mejores logros; así es, que con este proyecto se obtiene el primer antecedente de la Ley Federal de 1931.

En el año de 1929 el Presidente interino Emilio Portes



Gil, envía al Congreso de la Unión las reformas respectivas del artículo 123 en su párrafo introductorio, y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, con el efecto de que se expidiera una ley del trabajo, con aplicación en el ámbito local y federal, para que de este modo el Congreso de la Unión estuviera en facultades de expedir la ley laboral.

Así es como el Presidente Portes Gil, en Julio de 1929 con la publicación de las reformas mencionadas, envía al -- Congreso un proyecto del Código Federal del Trabajo, elaborado por los Sres. Licenciados Enrique Del-Huneau, Praxedis Balboa y Alfredo Harrites a petición del mismo, y el cual encontró fuerte oposición por parte de las agrupaciones --- obreras, ya que entre el Presidente y la CROM existía pugna y distancia; lo cual originó una antipatía generalizada, y que finalmente provocaría un intento frustrado por parte -- del Presidente Portes Gil, ya que no tan solo encontró oposición en las agrupaciones obreras, sino también en el propio Congreso por contener dicho proyecto el principio de -- sindicalización única y la tesis del Arbitraje obligatorio de las huelgas, y el cual intentó disfrazar con el título - de Arbitraje semiobligatorio, llamado así porque si bien la Junta debía de arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a la aceptación del laudo, de conformidad con lo que se encontraba establecido por la fracción XXI de la

Declaración de los Derechos Sociales. Pero el esfuerzo del proyecto anterior no fue en vano, si tenemos en consideración las siguientes palabras del Profesor Luis Araiza, y -- que al respecto dice:

"El Derecho Laboral Mexicano, exigía un estudio de los principios, las causas, y los efectos del pasado y el futuro de las instituciones con cierto rigor científico, y la Ley Federal del Trabajo por su contenido normativo sus efectos y motivación son de inimaginable sentido político económico.

Es inimaginable por tanto que Portes Gil y sus asesores contribuyeran con su estimable aportación al proceso de espiritualización jurídica del Derecho Laboral Mexicano"(26)

---

(26).- Araiza Luis. El Movimiento Obrero Mexicano. pag. 16/

b).- Ley Federal del Trabajo de 1931.

Tuvieron que pasar dos años para que se redactara un nuevo proyecto de ley que sirviera de base a lo que conocemos como la Ley del Trabajo de 1931, y fue precisamente la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo la encargada de elaborarlo, y la cual tiene como principal protagonista al Licenciado Eduardo Suárez.

Dicho proyecto de ley debería de reunir todas las inquietudes, propósitos y sentimientos que a la clase trabajadora le costaría obtener, ya que durante su lucha pone toda la esperanza de salir victorioso, y así obtener en su presente y futuro una superación en sus condiciones de vida; - así es como al proyectar dicha ley encontramos que existe un afán de mejorarlo y al respecto el Profesor Trueba Urbina nos dice que: "Se busca tan sólo justificar alguna de las soluciones dadas a los problemas importantes en la legislación del trabajo y señalar la orientación general que se quiso imprimir al proyecto"(27).

"De acuerdo con estos principios se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versan sobre el cumplimiento de la ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de la ley".

---

(27).- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pag. 171.

dicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos mandando la fuerza pública en -- caso de resistencia"(28).

Lo anterior hace estimar la presencia del Arbitraje en nuestra legislación, y representa un avance si tenemos en -- cuenta que los conflictos entre el capital y el trabajo --- siempre han representado una naturaleza grave y peligrosa -- para la economía ya que sus enfrentamientos siempre son, -- por parte del trabajador en el sentido de obtener aumentos salariales, reducción de jornada, etc. Y por parte del patrón declarando el paro de actividades, si consideramos así mismo que dichos conflictos siempre quedaron encomendados a las clases mismas.

Por lo antes citado, el proyecto de Ley Federal de --- 1931 tiene entre otros puntos el tema del Arbitraje, y al -- respecto encontramos la siguiente consideración del Profe-- sor Trueba en el sentido de que "El Arbitraje primero facul-- tativo y después obligatorio, ha ido ganando terreno como -- medio para la resolución de estas controversias que en un -- plazo alteran gravemente la paz social"(29).

Y agrega, que "Nuestra Constitución no ha querido ir --

---

(28).- IBIDEM. pag. 171.

(29).- IBIDEM. pags. 171 y 172.

hasta el Arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes por una diferencia del género descrito para acudir a -- las juntas a fin de que se resuelva el conflicto y las deje también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado".(30).

Para que el Arbitraje no sea nuevamente facultativo, -- se establece que si el patrón es quien se niega a someter -- sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estarán obligados a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino a aquellos conflictos que versan sobre la implantación -- de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

Así es como después de las anteriores consideraciones, y después de un número importante de modificaciones a dicho proyecto, se aprueba y promulga la Ley Federal del Trabajo el día 18 de Agosto de 1931.

---

(30).-- Trueba Urbina Alberto. op.cit. pag.170.

c).- Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial.

En el año de 1934, se discutió una vez más el problema de la obligatoriedad del Arbitraje en las huelgas, y en el cual los representantes patronales expresaron lo siguiente:

Los trabajadores han sostenido que en caso de huelga, las Juntas no pueden arbitrar sino cuando las dos partes interesadas le someten las cuestiones debatidas. Sería inaceptable que el Estado asumiera la actitud de mero espectador en los graves conflictos que constituyen las huelgas.

La fracción XX del artículo 123 constitucional, dá facultad a las Juntas para resolver toda clase de conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, y no pueden quedar excluidos aquellos que, como las huelgas, afectan no sólo los intereses de quienes son parte en el litigio, sino de los generales de una región y aún de todo el país".(31).

El Presidente de la República Don Abelardo L. Rodríguez hizo una exposición del problema anterior y de la necesidad que el Estado interviniera en la solución de los conflictos de huelga, como se hizo mención en los párrafos anteriores al expresar la representación patronal la necesidad de intervención por parte del Estado. Por tal motivo el

---

(31).- Trueba Urbina Alberto. Evolución de la Huelga.

Presidente convocó la integración de lo que se denominaría el Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, y en el cual se debatió la problemática de la obligatoriedad del arbitraje.

Entre algunos de los integrantes de dicho Congreso, en contramos a los Licenciados Eduardo Vasconcellos, Primo Villa Michel, Emilio Portes Gil, Aarón Sáenz, Alberto Trueba Urbina etc. Allí el Presidente consultó a los presentes --- para saber si, constitucionalmente, era posible establecer el Arbitraje obligatorio; el debate entre los presentes fue amplio y razonado exponiendo su criterio a la luz del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, y en tal el Licenciado Aarón Sáenz dió lectura a un memorándum "En que, con copia de argumentos se demostraba la posibilidad constitucional del arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos.

Después de unas horas de debates... por unanimidad de votos se resolvió que si era constitucional el arbitraje -- obligatorio para solucionar los conflictos colectivos de -- trabajo, y que para su adopción en nada menoscababa o coartaba el ejercicio del derecho de huelga reconocido por el artículo 123"(32).

---

(32).- IDEM. pag. 312.

Por otro lado la representación obrera, estuvo a cargo del Licenciado Vicente Lombardo Toledano quien en contraposición de la representación patronal sostuvo que dicha tesis era inadmisibles, fundándose en los siguientes términos:

"La teoría de los actos jurídicos del derecho común se apoya en la libertad de la voluntad como fuente de las obligaciones y de los contratos, porque siguiendo una doctrina para mantener al individuo como base y objeto de las instituciones sociales; pero la doctrina de los actos jurídicos del derecho industrial-derecho de la clase obrera- anula la voluntad personal cuando se opone al interés de la masa asalariada.

Lógicamente, pues, no existen en el derecho obrero los vicios del consentimiento como causa de la nulidad de los contratos, cuando tales vicios ocurren como consecuencia de la acción del proletariado sobre la clase patronal.

Esta es la razón técnica de que el Estado haya elevado en algunos países, como el nuestro a la categoría del acto jurídico, la coacción sobre los empresarios, para que los trabajadores obtengan de ellos las prestaciones que puedan mejorar su condición social. La huelga para el derecho común individualista, es causa de nulidad de los convenios -- logrados mediante su empleo y, además, coloca a sus autores



en el papel de delincuentes por violar las normas que protegen la libertad del comercio o de la industria; pero para el derecho industrial es una acción lícita que produce efecto entre las partes, y para terceros como consecuencia del propósito social que el mismo obrero persigue"(33).

La anterior exposición brillante y realista dió pauta para que algunos se pronunciaran en su apoyo, así tenemos la exposición del Licenciado Dionisio Montelongo en el siguiente sentido: "Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no podían arbitrar el fondo del conflicto de huelga, -- sin la conformidad de los trabajadores, manifestando que -- nuestro sistema es de arbitraje obligatorio, excepto para los conflictos que el trabajo plantea al capital por medio de un movimiento de huelga y que en la legislación de otros países dónde el arbitraje es obligatorio para todos los conflictos, no sólo se habla del derecho de huelga sino que se prohíbe terminantemente"(34).

No obstante las anteriores exposiciones, de ambas representaciones obrero y patronal, existió otra que sin pasión por alguna, dejó ver a la luz de la Constitución y su propio criterio jurídico una muestra sobre el arbitraje, y dicha opinión la obtenemos del Licenciado Raúl Carranca y -

---

(33).- Trueba Urbina Alberto. op. cit. pag. 310.

(34).- IDEM. pag. 311.

Trujillo al decir lo siguiente: "Se basa en que el arbitraje obligatorio es contrario a la teoría pura sindical porque priva a la huelga de su eficacia, pero es una necesidad de los servicios públicos. La fracción XX del artículo 123 constitucional establece que las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetan a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, esta disposición confirma la tesis sobre la posición intervencionista del Estado en la lucha social y los términos imperativos y no meramente facultativos en que está redactada dicha fracción, --permite afirmar que las huelgas si pueden ser arbitradas y resueltas sin el consentimiento expreso de los huelguistas. Ahora bien, la conclusión que antecede está ciertamente en oposición con la doctrina pura sindical relativas a huelgas toda vez que, de acuerdo con ella, el arbitraje obligatorio rompe indiscutiblemente con la eficacia de la huelga como arma de lucha... En consecuencia, cabe adaptar la doctrina rígida a la realidad mexicana, al mismo tiempo que no perder de vista que el Estado necesita garantizar a la sociedad los servicios públicos que sostiene y organiza, los que pueden desarticularse en casos de huelga que los afecten, --con peligro grave de la sociedad y de la salubridad. En consecuencia también, es una medida necesaria arbitrar obligatoriamente los peligros que afectan la paz pública o la eco

nomía nacional, a fin de resolverlo con la mayor prontitud para permitir al Estado el cumplimiento de sus fines esenciales"(35).

El Estado mexicano en ese entonces, no se atrevió a -- promover la reforma a la Ley Federal del Trabajo y mucho -- menos al artículo 123 constitucional, ya que seguramente -- pensaron en los problemas que acarrearía el restringir el -- derecho de huelga con la implantación del arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga, ya que provocaría una revolución al anteponer el Estado una supuesta paz social, --- por encima de los derechos de la clase obrera.

---

(35).- Trueba Urbina Alberto. Evolución de la Huelga. pags. 310 y 311.

d).- Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la exposición de motivos enviada por el Licenciado Presidente Gustavo Díaz Ordaz, al Congreso de la Unión, advertimos una idea de lo que la Ley del Trabajo de 1931 representa o representó en nuestro derecho positivo laboral, así al transcribir dichos párrafos encontramos lo siguiente

"Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos...etc".

"El reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción".(36).

---

(36).- Ley Federal del Trabajo de 1970. pag. 7.

En cuanto a la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, podemos decir, que la misma intenta cumplir con el objeto de mejorar, superar y elevar los derechos y obligaciones de las clases en pugna, y como consecuencia aparecen rasgos que a la misma le dan un matiz nuevo, para superar los problemas que siempre han existido en materia laboral.

Se advierte en dicha iniciativa una transformación en lo que respecta a la organización de las Juntas locales, Federales, de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, el derecho de huelga, y al procedimiento ante las Juntas antes mencionado y en general en todos y cada uno de los títulos y capítulos que integran dicha iniciativa de ley.

En cuanto al derecho de huelga la iniciativa de ley al respecto nos dice lo siguiente: "Es un acto reconocido y -- protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores hasta obtener la satisfacción de sus demandas"(37).

La Ley Federal del Trabajo de 1970 fue aprobada y promulgada el día 10. de Mayo de 1970, y en el cual encontramos una evolución del arbitraje al cual denomina el Profesor Trueba Urbina, de la jurisdicción social "Ya que en la

---

(37).- IDEM. pag. 54.

Ley de 1931, en su artículo 518 habla de una audiencia de arbitraje en la que el actor exponía su demanda y el demandado su contestación; en tanto que la Ley de 1970 dispone -- que concluido el período de conciliación se pasará al de de manda y excepciones... "Este es el principio jurídico de reconocimiento de la evolución del arbitraje a la jurisdicción social que es una de las características específicas del Derecho Procesal Mexicano del Trabajo en el nuestro, frente al derecho procesal en las demás legislaciones de países -- capitalistas"(38).

Por lo tanto y de acuerdo con la Ley de 1970, "En los conflictos laborales queda eliminada la teoría judicial --- por virtud de la jurisdicción social del trabajo que impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las decisiones de dichos conflictos en los términos de la fracción XX del artículo 123 para el cumplimiento de la función revolucionaria de la norma laboral, que es reivindicatoria de los trabajadores"(39).

---

(38).- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del -- Trabajo. pag. 195.

(39).-IBIDEM. pag. 195.

e).- Intento de Introducir el Arbitraje obligatorio, en el Derecho Positivo Mexicano.

En el desarrollo de los incisos que anteceden, hemos podido obtener una evolución cronológica de la Ley Federal del Trabajo y junto con ella, el desarrollo e intento de introducir el arbitraje obligatorio en nuestro Derecho Laboral.

Para obtener una idea de lo que debemos entender por arbitraje, y las modalidades que existen intentaremos un esbozo del mismo, y mencionaremos las contadas ocasiones en las que nuestro Derecho positivo estuvo a punto de adoptar el sistema del arbitraje obligatorio.

Empezamos por definir el arbitraje, y al respecto tenemos que pueden definirse "Como aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto individual y colectivo -- planteado entre los sujetos de una relación de derecho, y consistente en la designación de un tercero (árbitro) cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en -- tal sentido por las partes interesadas"(40).

De la definición anterior obtenemos los elementos siguientes:

---

(40).- García Alonso Manuel. Curso de Derecho del Trabajo.  
pag. 677.

Es una institución jurídica creada para resolver conflictos individuales y colectivos.

Dichos conflictos nacen entre sujetos de una relación laboral obrero y patrón, y por diversas causas éstos han de enfrentarse constantemente.

Para su solución deben nombrar un tercero, y al cual se le denomina árbitro, y al que le plantean el problema, para que este se encuentre en facultad de emitir una resolución.

Finalmente, dicha resolución deberá ser acatada por ambas partes, en virtud del compromiso adquirido.

Otra definición de arbitraje nos la proporciona el Profesor Nicolás Falcone en los siguientes términos: "Es un proceso en el cual las partes se someten voluntariamente a todas las cuestiones en litigio al criterio de una persona neutral, el árbitro, quien resuelve la divergencia. La decisión del árbitro recibe el nombre de laudo arbitral. La cuestión queda terminada en forma tan concluyente como si el fallo lo hubiera dictado un Tribunal de Justicia"(41).

Nosotros consideramos, que la institución del arbitra-

---

(41).- Falcone Nicolás. Derecho Laboral. pag. 453.



je por lo tanto, se crea para intentar avenir a las partes y lograr una pacificación lo más rápido posible de los conflictos que se suscitan entre las partes interesadas, al emitir una solución al problema que le plantearon en caso de no conseguir la avenencia entre ambas partes.

Después de haber definido el arbitraje, decimos que -- también hay diversas formas de considerarlo, así tenemos -- que existe un arbitraje potestativo y el cual consiste en -- "Dejar a la voluntad de las partes, la posibilidad de que -- al no encontrar ellas por sí mismas, la solución de un conflicto recurran a un árbitro que bien puede ser público o -- privado, para que resuelva la controversia"(42).

El arbitraje obligatorio es el que "Puede derivar también de la voluntad expresa de las partes plasmada en un -- contrato o de la ley". El arbitraje de amigables componedores denominado de árbitros arbitradores, en razón de que -- procede según el arbitrio de su conciencia y con el consentimiento de la amistad, para avenir a las partes, pacificán-- dolas equitativamente"(43).

El arbitraje asimismo, puede ser también mixto, y presenta cuatro formas:

---

(42).- Cavazos Flores Baltasar. El Mito del Arbitraje Potestativo. pag. 65.

(43).- IBIDEM. pag. 65.

- + Potestativo para las dos partes.
- + Potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones.
- + Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes, ó
- + Obligatorio para ambos por ministerio de ley.

En nuestra legislación laboral, se adoptó la segunda - de las formas que existen de arbitraje mixto, a saber: el artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo expresa que: si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Lo anterior quiere decir que el arbitraje es potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones, que en ningún caso estos últimos podrán renunciar a la solución que se ha emitido por (artículo 469, fracción III) - "Laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes y, IV "Por el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores someten el conflicto a su decisión".

Después de haber definido, y dado a conocer las diferentes y diversas formas que existen de arbitraje, pasamos

a descubrir las siguientes cuestiones:

¿ Cuándo se intentó introducir el arbitraje obligatorio en nuestra legislación laboral ? ¿ Se logró su introducción ? y ¿ Si actualmente lo contempla nuestra legislación?

Por lo que respecta a las jurisprudencias que se pronunciaron antes de la aparición de la Ley Federal de 1931, podemos decir; que ésta ha tenido dos fases, la primera, -- parte del año de 1917 y hasta 1923, y en la cual "Los trabajadores y patrones tenían derecho de negarse a someter el arbitraje oficial sus diferencias individuales que atañen a un trabajo que ya expiró, ha no ser que se sometieran voluntariamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en calidad de árbitros declarando a su vez, como institución oficial el arbitraje obrero para prevenir y presentar bases de solución de los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo.

A partir de 1924 el Tribunal Supremo de la Nación, en la citada ejecutoria del 24 de Enero, Carlos Díaz Ordaz, -- cambio de rumbo interpretando las fracciones XX y XXI del artículo 123 en el sentido de que el arbitraje es obligatorio para conflictos colectivos e individuales depurando y perfeccionando su doctrina en posteriores fallos que pronto

constituye jurisprudencia firme y reiterada; a tal grado -- que la obligatoriedad se consolidó definitivamente en las -- leyes del trabajo.

La anterior ejecutoria, deja ver que el arbitraje obli-- gatorio también debía aplicarse en los conflictos colecti-- vos más sin en cambio en nuestra legislación no fue acepta-- do en los casos del ejercicio jurídico del derecho de huel-- ga, en cuyo caso se hace una excepción y se aplica el arbi-- traje potestativo para los trabajadores, y obligatorio para el patrón al tener que someterse este último a las Juntas, si el trabajador así lo prefiriese, o bien en la persona, -- comisión o tribunal que elijan las partes en virtud del com -- promiso adquirido, para que estos resuelvan a través del -- laudo, siendo esto constitucional.

Después de las consideraciones anteriores, podemos de-- cir que el arbitraje obligatorio se intento introducir en -- nuestra legislación, en el proyecto del código federal del trabajo de 1929, enviado por el Presidente Portes Gil, al -- Congreso de la Unión, y el cual había sido elaborado por -- los Sres. Licenciados Enrique Delhuneau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarrites, por contener el principio de sindicaliza-- ción única y la tesis del arbitraje obligatorio, y el que -- se intentó disfrazar bajo el título de Arbitraje Semi-obli--

gatorio. Pero como es conocido, dicho proyecto no tuvo éxito, amén de la oposición que la CROM y el propio Congreso de la Unión manifestaron a la tesis del arbitraje antes citado, ya que si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, los trabajadores se podían negar a la aceptación del laudo.

En el año de 1934, en el primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, el Presidente de la República Don Abelardo L. Rodríguez, consultó a los presentes para saber si era posible establecer el arbitraje obligatorio y para lo cual, el Licenciado Aarón Sáenz, Jefe del Departamento del Distrito Federal dió lectura a un memorándum el que sostenía que constitucionalmente si era posible la implantación de dicho arbitraje en nuestro derecho laboral, para los conflictos colectivos, y además por unanimidad de votos se resolvió en sentido afirmativo, ya que el mismo no menoscababa el ejercicio del derecho de huelga reconocido en el artículo 123 constitucional.

A pesar de los esfuerzos anteriores, nunca pudo el Estado Mexicano introducir el arbitraje obligatorio en nuestra ley laboral, ya que seguramente pensaron en los problemas que ello acarrearía.

De los intentos mencionados por introducir el arbitra-

je obligatorio en nuestro derecho positivo, decimos al respecto, que estos quedaron únicamente en ello, ya que como observamos en los párrafos anteriores el Estado no fue capaz de interponer sus intereses por encima de los derechos del trabajador.

Después de haber resuelto las dos preguntas, sobre los intentos de introducir el arbitraje obligatorio en México, solo resta responder ¿ Si actualmente lo contempla nuestra legislación ?.

Al respecto el Profesor Baltasar Cavazos afirma lo siguiente: "La fracción XX del artículo 123 constitucional acepta el arbitraje obligatorio al prescribir que "Las diferencias o los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes obreros y de los patrones y uno del gobierno". La fracción no expresa que dichos conflictos se puedan someter a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que se sujetarán a la decisión de las mismas, sin especificar o distinguir que parte puede solicitar el sometimiento, por lo que ambas partes están en posibilidad de hacerlo habida cuenta que donde la ley no distingue, no debemos distinguir"(44); afirmando con ello que no existe tal arbitra-

---

(44).- Cavazos Flores Baltasar. op. cit. pag. 68.

je potestativo.

Respecto de la información anterior, decimos que dicha postura es válida, si tenemos en cuenta, que para que una huelga sea declarada imputable al patrón se necesita la declaración de la Junta correspondiente en tal sentido con el objeto de que los trabajadores reciban a dicha declaratoria los salarios caídos, ya que de lo contrario si se sometieran a la decisión de un árbitro particular no podrían hacer efectivo los trabajadores, al patrón el pago de los salarios caídos.

Por lo anterior, estamos aceptando la tesis del Profesor Cavazos, en el sentido de que no existen un arbitraje potestativo para los trabajadores, y por el contrario si -- una adaptación del sistema del arbitraje obligatorio por dejar nuestra constitución, plasmada la obligación de someter los conflictos a la decisión de las Juntas sin distinción del sujeto.

### III.- REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- En el Estado de Pre-huelga y Huelga.

a).- En forma comparativa hasta antes de la reforma de 1980 en el emplazamiento y en el estado de pre-huelga.

Ante la necesidad de una introducción al tema, y por considerar que es necesario hacer incapié en lo relativo, al origen y resultado de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, decimos al respecto lo siguiente:

Que por iniciativa del ejecutivo federal en Diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo se pretendía reformar en sus capítulos catorce, quince, dieciseis y asimismo al procedimiento de huelga. Finalmente dicha iniciativa fue aprobada y entraría en vigor el 1o. de Mayo de 1980, observando las deficiencias existentes en la misma, el Profesor José Dávalos dice al respecto lo siguiente:

"Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho de clase. Ahora en la Ley se asienta como una unidad del derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123



constitucional. En las normas al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social"(45).

Así tenemos que para la Ley Federal del Trabajo la huelga tiene las siguientes fases: Gestación, pre-huelga y huelga.

Por lo que respecta a la gestación de la huelga tenemos que no existe ninguna variante en las leyes porque en ambas se encuentra preparado dentro de la directiva de la coalición o sindicato, y en compañía de los trabajadores sesiones tendientes a plantear el problema, causas del conflicto, etc.

Por lo que respecta a esta fase lo que restaría es "Votar la huelga" y así nace a la vida jurídica, llevando por nombre período de pre-huelga.

Período de pre-huelga.- El que se inicia con la notificación del emplazamiento a huelga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y el cual debe contener los requisitos que señala el artículo 452 de la Ley de 1970 y el artículo 920 de la Ley de 1980.

---

(45).- Dávalos Morales José. Derecho del Trabajo I. pag. 74

Artículo 452.- El escrito de emplazamiento de huelga deberá de satisfacer los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá al patrón y en el se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma; (el artículo 920 de la Ley de 1980 agrega) y señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de pre-huelga.

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje...etc.

III.- El aviso de suspensión de las labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días cuando se trate de servicios públicos...

Inmediatamente el Presidente de la Junta, al recibir el escrito de emplazamiento, lo hará llegar al patrón bajo su más estricta responsabilidad dentro de las veinticuatro horas y en la Ley reformada dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes después de su recepción para que éstos la contesten.

En cuanto al emplazamiento en la Ley de 1980, el artí-

culo 923 a la letra dice: "No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no se ha formulado conforme a los requisitos señalados por el artículo 920, o se ha presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo ó contrato de ley, o cuando se demande la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la Junta.

El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificar por escrito la resolución al promovente".

Como es sabido el artículo 456 (936 de la Ley de 1980) asignan a la Junta de Conciliación y Arbitraje la función de mediadora para tratar de avenir a las partes, sin que formule declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Y lo que se pretende con la introducción del artículo 923, es "La de facultar al Presidente de la Junta para que califique los requisitos de fondo y forma de la huelga; lo que constituye una contradicción en virtud de que, en los términos de la misma ley (artículos 444, 445 y 449) para calificar a una huelga como inexistente o ilícita, es necesario que primero se suspendan las labores. Pero conforme

al artículo 923 de hecho se califica a la huelga antes de - que estalle".(46).

Como es conocido "La verdadera importancia práctica -- del período de pre-huelga es la conciliación que, como he-- mos dicho generalmente, se llevará a cabo con la interven-- ción directa de las autoridades del Trabajo. En efecto, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Mi-- nisterio de Trabajo, directamente o por medio de funciona-- rios conciliadores intervienen en el período citado y ofre-- cen fórmulas concretas de avenimiento a las partes en pug-- na"(47).

Ahora bien ¿ Cuanto tiempo dura el período de pre-huel<sup>g</sup> ga las leyes al respecto en ambos casos rezan, que el térmi no es de seis y diez días según se trate de servicios priva dos o públicos.

El Legislador, en dicha etapa o período quizo dar a -- entender que la autoridad debería de intevenir como media-- dora, para hacer llegar al patrón el emplazamiento a huelga y así creó un artículo que tiene por objeto la conciliación a saber el artículo 457, hor 927 que al respecto dice: La - conciliación se ajustará a las normas siguientes:

---

(46).- Dávalos Morales José. Apuntes de Derecho del Trabajo  
II. pag. 101.

(47).- Porras y López Armando. Derecho Procesal del Trabajo  
pag. 340.

I.- (Artículo 457). Se observará las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

I.- (Artículo 927). Si el patrón opuso la excepción -- de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sea aplicables.

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

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

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 452, fracción III. (920 f.II, Ley de 1980) no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Desgraciadamente, la disposición anterior en la prác--

tica no tiene un cumplimiento eficaz, ya que a la audiencia de conciliación los patrones y los trabajadores concurren a la misma por obligación y sin el ánimo de llegar a un arreglo si tenemos en cuenta que en caso de la inasistencia por parte del patrón o su representante, el Presidente de la -- Junta de Conciliación y Arbitraje podrá hacer uso de los medios de apremio que la Ley permite y hasta auxiliarse en caso de rebeldía por la fuerza pública, para que sea trasladado al local de la Junta.

En cambio si el trabajador no acude a la audiencia de conciliación, no correrá el plazo señalado para la iniciación de la huelga, se dará por terminado el asunto, y además dicha audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez, evitando así la prórroga in definida del inicio de la huelga.

Transcurrido el término de pre-huelga sin llegar a un arreglo la Junta de Conciliación, deberá designar el personal de emergencia que seguirá laborando desde el inicio de dicho período, y transcurrido el mismo, a fin de evitar se suspendan aquellas labores que pueden perjudicar la seguridad y la conservación de los locales, maquinaria, materias primas y la propia reanudación de labores, si los trabajadores huelguistas se niegan a dichas labores, el patrón po-

drá utilizar otros trabajadores y en caso de oposición la -  
Junta podrá hacer uso de la fuerza pública para que presten  
dicho servicio. Lo mismo sucederá en el caso de servicios -  
públicos, al señalar la Junta de Conciliación y Arbitraje -  
el personal de emergencia para conservar servicios como el  
bombeo de agua potable, el desagüe de aguas negras, de poli-  
cia etc.

Si por alguna razón no se llegó a un acuerdo, y el ---  
estallamiento de huelga o suspensión del trabajo es inminen-  
te entonces éstos (trabajadores) abandonarán el estableci-  
miento.

Los trabajadores "Acostumbran establecer guardias que  
impiden la entrada a los trabajadores que pudieran romper -  
el movimiento, y que son conocidos como esquiroles. Sin em-  
bargo es necesario que el patrón y algunos de sus represen-  
tantes y empleados de confianza acudan al centro de trabajo  
donde se encuentran los archivos y documentos, que habrán -  
de servirles en el curso del conflicto. También es indispen-  
sable que penetren al local el tesorero o cajero y los paga-  
dores que habrán de cubrir sus salarios al personal de emer-  
gencia"(48). Como última cuestión el Profesor De la Cueva -  
define a la pre-huelga como "Un espacio de tiempo impuesto

---

(48).- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho Obrero. pag.363

por la ley como requisito para la suspensión del trabajo --  
quede legalmente protegida"(49).

---

(49).- Cueva Mario De la. El Nuevo Derecho Mexicano del ---  
Trabajo. pag. 632.



b).- En forma comparativa hasta antes de la Reforma de 1980 en cuanto al estado de Huelga.

En el inciso anterior, apuntamos como se inicia la --- huelga y asimismo realizamos las consideraciones suficien-- tes respecto del período de pre-huelga, ahora corresponde - analizar una cuestión que por su extensión requiere mayor - cuidado, ya que en este período denominado de huelga, desar-- rollaremos los siguientes puntos:

El acto de suspensión de las labores.

Incidente de calificación de la huelga.

Terminación de la huelga.

El acto de suspensión de las labores.- El artículo --- 443 de la ley vigente y la abrogada afirman que "La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". Y esto es válido, si tomamos en cuenta que su fin omite, es la de presionar al patrón através de la suspensión de las - labores, para que de esta forma se vea obligado a aceptar - total o parcialmente las peticiones que le formulan los tra-- bajadores y obtener una mejora en sus condiciones de vida; através del ejercicio jurídico del derecho de huelga.

Para concretar la idea anterior, el artículo 444 nos dice que: "La huelga legalmente existente es la que satisfice los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450".

El incidente de calificación de la huelga.

Tiene gran relevancia el análisis de este incidente, ya que del mismo obtendremos los lineamientos generales, para profundizar en el último capítulo y el cual se considera como la columna vertebral del presente estudio. Así tenemos que el artículo 461 de la Ley de 1970 nos dice que:

"El procedimiento de declaración de inexistencia se -- observarán las normas siguientes:

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito acompañado de una copia para cada uno de los patrones emplazados o de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y las fracciones del artículo 459 en que funde. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia".

II.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofreci--

miento y recepción de prueba.

III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de --  
inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la --  
fracción primera y cuando la solicitud mencionada se hubie-  
se presentado por terceros, que tiendan a comprobar su in--  
teres. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan este  
requisito.

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

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, -  
dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la exis-  
tencia o inexistencia del estado legal de huelga; y

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citará a -  
los representantes de los trabajadores y de los patrones. -  
La resolución se dictará por los que concurren, y en caso -  
de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Pre-  
sidente".

El incidente de calificación principia con la solicitud  
que se hace del mismo, pero ésta debe o puede ser de oficio

o bien a instancia de parte (artículos 460, 461 y 462). La Junta de Conciliación y Arbitraje para cumplir con la garantía de audiencia abre un período de pruebas, que generalmente es a petición de parte.

La prueba puede ser sobre la existencia de los requisitos de fondo y de forma de la huelga, que se exponen en el pleito-petitorio. En ello se intentará demostrar el objeto de la huelga, y para tal efecto se lleva a cabo una audiencia de ofrecimiento de pruebas, y a las cuales deben desahogarse en forma total. La prueba se considera como un requisito indispensable para aquel que tenga interés en declarar la inexistencia de la huelga, pero se considera como preferente a demostrar, la prueba de la mayoría obrera, por ser esta la que obtiene objeciones por parte de los obreros o de la empresa.

"Debemos recalcar que la prueba debe recaer exclusivamente sobre los requisitos de fondo y de forma y considerada la naturaleza de la huelga, las pruebas que se ofrezcan por las partes para tratar de demostrar cualquiera otra cosa deben desecharse de plano"(50).

Requisitos de forma: Se encuentran contenidos en el actual artículo 920 (Ley anterior 452), y establece los re-

---

(50).- Porras y López Armando. op. cit. pag. 344.

quisitos que deben satisfacerse para la suspensión de labores sea legal, así tenemos que debe:

Formular un pliego de peticiones que contenga:

El propósito de ir a la huelga.

El objeto de la misma.

El día y la hora en la que se suspenderán las labores.

Este pliego de peticiones deberá dirigirse al patrón.

Presentar por duplicado a la Junta ese pliego de peticiones.

El aviso para la suspensión de labores deberá darse, - por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de anticipación, cuando se trate de servicios públicos. Dichos términos empezarán a correr a partir de que el patrón sea notificado".

Requisito de mayoría.- El artículo 451, en su fracción II dispone que: "La suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento; la determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo

podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso con lo dispuesto en anteriores consideraciones, ya que en ningún caso podrá --- hacerse valer como cuestión previa a la suspensión de los - trabajadores".

Requisito de fondo.- La huelga como derecho colectivo de los trabajadores, puede ser ejercitado por el sindicato o coalición y en ambos casos se podrá ejercitar el derecho de huelga.

La huelga deberá tener los fines que establecen el --- artículo 450 de la Ley, no en todos los casos podrá la simple coalición estallar la huelga; en algunos casos es impre-  
sindible que sea un sindicato registrado el que lo ejercite. Esto lo podemos ver en la siguiente tabla, de acuerdo con - los fines señalados por la Ley.

Si el fin es conseguir el equilibrio entre los diver--  
sos factores de la producción, podrán sindicato registrado y coalición, ejercitar el derecho de huelga.

Si el fin es obtener la celebración del contrato colec-  
tivo de trabajo y exigir su revisión al término de su vegen-  
cia sólo el sindicato registrado podrá suspender las labo--  
res.

Si el fin es obtener la celebración del contrato ley y exigir su revisión, únicamente el sindicato registrado podrá hacerlo.

Si el fin es lograr el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley cuando hubiese sido violado, solamente el sindicato registrado podrá hacer uso de ese derecho.

Si el fin es obtener el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, la coalición o el sindicato registrado podrán ejercitar el derecho de huelga.

Si el fin es apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores, el sindicato o la coalición, podrán declarar la huelga.

Si la finalidad es exigir la revisión de los salarios contractuales en efectivo por cuota diaria, solamente lo podrá ejercitar el sindicato registrado.

Lo anterior intentó demostrar la calificación que se hace de la huelga, y los requisitos que deben de satisfacerse a fin de estar en posibilidades de declarar la inexistencia de la misma; pero ahora nos corresponde saber lo que su

cedería, si la Junta declarará la inexistencia legal del -- estado de huelga, y para ello el artículo 463 nos dice:

I.- Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo.

II.- Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán la relación de trabajo, salvo causa justificada;

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en res--ponsabilidad y que esta en libertad para contratar nuevos -trabajadores; y

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

En los párrafos anteriores, analizamos el proceso de -calificación de la huelga, en la Ley de 1970; ahora corresponde hacer el análisis, pero a la luz de la ley vigente, y al respecto tenemos que el artículo 920, establece que: "En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia -de la huelga, se presentará por escrito, acompañado de una



copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sin dicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solu cidud se indicarán las causas y fundamentos legales para -- ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

De la transcripción anterior, del primer párrafo del - artículo 920, nos percatamos que únicamente se modificaron los dos últimos párrafos del artículo, de la ley anterior. Lo cual transformó la forma para calificar la huelga legalmente inexistente.

Sobre el problema de la existencia o inexistencia del movimiento, cabe indicar que la ley en su artículo 929 otorga a los trabajadores y a los patrones de la empresa o establecimiento afectado, y aún a terceros interesados la facultad de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, - que declare la inexistencia de la huelga. El plazo para formular esta petición es de 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, en la inteligencia de que si no hubiere - tal solicitud, la huelga será considerada como existente -- para todos los efectos legales.

La tramitación del incidente de inexistencia, es muy - breve, pues el escrito respectivo deberá corrersele trasla-

do a cada una de las partes para que sean escuchadas en la audiencia, la que se efectuará dentro de los cinco días siguientes: A lo cual la Junta decidirá sobre la existencia o no del movimiento.

Los efectos de la declaratoria de inexistencia son los que se fijan a los trabajadores que hayan sido objeto del abandono de las labores en un plazo de 24 horas deben regresar para ellas, apercibiéndolos de que por el solo hecho de no acatar esta resolución y al vencerse el término se darán -- por terminadas las relaciones de trabajo, a menos que puedan justificar causas de fuerza mayor que les hayan impedido presentarse. La Junta declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y está en libertad para contratar nuevos trabajadores. Por último, dictará las medidas -- que juzgue pertinentes para que pueda reanudarse el trabajo

#### Terminación de la Huelga.

La terminación plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, es decir, si las peticiones son justificadas por los trabajadores con las causales de huelga contenidos en la fracción XVIII del artículo 123 y en el 450 de la Ley.

Se entiende por terminación de huelga el acto de volun

tad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto. Por lo tanto de éste concepto se infiere que son dos los -- sistemas que conducen a la terminación del conflicto.

Primero.- Consiste en el acuerdo de los obreros y patronos, que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el árbitro o árbitros que elijan las partes, o el allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores.

Segundo.- Es el laudo que dicta la Junta al través --- del procedimiento correspondiente a la naturaleza del conflicto, siempre y cuando los trabajadores huelguistas hayan sometido el conflicto a su desición.

En la Ley de 1931 se menciona las distintas formas de terminación de la huelga, en el precepto marcado con el número 273, a saber:

- I.- Por arreglo entre patronos y trabajadores.
- II.- Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes.
- III.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

La comisión leyó la disposición transcrita y decidió, adiconarla en su fracción II, y modificar la fracción III que pasó a ser la fracción IV; por lo que el artículo expresa lo siguiente:

Artículo 469.- La huelga terminará: I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos.

II.- Si el patrono 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 cuanto a las formas de terminación que proponen un acto de voluntad, en la Ley de 1931 y 1970 decimos:

El acuerdo entre los trabajadores y los patronos: La norma es idéntica en las leyes de 1931 y 1970. El acuerdo o convenio entre las partes en el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos, o si se prefiere, todo gira en función de él; no debe olvidarse que el período de

pre-huelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital.

El allanamiento del patrono a las peticiones de los -- trabajadores; Se trata de un acto de voluntad unilateral -- del patrono, pero para que produzcan todos sus efectos y -- puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado.

El laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes: La fracción III del artículo 469 -- es una transcripción literal del artículo relativo de la -- Ley de 1931. En el origen de esta forma de terminación de -- la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo que legitima la función de los árbitros y hace obligatorio la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra se re--- quiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga siendo un acto libre, de los trabajadores y del patrón.

En la Ley Federal del Trabajo de 1980, la terminación de la huelga no tuvo grandes cambios y por el contrario, -- prevaleció el artículo 469 con las siguientes fracciones, y establece:

Artículo 469: I.- "Por acuerdo entre los trabajadores

huelguistas y los patrones". Este es el modo ideal, para -- que finalice un movimiento de huelga por ser precisamente -- el momento en el que se descubren las partes en pugna.

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". En este caso la resolución -- que dicten, será acatada en virtud del sometimiento expreso y del compromiso adquirido por ambas partes. En ocasiones -- se ha planteado el problema de si la intervención de un árbitro privado para dar fin a un conflicto de huelga, no con -- traría los términos de la fracción XX del artículo 123 cons -- titucional que establece que las diferencias o los conflic -- tos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la desi --- ción de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Aunque es --- cierto que de acuerdo con la fracción XX del artículo antes mencionado, las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta; también lo es que de acuerdo con la fracción III del artículo 469 -- de la Ley Federal del Trabajo, los conflictos de huelga de -- ben de terminar por laudo arbitral de persona, comisión o --

tribunal que libremente elijan las aprtes. Deduciéndose de éste último artículo, la autorización legal que en un conflicto especial, como es el de la huelga, pueden intervenir personas y entidades que deben ser consideradas, necesariamente, como auxiliares del trabajo, con apoyo en la Ley de la materia, que da competencia de su intervención y fuerza legal a sus desiciones, es decir que les otorgue jurisdicción, característica esta que es esencial de toda autoridad.

IV.- "Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva". Es decir, por sentencia dictada por la autoridad del trabajo.

Los problemas de la terminación de la huelga, se contiene en el artículo 469, que presuponen una huelga legalmente existente.

El levantamiento de la suspensión de los efectos de las relaciones jurídicas y la renovación de los trabajos: - Si la huelga, en los términos del artículo 447 "Es la causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure", la terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es la huelga deja de durar, por consiguiente, debe reanudarse el funcio-

namiento normal de las relaciones de trabajo, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por parte del patrón.

Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que -- pone fin al conflicto: Tomando como ejemplo la huelga por incumplimiento de las convenciones colectivas y la que persiguió la fijación como objetivo de nuevas condiciones de prestación del servicio. En ambas el patrón debe de cumplir el clausulado violado o aplicar las nuevas condiciones de trabajo.

El de los salarios caídos durante la huelga: Ello implica una seria reflexión, por lo que debe analizarse en -- función de las causas previstas en el artículo 469.

a).- Si las partes llegan a un convenio, en él deben de--terminar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrono a los trabajadores.

b).- La segunda causal, allanamiento del patrono a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento, resulta en el precepto en cita, la obligación al pago de la totalidad de los salarios caídos.

c).- Las fracciones III y IV corren la misma suerte, -



pues el árbitro es designado por ambas partes, y la Junta - de Conciliación y Arbitraje obliga a respetar el artículo - 470; si obtienen los trabajadores la victoria total, dicho artículo será de aplicación estricta.

Si la victoria es parcial, porque sus demandas fueron exageradas, nos hallamos en el caso del arbitrio judicial - contenido en el artículo 17; en cuyo caso podrá hacerse una condena total, o podrá servir para la fijación de un porcen - taje proporcional. Y como última cuestión, y en cumplimien - to del mismo artículo 470, al contrario sensu, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no -- habrá condena en pago de salarios.

e).- En ambos casos, como debemos interpretar dichas reformas.

Respecto de como debemos interpretar dichas reformas, nos pone inmediatamente a pensar que efectivamente la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, no fue del todo benéfica para los trabajadores pero principalmente cuando hablamos de conflictos colectivos y su solución, precisamente por la aparición del artículo 923 en la Ley, y por lo tanto intentaremos interpretar su contenido y aparición en la misma.

En la Ley de 1931 el legislador comprendió el papel -- que las Juntas deben desempeñar, y para ello elaboró un procedimiento a fin de solucionar los problemas que le plantearon las partes en pugna, y en el cual se muestra el grado de intervención por parte de las Juntas, pero sin afectar los intereses de los trabajadores. Así tenemos entonces que el legislador elaboró el incidente de calificación de la existencia o inexistencia de la huelga, en el que ahondaremos para llegar a una mejor interpretación de la reforma al artículo 923, entonces decimos que:

Que dicho incidente consiga un procedimiento, que figure como objeto, determinar si se cumplieron los requisitos

señalados en la Ley para que sea legalmente protegida, sin hacer ninguna declaración sobre justificación o injustificación de la huelga.

El procedimiento a petición de parte; se contiene en el artículo 269 de la Ley de 1931, que decía "La Junta de Conciliación y Arbitraje si no se cumplieron los requisitos prescritos para la procedencia de la huelga, de oficio declararía que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, antes de 42 horas de haberse suspendido las labores".

No se presentaron observaciones ni dudas, cuando los miembros de la comisión suprimieron la declaratoria de oficio de la inexistencia del estado de huelga y establecieron que no podía iniciarse el incidente sino a petición de parte legítima, ya que los procedimientos de oficio para resolver las controversias entre personas determinadas violan la Constitución en el artículo 14.

Así el artículo 469 señala: "La Junta de oficio y en cualquier tiempo, podrá declarar la inexistencia cuando dejen concurrir las causas de huelga.

Los titulares del derecho de acción, son los trabajadores, patronos y terceros interesados y así lo señala el --

artículo 460 de la Ley al decir: que "Los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectados y los terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga por -- las causas señaladas en la ley".

La dificultad de interpretación de esta disposición surge en la de determinar el concepto de terceros interesados; y para lo que decimos, que estos son los sindicatos minoritarios no huelguistas por su interes evidente y los trabajadores de confianza, por la misma causa. Para salir de dudas el artículo 461 en la fracción II establece: "Que quien presente la solicitud deberá comprobar su interes real o efectivo en el problema".

Por último el artículo 460 fija el término de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, -- plazo fatal, pues ya que el párrafo final del precepto dice que "si no se solícita la declaración de inexistencia, la -- huelga será considerada existente con todos los efectos legales".

El artículo 461 fracción I, manifiesta las formalidades de la solicitud y las cuales son: Se presentará por escrito, debiendo ir acompañada de una copia para cada uno de los pa-

tronos emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes; y el requisito de fondo que se requieren al señalamiento de las causales de inexistencia en que se apoya la solicitud.

La audiencia al planteamiento de la litis, ofrecimiento y recepción de pruebas. Los autores de la Ley se esforzaron por reducir el incidente a una sola audiencia denominada de exposición de puntos controvertidos y de ofrecimiento y recepción de pruebas, dentro del término no mayor de cinco días; lo anterior se encuentra encuadrado en el artículo 461 fracción II.

En el ofrecimiento de pruebas, la fracción III persigue un propósito noble, primero por otorgar a las partes - las más amplia libertad para seleccionar los medios de prueba que juzguen convenientes, y en segundo, evitar dilaciones en el proceso mediante el ofrecimiento de pruebas inconducentes. Entonces las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas y a la comprobación del interés de los terceros que hubieren promovido el incidente, entonces las Juntas están obligadas a recibir las pruebas que satisfagan los requisitos señalados.

En la fracción IV, nos dice que: Las pruebas deben rendirse en la audiencia, solo en casos excepcionales "Podrá -

la Junta diferir la recepción de la que por su naturaleza - no puedan desahogarse en la audiencia"; en los términos de dicho precepto la desición pertenece al arbitrio de las Juntas. Pero más sin en cambio encontramos una excepción en -- dicho precepto y en la referente al recuento de los trabajadores cuando se ofrece como prueba. Por lo que respecta a - esto son trabajadores recontables, todos exceptuando a los de confianza y a los de nuevo ingreso, cuando estos hayan \_ ingresado en forma posterior al emplazamiento, y por otro - lado serán recontables los que hayan sido despedidos en forma posterior al emplazamiento.

La fracción IV, nos dice que "Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento".

Así la fracción I.- Que si se ofrece por parte del promotor del incidente la ausencia de la mayoría huelguista, y si se ofrece como el recuento, la Junta deberá señalar el - lugar, el día y la hora en que deberán efectuarse.

La fracción V.- Establece la obligación de que "Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento deberá hacerse en el acto mismo de la diligencia"; la misma digposición ordena asimismo citar a una audiencia de ofreci--- miento y;

rendición de pruebas cuyo resultado será uno de los elementos para la resolución del incidente.

Finalmente la Ley menciona un plazo de 24 horas, contado a partir del instante en que concluya la recepción de las pruebas, para que se dicte la resolución.

Y la fracción VI que "La resolución se dictaría por los representantes que concurrieran a la audiencia de votación, de donde nacen las posibilidades siguientes: Si concurren todos los representantes, la decisión se tomará por ellos, por mayoría de votos; si únicamente concurren el presidente y un representante obrero o empresarial, en caso de empate, los votos se sumarán al del presidente.

Por lo anterior tenemos que en la etapa de pre-huelga, la cual inicia con el escrito de emplazamiento, la Junta cumplía con la función de comunicar y conciliar, citando a las partes para intentar avenirlas, pero sin facultad para calificar la procedencia formal del emplazamiento, justificación o injustificación de la misma.

Una vez que el movimiento de huelga ha estallado, solo a petición de parte la Junta podrá calificar si el emplazamiento a huelga satisface los requisitos de fondo y forma, y si el patrón lo solicita llamará a un recuento de trabajo

dores. Lo anterior tiene como objeto la calificación de ---  
inexistencia o existencia de la huelga, la cual no prejuzga  
la justificación del movimiento, sino sobre la satisfacción  
de los requisitos antes mencionados.

Si es declarada la existencia de la huelga, lo único -  
que resta a la Junta es saber si ésta es imputable al patro-  
no, con el objeto de obligarlo al pago de los salarios caí-  
dos. Lo anterior demuestra el grado de intervención por par-  
te de las Juntas, y como consideración final nos resta pre-  
guntar ¿ Como deben interpretarse las reformas a la Ley de  
1980 ?.

Así tenemos que la aparición del artículo 923 en la --  
Ley Federal del Trabajo, trae consigo un cambio y que este  
se manifiesta en el sentido siguiente: Que el Presidente de  
la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá en adelante la  
facultad de rechazar el escrito de emplazamiento a huelga,  
cuando éste no reúna los requisitos que señala el artículo  
920, o sea presentado por un sindicato que no es el titular  
del contrato colectivo de trabajo, o administrador del con-  
trato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un con-  
trato colectivo cuando ya existe uno depositado en la Junta  
competente.



La facultad otorgada al Presidente de la Junta, es una arma peligrosa capaz de desestabilizar las relaciones obre-ro-patronales, ya que en este caso se hace nugatoria la ga-rantía de audiencia consagrada en la Constitución por inter-ferir en el nacimiento de la huelga al rechazar en forma --por demás arbitraria el escrito de emplazamiento a huelga, al otorgarle el artículo mencionado dicha facultad.

Para concluir tenemos, la apreciación del Profesor --- Néstor De Buen en el sentido siguiente: "Es evidente que la disposición citada,... ha venido a modificar radicalmente - el derecho de huelga. Independientemente de que pueda impug-nar por la vía de amparo el rechazo a trámite del Presiden-te, lo real es que se ha inventado y puesto en ejecución un mecanismo que hace nugatorio la garantía constitucional. La conclusión parece obvia. Los caminos legales del Derecho co-lectivo pueden ser obstáculos serios. Entre nosotros hace - años se inventó la requiza cuya constitucionalidad es más - discutible, al menos en su concreta aplicación a los casos de huelga. Ahora se plantea formalismos que en manos intere-sadas podrán cerrar las vías legales. El problema es grave. Creemos que podrá ocurrir de nuevo lo que ya se ha produci-do en los campus universitario con el rechazo formal a sus sindicatos. La huelga puede volver a su forma natural de --defensa social. Y esto no parece lo mejor para la paz públi

ca que tan desesperadamente necesitamos"(51).

---

(51).- Buen Lozano Néstor De. La Reforma del Proceso Labo--  
ral. pag. 107.

IV.- ANALISIS DEL ARTICULO 923, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- Su actualización.

a).- Como resultado de las reformas de 1980.

En el capítulo anterior encontramos que dentro del procedimiento de huelga existe una reforma que afecta la relación obrero-patronal, y en la cual gira el estudio que plantea y al que se denominó Inconsistencia Jurídica del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo; los siguientes párrafos tienden a demostrar que existen causas que impiden la total aplicación de dicho artículo en nuestro sistema positivo laboral, y para su demostración empezaremos con la transcripción del mismo.

Así el artículo 923, a la letra dice:

No se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando este no se encuentre conforme a los requisitos del artículo 920. o se ha presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta competente.

El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Antes de iniciar el estudio de dicho precepto, creemos pertinente hacer mención a nociones que por su naturaleza podrían dar lugar a confusiones; por lo tanto hacemos la distinción entre las siguientes denominaciones fundamentales de la huelga, a saber:

Huelga existente e inexistente.

Huelga lícita e ilícita; y

Huelga justificada e injustificada.

Los antiguos Franceses no consignaron la distinción entre actos inexistentes y nulos. Más los orígenes de la distinción, según las crónicas, se encuentra a mediados del siglo XIX, en la Doctrina alemana y en relación con el matrimonio. Los mismos definen a los actos inexistentes como --- aquellos a "los que falta un elemento esencial a su formación, de tal suerte que sea imposible concebirlos en ausencia de él.

Huelga existente e inexistente.

En el artículo 269, de la Ley Federal del Trabajo de -- 1931, se previno que para el caso de incumplimiento de los requisitos de fondo y forma necesarios para suspender el -- trabajo, prevee que "la junta de conciliación y arbitraje, -- antes de las 48 horas de haberse suspendido las labores, de -- clarará de oficio que no existe el estado de huelga..." pre -- cepto del que dedujeron la jurisprudencia y la doctrina el -- concepto de huelga inexistente, por lo tanto mientras no se -- dictará la resolución, la huelga debía considerarse existen -- te, deducción a la que llegaron los intérpretes.

Fueron frecuentes los problemas que se suscitaron, pues -- las juntas admitían, en cualquier tiempo, la tramitación de -- un incidente para la obtención de declaratoria de inexisten -- cia, lo que hacía incierta la condición de los trabajadores -- huelgistas. Este significaría la creación de el artículo -- 444, en el que se contiene la definición de la huelga legal -- mente existente; a saber "Huelga legalmente existente es la -- que satisface los requisitos (formalidades) del artículo -- 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450": -- entonces la falta de los requisitos y objetivos a que se -- refiere la norma transcrita, produce la inexistencia de la -- huelga.

Así también, se reglamenta en el artículo 920 la trami-

tación del llamado incidente de calificación de la huelga; y en el 930, fracción V, que impuso a la junta la obligación de resolver, al concluir el incidente, "sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga".

Finalmente el Profesor De La Cueva define la huelga -- legalmente existente e inexistente, de la siguiente forma: "Huelga legalmente existente es la suspensión de labores -- efectuada por la mayoría obrera, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos. Entonces la -- huelga legalmente inexistente es la que no satisface las -- condiciones ennumeradas".(52)

#### Huelga lícita e ilícita.

Los conceptos de licitud e ilicitud, seguramente nacieron en el derecho penal, pero fueron los civilistas quienes desarrollaron las ideas, hasta alcanzar una doctrina, que pueda aplicarse, independientemente de su origen, a todas las disciplinas jurídicas.

Así el artículo 123 se refiere en tres ocasiones a estos conceptos, y en dos de ellos a propósito de la huelga y la tercera con el paro empresarial.

---

(52).-- Cueva Mario De la. Derecho Mexicano del Trabajo. pag

En la fracción XVIII, determina, en su párrafo I, 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 capital". Y en su párrafo posterior, se lee en forma negativa - al decir "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". Y la fracción XIX contempla las diferencias, cuando dice que "los paros (empresariales) serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para matener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La huelga es ilícita artículo 445.- I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

En la Ley de 1931 encontramos los conceptos de licitud e ilicitud de la huelga, y al respecto se menciona lo siguiente:

Que fue la pionera en la historia de nuestra legisla--  
ción laboral, si bien es cierto que estuvo precedida por el  
proyecto Portes Gil: Aunque hubo una diferencia ambigua en  
la exposición de motivos, lo cierto es que en el curso del  
articulado, la Ley restringió el problema de la licitud o -  
ilicitud de la huelga a la hipótesis segunda de la fracción  
XVIII del artículo 123, es decir, a la huelga en la que se  
produce actos violentos o en los casos de guerra. Así fué -  
que el artículo 273 de la Ley reprodujera como caso único -  
la ilicitud de la huelga, la contenida en la fracción XVIII  
del artículo 123 constitucional, ya que posiblemente los --  
legisladores comprendieron que la falta de un objetivo o fi  
nalidad, elemento esencial para la existencia del estado -  
legal de huelga, producía la inexistencia de una acción de  
huelga, más no un caso de ilicitud.

Dicha restricción sirvió para dar mayor flexibilidad -  
al párrafo primero de la fracción XVIII, un campo abierto a  
la interpretación de la doctrina y la jurisprudencia.

Hubo algunas disposiciones de la Ley que se referían -  
al problema en formas diversas: Así el artículo 270 consig-  
naba el derecho de los trabajadores, los patronos o terce--  
ras personas, de pedir a la Junta de Conciliación y Arbitra  
je, aportando las pruebas que estimaran convenientes, que -



declarara la ilicitud de la huelga.

En el artículo 268 se establecía que si la Junta decretaba la ilicitud, declararí­a también la terminación de los contratos de trabajo, lo que produciría automáticamente la facultad del empresario de utilizar nuevos trabajadores.

El artículo 272 manifestaba que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades correspondientes debían proteger a los trabajadores huelguistas mientras no se declarase la ilicitud del movimiento.

Y finalmente el artículo 260 consiguió entre las causales la huelga por solidaridad, a condición de que el movimiento no hubiese sido declarado ilícito.

En la Ley de 1970 se hizo la limitación final del concepto de ilicitud: La comisión leyó el párrafo I de la fracción XVIII y aceptó la supresión de la noción de licitud o ilicitud de los motivos de huelga, por las mismas razones - que usaron en la Ley de 1931. Quedando reducidos, a los aspectos del párrafo II, a actos de violencia y de guerra.

Así la comisión suprimió los artículos: 268 "que se refería a la posible declaratoria de ilicitud por la Junta.

Del artículo 270.- Que otorgaba a los trabajadores, pa

trones y terceras personas la posible declaratoria de ilicitud.

Del artículo 272.- De la protección del derecho de --- huelga, mientras no se declarara ilícita y finalmente, en --- la fracción IV del artículo 260, de huelga por solidaridad.

Las desiciones adoptadas llevaron a la limitación definitiva, del concepto de ilicitud, resultado del propósito --- de excluir de la legislación laboral las posibles sanciones por actos ilícitos y su remisión al Código Penal: Por tener la ley del trabajo la misión de regular las relaciones obrero-patronales, para introducir en ellas el principio de justicia social. Más sin en cambio ello llevó, cerca de la nulificación del principio de ilicitud, ya que el artículo 270 desprendía que era suficiente la solicitud y la aportación de pruebas para que la Junta de Conciliación y Arbitraje --- resolviera, el incidente de breve tramitación, de ilicitud de la huelga: Ya que al desaparecer la norma, de conformidad con el artículo 14 de la constitución, deberá seguirse el procedimiento ordinario para conflictos jurídicos.

Finalmente el artículo 445 quedaría de la siguiente --- forma.- La huelga es ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten ac--

tos 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. Precepto que pasaría a la Ley Federal del Trabajo de 1980 de la misma forma.

Huelga justificada e injustificada.

En el proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1928, --- aparece el artículo 277 y el cual dice: "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga e imputable sus motivos al patrono... lo condenara al pago de los salarios correspondientes a los días que hubieren holgado los - trabajadores.

La Suprema Corte de Justicia, en ejecutoria del 10 de Diciembre de 1930, United Sugar Company S.A., por lo tanto, antes de la aprobación de la Ley Federal del Trabajo de --- 1931, inició el cambio terminológico al usar los términos - huelga justificada o no justificada; y en la misma jurisprudencia explica la diferencia entre huelga lícita e ilícita.

Ejecutoria.- Para juzgar de la licitud o ilicitud de - una huelga, es indispensable, examinar si las demandas de - los obreros tienden a conseguir alguno o algunos propósitos

que el legislador enumera; pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atender a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados por la Ley, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia y entonces, aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros. Esta disposición es decir distinción entre la lícitud y la justificación de una huelga, aunque no expresamente enunciada por la Ley, debe sin embargo suponersele y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la Ley de 1931, se recogieron ideas del proyecto de 1928 de Portes Gil y así redactaron el artículo 271, que a la letra dice:

Artículo 271.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260, e imputables sus motivos al patrono, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenara a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado.

La interpretación de las disposiciones se afinó rápidamente, y por lo tanto se afirma que la huelga no es conflicto, sino únicamente un procedimiento o instrumento para obligar al patrón a dar satisfacción a las peticiones de los -- trabajadores.

La doctrina de 1931, aceptó que el arbitraje en México no fuera obligatoria para los trabajadores, pero sí para -- los patrones si los primeros lo solicitaban de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Entonces tenemos que, si la resolución favorecía las -- peticiones de los trabajadores consecuentemente si los moti -- vos le son imputados al patrón, y si en cambio, fue la razón que obligó a los trabajadores a acudir a la huelga, la Jun -- ta debía condenar al empresario al pago de los salarios. -- Más sin en cambio los doctrinantes no mantenían una clara -- visión de en que momento los motivos de la huelga le son -- imputables al patrón, sólo el artículo 444 en la fracción -- , es capaz de proporcionarnos una orientación al respec -- to al decir: "Que el patrón está obligado a pagar los sala -- rios de los trabajadores cuando se vean imposibilitades de -- trabajar por culpa del patrón. En este caso el término cul -- pa es aplicado en concepto ordinario, por lo tanto el pa -- trón es culpable cuando a faltado a las obligaciones que --

tiene contraídas.

Como cuestión final, cabe hacer la siguiente distinción; entre huelga existente o inexistente y huelga lícita o ilícita, y del otro huelga justificada o injustificada. - En las dos primeras se relacionan con huelga como procedimiento o instrumento de presión, mientras que en la tercera se refiere a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados, por los trabajadores, por lo tanto la justificación de la huelga se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto.

En la Ley de 1970, en su artículo 446 define a la huelga justificada como aquella "Cuyos motivos son imputables al patrono" y en el segundo párrafo del artículo 370 completa el concepto al decir:

"Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrono, 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 en que hubiese durado la huelga.

En cuanto a su actualización decimos que el artículo 923, es contrario a toda regla de carácter procesal por todo lo antes mencionado; porque deja amplias facultades al -

Presidente de la Junta para prejuzgar sobre los requisitos que señala el actual artículo 920, y los demás casos antes transcritos del propio 923; siendo que en este momento el Presidente de la Junta tiene consigo únicamente el deber de comunicar al patrón las peticiones que la coalición o sindicato formulan a través del emplazamiento a huelga.

En segundo término, dicha disposición es violatoria -- del artículo 14 constitucional en su párrafo segundo, por-- que establece que: "Nadie puede ser privado de la vida de -- la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, -- sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamen-- te establecidos, en que se cumplan las formalidades escen-- ciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas -- con anterioridad al hecho".

Así después de las consideraciones anteriores, trans-- cribimos la inquietud que nos permitió desarrollar el pre-- sente estudio, y así tenemos que el Profesor De la Cueva en su obra titulada El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, rea-- liza en su prólogo a la segunda edición una anotación a la que denominó, "El Derecho de Huelga y sus Mutilaciones" y -- en el que expresa lo siguiente:

"En el año de 1941, en el período del Presidente Avila

Camacho, se llevó a cabo la primera mutilación al derecho - de huelga, pero la Ley de 1970 pudo deshacer el entuerto. - La segunda apareció en el artículo 923 de la reforma de --- 1979, que autoriza al Presidente de la Junta de Concilia--- ción y Arbitraje a desechar el pliego de peticiones y empla zamiento a huelga, si a su juicio "No está formulado confor me a los requisitos exigidos por la Ley". No nos referimos a las dictaduras totalitarias o castrenses, porque nada tie ne que ver con el derecho, más no sabemos de ningún sistema jurídico en el que se haya otorgado a una persona facultad tan arbitraria y poderosa como la que ha otorgado el legis- lador al Presidente de la Junta, pues de él dependerá en el futuro, por sí y ante sí sin ningún procedimiento y sin re- curso alguno, que pueda darse curso a una huelga.

La fracción XX de la Declaración de los Derechos So--- ciales ordena, que las diferencias o conflictos de trabajo se someterán a una junta formada por igual número de repre- sentantes de los trabajadores y de los patrones y uno del - gobierno". "de donde se deduce que el Presidente de la Junta carece de competencia constitucional para resolver el con--- flicto de trabajo, pero el respeto a la constitución no pa- rece importar a los autores de la iniciativa y al poder le- gislativo.

Por otra parte, el artículo 14 previene "Nadie podrá -



ser privado de sus derechos sino mediante juicio seguido -- ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento"; y el Presidente de la Junta no es un tribunal previamente establecido.

¡ Cuán distinta era la condición de las leyes de 1931 y 1970 !. Pues en ellas la desición sobre los requisitos -- del escrito de emplazamiento de la huelga, después de oír a las dos partes y recibir las pruebas, se resolvía el incidente de calificación"(53).

Y agrega el Profesor: "La condición de las clases trabajadoras en todos los pueblos del mundo ha sido el resultado de un sindicalismo independiente, quiere decir, no subordinado a los poderes políticos y con espíritu de lucha para arrancar del capital prestaciones cada vez mejores. En las naciones libres que reconocen y respetan la libertad de --- sindicalización, en los términos del coloquio de la OIT, no pueden concebirse que el derecho de huelga esté sometido al arbitrio incontrolado de un personaje inventado por encima del tribunal constitucional competente y sin cumplir con -- el debido proceso legal.

No es posible considerar la sofisticada argumentación

---

(53).- Cueva Mario De la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pags. XXVII y XXVIII. Prólogo a la Segunda --- Edición. Anexo I.

que hemos escuchado de algunas autoridades y del Congreso - del Trabajo de que las reformas de 1979 se proponen defender a los trabajadores contra líderes y agitadores incon---sientes, pues la realidad es que se ha creado un instrumen- to inconstitucional para impedir las huelgas que pueden in- comodar a los empresarios o al gobierno.

La libertad del trabajo la defienden los obreros, y -- así ha ocurrido siempre en la historia, y deja de existir -- si se pone en manos de una persona inventada, porque enton- ces se penetra en los facismos y totalitarismos. El paternalismo no es un elemento de libertad y es llegado el momento de afirmar que los auténticos sindicatos no necesitan de -- paterfamilias.

Y por otra parte, ¿ Podrán los Presidentes de las Jun- tas nombrados por un gobernador que puede destituirlos li- bremente resistir la presión o consigna que reciban !, ---- ¿ Habrá todavía hombres suficientemente impolestos en el si- glo en el que impera la codicia ?"(54).

---

(54).- Cueva Mario De la. IDEM. pag.XXVIII.

b).- Efectos de la aparición del artículo 923 en la Ley.

En cuanto a sus efectos, estamos consientes que llevan a errores de carácter político, ya que en este caso se ---- atiende la protección de los intereses del Estado y la apli cación de dicha disposición (artículo 923) perjudica y coar ta, el ejercicio jurídico del derecho de huelga, ya que con ello tiende el Estado a evitar el desplome de la economía - nacional, evitando el estallamiento masivo de las huelgas.

De tal suerte que las apreciaciones realizadas en el - inciso anterior, respecto de la falta de un recurso en la - misma para impugnar la negativa que realiza el Presidente - de la Junta sobre el emplazamiento a huelga, producto de la calificación previa y la falta de atención a la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional, hace del mismo, una clara inconsistencia jurídica, por correr el riesgo de volver a la arma de la huelga como instrumento de lucha papaz de desestabilizar la paz pública.

En el estudio sobre el arbitraje, apuntamos la defini ción del Profesor Manuel García Alonso en el siguiente sen tido como: "Aquella institución, colectiva jurídica destina da a resolver un conflicto individual, colectivo planteado entre sujetos de una relación de derecho, y consistente en

la designación de un tercero (árbitro) cuya desición se impone en virtud del compromiso adquirido por las partes interesadas"(55).

Así al considerar lo que representa al arbitraje, y -- además en atención a los dispuesto por el artículo 469, --- fracción III, respecto de que: el "Laudo arbitral puede ser emitido por persona o comisión que libremente elijan las -- partes; el Presidente de la Junta no debe tener la facultad que el artículo 923 le ha brindado. Ya que si tomamos en -- cuenta el siguiente concepto de autoridad éste no encuadra en el mismo, ya que autoridad se define como "Aquel órgano del gobierno del Estado que es susceptible jurídicamente de producir una alteración, creación o extinción en una o va-- rias situaciones, concretas o abstractas, particulares o ge-- nerales, públicas o privadas, que pueden presentarse dentro del Estado, alteraciones creación o extinción que se lleva a cabo imperativamente bien por una desición, o bien por -- ambas o conjunta o separadamente"(56).

Por lo anterior, si el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo establece que la "Junta se integrará con un --- representante del Gobierno y con los representantes de los

---

(55).- García Alonso Manuel. op. cit. pag. 677.

(56).- Burgoa Ignacio. El Juicio de Amparo. pag. 188.

trabajadores y de los patrones". Entonces nosotros, no podemos considerar que el Presidente de la Junta sea la autoridad capaz de rechazar el escrito de emplazamiento a huelga, ya que la Junta tiene sus órganos de decisión conforme a lo que establece el artículo en mención.

Lo expuesto con anterioridad, nos lleva a la conclusión de que el legislador no encontró camino más apropiado para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, y la creación de ésta disposición produjo los efectos que - el Estado le intereso alimentar, al interponer sus intereses sobre los de la clase trabajadora.

## CONCLUSIONES

1.- El artículo 923 resulta inconstitucional ya que dicha - disposición viola la garantía de audiencia, que otorga el - artículo 14 constitucional en su párrafo segundo, por razón de que en la propia Ley Federal del Trabajo no se prevee, - un recurso capaz de impugnar la previa calificación del em- plazamiento a huelga, que hace el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje en virtud de la facultad que le -- otorga dicha disposición, dejando en franco estado de inde- fención a los sindicatos ó coaliciones que representan a -- una determinada colectividad obrera.

2.- El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo es incon- sistente por las deficiencias que el propio adolece, y esto lo afirmamos en virtud de la contradicción que presenta con otro precepto de la propia ley, ya que si bien es cierto el artículo 923 establece "que no se dará trámite al escrito - de emplazamiento de huelga, cuando no reúna los requisitos del artículo 920 ó..." "y el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente". Y el diverso artículo 926 precisa que "La Jun- ta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una -- audiencia de conciliación, en la que procurá avenir sin ha- cer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexis-

tencia, justificación o injustificación de la huelga". Entonces decimos que el legislador no se hubiera preocupado por crear este último precepto, ya que la calificación previa la realiza el Presidente de la Junta, antes de llegar hasta el momento conciliatorio, y por lo tanto, sugerimos que el legislador se avoque a derogar o en su caso abrogar el numeral 926 de la ley, para que el arma tan poderosa que se le ha otorgado al Presidente de la Junta funcione para los fines que fue creada; o bien si pretende mejorar las relaciones obrero-patronales derogue el artículo 923.

3.- También es inconsistente dicho precepto (artículo 923), si consideramos lo establecido por la fracción XX del artículo 123 Constitucional, al decir que "Las diferencias o los conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y patronos y uno del gobierno..." en virtud de que el representante del gobierno (Presidente de la Junta), no es la autoridad capaz de resolver los conflictos entre capital y trabajo, por ser únicamente una parte de la autoridad que tiene facultades para dicho efecto, y por razón de que dicho artículo no puede estar por encima de la Constitución, por el simple principio de la supremacía de las leyes: y si se quiere aún más, si la finalidad para la que ha sido creado es para la práctica de políticas malsanas, que vayan en contra de los intereses de la clase trabajadora.

4.- La institución del arbitraje en México es de carácter potestativo, pero únicamente en sentido doctrinal bellamente desarrollado por los diferentes juristas mexicanos y extranjeros, en virtud de que la fracción XX de nuestra Constitución, se antepone a los intereses de la clase trabajadora por no hacer la distinción en el ente que tiene facultad para solicitar el sometimiento ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tal como quedo de manifiesto en el segundo capítulo de nuestro estudio, y por lo tanto esto -- provoca la legal aceptación en nuestra Constitución del arbitraje obligatorio. Por lo anterior, si se pretender salvar este serio problema sugerimos que la redacción del artículo 123 fracción XX, se redacte de la siguiente forma: "Las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán cuando así lo soliciten los trabajadores, a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes obreros y de los patronos y uno del gobierno".

5.- El ejercicio jurídico del derecho de huelga y la titularidad del mismo representan en nuestro estudio un obstáculo serio de salvar, y es por ello que nos manifestamos en -- conciderar lo siguiente: El derecho de huelga como instrumento o arma del trabajador, es una conquista colectiva, y -- como tal su ejercicio implica que se realice en forma conjunta, por lo tanto los trabajadores se han agrupado formando coaliciones ó sindicatos a los que la ley reconoce ese --



derecho, y estos a su vez, nombran representantes que habrán de soportar la dirección de dichas agrupaciones. Más sin embargo, si la directiva de la coalición ó sindicato deciden declarar la huelga a la empresa o establecimiento a la que prestan sus servicios por existir una causa aparente que lo justifique, estos no podrán obligar a sus representados a -- que se pronuncien a favor de ello, en virtud de que el titular y a quien le corresponde el derecho de declararse o no por la huelga, es al trabajador individualmente considerado, por que así lo establece la Constitución, y además porque literal y jurídicamente hablando sólo pueden dejar de laborar -- las personas físicas, y no así las morales.

6.- El artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, contempla los casos en que puede declararse un movimiento de huelga como inexistente, más sin embargo dicha disposición a queda da relegada a segundo plano, en virtud de que si bien es -- cierto la Junta de Conciliación y Arbitraje es la encargada de resolver sobre dicha cuestión, también es cierto que se coarta el derecho de los trabajadores al impedirsele que agote sus esfuerzos a fin de que su movimiento no sea declarado inexistente, en razón de la inclusión del artículo 923 en la ley del trabajo vigente, ya que el Presidente de la Junta -- puede calificar previamente los requisitos que señala la -- fracción III del artículo 459, referente a los requisitos de forma de la huelga; y en tal caso de estará haciendo una declaratoria de oficio de inexistencia de la huelga, por parte del Presidente de la junta, siendo opuesto a lo que estable-

el artículo 929 del propio ordenamiento, al indicar que la declaratoria de inexistencia de huelga, se hará a petición de las partes interesadas, como son los trabajadores, patrones y terceros perjudicados. Por lo que nos pronunciamos en contra de la aplicación de dicho precepto, que coarta el libre ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores.

7.- Finalmente proponemos, que dicho artículo 923, sea derogado y en su caso regresar al antiguo sistema en el que -- después del emplazamiento a huelga, y sólo a petición de -- parte interesada la Junta de Conciliación y Arbitraje intervenía para calificar la huelga, dejando en libertad a las -- partes para buscar formas de solución al conflicto, y sin -- interponer los intereses del Estado sobre los derechos de -- la clase trabajadora, al tratar de evitar con ello el estallamiento de huelgas en forma masiva.

## BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ARAIZA LUIS. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO  
EDICIONES CASA DEL OBRERO MUNDIAL. TOMO I. SEGUNDA -  
EDICION. MEXICO D.F. AÑO 1975.
- 2.- BUEN LOZANO NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL  
PORRUA S.A. QUINTA EDICION. MEXICO D.F. AÑO 1983.
- 3.- BUEN LOZANO NESTOR DE. LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL  
EDITORIAL PORRUA. S.A. MEXICO D.F. AÑO 1980.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. LAS OBLIGACIONES EN EL DERE  
CHO DEL TRABAJO. EDITORIAL CARDENAS EDITOR. PRIMERA -  
EDICION. MEXICO. AÑO 1977.
- 5.- BURGOA IGNACIO. EL JUICIO DE AMPARO. EDITORIAL PO---  
RRUA S.A. DECIMO SEPTIMA EDICION. MEXICO. D.F. AÑO -  
1981.
- 6.- CABANELLAS GUILLERMO. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL.  
EDITORIAL GRAFICO IMPRESORES. TOMO II. BUENOS AIRES.  
AÑO 1966.
- 7.- CASTORENA J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. EDITO  
RIAL FUENTE IMPRESORES. S.A. SEXTA EDICION. MEXICO.  
AÑO 1973.

- 8.- CAVAZOS FLORES BALTASAR. EL MITO DEL ARBITRAJE POTES TATIVO. EDITORIAL JUS. MEXICO. AÑO 1978.
- 9.- CUEVA MARIO DE LA. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL - PORRUA. S.A. MEXICO. AÑO 1972.
- 10.- CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL - TRABAJO. EDITORIAL PORRUA S.A. TOMO II. SEGUNDA EDI CION. MEXICO. AÑO 1981.
- 11.- CHAMBERLAIN W. NEIL. EL SECTOR LABORAL. EDITORIAL TEA. TOMO II. AÑO 1972.
- 12.- DAVALOS MORALES JOSE. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA S.A. PRIMERA EDICION. TOMO I. MEXICO. AÑO --- 1985.
- 13.- DAVALOS MORALES JOSE. APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO II. (CATEDRA).
- 14.- FALCONE NICOLAS. DERECHO LABORAL. EDITOR ARGENTINA BUENOS AIRES. BUENOS AIRES. AÑO 1970.
- 15.- GARCIA ALONSO MANUEL. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORI- AL ARIEL. CUARTA EDICION. BARCELONA. AÑO 1973.

- 16.- GUERRERO TUQUERIO. MANUAL DE DERECHO. EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO. AÑO 1980.
- 17.- GUERRERO FIGUEROA GUILLERMO. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. EDITORIAL TEMIS. BOGOTA. AÑO 1977.
- 18.- LEFRANC GEORGES. LA HUELGA. HISTORIA Y PRESENTE.- EDITORIAL LAIA. BARCELONA. ESPAÑA. AÑO 1972.
- 19.- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDITORIAL MANUEL PORRUA. MEXICO. AÑO 1971.
- 20.- TAPIA ARANDA ENRIQUE. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA S.A. QUINTA EDICION. MEXICO. AÑO 1976.
- 21.- TRUEBA URBINA ALBERTO. EVOLUCION DE LA HUELGA. EDITORIAL BOTAS. MEXICO. AÑO 1950.
- 22.- TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO. AÑO 1980.

#### LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA MEXICANA. EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO D.F. AÑO 1985.
- 2.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTADA Y CONCOR

DADA. POR BREÑA GARDUÑO FRANCISCO Y CAVAZOS FLORES BAL-  
TASAR. EDITADA POR LA FEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLI  
CA MEXICANA. MEXICO D.F. AÑO 1970.

3.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTADA POR. TRUEBA UR-  
BINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. EDITORIAL PORRUA -  
S.A. EDICION 37. MEXICO. AÑO 1978.

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. COMENTADA POR. TRUEBA  
URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. EDITORIAL PO--  
RRUA S.A. EDICION 53. REFORMA PROCESAL DE 1980. MEXICO:  
AÑO 1985.