



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ENEP ARAGON**

**LIMITACION A LA SUSPENSION  
LABORAL**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

OSCAR MARTINEZ SANTIAGO

MEXICO, D. F.

1983



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



DER 508

RESEARCH LABORATORY

LIMITATION A LA SUBSTITUTION  
LABORAL

RESEARCH LABORATORY  
RESEARCH LABORATORY  
RESEARCH LABORATORY  
RESEARCH LABORATORY  
RESEARCH LABORATORY

Si alimentamos la computadora-  
con basura el resultado será--  
siempre basura. Si alimentamos  
nuestra mente con imágenes de-  
fracaso, sin duda alguna fraca-  
zaremos. Si por el contrario,-  
alimentamos la pantalla de --  
nuestra imaginación con imáge-  
nes de éxito, ¡ es seguro que-  
triunfaremos!.

El autor

CON GRATITUD Y CARIÑO

A MI MADRE:

Quien con su ejemplo, consejos y enseñanzas logró -  
infundir en mi el espíritu  
de lucha para llegar a la  
meta final.

El hombre bienaventurado será  
como el árbol plantado junto  
a corrientes de agua, que da  
su fruto en su tiempo, y su  
hoja no cae; y todo lo que ha  
ce prosperará.

A LA MEMORIA DE MI PADRE  
APOLONIO MARTINEZ MORGAN:

Ejemplo de plenitud moral  
para mi vida.

A MIS HERMANOS:

Antonio

Cirilo

Juanita

Irma

Roque

Griscelda.

En prueba de mi eterno  
cariño.

A MI HERMANO ROQUE:

Quien debo parte de lo que soy

A él mi agradecimiento  
imperdedero.

A MI ESPOSA

RITA TAPIA NAVARRO:

Con el amor más sublime  
porque ha sido la luz -  
que me ha alentado por-  
el camino de la supera-  
ción.

A MI HIJO

OSCAR MARTINEZ TAPIA:

Una promesa en capullo  
que alienta mi existen-  
cia.

ESPERO QUE:

Luche por sus ideales.  
Luche por sus principios.  
Luche por sus deseos.

TODA VEZ QUE,

Si los deseos fueran caballos,  
los mendigos cabalgarían.

## RECONOCIMIENTO

Dejo desde aquí patente mi -  
reconocimiento, al que fue -  
mi maestro el licenciado - -  
JAIME RANGEL LOPEZ, de quien  
recibí no sólo el amor al es-  
tudio del derecho, sino tam-  
bién las primeras enseñanzas  
de esta materia que ahora --  
constituye el contenido de -  
esta tesis.

Como el águila incita a vo-  
lar a sus polluelos exten--  
diendo las alas y revoloo---  
teando sobre ellos.

A mi Estado de Oaxaca y  
en especial a mi ciudad  
JUCHITAN, vaya mi tribu-  
to con verdadero amor a  
mi tierra.

**" LIMITACION A LA SUSPENSION LABORAL "**

"INTRODUCCION"



## LIMITACION A LA SUSPENSION LABORAL.

### I N T R O D U C C I O N

La suspensión adquiere peculiaridad y considerable trascendencia, dentro de los límites acotados para el derecho del trabajo en su regulación relativamente moderna.

La suspensión es una tendencia protectora de la vida del contrato y por ello, protectora de los intereses que las partes plasmaron en él al celebrarlo; para prolongar la vida del contrato, para lograr su supervivencia, - cuando la interrupción de las prestaciones objeto del mismo haría presumir un cercano definitivo desenlace; la suspensión es un estado de letargo que afecta al contrato y - que en definitiva, es el único medio por el cual el vínculo laboral puede sobrevivir a determinadas circunstancias desfavorables.

La suspensión es una vicisitud por la que puede atravesar el contrato, que en un determinado momento encuentra no cumplida la normal ejecución de las prestaciones objeto del mismo.

En virtud de la consideración de que era especialmente interesante conservar el vínculo contractual que une a las partes, se estima de este modo que tanto el trabajador como el empresario, y especialmente el primero, tiene intereses por los beneficios que ello les ha de reportar y los perjuicios que le ha de evitar, en permanecer unidos por el acuerdo que ellos mismos concluyeron. Se endurece el vínculo protegiendo la causa del mismo contra eventuales efectos de ella misma. Sin embargo esto no es suficiente; porque resulta claro que en este caso el interés en la conservación del vínculo es más acusado por parte del trabajador que por la del empresario. La situación desfavorable de aquel, como es sabido, ha dado lugar a la aparición del denominado principio pro operario orientador en muchos casos de las construcciones jurídicas laborales. Es desde aquí donde hay que empezar a comprender la orientación de la figura suspensiva; nos parece evidente en su primitivo sentido éste en ese principio; aunque, por supuesto, con lo expresado no se agota la investigación. En este caso lo que el principio pro operario ha tenido es la consideración de que el contrato de trabajo es para el trabajador algo más que un simple vínculo jurídico, es realización práctica de este difuso derecho del trabajo constitucionalmente impuesto y en definitivo, un medio de subsistencia.-

De este modo la figura suspensiva ha aparecido y cada vez más se ha configurado, como un fenómeno que protege al -- trabajador poniendo en segundo término los intereses del -- empresario e incluso las consideraciones puramente referi -- da a la cause del contrato en sentido técnico.

Realmente la suspensión no es el efecto único -- de todas esas consideraciones, constituye sólo un fenóme -- no que forma parte de una tendencia; ó la tendencia la po -- demos denominar, por virtud de todas sus realizaciones -- prácticas, principio de estabilidad en el empleo; sus ma -- nifestaciones son diversas y ni siquiera todas ellas se -- orientan a proteger el contrato contra el peligro de la -- desaparición, aunque si es lo cierto que las de esa fina -- lidad forma su base estructural y fundamental contenido.

Así, pues, vemos como un principio general, di -- fuso y discutido, ha cristalizado en otro más concreto, el -- de la estabilidad en el empleo, el cual encierra en sí co -- mo su elemento básico, la tendencia a proteger la vida -- del contrato; esto a su vez, se logra por una serie de -- construcciones jurídicas una de las cuales es la corres -- pondiente a la suspensión de las relaciones laborales pe -- culiarizada ya laboralmente, y que aparece cuando la eje --

cución de su objeto ( ó de una de las prestaciones de su - objeto) ha quedado interrumpido temporalmente por causa de la aparición de determinadas circunstancias.

Vemos pues, que la ciencia jurídica evoluciona - constantemente, habida cuenta de que su naturaleza equilibradora del devenir humano tiene que ajustarse a los cambios propios de tal fenómeno.

Finalmente el derecho del trabajo, humano por en tonomacia, no escapa a ésta realidad, sino que la proyecta de manera más amplia. El derecho del trabajo, en suma, está cambiando día con día para ajustarse a las necesidades emanadas de la relación de trabajo.

## C A P I T U L O 1

### SUSPENSION A LA RELACION LABORAL.

- 1.- Concepto y razón de la institución.
- 2.- Caracteres de las causas de suspensión del artículo 42.
- 3.- Causas de suspensión dependiente de la voluntad del trabajador:
  - a).- Suspensión disciplinaria.
  - b).- Maternidad.
- 4.- Causas independientes de la voluntad de los sujetos:
  - a).- Cumplimiento del servicio militar.
  - b).- Fuerza mayor.
  - c).- Por accidente de trabajo.
- 5.- Causas convencionales de suspensión.
- 6.- Diferencia entre suspensión e interrupción.
- 7.- Consecuencia de la suspensión.

CAPITULO 1.- SUSPENSION A LA RELACION LABORAL.

1.- CONCEPTO Y RAZON DE LA INSTITUCION.

El derecho del trabajo, desde hace mucho tiempo conoce una institución que se dió el nombre de suspensión de las relaciones de trabajo; nuestra primera Ley Federal del Trabajo reglamentó esta disposición; en una forma no muy clara toda vez que se confundía las relaciones individuales de trabajo y las relaciones colectivas de trabajo, posteriormente se procedió en la separación de los dos tipos de relaciones, en forma clara y precisa a efecto de dar a cada uno de ellos el tratamiento adecuado; el maestro de la Cueva señala que la institución esté íntimamente ligada al derecho a la estabilidad en el empleo, y para justificar lo expresado, el mencionado tratadista nos da una definición en sentido lato sensu diciendo que: " - la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones de trabajo, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la -- prestación de su trabajo".(1)

(1) De La Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, Edición 1a. Pag.773.

De todo lo anterior, se desprende que la institución tiene por objeto relevar temporalmente a los trabajadores y a los patronos del cumplimiento de sus obligaciones; los obreros no prestarán sus servicios y los patronos no pagarán los salarios, ninguno de los dos grupos incurrirán en responsabilidad, este planteamiento del problema, muestra, que los motivos determinantes de la suspensión de las relaciones de trabajo pueden provenir de los trabajadores ó de la empresa; y así tiene que ser, porque el principio, nadie está obligado a lo imposible, es una forma esencial de la convivencia social, sin embargo la finalidad de la institución consiste en el deber del patrón de utilizar a los trabajadores tan pronto desaparezca el impedimento, de tal manera que se crea una doble situación, si el impedimento proviene del trabajador, en el caso de enfermedad, el patrón está obligado a aceptar al trabajador en su empleo cuando se encuentra en aptitud de reanudar el servicio, y si el impedimento procede del patrón, tiene también el deber el patrono de restituir a los trabajadores suspendidos en sus respectivos empleos, tan pronto se reanuden las actividades. En cambio, el obrero, en regla general, no tiene el deber de reanudar el trabajo; solamente en un caso existirá el deber según el artículo quinto Constitucional, el trabajador no puede

obligarse a una prestación de servicio por un período mayor de un año en consecuencia, si la suspensión de la relación de trabajo se produce durante ese período, el obrero debe reanudar el trabajo, y si no lo hace queda sujeto a la eventual responsabilidad civil. Situación que no se lleva a cabo en la práctica, fácilmente se deduce de lo expuesto, que la medida, en su conjunto es una norma de protección al trabajo.

Del concepto en sentido amplio que expresamos y de su razón, podemos concluir que la institución no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente ó estático por decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que lo produjo, y pueda surtir nuevamente todos sus efectos, su función consiste según el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en la suspensión del lado del trabajador de la prestación del trabajo, y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental en la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario, la suspensión tiene un carácter temporal; el uso de este término parece redundante, pero la comisión legislativa --



prefirió conservarlo porque es de empleo constante entre los trabajadores y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y porque tuvo temor de que su supresión pudiera -- dar origen a una interpretación equivocada; al concluir -- la causa que le dió origen se reanudarán los efectos de -- la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

2.- CARACTERES DE LAS CAUSAS DE SUSPENSION DEL  
ARTICULO 42.

El tema elegido es apasionante, " Limitación a la suspensión laboral", marca el punto en que la relación laboral tropieza con un obstáculo de conducta con la posibilidad de conservar una relación laboral que exige unas mínimas normas de respeto, tanto a los derechos esenciales del trabajador como a la convivencia. El trabajador se coloca en condiciones tales que su segregación temporal de la comunidad del trabajo resulta un imperativo. -- Obviamente esa separación no implicará responsabilidad para ambas partes.

La función primordial del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, es la Temporalidad tal y como se desprende de las siete causales que establece el mencionado artículo, las que estudiaremos detenidamente en lo subsecuente.

El trabajador por un determinado tiempo estará ausente en los centros de trabajo, durante este lapso el patrón quedará eximido de pagar los salarios; desaparecien

do la causa que produjo la suspensión, el contrato de trabajo volverá a surtir todos sus efectos legales y las partes trabajador-patrón asumirán la responsabilidad que se deriva del mismo.

Así lo establece el multicitado artículo 42, que al texto dice: " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el trabajo y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón". (2)

De esta definición deducimos las siguientes características:

a).- Las causas justificadas de suspensión pueden únicamente provenir de la persona del trabajador.

b).- La primera característica conduce a la segunda que es la ratificación de la idea ya expuesta de que la institución que analizamos, es un derecho de los trabajadores confirmatorio del propósito de la ley de reformar el principio de la estabilidad.

c).- La suspensión afecta únicamente al trabajador que da origen a ella, pero no repercute sobre los - - -

(2) Ley Federal del Trabajo, art. 42.

demés, ni en su beneficio ni en su perjuicio.

d).- La no prestación del trabajo no produce responsabilidad para el trabajador.

La doctrina nos da otras definiciones de la suspensión del contrato de trabajo, como es la del maestro -- José Vida Soria, quien señala que " la suspensión es una - situación por la que el contrato atraviesa caracterizada - por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico." <sup>(3)</sup>

De la misma manera el maestro Alberto José Carro Igelmo nos habla " del cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra ó prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral ante la presencia de ciertas causas fijadas por la - Ley ó estipuladas por el contrato." <sup>(4)</sup>

En efecto, la suspensión de la relación de trabajo tanto en nuestra legislación como en la doctrina, radica en que cesa la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, por lo tanto, no es más que una regla -- general susceptible de aceptar variaciones diversas.

(3) Vida Soria Jose , La Suspensión del Contrato del Trabajo, Edit. Inst. de estudios políticos, Edic. 1a. pág.27.

(4) Carro Igelmo Alberto José, La Suspensión del Contrato del Trabajo, Edit. Inst. de estudios políticos, edic.- 1a. Pág. 99 Barcelona 1959.

Finalmente podemos decir, que nuestra Ley Federal del Trabajo, es ecléctica toda vez, que toma lo esencial de diferentes corrientes, para formar una sola, y así poder distribuir de la manera más equitativa la justicia-laboral.

### 3.- CAUSAS DE SUSPENSION DEPENDIENTE DE LA VOLUN DEL TRABAJADOR.

#### a).- SUSPENSION DISCIPLINARIA.

La realización del trabajo, en forma eficiente y normal es la finalidad de toda empresa ó negocio, ahora bien, para que el trabajo se desempeñe en forma normal es preciso el orden disciplinario; si este se quebrante, necesariamente se altera el ritmo normal del trabajo.

Tanto el patrón como el trabajador pueden incurrir en faltas leves que le da derecho a este último para plantear la rescisión del contrato; se sabe que una de -- las prerrogativas del patrón es el ejercicio de su poder disciplinario, garantiza la ley sus intereses de mantener en buen orden los trabajos de la empresa, asegurándole el derecho a imponer sanciones a sus subordinados, entre las penas disciplinarias que puede imponer, está precisamente la suspensión; nuestra Ley laboral vigente en su artículo 422 establece que " el reglamento interior del trabajo es obligatorio para trabajadores y patronos". (5)

---

El artículo 423 en su fracción X habla de: --

(5) Ley Federal del Trabajo, art. 422.

" disposiciones disciplinarias y de la forma de aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción".<sup>(6)</sup>

El trabajador goza de plena justificación para no asistir al trabajo, sin derecho a salario, lo encontramos obviamente, en la inasistencia derivada de la sanción disciplinaria impuesta justamente por el patrón.

Si el patrón, a través de la medida disciplinaria impide al trabajador el acceso al trabajo, aún merecida la sanción, sería injusta y carente de toda lógica, -- que la ausencia en el trabajo le fuera imputable al trabajador. Ahora que si la medida resulta injusta, con mayor razón queda justificada la falta de asistencia y en adición debe pagarse su salario al trabajador.

Lo anterior es válido en aplicación de la fracción X del artículo 423 de la Ley, esto es, si hay reglamento interior de trabajo y en el mismo se contienen las disposiciones disciplinarias y procedimiento para su aplicación, pues de no haber reglamento ó habiendolo no está prevista esta situación, el castigo liberará el trabaja--

(6) Ley Federal del Trabajo, art. 423.

dor de la obligación de asistir al trabajo, pero el patrón quedará obligado, por no ser lícita la medida, a pagar los salarios correspondientes.

Una causa más que justifica la ausencia del trabajador sin obligación para el patrón de pagar el salario se deriva de la aplicación de sanciones impuestas por el sindicato.

El maestro Gómez Gotischalk y Bermudes, considera que "debería consistir en una dispense de pago del salario sin pérdida del provecho que obtendría del trabajo de quién practicó el acto de insubordinación".<sup>(7)</sup>

Si así fuese equivaldría a una pena de multa; - esta postura obviamente es a todas luces improcedente por la debilidad económica del trabajador.

Ahora bien, fuere procedente cuando se tratara única y exclusivamente, de suspensión ilícita de labores - como lo veremos más adelante.

Para complementar y justificar lo expuesto es procedente enunciar la siguiente tesis:

(7) Gómez Gotischalk y Bermudes, Derecho del Trabajo, -- Edit. Cárdenas y editores, Edic. 1a. Pág. 470.



" SUSPENSION INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCION DISCIPLINARIA SINDICAL. EQUIVALE A LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION. Las correcciones disciplinarias establecidas en los estatutos a que se refiere el artículo 371 fracción VII de la Ley de la Materia es facultad consignada a favor del Sindicato Titular del Contrato Colectivo o del Administrador del Contrato -- Ley para que el Patrón las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato; esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determina el Reglamento Interior de Trabajo y como la corrección por parte del patrón y la corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos -- por perseguirse en ambas situaciones la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada también la misma disposición reguladora a que se refiere el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X. Ahora bien, si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador esa suspensión se equipara a un despido, -- pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal, ya que la suspensión no debe exceder como lo ordena el último Ordenamiento Jurídico citado, de ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión impuesta por un sindicato no debe exceder de tal término y si la co-

rección disciplinaria es impuesta por el sindicato por -- tiempo indefinido esto equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal y estatutaria, por lo que se recurre en responsabilidad." (8)

Amparo directo 3028/80. Sindicato Industrial --- Obreros Socialistas, Puebla Textil. 28 de Enero de 1981. - 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Jorge Olivera Toro y Alonso.

---

(8) Tesis sustentada por la Cuarta Sala ( laboral ) de la - S.C. de J. de la Nación. Edición S. T. y P. S. Publicaciones seriadas; período 1º, al 31 de Enero.

b).- MATERNIDAD.

Las normas que en favor de las mujeres establece nuestra Constitución, de ningún modo deben ser interpretadas como reconocimiento de debilidad ó inferioridad, ya que el propósito de las disposiciones constitucionales que nos ocupan no es otro, sino el de proteger la maternidad salvaguardar la salud de ambos en beneficio de la sociedad y facilitarles la vida familiar.

Así en el año de 1974 se suprimieron las disposiciones que prohibían a las mujeres desempeñar trabajo nocturno y extraordinario, por considerar que en las circunstancias actuales, la única diferencia que puede establecerse entre los derechos de la mujer y el varón será aquella que derive de la protección social a la maternidad preservando la salud de la mujer y del producto en los períodos de gestación y de lactancia.

El maestro Vida Soria, nos describe la maternidad estableciendo, " que es el conjunto de los tres períodos embarazo, parto y puerperio, que viene siendo una serie de fenómeno de carácter biológico que se desarrollan cubriendo necesariamente cada uno de los tres períodos --

citados". (9) Consideremos que es exacto que cualquier su-  
puesto de maternidad desde este punto de vista, es un prin-  
cipio capaz de producir una suspensión de los efectos del -  
contrato.

La relación contractual se suspende cuando la mu-  
jer haya entrado en el octavo mes de embarazo, toda vez, -  
que ya no podrá en este lapso desarrollar los trabajos con  
normalidad, y para no poner en peligro la salud tanto de -  
la madre como del producto, la comisión legisladora tomó -  
carte en el asunto, determinando la suspensión del contra-  
to de trabajo por un período de 42 días antes y otros 42 -  
días después del parto, como consecuencia de este hecho, -  
la empleada grávida debe apartarse del servicio. Mas no --  
por eso el patrón se exonera de su obligación de pagar el -  
salario tal y como si estuviese trabajando.

El propósito es permitir que la madre trabajado-  
ra deje el empleo oportunamente y pueda descansar en la ca-  
sa durante un tiempo después de que haya nacido su hijo. -  
Obviamente debe seguir las recomendaciones del médico en -  
cuanto al momento conveniente para que deje de trabajar.

Si la madre goza de la protección de la seguri-

(9) Vide Soria José. Ob. citada, Pág. 214.

dad social, tendrá la atención que ésta proporciona, la consulta con el especialista, la clase de preparación para el parto (excepto las clases particulares), y cuando llegue el momento, la cama y los alimentos gratuitos, --- atención gratuita durante el trabajo del parto, incluyendo los medicamentos ó anestesia necesarios; es decir, --- siempre que no vaya a tener a su bebé en forma privada, --- sino que se haya registrado como paciente del Seguro Social.

También es gratuito cualquier tratamiento que se requiera para el bebé después del parto.

De todo lo anterior podemos deducir que se presente una suspensión parcial del contrato, ya que existe pago íntegro de los salarios. Y los otros efectos del contrato continúan produciéndose.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 170, señala textualmente los derechos de las madres trabajadoras: " disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto (fracción II), y que durante ese período recibirán su salario íntegro (fracción V) estos descansos pueden en circunstancias

especiales, prorrogarse por el tiempo necesario ( fracc.-- 111 ) y durante la prórroga tendrán derecho al cincuenta-- por ciento de su salario por un período no mayor de sesen-- ta días ( fracc. V ) el patrón estará obligado a conser-- varles el puesto por un año, contados a partir de la fecha del parto ( fracc. VI ) y los períodos pre y pos natales -- computarán en la antigüedad de los trabajadores ( fracc.-- VII )<sup>(10)</sup>, y para el pago de las utilidades artículo 127 --- fracc.1V.

La ley no habla de suspensión sino de descanso, pero en nuestro concepto se trata de una suspensión relativa ya que se impone la obligación de pagar el salario, -- aún cuando esta pueda quedar subrogada por el Instituto -- Mexicano del Seguro Social.

Es interesante señalar que el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció " la obligación de los patronos de proporcionar el servicio de guarderías-- con la intención de que sus trabajadores pudieran laborar-- fuera de sus domicilios, sin que por ello sus hijos meno-- res se vieran privados de las atenciones y cuidados que -- requieran. "<sup>(11)</sup>

---

(10) Ley Federal del Trabajo. art. 170.

(11) Ob. citada de 1931 Art. 110.

Esta disposición alcanzó su cumplimiento sólo en mínima escala, debido a que, por una parte, únicamente cumplieron con ella empresas altamente organizadas y con suficientes recursos económicos y, a que se carecía de una adecuada reglamentación, lo que motivó que el año de 1961 el ejecutivo federal expidiera el reglamento del mencionado artículo 110, condicionando la obligación a aquellos patrones que tuvieran a sus servicios a más de cincuenta mujeres en sus empresas ó establecimiento sin embargo dicho reglamento tuvo resultado contrario, ya que muchos patrones, a fin de no cumplir con su obligación mantuvieron en cincuenta el número de empleadas en sus negocios.

Para subsanar esta situación, y tomando en consideración la experiencia técnica y administrativa del IMSS, en la prestación de servicios sociales se reformó la Ley Federal del Trabajo en el año de 1962, y se dispuso que dicho organismo se subrogará en la prestación del servicio de guarderías infantiles con ello se pretendía dar cumplimiento efectivo a la obligación y, a la vez hacer extensivo este derecho a la mujer trabajadora sin la limitación antes mencionada. Por diversas razones, principalmente de carácter económico el IMSS no pudo cumplir con ésta obligación.

Ante el imperativo de no aplazar más la satisfacción de ésta prestación, el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, reitera que los servicios de guarderías deben ser conferidos por el IMSS. Como resultado de ello, la Ley del IMSS de 1973, agrega a los ramos tradicionales seguro obligatorio, el seguro de guarderías para hijos de asegurados, a través del cual, se protege a las madres trabajadoras contra el riesgo de que sus hijos no cuenten con los cuidados necesarios por impedirse su trabajo.

Atenta a la naturaleza solidaria de la seguridad social la Ley dispone que todos los patronos de la zona de influencia donde se establezcan los servicios de guardería deberán concurrir con la aportación respectiva, independientemente de que tengan ó no mujeres trabajadoras a su servicio, lo contrario traería como resultado que los patronos, en sus contrataciones, tomarán una actitud discriminatoria con las mujeres, lo que a su vez acarrearía una desleal competencia que a la postre, repercutiría en una injusta disminución de oportunidades de trabajo para ellas.



4.- CAUSAS INDEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LOS SUJETOS.

a).- CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR.

En principio se puede decir que la suspensión -- por la causa de la prestación del Servicio Militar se producirá cuando aparezca la obligación legal del encuadramiento temporal en el ejercicio, y cuando este encuadramiento lleve consigo, como es normal, la incompatibilidad con el trabajo a que obliga el contrato, se produce la suspensión. Al respecto, José Vida Soria nos comenta, " que la prestación de éste como consecuencia de un deber legal debe ser apta para producir la suspensión, y ello ya lo hemos dicho, por la consideración del mismo fundamento de la figura suspensiva". (12)

Como es sabido, dentro de nuestro derecho positivo este condicionamiento de carácter objetivo debe entenderse inexistente, por virtud de las ampliaciones conceptuales que han quedado indicadas, no hay pues, exigencia dentro de nuestro derecho en cuanto a la involuntariedad de la prestación de Servicios Militares, nuestro juicio crítico acerca del problema ha quedado ya expuesto.

(12) Vida Soria José, Ob. citada, pág.43.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 fracción V, - hace referencia el artículo 31 fracción lll de la Constitución, que a la letra dice " es obligación de los mexicanos alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior"<sup>(13)</sup>, el cumplimiento de este servicio impedirá a los trabajadores a realizar su actividad laboral la ley no dispone otra cosa, por lo que debe estimarse que se trata de una suspensión absoluta.

(13) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 31 fracc. lll.

b).- FUERZA MAYOR.

Al decir fuerza mayor estamos utilizando un término técnico, debatido, utilizado, y en definitiva acordado por la doctrina por la Ley y por la Jurisprudencia, no es sin embargo procedente recapitular ahora acerca de la literatura jurídica al respecto, ni tampoco lo es realizar un intento de investigación acerca de los límites del concepto.

Nuestro Código Civil nos habla únicamente de caso fortuito en su artículo 2111 establece, " nadie esta obligado al caso fortuito sino cuando ha dado causa ó contribuido a él, cuando ha aceptado expresamente esa responsabilidad ó cuando la ley se la impone." (14)

Consideramos que es inútil a nuestra finalidad la distinción entre caso fortuito y fuerza mayor, pues en definitiva la diferencia que puede existir es ahora inoperante, nos referimos a supuestos de fuerza mayor que afectan al trabajador, ó si no al trabajador a la fundamental prestación del mismo.

Al respecto compartimos la idea del maestro - -

---

(14) Código Civil. art. 2111.

Ernesto Gutierrez y Gonzalez, al señalar que estas figuras son sinónimas y que sus efectos son iguales; nos da una definición conjunta de las figuras mencionadas, señalando -- que " es un fenómeno de la naturaleza, ó un hecho de personas con autoridad pública, general- insuperable, imprevisible, ó que presumiéndose no se puede evitar y que origina que una persona realice una conducta dañosa, contraria a un deber jurídico strictu sensu ó una obligación lato sensu. (15)

Es evidente pues, que sus efectos impide una ó varias personas a cumplir con la conducta que debió observar conforme a la ley.

Reunida estas exigencias todo supuesto de inasistencia al trabajo puede ser incluido, desde el punto de -- vista conceptual dentro de la denominación genérica fuerza mayor caso fortuito, en virtud de que hay una justificación para suspender los contratos de trabajo.

#### c).- ACCIDENTE DE TRABAJO.

Tocamos este tema en virtud de que es una causa- válida para suspender la relación laboral; precisamente -- por la naturaleza de la figura es objeto de un tratamiento-

(15) Gutierrez y Gonzalez Ernesto, Derecho de las obligaciones. Edit. Cajica, S. A. Puebla, Pueb. Edic. 5a. -- pág. 489 y 490.

particular en la ley, como consecuencia excluimos un estudio profundo, por estar sujeto a un régimen especial.

#### 5.- CAUSAS CONVENCIONALES DE SUSPENSION.

Sería difícil hacer una relación de las causas convencionales de suspensión de las relaciones individuales de trabajo, toda vez que el marco que encierra esta figura, es amplísimo sin embargo, desprendemos los más importantes de esta gama de suspensiones; las más comunes que día a día se da entre los trabajadores, y que son los siguientes:

1.- PERMISOS ECONOMICOS.- Al respecto para dar una idea clara contundente y precisa nos remitimos al contrato colectivo del IMSS, en su cláusula 39 señala los siguientes: " los permisos sin goce de sueldo que se conceden a los trabajadores por un periodo breve para la atención de asuntos personales ó familiares de fuerza mayor, que haga indispensable la ausencia del trabajador en su puesto. Por regla general son estas causas de fuerza mayor el nacimiento de un hijo, ó sus enfermedades; defunciones de familiares de grado inmediato, ó de conyuge<sup>(15)</sup>.

(15) Contrato Colectivo de trabajo del IMSS. Cláusula 39.

2.- LICENCIAS.- Este figura por voluntad unilateral del **trabajador** solicite al patrón autorización para separarse transitoriamente del puesto que desempeña apoyándose en lo que faculta el Contrato Colectivo; por lo general, se marca un límite máximo de un año, en ocasiones suelen tener el carácter de renunciabiles, con la limitación de que al renunciarlas no se efecten derechos de tercero, esta separación no se cuentan para el cómputo de la antigüedad.

" Se conceden a uno ó varios miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos, para el desempeño de su función sindical, suele ser suspensiones colectivas, esto es con pago de salario y conservando todos los beneficios colaterales".<sup>(17)</sup> ( Cláusula 42 del Contrato Colectivo del IMSS) de hecho los trabajadores substituyen su trabajo ordinario por el desempeño de la comisión sindical.

3.- SANCIONES SINDICALES.- Como se desprende de la Ley vigente ambas partes patrón-trabajador, " pueden convenir a través del Contrato Colectivo de Trabajo la cláusula de exclusión de ingreso y por separación"(18) artículo 395, al igual forma se acepta que " los sindicatos  
(17) Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, Cláusula 42.

(18) Ley Federal del Trabajo, art. 395.

tos pueden aplicar a sus socios correcciones disciplina-  
rias", (19) si bien, en el caso es preciso sean claros, --  
por regla general en los propios contratos colectivos, se  
menciona la posibilidad de suspender un trabajador, que -  
pedido por el sindicato, debe ser observada por las empre-  
sas, en este caso se trate de una suspensión temporal ab-  
soluta ya que no se paga salario al trabajador.

Como es palpable, son los casos más frecuentes-  
que se den en nuestra comunidad laboral; y que los traba-  
jadores tal y como la señala la ley deben de tener conoci-  
miento de todo lo expresado en el contrato colectivo, para  
que así puedan con mayor facilidad hacer uso del derecho,  
y no incurrir en situaciones ilegales.

---

(19) Ley Federal del Trabajo. art. 371 fracción VII.

## DIFERENCIA ENTRE SUSPENSION E INTERRUPCION.

La principal dificultad que existe para separar la suspensión y la interrupción del contrato es a nuestro modo de ver, una cuestión esencialmente terminológica; no hay acuerdo unánime para los que se han ocupado del tema, en lo que haya que entenderse por interrupción y lo que sea suspensión; todo reside, parece ser en que las dos figuras jurídicas a que nos referimos parten de un hecho. La no prestación del trabajo a que normalmente está obligado el trabajador; porque evidente es que todo el mecanismo jurídico está desencadenado en función de ese presupuesto -- de los subsiguientes efectos jurídicos; el maestro Carro Igelmo, dice que " la distinción entre ambos supuestos reside en su propia naturaleza, estimando que la suspensión afecta a la relación y la interrupción de servicios"<sup>(20)</sup>, por ello la doctrina ha hablado de interrupción de la prestación junto a la suspensión de las prestaciones, refiriéndose a ese supuesto a que aludimos; y ha fundido la interrupción de las prestaciones contractual; además ha traído a colación la categoría de la quiescencia del contrato como complexiva de todos estos supuestos, la indiferenciación de ambas figuras ha nacido y se ha desarrollado por virtud de la no distinción expresa entre los supuestos de hecho -

(Carro Igelmo Alberto José, Ob. citada Pág. 128.  
(20)



(interrupción de las prestaciones de los servicios) y sus consecuencias jurídicas (interrupción y suspensión); esto quizás sea debido a la inclusión de ambos problemas dentro del estudio del salario como prestación fundamental del contrato.

En realidad lo característico de estas causas es que a pesar de que cesa la obligación de trabajar, por cierto período, a cambio de lo dicho subsiste la obligación de pagar el salario, los casos típicos de la interrupción, son " los descansos de media hora durante la jornada continua de trabajo"<sup>(21)</sup>, art. 63 de la Ley Federal del Trabajo, " los reposos extraordinario para lactancia"<sup>(22)</sup> art. 170 fracc. 1V, " el descanso semanal"<sup>(23)</sup> art. 69; " los días de descanso obligatorio"<sup>(24)</sup> art. 74, " el reposo de una hora en medio de la jornada de los menores de 16 años"<sup>(25)</sup>, art. 177, y "las vacaciones" artículo 76, por mencionar sólo las más importantes.

Para terminar podemos argumentar que la diferenciación jurídica estricta de los supuestos interruptivos y los suspensivos haya de basarse simplemente en los efectos adjuntados por la norma a cada una de las causas previstas, cuando la no prestación del trabajo ( supuesto --

(21) Ley Federal del Trabajo. art. 63.

(22) Ob. citada, Art. 170 fracción 1V.

(23) " " " 69.

(24) " " " 74.

(25) " " " 177.

(26) " " " 76.

de hecho) no vea interrumpida la prestación salarial esta<sub>re</sub>mos ante un caso de interrupción; cuando, por el contrario, la primera produzca una similar interrupción en la - prestación salarial, estaremos ante un caso de suspensión del contrato de trabajo.

### 7.- CONSECUENCIA DE LA SUSPENSIÓN.

Las consecuencias que vamos a señalar respecto de la prestación como lo llama Vida Sorie " laterales" no necesariamente se producen en todos los casos por los que habrán de ser observados con esa reserva expresa, de --- acuerdo con Carro Igelmo, se pueden mencionar las siguientes consecuencias colaterales de la suspensión:

A).- " Cese de la prestación de servicios laborales".

B).- "Cese de la retribución". Esta regla tiene las excepciones legales ya anotadas. La gama de excepciones convencionales es infinita.

De estos supuestos mencionados podemos derivar los más comunes:

a).- " Continuidad en los beneficios de la seguridad". Por regla general así ocurre, aún cuando una licencia sin goce de sueldo puede legítimamente ocasionar la baja temporal del trabajador ( art. 37 del IMSS.) " cuando - por ausencia del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsiste la relación laboral". (27)

b).- " Temporalidad". Está dentro de la naturaleza de la suspensión aunque ésta, como bien dice Vida Soria " aparece como un método ideado por la normativa para prolongar la vida del contrato, para lograr su supervivencia, cuando la interrupción de la prestación objeto del mismo - haría presumir un definitivo des-enlace, una extinción del vínculo, en atención a esa falta de base que para aquel supone la ausencia de actualización de su objeto mismo" (28) - interpretando este argumento lo temporal podrá concluir -- tanto en la reanudación como en su terminación de la relación laboral y ésta quizá, la situación más frecuente.

e).- " Reserva de la plaza del trabajador". Ésta es también una consecuencia necesaria. Por otra parte configure uno de los casos de celebración de contrato individual del trabajo a tiempo determinado " cuando tenga por - objeto sustituir temporalmente a otro trabajador" (29) art.38-

---

(27) Ley del IMSS, art. 37.

(28) Vida Soria José, Ob. citada. Pág. 39

(29) Ley Federal del Trabajo. art. 38.

de la Ley Federal del Trabajo.

d).- "Interrupción del concepto de antigüedad de la empresa". Esto significa que, por regla general, el lapso en que no se prestan servicios, cuenta para la determinación de la antigüedad. En realidad creemos que no siempre es así, lo que ocurre, por el contrario, es que la antigüedad se interrumpe, salvo en los casos de riesgo profesional y maternidad art. 127 fracc. 1V, y en aquellos en que expresamente se haga reserva de ese derecho por regla general es éste un problema que se deja sujeto a reglamentación particular (así la cláusula 30 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el IMSS, 1971-1971) y eventualmente trasciende a los tribunales, cuando habiéndose reclamado el cumplimiento de un contrato de trabajo y consecuentemente la reinstalación en el empleo, se pacta respecto de la antigüedad, si cuenta ó no la del periodo de la separación, ó se hace depender de la calificación el tribunal de la causal de rescisión que fue invocada.

e).- "Limitación a las causas". Fuera de los casos evidentemente aceptables como es el mutuo acuerdo al momento de la suspensión no sería admisible un catálogo

go de causas que ofendiera a los derechos de los trabajadores y pudiera constituir un escape del derecho a la estabilidad en el empleo.

## C A P I T U L O    11

### SUSPENSION INDIVIDUAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

- 1.- Generalidades.
- 2.- Las causas expresas de suspensión de las relaciones laborales:
  - a).- Enfermedad contagiosa del trabajador.
  - b).- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente ó enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
  - c).- La prisión preventiva del trabajador.
  - d).- Arresto del trabajador.
  - e).- Desempeños de servicios y cargos.
  - f).- Falta de documentos.
- 3.- Notificación de la suspensión.
- 4.- Duración de la Suspensión.
- 5.- Efectos de la suspensión de las relaciones individuales del trabajo.
- 6.- Requisitos de fondo y forma para la procedencia de la suspensión.
- 7.- Levantamiento de la suspensión.

## C A P I T U L O 11.

### SUSPENSION INDIVIDUAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

#### 1.- G E N E R A L I D A D E S.

Nuestra legislación vigente contiene disposiciones y motivos específicamente determinados de suspensión, ya que es frecuente en la vida diaria. Existen numerosas circunstancias que impiden a los obreros concurrir a la fábrica para la prestación de sus servicios al respecto, el maestro Cabanellas comenta, " que la suspensión de la relación de trabajo constituye una situación de excepción en virtud de la cual ésta deja de ejecutarse durante cierto tiempo"<sup>(30)</sup>, esta idea es complementada por el tratadista Ruprecht, al decir que " la suspensión puede ser absoluta ó relativa"<sup>(31)</sup> para precisar conceptos podemos mencionar que en la suspensión absoluta ; ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales no hay realización de tarea ni pago de retribución alguna -- cuando los efectos secundarios se mantienen.

En cuanto a la suspensión relativa, se da cuando

(30) Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Edit. Omeba, Edic. 1a. Tomo III, pág. 27.

(31) Ruprecht Alfredo, Contrato de Trabajo, Edit. Bibliografía Omeba, Pág. 241 Buenos Aires 1960.

la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir con lo estipulado. en la mayoría de los casos es el patrón quien estaría obligado a cumplir con lo pactado en el contrato.

De donde derivamos, la suspensión fundamentalmente afecta directamente a los derechos y obligaciones primordiales derivados de la relación de trabajo. Obviamente de todo lo expuesto, esta figura suspensiva plasma en la ley viene a ingresar a las filas de toda la gama de beneficios que se conceden a los trabajadores; lo característico de la suspensión es que mantiene viva la relación laboral, trayendo como consecuencias que sigan surtiendo determinados efectos secundarios, como en el caso del derecho a la antigüedad.

En algunos casos puede sobrevenir en su perjuicio, así ocurre en virtud de lo dispuesto en el artículo 42 fracción VII. Que autoriza al patrón para suspender al trabajador que por " la falta de los documentos que exigen las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador"<sup>(32)</sup>, esta disposición no tiene antecedente en la ley anterior, y por ello era discutible si la falta de esos documentos-

(32) Ley Federal del Trabajo. art. 42 fracción VII.



( licencias de piloto ó de automovilístico) podía autorizar al patrón a rescindir el contrato.

## 2.- CAUSAS EXPRESAS DE SUSPENSION.

Las causas expresas de suspensión son algunas - circunstancias que la ley considera frecuentes, y respecto de las cuales suprimió toda duda comprobada la causa - de la suspensión se produce; ó lo que es igual las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden únicamente conocer de los hechos y una vez comprobada deben decretar la suspensión.

### a).- ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR.

El artículo 42 en su fracción la. estatuye como cause de suspensión la enfermedad contagiosa del trabajador.

La Constitución establece la obligación patronal de proteger la vida, la salud de sus trabajadores en los centros de trabajo de tal manera resulta la mayor garantía para la salud y de la vida de los trabajadores y - del producto de la concepción cuando se trate de mujeres - embarazadas, como consecuencia de ello está obligado a -- prevenir las enfermedades profesionales y cuando estos -- riesgos se presentan, la ley obliga al patrón a cubrir --

la correspondiente indemnización pues invariablemente lo considera responsable. En todo caso y si reúne los requisitos; el trabajador percibirá subsidio de la seguridad social, en virtud de que el trabajo es el patrimonio fundamental del asalariado y por lo mismo si a causa de un riesgo de trabajo el trabajador sufre una disminución en sus capacidades, debe contar con adecuada protección y asistencia a fin de no verse condenado a la miseria.

El maestro Jesús Castorena, en relación a este supuesto nos comenta " que esta causa supone que el trabajador no esta físicamente incapacitado para prestar su servicio, la enfermedad por si misma no es la causa de la suspensión; lo es el peligro que para la salud del resto de los trabajadores representa la presencia del trabajador enfermo!"<sup>(33)</sup>

A efecto de prevenir los riesgos profesionales el artículo 123 fracción XV constitucional, dispone " que el patrón deberá observar en la instalación de sus establecimiento los preceptos legales sobre higiene, salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, asi como organizarlo de tal manera que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor --

(33) Castorena Jesus, Tratado del Derecho Obrero, Edit. -

Porrúa, Edic.1a. Pág.208.

garantía, compatible con la naturaleza de la negociación-  
bajo las penas que al efecto establezcan las leyes".<sup>(34)</sup>

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 509-  
establece que " cada empresa ó establecimiento deberán or-  
ganizarse las comisiones mixtas de salubridad e higiene -  
que se juzgue necesaria, compuesta por igual número de re-  
presentante de los trabajadores y del patrón, con objeto-  
de investigar las causas de los accidentes y enfermedades  
profesionales, proponer medidas para prevenirlos y vigi--  
lar que se cumplan".<sup>(35)</sup>

Como es natural que en beneficio del patrón y -  
de los demás trabajadores se retire el enfermo contagioso  
del medio laboral; cuando concurre esta causa puede y de-  
be el patrón suspender al trabajador previa constancias -  
médica que acredite su mal estado de salud, por ser obli-  
gatorio para los patronos el procurar que no se desarro--  
llen enfermedades en los centros de trabajo a su vez aten-  
to a lo dispuesto en el artículo 134 fracción XI ordena -  
" que los trabajadores deben poner en conocimiento del pa-  
trón las enfermedades que padezcan, tan pronto como ten-  
gan conocimiento de la misma".<sup>(36)</sup>

---

(34) Constitución Política de los E. U. Mexicanos, art.-  
123 fracción XV,

(35) Ley Federal del Trabajo, art. 509.

(36) Ley Federal del Trabajo art.134 fracción XI.

Si el trabajador no da aviso correspondiente, se hace acreedor a una medida disciplinaria y en ocasiones ---- cuando la enfermedad contagiosa represente un peligro para la vida de sus compañeros podrá despedirse el trabajador -- con fundamento en el artículo 47 fracción XII.

Esta causa sólo tiene lugar cuando se trata de -- una enfermedad curable en lo que cuando menos, hay recursos médicos para evitar el carácter contagioso del mal, cuando el trabajador haya sanado, el patrón necesariamente debe recibirlo a su servicio.

B.- INCAPACIDAD TEMPORAL OCACIONADA POR UN ACCI-  
DENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIES  
GO DE TRABAJO.

Dos requisitos de carácter objetivo se despren--  
den de la misma dicción del texto, durante una incapacidad  
para el trabajo, cuando un trabajador sufre una enfermedad  
general que lo incapacite para laborar se genera una causa  
típica de suspensión de las relaciones individuales de tra  
bajo. En este caso estamos ante la presencia de una suspen  
sión absoluta, toda vez que el patrón no tiene obligación-  
legal de pagar el salario.

Legalmente el empleador está obligado a manifes-  
tar sus altas y bajas en el IMSS, siendo ésta institución-  
un medio idóneo para proteger la vida y la dignidad de los  
trabajadores el artículo 104 del IMSS encuadra el respecto  
diciendo " en caso de enfermedad no profesional el asegura  
do tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará-  
cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El sub  
sidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la -  
incapacidad mientras dure ésta y hasta por el término de -  
52 semanas. Si al concluir dicho período el asegurado con-  
tinuare incapacitado, previo dictamen del instituto se - -

podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por 26 semana -  
más." (37)

El trabajador que se encuentra en este supuesto debe de cubrir dos requisitos; en primer lugar debe de dar aviso a la empresa de su enfermedad y, en segundo término - acreditar su incapacidad mediante un certificado médico, - en la misma fecha en que vuelve al trabajo, de otra manera se entenderá que ha incurrido en faltas injustificadas que podrán provocar una rescisión de la relación laboral.

El artículo 43 fracción la. Dice " hasta que ter mine el período fijado por el IMSS ó antes si desaparece - la incapacidad para el trabajo," (38) de donde podemos interpretar que la incapacidad debe ser expedida por médicos del Seguro Social, la Corte ha emitido una ejecutoria al res pecto estableciendo " no es exacto que el IMSS, sea la úni ca entidad que puede dar a los trabajadores asegurados en él constancias ó certificados para acreditar que en una fe cha determinada se encontraba padeciendo alguna enfermedad que les impidió asistir a sus labores, ya que ninguna dis posición legal lo establece así, por lo que esa circunstan cia puede justificarse por cualquier otro medio de prueba - especialmente con el testimonio de alguna persona que --

(37) Ley del IMSS, art. 104.

(38) Ley Federal del Trabajo, art. 43 fracción la.

ejerza la profesión médica." (39)

Consideramos que es justa la determinación de la Corte toda vez que no se ha implantado el Seguro Social en todos los rincones del país. Y porque una omisión en el trámite administrativo que se inicia con la petición del trabajador para ser atendido podría acarrearle graves e injustos perjuicios. A cambio de ello el criterio de la Corte puede producir una proliferación de incapacidades injustificadas; la ley obliga al trabajador de avisar, y el patrón esté facultado para cerciorarse de la realidad de su estado de salud y un adecuado control de esas situaciones podría impedir maniobras fraudulentas.

---

(39) Ejecutoria de la S. C. de J. de la Nación, Amparo directo 1504/1958, Cfe. Hulera Euzkadi, S. A. Sept. 1958.



### C.- LA PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.

La fracción III del citado artículo 42, nos señala otra causal de suspensión; que consiste en la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

Cuando un obrero se encuentra sometido a proceso por estar acusado de la comisión de algún delito, ignorando si el trabajador es ó no culpable del hecho delictuoso que se le imputa como consecuencia queda en suspenso los efectos de la relación laboral, y si el trabajador es sentenciado en forma definitiva obviamente no podrá concurrir a los centros de trabajo.

El artículo 47 fracción XLV, dispone que son causa de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón, " la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo",<sup>(40)</sup> interpretando este artículo a contrario sensu, si la sentencia es absolutoria volverá el trabajador a ocupar su puesto; como se desprende la ley está sancionando por un lado la suspensión del trabajador presuntivamente preso, lo que quiere decir que no es el proceso sino la prisión lo que

(40) Ley Federal del Trabajo, art. 47 fracción XLV.

suspende la relación laboral, por otro lado sanciona la -- conducta al permitir que el patrón rescinde el contrato -- que celebró con quién fue condenado por sentencia ejecutoriada.

La Constitución en su artículo 20 fracción primera, estipula " todo juicio del orden criminal tendrá el -- acusado las siguientes garantías inmediatamente que lo solicite será puesto en libertad bajo fianza que fijará el juez, tomando en cuenta sus circunstancias personales y la gravedad del delito que se le impute, siempre que dicho -- delito merezca ser castigado con pena cuyo término medio -- aritmético no sea mayor de 5 años de prisión, sin más requisito que poner la suma de dinero respectiva a disposición de la autoridad u otorgar caución hipotecaria ó personal bastante para asegurarla bajo la responsabilidad del -- juez en su aceptación".(41) Si el trabajador alcanza este beneficio el patrón no podrá suspenderlo por efecto procesal salvo señala el maestro Néstor de Buen, " que el patrón tuviese otras causas para ello; que el trabajador hubiese sido sometido a proceso por actos contra el patrón que sin perjuicio de su carácter delictivo ó no delictivo pudieren constituir motivo de despido".(42)

---

(41) Constitución Política de los E. U. Mexicanos, art. - 20 fracción 1ª.

(42) De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, E. ic. 2ª. Pág. 73.

Cuando la autoridad competente dicte el fallo definitivo lógicamente se pierde la libertad provisional por efecto de éste, y el patrón estará obligado ó facultado a proceder conforme a derecho.

Las discusiones previas a la elaboración del proyecto final la comisión legisladora recogió una justa observación de los trabajadores como se deriva en el segundo párrafo del artículo 42 fracción III, " si el trabajador obró en defensa de la persona ó de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel".<sup>(43)</sup> El maestro Euquerio Guerrero, apoya esta disposición argumentando " que la solución parece justa pues debemos considerar el caso, por ejemplo de que un velador rechase el asalto de malhechores y como consecuencia de ello lesione a alguno de tales delincuentes, sería injusto que el tiempo que dure en prisión el propio velador fuera sin goce de sueldo, no obstante que la causa inicial de tal detención haya sido de pretender cumplir con su deber. No desconocemos, sin embargo, que pueden surgir muchos conflictos, cuando el trabajador; se excede de la defensa de la persona ó intereses del patrón; pero en tales casos seguramente que los tribunales del trabajo dirimirían el problema respectivo".<sup>(44)</sup>

(43) Ley Federal del Trabajo, art. 42 fracción III.

(44) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, -  
Edic. Porrúa, Edic. 2a. Pág. 241

Definitivamente como lo menciona el citado tratadista, es el tribunal el órgano competente para solucionar este conflicto; a través de un procedimiento y tomando en cuenta - como base fundamental la averiguación previa que se instruyó en contra del trabajador, de donde la junta determinará si es procedente ó no el pago de los salarios.

D.- ARRESTO DEL TRABAJADOR.

En la fracción IV del artículo 42 regula el arresto. Esto implica que se ha cometido alguna falta ó un hecho delictuoso por el que se ha impuesto un arresto al trabajador.

Obviamente el trabajador ha sido declarado como presunto responsable de un delito ó de una falta lo cual constituye una causal de rescisión de las relaciones de trabajo.

Tratándose de una mera medida administrativa señala el maestro Néstor de Buen, " los arrestos se han convertido en algunos casos, en un medio fraudulento para justificar faltas al trabajador, algunos trabajadores han recurrido al subterfugio de obtener constancias de arresto para impedir la rescisión de sus contratos, en realidad en esta materia abunda la improvisación por lo que es difícil averiguar si el documento exhibido corresponde a un auténtico arresto en caso contrario, la manipulación autorizará al patrón para rescindir la relación de trabajo por falta de probidad del trabajador". (45)

---

(45). De Buen Lozano Néstor, Ob. citada, Pág. 73.

Resulta que el arresto es un proceso penal que no fue prevista en la Ley Federal del Trabajo, al tratar de este problema nos referimos a la posibilidad de que el trabajador procesado obtenga su libertad bajo fianza, que le permite disfrutar la libertad, aunque restringida, ---pués debe presentarse periódicamente ante su juzgador y no le es permitido ausentarse del lugar en que se tramita el proceso. La resolución de la libertad bajo fianza en ---nade prejuiza sobre la culpabilidad ó no del acusado,pués simplemente se ha concedido por nuestra constitución y ---por las leyes penales, teniendo en cuenta la magnitud de la pena no rebase ciertos límites y que la caución otorga da garantiza en cierta forma que el procesado no huya.

La ley establece, que esta figura es causa sufi---ciente para que el patrón rescinda el contrato; esta disposición a nuestro punto de vista choca con el principio de estabilidad en el empleo en virtud de que el trabaja---dor encontrándose bajo fianza puede cumplir con la rela---ción contractual, y por lo que respecta a los reiterados---permisos que habría de solicitar del patrón para estarse---presentando ante su juzgador podría compensarse con un ---tiempo más de trabajo.

### E.- DESEMPEÑO DE SERVICIOS Y CARGOS.

La designación de trabajadores como representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, los de jurados, los cargos concejiles y los de elección popular directa ó indirecta constitucionalmente ordenado; consecuentemente con el artículo 42 fracción V, prevé la suspensión de la relación de trabajo durante el tiempo necesario para el desempeño de dichas funciones. La ley no dispone de --- otra cosa, por lo que debe entenderse que se trata de una suspensión absoluta, esto es no obliga a pagar salarios.

Estos permisos se refieren a interrupciones en algunos casos de corta duración, que no se necesitaría suspender la relación laboral por no requerirlos las funciones por desempeñar.

Pero cuando la comisión sea del sindicato, del estado, ó si el trabajador es designado para ser cargo público de elección popular significan una interrupción permanente del trabajo, ante esta situación se plantea un problema de suspensión.

**F.- FALTA DE DOCUMENTOS.**

Esta fracción VII del multicitado artículo establece " la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, --- cuando sea imputable al trabajador"<sup>(46)</sup>, la suspensión podrá únicamente decretarse si la falta de documentos es imputable al trabajador en el caso contrario, el empresario pagará los salarios, no obstante la no prestación del trabajo, hasta que la autoridad cumpla su deber, el maestro de la Cueva, hace un comentario al respecto señalando que " cuando las leyes exigen determinados documentos para la prestación de algunos trabajos, certificados de salud, pasaportes ó licencia de manejar, entre otros, la actividad no puede realizarse si ello es suficiente, sabido que las autoridades no despachan con la celeridad debida los documentos que se les solicitan, hecho que no es imputable a los trabajadores sino que constituye un riesgo de la empresa; y sin embargo, los empresarios, apoyandose en la tésis de que los trabajadores deben gestionar esos documentos, - sostienen su irregularidad por lo que cuando tal cosa ocurre, dejan de pagar los salarios!"<sup>(47)</sup>

Nosotros consideramos que si el trabajador es -- responsable de no haber cumplido con lo dispuesto en las -  
(46) Ley Federal del Trabajo, Art. 42 fracción VII.

(47) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa Edic. 1a. Págs.234 y 235.



leyes y reglamentos, no debe ser contratado para el puesto de que se trate y si tal cosa ocurrió la relación de trabajo debe desaparecer.

### 3.- NOTIFICACION DE LA SUSPENSION.

Las legislaciones de otros países por decir Argentina, España etc. Disponen que la suspensión debe ser notificada en todos los casos en forma fehaciente al empleado u obrero, Cabanellas, toca este punto afirmando que " - la notificación puede ser escrita ó verbal". (48)

En la legislación mexicana no existe notificación respecto de la suspensión; la comisión legisladora omitió esta disposición, pues a nuestro parecer, es fundamental que existiera una obligación expresa a cargo del patrón, de notificar al trabajador ó en su defecto a la Junta, en atención a que de otra manera, la ausencia del trabajador ante una suspensión comunicada sólo verbalmente -- puede aprovecharse para imputarle faltas injustificadas -- al trabajo.

Notificación expresa como por ejemplo la que aparece en el artículo 81, que a la letra dice " las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los -- seis meses siguientes al cumplimiento de año de servicios. Los patronos entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella (48) Cabanellas Guillermo, Ob. Citada, Tomo lll, Pag.42.

el período de vacaciones que les corresponda y a la fecha en que deberán disfrutarlo".<sup>(49)</sup>

Paralelamente a la contenida en la parte final del artículo 47 fracción XV, " el aviso deberá hacerse -- del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días -- siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".<sup>(50)</sup>

#### 4.- DURACION DE LA SUSPENSION.

Haciendo un desglose del artículo 43 de la Ley, que se refiere precisamente a la duración de la suspensión; podemos eglutinarlas como sigue:

a).-" En casos de enfermedad contagiosa, ó de incapacidad la suspensión surtiré efecto desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad ó desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo el límite maximo lo determinara, bién el señalamiento que se haga en el certificado expedido por el I. M. S. S.  
(49) Ley Federal del Trabajo. art. 81.

(50) Ley Federal del Trabajo, art. 47 fracción XV.

ó bien si es anterior la fecha en que desaparezca la inca  
pacidad para el trabajo.

b).- Los casos de prisión preventiva ó arres-  
to del trabajador la suspensión se inicia desde el momento -  
en que éste acredite estar detenido a disposición de la -  
autoridad judicial ó administrativa y hasta la fecha en -  
que cause ejecutoria la sentencia ó termine el arresto.

c).- Cuando se trate del desempeño de cargos pú-  
blicos ó de representación clasista en organismo triparti-  
ta, la suspensión se iniciará en la fecha en que deben --  
presentarse los servicios ó desempeñarse los cargos, has-  
ta por un período de seis años.

d).- La suspensión para recabar los documentos-  
necesarios para el desempeño del trabajo ( licencias, cer-  
tificados médicos, pasaportes etc.) no podrá exceder de --  
dos meses".(51)

---

(51) Ley Federal del Trabajo, art. 43.

5.- EFECTOS DE LA SUSPENSION DE LAS RELACIONES-  
INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Consideramos que existen dos efectos, derivados de esta institución, como primer efecto tenemos la existencia de circunstancias que impiden la prestación de los servicios; la finalidad es evitar la disolución de las relaciones de trabajo, los trabajadores no prestan sus servicios durante el tiempo en que esté vigente la suspensión de las relaciones de trabajo, tampoco subsiste la obligación de cubrir los salarios, porque si subsistiera la obligación tendría el empresario ó debería tener la facultad de utilizar los servicios de los obreros.

Como se desprende en lo ordenado, de que la enfermedad contagiosa, puede y debe decretarla el patrón, a fin de evitar daños a sus subordinados, y si dicho patrón hace caso omiso, teniendo conocimiento del hecho y no decreta la suspensión, los asalariados podrían hacer uso de la facultad que les otorga la ley de no presentarse a los centros de trabajo por incumplimiento de las normas sobre higiene, a su vez si el trabajador no da aviso al empleador y continúa concurriendo al trabajo podría el patrono, en lugar de suspender, rescindir la relación la-

boral por incumplimiento del artículo 134 fracción XI de nuestra ley, en concordancia con el artículo 47 fracción XV,

Anteriormente no existía un fundamento legal -- que determinara el momento a partir del cual surte efectos la suspensión; la nueva ley incluyó en su artículo -- 43, dicho precepto nos señala en una forma clara y sencilla el momento que entra en acción el efecto suspensorio; y en concordancia con el artículo 45 en sus dos fracciones del precepto fijaré los términos según la causa que -- hubiere motivado la suspensión, los que debe entenderse -- en el sentido de que si el trabajador no regresa al trabajo dentro de ellos, el patrono podrá rescindir el contrato.

Una vez más afirmamos que la suspensión y la estabilidad en el empleo estan íntimamente ligados, pues la estabilidad es el segundo efecto de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Toda vez que al concluir la causa que motivó la suspensión, adquiere el trabajador el derecho de regresar a su empleo y el empresario tiene el deber de reinstalarlo en su ocupación. Si el empresario no cumple con su obligación, o sea, si niega --

la devolución del empleo se produce un despido injustificado, toda vez que carece de fundamento legal para proceder de esta manera.

#### 6.- REQUISITOS DE FONDO Y FORMA PARA LA PROCEDENCIA DE LA SUSPENSION.

Es indudable que para satisfacer los requisitos de fondo es necesario, la presencia de la causa que la justifica; respecto de los requisitos formales, para satisfacer esto, es preciso que la causa justificativa proceda -- del trabajador ó de la empresa.

La procedencia de los requisitos, por un lado podemos argumentar que cuando la causa de la suspensión proviene del trabajador, es requisito esencial que dé aviso oportuno a la empresa, la Corte ha establecido " que el -- trabajador independientemente del aviso debe comprobar la existencia de la causa de la suspensión". (52)

Para cubrir ésta exigencia nos remitimos al artículo 42 en su fracción 11 referente a la enfermedad contagiosa; el trabajador justifica este hecho a través de las constancias ó certificados que le expide el IMSS ó persona

(52) Ejecutoria de la S. C. de Justicia, de 20 de Febrero de 1952, Nieves Obregon Zapata, Amparo directo 8471- /950.

que ejerse la profesión médica, que les acredite que estan padeciendo alguna enfermedad, que obviamente les impidió - asistir a sus labores.

Otro hecho lo tenemos en la fracción IV del citado artículo, referente al arresto, el trabajador justifica su inasistencia a través de las constancias que expiden -- las autoridades judiciales o administrativas.

O bien tenga que desempeñar alguna comisión de - su sindicato ó del Estado, debe dar aviso oportuno al patrón.

Por otro lado, también el aviso puede provenir - de la empresa; esto es cuando el patrón notifica al trabajador previa constancia médica, que acredite su mal estado de salud por ser obligatorio para él, con el fin de evitar que se desarrollen enfermedades en los centros de trabajo.

O invocando alguna de las causales a que se refiere el artículo 427 de la Ley laboral.



## 7.- LEVANTAMIENTO DE LA SUSPENSION.

La suspensión de las relaciones de trabajo, concluye con la desaparición de la causa que la motivó.

Nuestro ordenamiento jurídico establece dos reglas respecto de la terminación de la suspensión de la relación de trabajo: la primera ordena al trabajador regresar a su trabajo " al día siguiente de la fecha en que concluya la causa, cuando derive de enfermedad contagiosa, de incapacidad, de arresto del trabajador ó de falta de documentos artículo 45 fracción la."<sup>(53)</sup>

La segunda dispone que en los casos de " prisión preventiva y desempeño de puestos público ó de representación clasista, el plazo se prolonge hasta por 15 días,"<sup>(54)</sup> artículo 45 fracción ll.

Si no se presente oportunamente el trabajador, - empesará a incurrir desde luego, en faltas injustificadas- existirá un abandono de empleo y podrá el patrono rescindir la relación de trabajo.

---

A su vez el empresario está obligado a reanudar-

(53) Ley Federal del Trabajo, art. 45 fracción la.

(54) Ley Federal del Trabajo, art. 45 fracción ll.

las labores y si no lo hace, incurre, en responsabilidad; los trabajadores que se presenten al trabajo tendrán derecho a los correspondientes salarios.

C A P I T U L O      111

SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

1.- Naturaleza y análisis jurídico del paro --  
laboral.

2.- Las causas legales de suspensión.

A).- LAS CAUSALES ECONOMICAS.

a).- Falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón.

b).- El exceso de producción.

c).- Falta de fondo y la imposibilidad de obtención.

d).- Incosteabilidad.

e).- Falta de ministración por parte del -  
Estado.

B).- LAS CAUSALES NO ECONOMICAS.

a).- Fuerza mayor y caso fortuito.

b).- Muerte ó incapacidad física ó mental-  
del patrón.

3.- Suspensión total ó parcial.

4.- Los procedimientos de suspensión laboral.

5.- Las indemnizaciones.

a).- Ordinaria.

b).- Por violación a las normas legales.

6.- Duración de la suspensión y reanudación de los trabajos.

7.- Los procedimientos para la reanudación de los trabajos.

C A P I T U L O 111.

SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

1.- NATURALEZA Y ANALISIS JURIDICO DEL PARO LABORAL.

Este tema es muy interesante sobre todo en esta época de crisis económica que estamos viviendo.

Como se deduce de la Ley, no solamente se protege a los obreros sino también a los patrones, en virtud de que dentro de la legislación vigente incluye un capítulo - que tiene como finalidad equilibrar los factores de la producción; así tenemos el paro laboral.

Haciendo una pequeña retrospectiva, del paro empresarial de 1906, respuesta de los patrones de toda la república a las demandas de los trabajadores de Puebla y de Rio Blanco.

Dicha determinación influyó para que la asamblea de Querétaro, comprendiera que es factible que se presentaran circunstancias técnicas ó económicas que trajera como-

consecuencia la paralización de labores, de tal, que puede establecerse como principio que los empresarios no pueden suspender las actividades de sus empresas, sino cuando --- existe una causa justificada, lo cual puede ser llevado a cabo por unos ó varios patronos.

Es entonces que la comisión legisladora, llegó a la conclusión, que la constitución y la Ley enumerarán limitativamente las causales de suspensión; siendo el derecho del trabajo un estatuto protector de una clase social y de sus hombres, por eso es cuando se penetra en el fondo de sus instituciones se encuentra siempre como propósito final la satisfacción de las relaciones humanas.

La doctrina que antecede deriva primeramente de lo dispuesto en la fracción XIX, del artículo 123 Constitucional que a la letra dice " Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable,"<sup>(55)</sup> El artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo introductorio establece " son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa ó establecimiento " <sup>(56)</sup> el precepto contiene 7 fracciones y no permite su aplicación analógica.

(55) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos art. 123 fracción XIX.

(56) Ley Federal del Trabajo, art. 427.

Como se desprende de dicha disposición, que los-  
peros es una medida económica que tomó su origen en la ma-  
yoría de los casos en las condiciones del mercado.

Obviamente, el paro es un acto unilateral del em-  
presario ó empresarios que adoptan la decisión; el conteni-  
do del acto se caracteriza por la transitoriedad. La sus-  
pensión va unida a la obtención de la finalidad que con el  
mismo se persigue; el paro se mantiene hasta que se haya -  
logrado los objetivos propuestos ó mientras se creé poder-  
lograrlo y se espera en consecuencia, con tal medida alcan-  
zar tales finalidades.

El maestro de la Cueva, nos da un concepto de -  
la suspensión de las actividades de las empresas diciendo-  
" que es una institución que tiene por objeto preservar la  
vida de las relaciones de trabajo, suspendiendo únicamente  
sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el -  
patrón, cuando adviene alguna circunstancia objetiva, inde-  
pendientemente de la voluntad del empresario, que impide -  
la continuidad de las actividades de las empresas ó esta-  
blecimiento." (57)

---

El citado concepto viene a favorecer a los patro  
(57) De la Cueva Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. -  
Porrúa, Ed. 3a. Tomo 11, pág. 556.

nes en virtud de que exime de la responsabilidad de pagar los salarios sino hasta la reanudación de las actividades; por otro lado la legislación vigente obliga a la parte patronal en su artículo 430 señala " La Junta de Conciliación y Arbitraje al sancionar ó autorizar la suspensión, fijará la indemnización que debe pagarse a los trabajadores, y tomando en consideración entre otras circunstancias, el tiempo probable de la suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario." (58)

A nuestro modo de contemplar la situación actual, consideramos que esta cantidad es raquitica, habida cuenta de que el único patrimonio del trabajador es su salario; y sobre todo el desempleo que prevalece en ésta época, que en la mayoría de los casos huyen del país en busca de mejores condiciones económicas.

En virtud de que no es posible en la mayoría de las veces conseguir otro empleo de inmediato, por lo que proponemos que la indemnización fuera del 50% de la indemnización constitucional y demás prestaciones, ya que si la suspensión no lograra sus fines propuestos con esto se dic  
ra por terminado los efectos de la suspensión laboral. Y -

(58) Ley Federal del Trabajo, art. 430.



para que no se prestara como maniobra patronal, el trabajador gozará del derecho de preferencia para con el puesto que ocupaba antes de la suspensión; esto es a través de -- una petición ante la Junta competente, y ésta sin ninguna otra objeción decretaría de inmediato la reafirmación.

En relación a la indemnización a que aludimos, -- nosotros consideramos que es justo y equitativo para ambos. Para que la consecución de otro empleo fuera de una manera desahogada, y no de una forma desesperada, porque en éste -- último caso algunos empresarios aprovechan la situación -- económica del trabajador pagandoles un salario menor de lo debido; de todo lo anterior lo que se pretende es evitar -- todos estos abusos que sucede y que pudiere suceder en lo -- ulterior, legislando una Ley más concreta y determinante -- tomando en cuenta todos los detalles que sucede con fre--- cuencia en la vida real.

## 2.- LAS CAUSAS LEGALES DE SUSPENSION.

### A).- LAS CAUSALES ECONOMICAS.

Efectivamente son características que afectan a los patrones, pero repercuten sobre los asalariados, toda vez que se les impide prestar sus servicios y como consecuencia lógica, la no retribución a excepción a una cantidad que la ley autoriza en los casos de suspensión, tal y como lo habíamos explicado m's claramente en el inciso final de este capítulo; el maestro Jesús Castorena, nos habla de dos situaciones que dan motivo estas causales.

En primer término dice " que sea resultado del juego natural ó jurídico de los factores ó de las relaciones económicas; y en segundo término que en el juego de esas realidades no haya tenido intervención ninguna la voluntad del patrón ó la voluntad de una interpósita persona. No se trate en realidad de una imposibilidad material de ejecutar, puesto que el patrón puede tener recursos para, con pérdida, continuar la explotación; se trata simplemente de una imposibilidad económica!"<sup>(59)</sup>

---

El maestro para adecuar mejor lo expresado nos -  
(59) Castorena Jesús, Obra Cit. Pág. 211.

de una definición de económica, que por este se entiende " la presencia de ciertas realidades que vuelven incosteable en un momento dado un negocio ó imposible su continuación." (60)

Efectivamente las situaciones naturales y jurídicas son las responsables para que se produzca las suspensiones que tanto afecta la relación obrero-patronal; - en lo subsecuente analizaremos todas y cada una de las causales expresadas por la Ley, en su artículo 427, todas ellas nacieron con la Ley de 1931; la Comisión Legisladora procedió con gran cautela; sabía que un aumento en su número provocaría la oposición justificada del movimiento obrero, y también en su disminución tropezaría con la protesta de los empresarios, procedemos pues a analizar todas y cada una de las causales.

---

(60) Castorena Jesús, Obra Cit. Pág. 211.

a).- FALTA DE MATERIA PRIMA EN LA NEGOCIACION, -  
SIEMPRE QUE NO SEA IMPUTABLE AL PATRON.

La buena marcha de una empresa se detiene ante la presencia de éste fenómeno, lógicamente la mano de obra queda paralizada, ya sea en forma total ó parcial; es indudable que el empleador económicamente no puede soportar esta situación, por lo que recurre a medios legales.

El maestro Castorena, nos explica " que hay establecimiento en México que se abastece de materia prima venidas del extranjero ó de lugares distantes de la República para elaborar los artículos objeto de su producción, la regularidad de las entregas se rompe por cualquier circunstancia, por la pérdida de las cosechas, por un trastorno en el transporte.

Ya que es anti-económico obligar al patrón a seguir operando cuando carece de elemento base para la producción, ó sea materia prima, equivaldría a obligarlo a -- cumplir con el efecto salario del contrato de trabajo cuando no ha recibido, por su parte, la contraprestación ó sea el servicio, como se trata de hecho ajeno al patrón y al trabajador se autoriza la suspensión, puesto que la regula

ridad económica habrá de restablecerse en más ó menos tiempo y restableciendo no hay razón para mantener la suspensión". (61)

El empleador cuando se presenta este supuesto hace uso de su derecho que por ley le corresponde, esto es solicitando ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, una suspensión temporal de labores, por no ser compatible los ingresos que normalmente obtenía para con los egresos arrojados; ésta le da entrada a la presente solicitud y procederá a hacer la investigación que corresponde.

Al respecto señalamos el artículo 782 que consagra, " La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el exámen de documentos, objeto y lugares, su reconocimiento por actuarios ó peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos que se trate". (62)

Esta causal " Falta de Materia Prima" se ha prestado en algunas ocasiones, como una manera para reducir ó renovar personal, toda vez que la ley no ha manifestado expresamente el principio de culpa para los patronos que -

(61) Castorena Jesús, Obra Citada. Págs. 211 y 212.

(62) Ley Federal del Trabajo, art. 782.

mañosamente invocan esta causal.

El patrón tiene la obligación legal de aportar todas las pruebas que sean necesarias, para que la Junta - previo el procedimiento la apruebe ó desapruebe; esto es con el objeto de evitar que se dañe la relación laboral - es como lo dijo el primer mandatario, obtener dentro de - lo deseable lo debido. Es decir a falta de materia prima - para producir, como cuando se produce con demasía, a efec - to de no perjudicar la relación laboral, se aprueba la -- suspensión de labores.

B).- EL EXCESO DE PRODUCCION.

La crisis económica que prevalece en el país en estos momentos, conjuntamente con la reducción del presupuesto traen como consecuencia el despido masivo de obreros, y como no existe un equilibrio en relación con los aumentos de los precios y salarios, prácticamente el poder adquisitivo del obrero se ve mermado; que obviamente viene a repercutir en los ingresos de las empresas. Ante este subconsumo los industriales conservan un ritmo más ó menos normal de su producción en relación con el consumo ordinario; esto trae como consecuencia que la producción se tenga que almacenar necesariamente, tomando en cuenta que hay productos que con el transcurso del tiempo, se pierden en calidad ó se hechan a perder. Lo que le da motivo al patrón a solicitar la suspensión temporal de labores que constitucionalmente está permitido.

Al respecto nuestro más alto Tribunal ha resuelto:

SUSPENSION DE LABORES POR EL PATRON: .- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo, para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de -

la Junta respectiva de modo que la empresa que pretenda - decretar un paro, debe ante todo, solicitar el permiso correspondiente a la citada Junta rindiendo las pruebas relativas al exceso de producción, con citación de los trabajadores afectados por el paro."<sup>(63)</sup>

---

(63) Jurisprudencia 173, ( Quinta época), Pag. 162, Secc. 1a., Volúmen 4a Sala, Apendice de Jurisprudencia de- 1917- 1965.



C).- FALTA DE FONDO Y LA IMPOSIBILIDAD DE OBTEN-  
CION.

Quienes tienen posibilidad de generar riquezas - deben entender el momento que está viviendo México. Es necesario que se resuelven a emplear la riqueza que la sociedad les ha confiado para que la administren bien y la dirijan en la creación de empleo.

Es lícito, deseable, que quién tenga recursos y posibilidades de inversión demanden seguridad; es también expresión necesaria de voluntad colectiva, el extender la seguridad capacidad de inversión tan sólo trabajo, derecho al trabajo, que sólo puede generarse en un país si la riqueza que en él se origina se destina a crear las condiciones que aseguren el trabajo para todos.

Cuando esta causal hace acto de presencia en una empresa de inmediato procede la suspensión, y para que esto no suceda. Es fundamental que el gobierno a través de las instituciones de crédito se vea obligado a estimular las empresas, otorgandoles prestamos hasta el punto que -- convenga.

El maestro Jesús J. Castorena, opina " que el artículo fungible por excelencia es el dinero, con ese dinero se adquiere materias primas, se pagan salarios, se obtienen servicios, factores de la producción todos indispensables para realizar el fenómeno económico, si la falta de materia prima es causa de suspensión, con mayor razón debe ser la falta de dinero y la imposibilidad de obtenerlo, ya que con el se adquiere esas mismas materias primas y los demás elementos necesarios para la explotación.

La Ley sin embargo se olvida de señalar una condición más para que proceda la suspensión, no es bastante conforme a los principios que rigen la materia, que falte dinero y que exista la imposibilidad de obtenerlo, se requiere además que la misma falta de dinero no sea imputable al patrón, es decir que intencionalmente no haya creado la circunstancia que determinen la carencia de numerarios ó que por su culpa llegue a faltar el mismo, de ser imputable al patrón, no estamos en presencia de un hecho económico de una realidad económica, sino de la voluntad de una de las partes para llegar a una suspensión de los contratos de trabajo y esto no puede llamarse jurídicamente de otro modo que un caso de incumplimiento de contrato." (64)

---

(64) Castorena Jesús, Obra Cit. Pág. 212.

Compartimos la idea del insigne maestro en el -- sentido de que el dinero es el motor principal de toda empresa, ya que sin este medio se paralizan automáticamente los factores de la producción. Pero como lo habíamos mencionado anteriormente el gobierno no debe permitir la imposibilidad ya que esto redundaría en perjuicio de los trabajadores y la agudización del desempleo.

D).- INCOSTEABILIDAD.

Otra causa colectiva y económica, de suspensión de los contratos es la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada, que nos señala la Ley en su fracción IV del multicitado artículo 427, - el maestro Castorena, opina al respecto diciendo que " nuestro régimen económico descansa sobre el principio de la libre concurrencia supone la utilidad y el provecho del empresario, si como resultado de una situación económica se vuelve incosteable el artículo que se produce la negociación es procedente, según los términos de la Ley, la suspensión de los contratos de trabajo. de otra manera el régimen sobre el que descansa todo nuestro sistema económico se vendría abajo, pues de no autorizarse la suspensión de los contratos de trabajo por la Ley, se crearía un desajuste en la producción y el consumo, y se perderían una parte de los bienes sociales. No es por demás repetir que la causa que analizaremos ha de ser resultado de factores económicos y no de la voluntad del patrón."<sup>(65)</sup>

Efectivamente como lo menciona el citado tratadista la incosteabilidad es resultado de factores económicos. Nosotros consideramos que para este tipo de problema, -- --

(65) Castorena Jesús, Obra Cit. Pág. 213.

es necesario establecer una adecuada política de precios-salarios-utilidades; el imperativo de las autoridades es la búsqueda del equilibrio entre productores y consumidores.

En épocas como éstas, las alzas de precios tienen explicación, pero los trabajadores no viven de explicaciones, viven de bienes y estos no se pueden inventar; es justo y urgente establecer compensaciones para alzas imprevistas e inevitables que suelen suceder en tiempos como los actuales, una definición así es fundamental.

En proceso de encarecimiento generalizado, las incompatibilidades se agudizan y, si los costos aumentan, tienen que ajustarse precios y regularizarse utilidades, -pués de lo contrario bajaría la producción, se desalentaría la inversión, se cerrarían las fuentes de trabajo y -podrán, incluso, desaparecer productos por incosteabilidad, con lo que se agravaría la escasez. A ningún precio puede adquirirse lo que no existe.

Es entonces cuando el Estado se ve forzado a importar y admitir que algunos precios suban, pues de nada serviría un precio tope oficial, si la mercancía deja de

producirse, estas medidas, así como los subsidios, que só lo se autorizan cuando ya no hay otra salida, esta postura es adoptada por el gobierno federal para que el poder adquisitivo del asalariado no se vea mermado en un momento determinado. Consecuentemente, informar y orientar al público consumidor para protegerse de los acaparadores y parásitos sociales. Paralelamente es un acierto del Estado al castigar con multa y cláusura a quienes violen las disposiciones sobre precios, y con cárcel a los defraudadores.

E).- FALTA DE MINISTRACION POR PARTE DEL ESTADO.

La falta de ministración por parte del Estado -- trae como consecuencia la suspensión de labores; estos --- tiempos de austeridad económica trajeron como consecuencia- la reducción del presupuesto estatal, y como efecto la sus- pensión de subsidios a las empresas o concesionarios que - realizan obras ó servicios de interés común.

Como sabemos, que las obras que emprende el Esta- do por lo general son de un costo muy alto, como la reali- zación de las construcciones del metrò, de hospitales de - carreteras etc. y como las ministraciones que se obliga ha- cer es la principal para que los contratistas ejecuten las obras encomendadas y así cumplir los contratos para con -- sus trabajadores.

Faltando esos subsidios sobrevendrá la imposibi- lidad de continuarlas, como se desprende, que las ministra- ciones a que está obligado el Estado a entregar son indis- pensables para la ejecución de los trabajos; ya que como - hemos dicho que son erogaciones fuertes, lógico es que el- contratista se vea obligado a suspender los contratos de - trabajo.

B).- LAS CAUSALES NO ECONOMICAS.

a).- FUERZA MAYOR Y CASO FORTUITO.

Fuerza mayor y caso fortuito, una distinción clara y precisa entre estos dos actos no se ha dado, nosotros consideramos que son sinónimos tal y como lo explicamos anteriormente, lo fundamental es que trae como consecuencia directa a liberar al deudor de sus compromisos a pesar de que no se da cumplimiento a ellos.

Los elementos del caso fortuito y fuerza mayor - para seguir usando el tecnicismo de la Ley del Trabajo, -- son dos, uno, la imposibilidad de ejecutar que crea la inexecución de parte del deudor, el otro, que esa inexecución no se deba a culpa del propio deudor directa ó indirectamente.

Ante estos supuestos se produce la suspensión de los contratos de trabajo. Obviamente es de naturaleza jurídica y de índole económico; unos y otros van, sin embargo - empleados en el acto de suspensión, de manera que todo -- efecto jurídico lleva consigo consecuencia económica, y todo efecto económico tiene una ascendencia ó razón de ser -



jurídico. Para apreciar mejor el estudio de estos supuestos nos remitimos al capítulo primero, fracción cuarta, - inciso B.

Nuestro más alto Tribunal ha emitido una jurisprudencia al respecto:

" Para que la fuerza mayor ó caso fortuito sean causas de suspensión de los contratos de trabajo se requiere que no sea imputable al patrón y además que traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión!"<sup>(66)</sup>

---

(66) Ferrocarriles Nacionales de México. Toca 4253/33 -  
7 de Agosto de 1934.

### 3.- SUSPENSION TOTAL O PARCIAL.

Al obtener una resolución de suspensión decretada por la Junta, la Ley ha señalado el camino a seguir, expresando en el artículo 428 de la Ley, los siguientes: " - La suspensión puede afectar a toda una empresa ó establecimiento ó parte de ellos se tomarán en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad." (67)

No somos partidarios que se tomen en cuenta el escalafón de los trabajadores, ya que en algunos casos viene a entorpecer la dinámica de la empresa, al no dar facultad al patrón de señalar las personas idóneas que desempeñen los trabajos durante la suspensión parcial.

---

(67) Ley Federal del Trabajo, art. 428.

#### 4.- LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN LABORAL.

En un principio para los casos de suspensión, - la Comisión Legisladora tomó en consideración dos sistemas que podían adoptar para dirimir las controversias, el de arbitrio judicial y el de la determinación de las causas de suspensión, el primero fue suprimido y el segundo quedó plasmado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 427, ó sea las seis causales que ya hemos estudiado; - y para efecto de aplicación nos remitimos al artículo 429 de la Ley.

" En los casos de la fracción I, fuerza mayor - ó caso fortuito, incapacidad ó muerte del patrono debe darse el aviso de suspensión con el que se inicia el procedimiento especial consignado en el artículo 782 y siguientes.

Si se trata de las fracciones III a V, exceso de producción, inestabilidad de naturaleza natural ó falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos, la solicitud de suspensión se tramita de conformidad con las disposiciones para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Finalmente, si se presentan las hipótesis de las fracciones II y VI, falta de materia prima ó de ministración de las cantidades de dinero que se hubiere obligado a entregar el Estado a la empresa, la demanda se ajustará al procedimiento especial del citado artículo 732."<sup>(68)</sup>

---

(68) Ley Federal del Trabajo, art. 429.

## 5.- LAS INDEMNIZACIONES.

### a).- ORDINARIA.

Son aquellas suspensiones que encuadran en la lista de las causales que la Ley establece cualquiera que sea la causa; en la Ley de 1931 cuando se presentaba una causa justificativa de suspensión eximía de responsabilidad al patrón ó sea se presentaba una causa de suspensión absoluta; la nueva Ley para proteger y beneficiar a la clase obrera adopta el principio de la responsabilidad de la empresa y de la economía; este principio trae como consecuencia la -- creación del artículo 430 que establece " La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar ó autorizar la suspensión, fijará la indemnización que debe pagarse a los trabajadores tomando en consideración, entre otras circunstancias, el -- tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario". (69)

Esto es cuando exista una causa justificativa de suspensión como lo habíamos mencionado, nosotros no somos partidarios con el tope de un mes de salario que fije la Junta, en virtud de que es una indemnización requitica.

(69) Ley Federal del Trabajo, art. 430.

Logicamente la Junta al establecer esta disposición deja a cargo del sindicato el de mejorar ésta indemnización, como en la mayoría de los casos los líderes sindicales pocas veces actúan en favor de sus agremiados sino por intereses personales, consideramos, que los legisladores del trabajo deberían de analizar este problema para su futura modificación en beneficio de la clase desprotegida.

B).- POR VIOLACION A LAS NORMAS LEGALES.

Aquí estamos en presencia de una maniobra ó de un capricho del patrón de no continuar con regularidad las labores, en virtud de que en toda suspensión debería de -- existir causa justificada y previa autorización de la Junta; el multicitado maestro de la Cueva, analiza al respecto diciendo " que si la empresa suspende sus actividades -- sin que existe causa que la justifique ó sin respetar las normas procesales, los trabajadores disponen de dos acciones; exigir el pago de los salarios ó decretar la rescisión de las relaciones de trabajo, fundadas en esta segunda hipótesis, en el artículo 51 fracción V de la Ley, no mencionamos el derecho de huelga, porque suspendidas las actividades de la empresa por lo tanto no podría efectuarse -- una segunda suspensión; sin embargo, si el empresario reanuda las actividades sin cubrir los salarios, podrían los trabajadores emplear a huelga y negarse a reanudar el trabajo". (70)

Compertimos la idea del citado tratadista, toda vez que de esta manera se protege a los trabajadores ante cualquier arbitrariedad que pudiera derivar del empresario.

---

(70) De la Cueva Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. - Porrúa, Edic. 1a. Tomo 11, Pés. 560.

6.- DURACION DE LA SUSPENSION Y REANUDACION DE -  
LOS TRABAJOS.

Como es lógico que las suspensiones de las actividades laborales, suspendan los efectos de la relación de trabajo; como los trabajadores forzosamente por sus condiciones económicas tienen que buscar otra fuente de ingresos, esto hace imposible que los asalariados permanecieran a las puertas de las empresas esperando la reanudación de las labores; el artículo 432 dispone para estos casos " el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contados desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercer las acciones a que se refiere el artículo 48.<sup>(71)</sup>

( 71 ) Ley Federal del Trabajo, art. 432.



Consideremos a lo que respecta a la notificación éstas deberán ser forzosamente personales y no por edictos en virtud de que los trabajadores no están al pendiente de las noticias que ocurre día con día ni mucho menos adquirir los periódicos para enterarse de las publicaciones hechas.

7.- LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA REANUDACION DE -  
LOS TRABAJOS.

Decretada la suspensión como consecuencia de un paro ilícito prácticamente, los trabajadores por disposición legal se abstienen de presentarse a los centros de -- trabajo. La Ley omitió limitar el tiempo probable de suspensión para la continuación de los trabajos. El artículo 431 consigna " El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de 30 días, para la reanuda--- ción de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los -- trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50!"<sup>(72)</sup>

Es procedente que la Junta fijará una limita--- ción a las suspensiones laborales en virtud de que los patrones, si les favorece la suspensión lógico es que hagan la denuncia respectiva. La idea que invocamos es que la - Junta de acuerdo con la naturaleza de la acción suspensoria decretará una investigación. Si fuere procedente la - investigación en su oportunidad y de oficio notificara a -  
(72) Ley Federal del Trabajo, art. 431.

Los trabajadores para que reanudaran las labores; y si --  
fuere lo contrario decretaría una prórroga más, dicha de-  
terminación debería de hacerse del conocimiento de los --  
trabajadores.

## C A P I T U L O    14

### SUSPENSION ILICITA DE LABORES.

- a).- Choques personales con el patrón ó sus representantes.
- b).- Suspensión de labores llevada a cabo como consecuencia de diferencias sindicales.
- c).- Suspensión de labores en forma de protesta contra determinadas actitudes políticas.
- d).- Suspensión de labores para conseguir una -  
mejoría en las prestaciones de servicio.

#### CAPITULO IV.- SUSPENSION ILICITA DE LABORES.

Bajo este nombre comprende los llamados "peros -- revolucionarios" que con tanta frecuencia se mencionan, -- creo denominarlos de esta manera acarrea muchas veces confusiones debido a que nuestra ley, con el nombre de pero -- sólo menciona la suspensión del trabajo por parte del patrón, ó sea, el lock-out de otros países, probablemente -- el nombre se originó debido a que precisamente tal cesación de labores de un modo por demás ajeno a las normas -- legales viniendo a romper como toda situación revolucionaria, con todo lo previamente establecido.

De cualquier manera, considero que denominar pero a esta situación, debe desecharse ya que tal denominación tiene su significado propio en nuestro derecho.

En cambio, llamar suspensión ilícita de labores a estos fenómenos me parece adecuado, ya que nuestra ley de 1931 en su artículo 114 establecía " está prohibido a los trabajadores suspender sus labores, aún cuando permanezcan en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga declarada y notificada legalmente", (73) caso en que deberán de abandonar el lugar de trabajo. En nuestra Ley -- (73) Ley Federal del Trabajo, (Ley de 1931) Art. 114.

actual en su artículo 135 fracción VII establece " queda-  
prohibido a los trabajadores, suspender las labores sin -  
autorización del patrón" (74) como se desprende que la Ley  
anterior fue más explícita al respecto; y verdaderamente-  
no se trata sino de una cesación de trabajo de una manera  
desordenada que deviene por lo tanto en perjuicio y abuso  
por parte de los trabajadores, y que como tal debe consi-  
derarse como una arma demasiado peligrosa para permitir -  
el uso que con ella pretende realizarse.

Estos "paros revolucionarios" han obedecido a --  
muy diversos motivos y naturalmente es lógico; que así sea,  
puesto que como tales pretenden acabar con todo obstáculo  
sin mirar su finalidad es justa o realmente benéfica para  
las relaciones de trabajo, buscando prerrogativas france-  
mente deshonestas ó atacando los que debieran ser conflic-  
tos de otra naturaleza que en todo caso reclaman rígidos-  
procedimientos, pero en ningún caso una situación de ten-  
siva violencia y tan frecuente que su uso se ha extendido  
hasta tomar en la actualidad un carácter al descubierto -  
de casi una verdadera costumbre.

Prácticamente podemos agrupar tales fenómenos -  
en cuatro clases generales, que de una manera u otra com-

(74) Ley Federal del Trabajo, art. 135 fracción VII.

prenden a su vez otras diversas clases bajo cada una de las formas señaladas. Sin embargo, no quiero decir que bajo este agrupamiento estan comprendidos todos los peros - que se suceden, ¡pues habrá veces que no obedezcan! a tales causas precisamente por no ser, como lo he indicado, - movimientos razonables, pero si que en él se encontrarán - aquellos que con más frecuencia se han presentado.

GENERALMENTE SE HAN ORIGINADO POR:

1.- Choques personales con el patrón o su representante.

Estos se han llevado a cabo lo mayoría de las - veces por diferencias no graves y ni siquiera de tipo que pudieramos considerar que alteren o disminuyan las relaciones obrero patronales, referente al trabajo propiamente, sino por diferencias entre uno y otro sobre la persona en particular, cierto es que en ocasiones tales incompatibilidades provocan molestias de consideración, pero que no deben alcanzar a realizar un movimiento tan radical que consecuentemente termine por desquiciar en mayor ó menor grado la industria de que se trate.

Al efecto, tenemos el siguiente caso que ha sido causa de la realización de una suspensión de labores; el patrón nombra como administrador de su negociación a X persona, ésta se conduce de una manera dura y ostigante para con los trabajadores provocando un descontento general entre ellos. En el transcurso de este año se llevó a cabo un caso práctico similar en la Embotelladora Pascual, publicado en el periódico el "DIA" que dice los siguientes:

PARO EN LA EMPRESA REFRESQUERA  
PASCUAL POR MAL TRATO.

" Más de dos mil obreros de la planta refresquera Pascual perteneciente a la Federación de Trabajadores del Departamento del Distrito Federal, realizaron ayer un paro de labores en contra de la actitud denigrante del representante empresarial Sr. Jiménez.

Al medio día realizaron un mitín frente a la planta norte ubicada en Clavijero y Zoquiapa, para exigir la destitución inmediata del mencionado individuo.

Finalmente los demandantes manifestaron durante el acto que el movimiento no está encabezado por la dire--



cción sindical sino por la base, ya que la F. T. D. F. se ha mostrado renuente a defender el derecho de los trabajadores tal y como la señala la ley." (75)

Otro caso publicado en el Periódico Excélsior:

PARO EN CAMPECHE HASTA QUE CESEN AL SUPERVISOR  
A. BALLINAS ALEJO.

" En Campeche el secretario general de la sección IV del S. E. N. T. E. Bernardo Castillo Villalobos, indicó que los mentores campechanos iniciarán mañana paros escalonados en demanda del cese del supervisor de la SEP. En palizada, Andrés Ballina Alejo, a quienes acusan de no atender al magisterio y tratarlo en forma déspota". (76)

La Ley de 1931 establecía, en su artículo 273 -- que " no pueden formar sindicatos a las personas a quien la Ley prohíbe asociarse, ó sujetos a reglamentos especiales.

Para los efectos del contrato colectivo, no serán admitidos en los sindicatos de los demás trabajadores de una empresa los representantes del patrón". (77) La Ley --

(75) Periódico el DIA, Col. 7 Sec.4 Pág.2 Fecha 18 de Enero de 1982.

(76) Periódico Excélsior, Col.6 Sec."A" Pág. 36, 28 de Mayo de 1982.

(77) Ley Federal del Trabajo, art. 273.

actual en su artículo 363 consigna " no pueden ingresar en los sindicatos los demás trabajadores, los trabajadores de confianza, Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza". (78 )

Y siendo estas personas de las comprendidas como tales en el artículo 11 de la legislación vigente y son -- los siguientes: " Los directores, administradores y demás-- personas que ejerzan funciones de dirección ó administrac-- ción en la empresa ó establecimiento, serán considerados -- representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en-- sus relaciones con los trabajadores". (79 )

No pueden lógicamente aplicarles la cláusula de exclusión y es entonces cuando no encontrando la manera de destituirla, producen un paro en forma de protesta como lo que habia suscitado en la refresquera Pascual.

Caso típico de una suspensión de labores realiza da por un choque personal es éste. Aun se podrá argüir que los trabajadores obraron en defensa de un derecho, pero -- nunca se dirá que el procedimiento para obtenerlo se ajustó no ya a normas legales, puesto que esto ya es sabido, --

(78) Ley Federal del Trabajo, art. 363.

(79) Ley Federal del Trabajo art. 11

sino tampoco a reglas de justicia. El mal causado es, en todo caso, mucho mayor que el que se trata de evitar.

b).- SUSPENSION DE LABORES LLEVADO A CABO COMO CONSECUENCIA DE DIFERENCIAS SINDICALES.

Abunden en nuestro medio y son una perenne causa de graves daños para cualquier industria ó negociación. Este sin tener parte en el conflicto suscitado, es al final de cuentas la que soporta las mayores consecuencias perjudiciales. Diferencias que nacen en el seno de las organizaciones de obreros, vienen a dañar con su desenfreno y pobre responsabilidad trabajos de imperiosa necesidad - sin importarles el que su abstención de labores sea fuente de nuevos perjuicios. No creo necesario tener que señalar la gravedad que encierre dejar que continúe la corriente desenfrenada de "paros revolucionarios"; sin embargo, a pesar de que el ejecutivo ya en cierta ocasión intervino imponiendo su autoridad y de una manera drástica, puso coto al caos provocado, hasta ahora nada en firme se ha hecho para regular tales acontecimientos.

Casos de suspensión de labores de esta naturaleza han sido verificados en el seno de la empresa TEL. -

MEX. Considero que es procedente invocarlo:

LLEGA LA SANGRE AL RIO POR LAS DIFERENCIAS SINDICALES.

"Espectacular zafarrancho escenificaron ayer por la mañana en pleno centro de la ciudad 2 grupos de antagonistas de telefonistas. La policía intervino para meter al orden a 10 de los rijosos.

El hecho tuvo lugar a las 10.15 horas en las afueras de la central de microondas de teléfonos que se encuentra en las calles de "Buen Tono Y Pugibet" en el centro de la ciudad.

Suspendieron las labores desde temprana hora, trabajadores de un grupo disidente de Teléfonos de México, se dieron cita en las afueras de la central, para llevar a cabo una serie de movimientos en contra de los opositores.

5 inspectores de la S. T. P. S. Llegaron también para constatar las irregularidades que fueron denunciadas ante esa dependencia por parte de los líderes sindicales, pero los disidentes pensaron que se trataba de -

espías y con palabras altisonantes solicitaron que se retiraran, los del grupo contrario de telefonistas se dieron cuenta y salieron en apoyo de los funcionarios de la Secretaría de Trabajo, y se armó el zafarrancho.

Salieron a relucir las armas blancas, desarmados y pelos, 15 minutos después estaban en el lugar 40 patrullas de la D. G. P. y T. y 2 ambulancias del escuadrón de rescate y jalaron parejo.

En la D. G. P. y T. El coronel Javier Orozco -- Paz, Subdirector operativo dijo que todos los detenidos -- habían sido puestos a disposición de la sexta delegación.

En la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal, se dijo que a los remitidos, se les " habían aplicado sanciones administrativas" por alterar el orden, pero que ninguno de los presentes fue consignado".<sup>(80)</sup>

Otro caso publicado en el periódico " Rotativo" establece:

" Los trabajadores de la empresa refresquera -- Pascual, se manifestaron ayer en la S. T. y P. S., denun-  
(80) Diario de México, Col. 2, Sec. 4, Pág. 1a, 21 de Mayo de 1982.

ciendo que no estan enterados de arreglos sostenidos entre la empresa y el sindicato que los representa, para de esta manera suspender sus labores sin que mediara una declaracion formal de huelga.

La dependencia afirma que independientemente de la posible existencia de un conflicto real entre los factores de la produccion, puede existir falta de comunicacion intergremial que ha propiciado que un grupo de trabajadores haya realizado acciones para conseguir la satisfaccion de sus demandas, de manera simultanea a la que ha realizado el Sindicato Unico de Trabajadores Refrescos Pascual.

Al mismo tiempo, representantes de la empresa informaron a la Secretaria de Trabajo, que ya sostuvieron --pláticas con los sindicalistas, con quienes tienen suscrito Contrato Colectivo de Trabajo, y que de las conversaciones se derivó un convenio en el que se señalan las modalidades que regirán para el cumplimiento de la resolución de ajuste salarial emitida por la Secretaria." (81)

Igualmente, en meses recientes se planteó un conflicto similar en los ferrocarriles Nacionales, durante varios días se realizaron suspensiones de trabajo perjudican

(81) Periódico el " ROTATIVO" Col.1, Sec.A, Pág.4, 27 de Mayo de 1982.

do no sólo la labor de mejoramiento de las mismas, sino --  
incluso, causando innumerables molestias al público, sien-  
do quien debe tener las máximas garantías, irresponsabili-  
dad ó abuso de unos cuantos dañando con movimientos ilega-  
les la economía general con los " paros revolucionarios" -  
realizado por sindicato entre sí, cuestiones son estas ---  
que pudieramos decir particulares y que nunca debería con-  
sus procedimientos y medios de lucha herir a terceros, co-  
mo son en estos casos las empresas y los usuarios de un --  
servicio público.

C).- SUSPENSION DE LABORES EN FORMA DE PROTESTA-  
CONTRA DETERMINADAS ACTITUDES POLITICAS.

Si las huelgas originadas por esta clase de moti-  
vos han sido rechazada unánimemente por constituir una for-  
ma mal orientada y han sido proscritas por su manifesta---  
ción atentatoria en contra del régimen que ejerce el poder;  
con cuanto mayor razón se debiera buscar el remedio para -  
no permitir la repetición de estos fenómenos. Desgraciada-  
mente es tal el cúmulo de paros de esta naturaleza, que --  
sinceramente podemos deducir que se llevan a cabo en vista  
de que aún no se les ha atacado con firmeza debido a la de-  
ficiencia de nuestra Ley por no existir en realidad una --

verdadera sanción, aquellas sanciones que se han tratado - de aplicar y que también se han aplicado han resultado ineficientes, según habremos de verlo más adelante, puesto -- que estos han continuado tomando cada vez mucho mayor ~~arr~~ arraigo.

Precisamente por el mal que de antemano se sabe se va a causar con la realización de una suspensión de labores, es por lo que se instiga a los trabajadores a llevarla a cabo, y justo es confesarlo, en nuestro medio puede decir que siempre tales movimientos surgen a iniciativa no de los mismos obreros, sino de líderes y organizaciones que por determinadas ideología, obligan al sector proletario por distintos medios a verificarlos, para demostrar -- con la fuerza numerosa de su clase el poderío de unos cuantos.



D).- SUSPENSION DE LABORES PARA CONSEGUIR UNA MEJORIA EN LAS PRESTACIONES DE SERVICIO.

Cuando se pretende por los trabajadores de determinada industria obtener un mejoramiento en sus condiciones de trabajo y no son atendidos decretan de inmediato un " paro revolucionario", ya que este se efectúe a sabiendas de que muy poco les dañaría en caso de que sus pretensiones -- fueran desechadas por las autoridades encargadas de apreciarlas y justamente cuando tales aspiraciones son difíciles de alcanzar por los métodos establecidos.

Así podemos citar unos conflictos verificados en diferentes partes de la república, publicados en los periódicos de mayor circulación, al respecto tenemos:

**EL PARO DE MAESTROS DE LA U. DE YUCATAN  
DEMANDAN PAGO DE AJUSTE SALARIAL.**

" Mérida Yucatán, a 18 de Mayo. En demanda del pago de los incrementos salariales acordados, los catedráticos de la escuela de ingeniería química y de la preparatoria número 1 de la Universidad de Yucatán, iniciaron hoy un paro de labores indefinidas.

El líder de la asociación de personal académico de la U. de Yucatán, Carlos Pérez Palma indicó que los maestros no han recibido el 35% de incremento salarial --- acordado durante la última revisión del Contrato Colectivo ni el aumento de emergencia propuesto por la Secretaría -- del Trabajo. Añade que mañana suspenderán labores los maestros de otras escuelas de la U. de Yucatán, en perjuicio de miles de estudiantes.

El rector de la U. de Yucatán, Alvaro Rozado G.- Cantón dijo que la Universidad no está en posibilidades de pagar los incrementos salariales porque ello representaría una erogación adicional de 300 millones de pesos al año.

Añadió que la federación le ha negado incremento en el subsidio, lo cual impide a la institución cumplir el compromiso contraído con los mentores". (82)

Otro hecho publicado en el periódico excélsior - manifestado en los siguientes términos:

SUSPENDEN LABORES MAESTROS DE OAXACA DEMANDAN  
PAGO DE SALARIOS Y AGUINALDOS.

...

---

(82) Periódico Excélsior, Col. 1-6, Sec. 4, Pág. 36, 18 de Mayo de 1982.

" Oaxaca, Oax. 27 de Mayo. Unos mil maestros federales suspendieron hoy sus labores y se apostaron frente a las oficinas de la delegación de la SEP. Para exigir el pago de salarios y aguinaldos atrezados. El paro afecta a unos 400 mil estudiantes de la entidad.

El líder de la sección XXII del SNTE. Pedro Martínez Noriega, dijo que están por llegar a esta capital otros 3 mil mentores a quienes se le adeudan varios meses de sueldo.

Añadió que entre los inconformes hay maestros a quienes no se les paga desde hace un año lo cual es injusto.

Los mentores precisó, acordaron suspender sus labores al no cumplir el delegado de la SEP. Diego Tomás-García, su promesa de entregar ayer los sueldos atrezados, los inconformes manifestaron que no regresarán a las aulas hasta que reciban los salarios y aguinaldos que les adeuda la SEP". (83)

En forma de enunciado podemos invocar otros casos, publicado en el periódico excelsior:

(83) Periódico Excelsior, Col.6, Sec.A, Pág.36, 28 de Mayo de 1982.

" PARO EN LA UAZ. EN PROTESTA PORQUE NO LES HAN PAGADO LOS INCREMENTOS SALARIALES".<sup>(84)</sup>

Asimismo el periódico la Prensa publica los siguientes:

"PIDEN OBREROS DE REFRESCOS PASCUAL UN AUMENTO DEL 30%.

+ ANTEAYER SUSPENDIERON LABORES.

+ RECIBEN EL SALARIO MÍNIMO ANTERIOR.

+ NO LOS AYUDA LA CTM. DENUNCIAN!"<sup>(85)</sup>

Como se desprende claramente el abuso a que fueron sometidas dichas empresas; toda vez que hicieron a un lado nuestra Ley Federal del Trabajo, se entrevé que no deben haber estado muy firmes sobre una base de equidad ya que se alejan de procedimientos ya reconocidos para aprovecharse por medio de estos métodos mucho más extremados, de determinadas conquistas.

Este aspecto rebasa la reglamentación que de un movimiento por ésta causa se ha precisado en la huelga, -

---

(84) Periódico Excélsior, Col.1, Sec.4, Pág.22, 20 de Mayo de 1982.

(85) Periódico La PRENSA, Col. 2.5, Sec.1, Pág.12, 20 de Mayo de 1982.

y si en ella encontramos la ruptura del contrato se efectúa sin llenar los requisitos indicados, lógico será afirmar que debiera ser los mismos y con mayor razón, cuando estas suspensiones se realizan en contravención a lo expresamente señalado en la Ley.

Según las diferentes clases de paros que hemos analizado, podemos concluir que en ningún caso encontramos la justificación de su existencia, las causas que los originan, según hemos podido ver, son endeble para pretender dirigirlas hacia un ordenamiento legal, e inmorales a la luz de una fuente de justicia.

Además de existir consagrado el derecho a la huelga para alcanzar mejoras y rechazar violaciones, los casos permisivos de verificación también han sido señalados. Considerando esto, cabe preguntar; existiendo la forma de protesta y de defensa de los derechos de los trabajadores, reglamentada precisamente en consideración a que no debe permitirse su práctica de una manera desenfrenada, -- ; porqué han recurrido los trabajadores a efectuar los denominados " paros revolucionarios"; ; acaso la situación legal no lleve a aceptar forzosamente que en rigor de hecho tienen nacimiento porque las necesidades de ahora son-

más apremiantes y requieren nuevos metodos!.

Debemos inferir por todo lo anteriormente estudiado que la suspensión de labores no ha sido una puerta de escape para dar cabida por ahí a situaciones desahogadas, porque si nuestra Ley prohíbe expresamente a los trabajadores suspender sus labores, aún cuando permanezcan en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a --- huelga declarada y notificada legalmente, caso en el que deberán de abandonar el lugar de trabajo, pero a su vez no señala una sanción que modere las violaciones a tal precepto, es consecuencia natural que se burle tal disposición con el mayor atrevimiento.

Si en realidad, como algunos sostienen, tales sucesos obedecen a nuevas necesidades, lo correcto será en todo caso inducir a transformar nuestro capítulo de --- huelga conformándolo a verdaderos motivos, consagrando si se quiere aspiraciones de clase, pero no dar alientos a --- fenómenos estrictamente ilícitos.

Si la suspensión de labores es la manifestación de insuficiencia y tirantéz que existe en las figuras ya-

consagradas, debido a que tales normas no responden a las aspiraciones actuales del proletariado y no permiten el mejoramiento de su situación en el trabajo, porque no --- existe la celeridad suficiente en el proceso, deberá estudiarse la manera de ajustar tales preceptos al presente, puesto que el Derecho del Trabajo paulatinamente debé ir variando amoldándose a las necesidades del trabajador en sus problemas del momento, por constituir un derecho esencialmente proteccionista, pero no consentir que se utilicen medios que son antijurídicos.

Pero si, como sucede a menudo, estos movimientos sólo persiguen tomar partido político y pretenden el asalto al poder se estará atropellando la Constitución -- que señala el camino para alcanzar tales propósitos y entonces si es indiscutible que, de cualquier manera que -- sea, tales movimientos deben frenarse.

En verdad, lo más factible es terminar reconociendo que los " paros revolucionarios " sólo significan -- un exceso que ha sido posible por las razones expuestas. -- Es apremiante conseguir detener éste corriente de suspensiones ilícitas por medio de una sanción adecuada, único remedio que lograría desterrar de entre nosotros extrali-

mitaciones de esta naturaleza.

Es mi gran propósito indicar una disposición que completamente haga posible la rigurosa observancia de la - fracción VII del artículo 135 de nuestra Ley, ya algunos - intentos de ello se han realizado y se han proporcionado - varias soluciones tendientes a contener estas infracciones, sin embargo, nada ha pasado de ahí, excepción hecha de la - disposición contenida en la ley de Compensaciones de emer- gencia al salario insuficiente, en vista de la gravedad -- y el peligro que tales suspensiones acarrearán en las cir- cunstancias que atravesaba nuestra patria hace algún tiem- po, y que hicieron necesaria la creación de nuevas leyes.

Al efecto, el ejecutivo de la Unión al expedir - el 24 de Septiembre de 1943, la Ley de Compensación de --- emergencia al salario insuficiente, expresó lo siguiente: " El gobierno de la República atiende con prontitud las -- reclamaciones de los trabajadores y en especial las que -- persiguen el equilibrio económico entre los factores de la producción, dentro de los postulados de la justicia social consagrados por nuestras leyes obreras, por lo que no se - justificaría una situación por todo concepto ilegal, si se admitieran suspensiones ilícitas, dado que nuestra Consti-



tución y la Ley del Trabajo, establece las vías legales -- de reclamación que excluyen dichos actos, y que si es en estado normal son lesivos a nuestras instituciones y a --- nuestra economía, con mayor razón en el de emergencia por el que el país atravieza".<sup>(86)</sup>

Considerando lo anterior, el artículo 30 de la - Ley de emergencia quedó redactado en los siguientes términos. " Toda suspensión de labores llevada a cabo por los - trabajadores sin llenar previamente los requisitos que establezcan las leyes, será sancionada, independientemente - de los descuentos que el patrón haga en los salarios por - el tiempo no trabajado, con multa, ó rescisión del contrato de trabajo, según sea la gravedad de la falta y en los términos que establezca el reglamento correspondiente."<sup>(87)</sup>

Se aplicarán a los directivos sindicales las mismas reglas que a los demás trabajadores, teniendo como base para calcular la multa, los emolumentos que perciban -- por razón de sus cargos".<sup>(87)</sup>

De este artículo derivan varias sanciones, como - son lo. El descuento que el patrón haga en los salarios de los trabajadores que suspendan sus labores 2.-Multa y 3.- -

(86) Decreto Publicado en el diario Oficial, el 24 de Septiembre de 1943.

(87) Ley de Emergencia al Salario Insuficiente, Publicado en el Diario Oficial, el 24 de Septiembre de 1943.

Suspensión ó rescisión del contrato de trabajo; ; que base debería tomar para aplicar una u otra de las sanciones señaladas!.

Actualmente lo tachamos de anticonstitucional - atendiendo a que el estado no esté facultado para fijar - salarios, ya que al hacerlo restringiría el derecho de -- propiedad, la Constitución sólo autoriza para la fijación del tipo de salario, a las Comisiones Regionales, con --- aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios mínimos; para este objeto (art. 123 fracción VI).

Además no pueden subsistir los tribunales especiales creados por la Ley de emergencia, ya que la Consti tución señala que solamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolverán las diferencias que se susciten entre el capital y el trabajo(art. 123 fracción XX).

Aunque el artículo 30 de la Ley de Emergencia - no pudiera ser tachado de lo mínimo, ya que se refiere -- a las suspensiones de labores y no a cuestiones de sala-- rio, de todos modos sufriría su desaparición porque tal - ley no podría ser únicamente derogada, sino que tendría - que efectuarse su ebrogación.

Será, más correcto, en vista de la necesidad de no permitir que continúe acontecimientos ilícitos, dejar establecidas disposiciones de ésta naturaleza en la Ley Federal del Trabajo.

Sería pues procedente que la disposición que comentamos sea incorporada a la Ley permanente, reformando ésta con las sanciones ya expresadas, pero aún mas que se adicione con otra, pues según mi punto de vista, las sanciones que contiene no alcanza a refrenar las suspensiones de labores sino que debe buscarse aquella que encaje con precisión en el movimiento actual del organismo social, -- sin lastimar intereses constituidos, pero sí poniendo un hasta aquí a arbitrariedades realizadas por ciertos órganos que encierran una fuerza indestructible.

Indudablemente que la sanción más grave de las comprendidas en la Ley de emergencia, es la suspensión ó rescisión del contrato de trabajo, pero veamos por qué, -- aún aplicando ésta, sólo en ciertos casos modera los llamados "peros revolucionarios".

Cuando la suspensión de labores se efectúa por los trabajadores sindicalizados, se podrá separar a éstos-

de sus empleos rescindiendo su contrato de trabajo; pero como el sindicato mismo tiene derecho aproporcionar los trabajadores necesarios para llenar las vacantes que han dejado los que han sido despedidos, continúa el peligro de que se sigan efectuando suspensiones de ésta naturaleza, puesto que vienen a ocupar los puestos vacíos obreros distintos, pero la organización sindical continúa la misma y casi siempre ésta es la que ordena ó incita a la realización de los llamados "paros revolucionarios".

Muchas veces, los trabajadores por su cuenta -- llevarán a efecto una suspensión de labores, pero si estos trabajadores son sindicalizados deberá el sindicato aconsejar y hasta amenazar con la cláusula de exclusión a aquellos trabajadores que promuevan tal desorden, ya -- que si no lo hace, entonces el sindicato estará tácitamente apoyando el movimiento, haciéndose partícipe y culpable de las mismas faltas en que incurran sus agremiados.

Una sanción así es favorable y eficaz sólo cuando los trabajadores que realicen una suspensión de labores, no pertenezcan a ningún sindicato, ya que al separar los de su empleo quedará más lejos la amenaza de un nuevo movimiento, y no cuando la fuente que lo produjo permane-

ce aún colocada dentro del mismo centro de trabajo.

Cuando el conflicto sea realizado por trabajadores sindicalizados no sólo deberán tender la Ley a sancionar a estos, sino también y aún más directamente al sindicato.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha indicado este criterio, aunque no exactamente tendiendo a -- perseguir esta finalidad, pero sí con objeto de sancionar al sindicato.

En la ejecutoria dictada en un amparo promovido por la Cía. Limitada del Ferrocarril Mexicano, se contiene " que cuando los trabajadores de una empresa por orden sindical ejecuten actos u omisiones que impliquen un incumplimiento del Contrato Colectivo, y tales actos perduren en -- perjuicio del patrón, es el sindicato persona moral, quien debe responder de los daños y perjuicios ocasionados, sin que quepa argüir que dichos actos sólo pueden ser indudablemente reclamados a los trabajadores que hayan dejado de cumplir con sus obligaciones, puesto que los obreros no -- hicieron sino la voluntad colectiva expresada por los representantes sindicales, quienes al tener la genuina repre

sentación del sindicato como persona moral, obligan a éste con sus actos".(88)

Como se deriva de la presente ejecutoria, la -- Corte apunta la responsabilidad del sindicato, como obligado a responder de los daños y perjuicios causados.

En el mencionado caso los trabajadores acataron la voluntad de los representantes sindicales y realizaron una suspensión en sus labores; pero ahora yo pregunto, -- ; si los trabajadores por su cuenta hubieran cesado en su trabajo, no está el sindicato solidarizandose con la actitud de éstos al no cumplir que efectúen la suspensión de sus labores! ; con su actitud pasiva no está expresando su conformidad con los hechos realizados! luego, si la orden de suspensión es expresada por el sindicato ó no, -- de cualquier manera éste se hace acreedor a ser sancionado. La cuestión de la responsabilidad de los sindicatos se -- plantea sea con relación de los actos de sus afiliados, -- sea por los actos propios de la asociación. Algunas legislaciones, como la de Bolivia y Chile, responsabilizan al sindicato por el incumplimiento de las depparte de sus -- miembros, y en otros, eximen de responsabilidad al sindicato, pero sólo cuando pruebe que hizo todo lo posible para que sus afiliados cumplieran con sus compromisos, apli

(88) Ejecutoria de la S. C. de Justicia de la Nación, Amparo directo 1388/1933, Cía. Limitada del Ferrocarril Mexicano, Junio 20 de 1933.

candoles las medidas disciplinarias previstas en los estatutos.

Debe ser así en nuestra legislación teniendo los sindicatos el objeto que les señala el artículo 356 de la Ley, así como el derecho que les concede el artículo 387 de la misma, de obligar a los patrones a firmar Contratos Colectivos, tal derecho debe traer implícita la obligación correlativa de responder a los patrones del cumplimiento del contrato, debiendo ser responsables de los actos que en forma colectiva y por su orden ejecuten sus agremiados, pues el sindicato debe velar por el estricto cumplimiento de las obligaciones y derechos que dimanen de la contratación colectiva, que es su objetivo final, puesto que es -- mediante ella, como se plasma el mejoramiento de las clases laborantes.

C A P I T U L O    V

EL MOVIMIENTO DE HUELGA COMO CAUSAL DE SUSPEN-  
SION LABORAL. ( Calificación y limitación ).

- a).- Incidente de inexistencia y de ilicitud.
- b).- Terminología legal.
- c).- Las causas de inexistencia.
- d).- La solicitud de inexistencia.
- e).- El recuento de los trabajadores.
- f).- El procedimiento.
- g).- La carga de la prueba.
- h).- La declaración de inexistencia.
- i).- La impugnación de la resolución.
- j).- La ilicitud de la huelga.
- k).- Las huelgas sin emplazamiento.



CAPITULO V.- EL MOVIMIENTO DE HUELGA COMO CAU--  
SAL DE SUSPENSION. ( Calificación-  
y Limitación).

Con independencia de la significación que la -- huelga tiene en nuestro ordenamiento positivo actual y cuyo estudio corresponde a otro lugar desde el prisma laboral, uno de los efectos de la huelga es el de suspender - las relaciones de trabajo.

Es evidente, una causa que depende de la voluntad del trabajador, y a diferencia de la suspensión disciplinaria que puede ser individual ó colectiva, y de la -- que se da por designación para cargo público que es siempre individual, la huelga tiene naturaleza económica.

La tesis de la huelga como suspensión no es, -- sin embargo, unánime las posiciones se mueven, en este terreno, en torno a las actividades diferentes.

A nuestro juicio, es causa de suspensión, siempre que se cumplen los requisitos necesarios para su legalización, porque:

1.- El trabajador que se declare en huelga no lo hace con la intención de abandonar definitivamente su trabajo.

2.- De hecho, el trabajador en huelga sigue considerado como trabajador de la empresa, con unos derechos determinados que derivan de su situación dentro de la misma.

3.- La inejecución ó incumplimiento de las obligaciones, que la huelga indudablemente entraña es un hecho material que por sí mismo no pone fin a la relación debiendo estarse fundamentalmente a la verdadera intención ó voluntad de las partes que en este caso, no coincide con una al menos de las manifestaciones de las mismas, la cual se traduce como incumplimiento temporal, pero sin que en modo alguno puede entenderse como propósito de ruptura definitiva.

Antes de adentrar al capítulo de la huelga como causal de suspensión, es preciso dar a conocer, lo que considera los tratadistas lo que es realmente la huelga.

Mucho se ha intentado por la pléyade de juristas

y economistas del mundo entero, definir la naturaleza económica-jurídica de la huelga, sin que hasta la fecha ninguna de las opiniones expresadas al respecto haya adquirido el carácter de principio generalmente aceptado.

El problema no se limita como veremos, a la definición de la naturaleza IN GERE de la huelga, que en el estado actual del fenómeno es aún sumamente debatido, llegando incluso algunas corrientes ideológicas a negarle contenido jurídico.

Es procedente examinar alguna de las muchas y -- muy variadas opiniones de renombrados autores, de lo que es la huelga.

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice; " que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores". (89)

Para Carlos García Oviedo, la huelga " es una suma de actividades ejercitando a un tiempo su derecho a no trabajar, o sea, el derecho a la libertad de trabajo que -- cada cual posee y que implica el derecho a no trabajar, -- está consagrado en el orden individual ; porque la cesa---  
(89) Ley Federal del Trabajo, art. 440.

ción individual en el trabajo será un acto lícito y no en cambio cuando la cesación reviste carácter colectivo!.

No cambia la naturaleza de un hecho al realizarse por varios y no por un sólo individuo." (90)

Para Alejandro M. Unsain, En cambio, la huelga " es un arma proteccionista de los trabajadores cuyo efectos son evidentemente económicos." (91)

Por su parte el maestro Trueba Urbina, elabora un nuevo concepto y afirma al respecto, " pero al transformarse la huelga- en derecho constitucional desapareció la ilicitud y se reconoció como auto defensa legal para - conquistar mejores condiciones de trabajo y salarios, sin intervención del estado para dirimir el conflicto abierto." (92)

Siguiendo mas ó menos los lineamientos del pensamiento anterior Porras López, nos dice que la huelga " es una manifestación de lucha de clases consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de obreros- en virtud del derecho de autodefensa." (93)

Autores como Francisco de Ferrari, expresa que-

(90) García Oviedo Carlos, Tratado Elemental de Derecho - Social, Edit. E. T. S. A. Pizarro, Edic. 1a. Pág.610.

(91) M. Unsain Alejandro, Naturaleza de las huelgas, Edit. Instituto del Derecho de Trabajo, Ed. 1a. Tomo III.- Pág. 28, Santa Fé, República de Argentina.

(92) A. Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, Edit. Botas ED. 1a. Pág.135.

(93) Porras López Armendo, Derecho Procesal del Trabajo, - Edt. Cajica, S. A/ Pág. 407.

la huelga " Es el nombre que se da a un modo de ejercer - en forma concertada, derechos cuya legitimidad no están en tela de juicio, y si es un modo de ejercer unas ó varias facultades, que el orden jurídico concede al hombre, la - huelga es nada menos que un hecho." (94)

Para el maestro de la Cueva, la huelga es " un - acto jurídico y un derecho público objetivo." (95 )

En tanto que para Couture, la huelga es " en sí un fenómeno de autotutela ó sea, es de los procedimientos por los cuales, una parte, por acto propio provoca un estado de condición determinado directa ó indirectamente a - la protección de su derecho, prescindiendo de los órganos de tutela del Estado". (96 )

Finalmente los socialistas dicen que es un fenómeno típico de la lucha de clases, que se manifiesta como un hecho transitorio en el camino de los pueblos hacia la sociedad socialista. Así lo explicó por ejemplo Vicente - Lombardo Toledano, al exponer la tesis de Marx, en materia de huelga al respecto dice, " Marx expuso un criterio - en materia de huelga absolutamente divergente del que sostenía por un lado los " tradeunionistas" y por otra parte

(94) De Ferrari Francisco, Derecho de Huelga en la Huelga Edit. Inst. del Derecho de Trabajo, Tomo 1, Pág. 81.

(95) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, Ed. 1a. Tomo 11, Pág. 768.

(96) J. Couture Eduardo, La Huelga en el Derecho Uruguayo, Edit. Inst. del Derecho del Trabajo, Ed. 1a, Tomo 11, Pág. 81.

los anarco sindicalistas.

Los tradeunionistas, sostenían que las huelgas - son un torpe derroche de dinero no sólo para los patrones- sino también para los obreros.

Para los anarco-sindicalistas, las huelgas econó- micas son el único medio de lucha.

Marx sostuvo que hecha abstracción de la servi- dumbre que supone todo el sistema del asalariado; no deben exagerarse las consecuencias de estas luchas cotidianas, - los obreros no deben gastar su energía en esta lucha inevi- table de querrelas deben comprender que el sistema actual- con todas las miserias que lleve aperejadas para ellos, -- produce al mismo tiempo las condiciones materiales necesari- as para la nueva edificación económica". (97)

Todo lo anterior tiene lugar porque respecto de- la huelga influye tanto las ideologías económicas, políti- cas y sociales, como las diversas técnicas de producción.- Pero si bién esto ocurre acerca de la teoría general de la huelga, por lo que hace al concepto de lo que materialmen- te es la misma, no existe discrepancia, pues todos los au-

(97) Lombardo Toledano Vicente, Teoría y Práctica del Movi- miento Sindical Mexicano, Edit. del Magisterio, Méxi- co, 1960, Pág. 17 y 18.

tores de todas las corrientes, coinciden en que la huelga es un acuerdo colectivo encaminado a suspender totalmente las labores de un centro de trabajo con el objeto de constrañer por este medio a los patrones para que cedan a las pretensiones de los huelguistas.

Después de apreciar este panorama de lo que es la huelga, pasamos a estudiar los puntos más interesantes de nuestro tema, al respecto tenemos:

a).- INCIDENTE DE INEXISTENCIA Y DE ILICITUD.

La palabra inexistencia tiene su raíz etimológicamente del latín; In en y existencia, que quiere decir - en términos generales, " lo que existe", a contrario sensu inexistencia lo que no existe.

En términos jurídicos la excepción tiene plena importancia, toda vez que, es vital en el desarrollo de un acto jurídico. Para poder precisar un poco más vemos que el acto inexistente según definición de Aubry et Rau, es " el que no reúne los elementos que supone su naturaleza ó su objeto y aún en ausencia de los cuales es lógicamente imposible concebir su existencia". (98)

(98) Citado por García Maynez Eduardo, Introducción al -- Estudio del Derecho, Edit. Porrúa, Edic. 22a. Págs.- 89 y 90.

Y según otra definición de Baudry Lacantnerie, precisa que " el acto inexistente es aquella que no ha podido formarse en razón de la ausencia de sus elementos -- que es, si se puede hablar así de definición. Semejante -- acto carece de existencia a los ojos de la Ley; es una -- apariencia sin realidad, la nada.

La ley no se ocupa de él. No había en efecto -- por que organizar la teoría de la nada" ( 99)

Otro reconocido autor y estudioso del derecho,-- Rafael de Pina, nos dice que el acto inexistente es la -- " no existencia del acto que, habiéndose realizado con la pretensión de darle validez jurídica, se encuentra afectado por la falta de algún requisito esencial." ( 100)

Lógicamente no tendrá ninguna validez legal. En general vemos como en las anteriores definiciones si concuerda al establecer la inexistencia de un acto; es decir se avoca a la falta de un elemento que presupone su existencia, que no tiene validez para la ley. Ahora viéndolo desde otro punto de vista llega a la misma conclusión, ó sea, dentro de la relación procesal, esta será inexistente por las razones siguientes:

(99) Citado por García Maynez Eduardo, Ob. citada, Pág.90.

(100) De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, Edit. Porrúa Edic. 8a. Pág. 29.



I.- Cuando la relación procesal no existe.

II.- Cuando la demanda judicial se dirige a un particular, ó un órgano administrativo ó jurisdiccional - que no tenga poder de decisión.

III.- Cuando ha sido notificado a persona diversas de la que se indica en la demanda. En este caso, la - relación procesal es inexistente con relación a dicha persona.

IV.- Cuando la demanda es presentada en nombre de una persona cuya representación jurídica no tiene, ó - notificada a una persona como representante del demandado, si carece de dicha representación. En estos últimos casos la relación procesal es inexistente respecto del representado, en todos estos casos de inexistencia, no se produce ningún tipo de relación legal, ni de efecto jurídico.

En nuestro derecho positivo, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las autoridades a quienes co--- rresponde comprobar cual es el estado legal en que se encuentra un movimiento de huelga.

Siendo como lo es, la huelga es un derecho de las mayorías obreras, su ejercicio legal está condicionado al cumplimiento de los requisitos que la propia Ley señala; y lo que la Junta correspondiente hará después al promoverse el incidente de calificación que se haya planteado.

Así pues, la suspensión de labores llevado a cabo por la mayoría de los trabajadores en una empresa, es reconocida como un derecho de esa mayoría, y goza de absoluta protección jurídica, cuando en su planteamiento y desarrollo, los trabajadores huelguistas han satisfecho los requisitos que prevén los artículos 450 y 451 de la Ley, por el contrario cuando los huelguistas han dejado de cumplir con alguno o algunos de los presupuestos legales, la huelga carece de protección jurídica, es decir prevalece con la originaria situación de irrelevancia para la vida del derecho; ó en otras palabras, la suspensión de labores efectuada por los trabajadores sin cumplir con los requisitos legales y que en consecuencia a petición de parte, es declarada inexistente, es la llamada huelga de hecho, en cambio, la suspensión de labores decretada por los trabajadores con apego a las exigencias legales, es la huelga de hecho y de derecho.

Por cuanto hace, a la naturaleza de la resolución que emite la Junta, al resolver sobre el pedimento planteado de inexistencia de huelga; y en la que tendrá que considerar si se cumplieron ó no los requisitos legales ó sea, si existe ó no un derecho; diremos que se trata de una resolución de contenido formal, es una sentencia interlocutoria declarativa, que no prejuzga la solución adecuada del conflicto que constituye el fondo de la huelga.

a).-ILICITUD ( HUELGA ILICITA).

Queda comprendida dentro del artículo 445 de la ley de la materia que establece:

Artículo 445, " La huelga es ilícita.

1.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas ó de las propiedades; y

11.- En caso de guerra cuando los trabajadores -- pertenezcan a establecimientos ó servicios que dependan del gobierno." (101)

Por lo que respecta a la declaración de ilicitud por la actitud violenta que tuvieren los trabajadores, desde que dicha actitud entra en esta esfera que es la del derecho penal, misma que se aplica por cuanto a las actividades de los huelguistas encuadren algún delito, pero para -- efecto de la declaración de ilicitud de la huelga, estos -- actos deben de ser realizados por la mayoría de los huelguistas.

Por lo que hace a la fracción segunda, la circuns  
(101) Ley Federal del Trabajo, art. 445.

tancia que tiene que darse para la declaración de ilicitud, es que el país se encuentre en estado de guerra y que los-trabajadores que hayan emplazado a huelga pertenezcan a establecimiento ó servicio del gobierno.

b).- TERMINOLOGIA LEGAL.

Néstor de Buen al realizar un estudio comparativo acerca de la terminología legal de la palabra "inexistencia para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría. La expresión inexistencia -- es inadecuada en cuanto refleja una tésis inadmisibile; lo -- que estima que la huelga es un acto jurídico en el sentido -- tradicional. En su lugar preferimos el término "incidente" que pone de manifiesto la inadecuación entre el hecho huelga y la norma legal que lo determina."<sup>(102)</sup>

Empero, aparte de ésta aclaración, los demás autores no mencionan nada al respecto por lo que se piensa que rige este criterio en cuanto al término de inexistencia, -- misma que desde luego es utilizada por la Ley.

Como se desprende la contingencia estriba entre -- la aplicación del término "inexistencia" ó "improcedente;" en este sentido podemos advertir que al hablar la ley de -- huelga inexistente se refiere a aquella que no reúne los -- requisitos legales y en tal virtud no tiene, ni tendrá validez legal el movimiento, que para los efectos de la propia ley no existirá. En cambio el término "improcedente";-

(102) De Buen Lozano Néstor, Obra Cit. Tomo 11, Pág.240.

me parece que se refiere a la inadecuación del objetivo - de la huelga, pero con opción de rectificación y poderla calificar de " procedente", cosa que desde luego, no está previsto en la reglamentación legal.

Situación en el espacio temporal la declaración de inexistencia esta ocupa la segunda etapa dentro del -- procedimiento laboral, después de la presentación del escrito de emplazamiento, que es la que cubre la primera -- etapa y donde la autoridad desempeña un papel administrativo, en la segunda etapa da lugar a la declaración de -- inexistencia ó de existencia de la huelga en esta etapa - la autoridad desempeña un papel jurisdiccional, y por último en la tercera etapa se menciona una función arbitral de la Junta si el conflicto es imputable ó no al patrón.

### LAS CAUSAS DE INEXISTENCIA.

Los casos en que procede única y exclusivamente declarar inexistente una huelga, se encuentra establecida en el artículo 459 de la Ley laboral, a saber:

La huelga es legalmente inexistente si:

1.- " La suspensión del trabajo se realiza por un número menor al fijado en el artículo 451 fracción II.

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causa distintas a las señaladas en las fracciones anteriores."<sup>(103)</sup>

Por lo que respecta a la fracción primera, para que pueda darse la declaración de inexistencia de una --- huelga, deberá contar con el apoyo de la mayoría de los - trabajadores de la empresa emplazada, tal como dice el - texto del artículo 451 en su fracción II.

---

(103)Ley Federal del Trabajo, art. 459.



Artículo 451.-"Para suspender los trabajos se -  
requiere:

1.- Que la suspensión se realice por la mayoría  
de los trabajadores de la empresa ó establecimiento.

La determinación de la mayoría a que se refiere  
esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para soli-  
citar la declaración de inexistencia de la huelga, de con-  
formidad con lo dispuesto en el artículo 929, y en ningún  
caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos<sup>(104)</sup>

Es decir, que para poder invocar como prueba pa-  
ra declarar la inexistencia de la huelga deberá haber es-  
tallado, desde luego el movimiento huelgüístico puesto a-  
que como ya hemos aclarado anteriormente para realizar el  
recuento de trabajadores que apoyan la huelga o en caso -  
contrario que no la hayan, se tiene que presuponer la ---  
existencia de los huelguistas y no podrá realizarse antes  
de haber empezado la huelga, esto tiene más implicaciones  
las que abordaremos más adelante.

La fracción segunda establece, como causal idó-  
nea para declarar la inexistencia jurídica, que la huelga  
( 104 ) Ley Federal del Trabajo, art. 451.

no tenga algunos de los objetos previstos en el artículo 450.

Al respecto, consideramos *lato sensu*, el objeto lícito ó legal de la suspensión de labores, actualizada por la coalición mayoritaria de trabajadores, es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo, por disposición de la fracción XVIII del artículo 123 --- Constitucional y de la fracción I del artículo 450 de la misma Ley; pues bien, obsérvese y medítese hasta que punto puede ser aprovechada por las dos partes en el conflicto lógico jurídico, de orden colectivo que implica la --- huelga, esta generalidad e imprecisión de los legisladores constitucional y ordinario, y se concluirá que es desde todo punto de vista inconveniente promover un incidente de calificación con apoyo en la falta de este objeto legal en un planteamiento de huelga; y que en consecuencia, al eludir a la falta de objeto legal de la huelga el legislador ordinario quizá referirse al objeto considerado en estricto sentido, es decir, al que el propio legislador precisó en las fracciones II a la VI del propio artículo 450.

La huelga que tiene por objeto la celebración ó rescisión de un contrato colectivo, la celebración ó rescisión del contrato Ley tiene un objeto lícito, y su importancia es definitiva, pues por medio de esta coacción es que los patrones otorgarán a sus trabajadores, mejores condiciones en la prestación de servicio más efectivamente -- que por otros conductos, por lo demás, la junta en el incidente de calificación habrá de limitarse a constatar que la huelga persigue un objeto lícito como es el caso, sin que por ningún concepto pretende determinar si las condiciones de celebración ó rescisión del respectivo contrato que se presentó, son justas ó injustas pues este es materia de fondo del conflicto que habrá de resolver en su debida oportunidad.

Como una garantía de la eficacia del contrato -- colectivo de trabajo ó del contrato Ley, se estableció por el legislador ordinario como fundamento legal de la huelga, lograr del patrón su cumplimiento, claro está, que los actos violatorios a dichos contratos, deben ser actos de --- trascendencia que afecten a cláusulas fundamentales, y en consecuencia, menoscaben el interés común de los trabajadores.

Estos deben además expresar con claridad cuales son concretamente los actos que cometió el patrón, y las cláusulas del contrato que resultaron violadas en detrimento de sus intereses, en preparación de la substanciación general de la huelga.

Se ha considerado por parte de la doctrina mexicana que el Contrato Colectivo de Trabajo, constituye la expresión del equilibrio entre los factores de la producción, y la Ley Federal del Trabajo, seguramente recogiendo como válido tal aserto, pretende que dicho equilibrio se pierde anualmente, esto se desprende de la lectura de los artículos 397 y 399 del porqué cada año se rompe el equilibrio, y en consecuencia se tienen que revisar los contratos colectivos, pues no se tiene una respuesta adecuada, lo mismo acontece con el hecho de que cada año los trabajadores piden aumento de salarios, igualmente, no se sabe a ciencia cierta que pasará.

El siguiente supuesto en la fracción III se refiere al incumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 920, que consisten previamente en los requisitos formales.

La fracción tercera del artículo cuestionado es -- decir el artículo 459 de la Ley, nos enuncia la tercera -- causal por lo que es factible hacer la declaración de inexistencia de la huelga, esta fracción nos hace referencia a los requisitos de forma y procedimientos a seguir para -- la presentación del escrito de emplazamiento de huelga y -- además del término para la suspensión de labores según se indica en el artículo 920 de la Ley de la materia que a la letra dice: " El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

1.- 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 hora en que se suspenderán las labores, ó el término de prehuelga.

11.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, si la empresa ó establecimiento estan ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo -- más próxima ó a la autoridad política de mayor jerarquía -- del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica ó telefónicamente al presidente de la Junta.

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado". (105)

Como se expresó anteriormente los trabajadores deberán de llenar todos estos requisitos de forma para que pueda dar comienzo el procedimiento de huelga de lo contrario será por consecuencia motivo de declaración de inexistencia del incipiente movimiento huelgístico.

Por último se aclara en el artículo 459 de la Ley laboral, que no habrá forma de declarar la inexistencia de la huelga por causales diferentes a las ya enunciadas.

---

(105) Ley Federal del Trabajo, art. 920.

### LA SOLICITUD DE INEXISTENCIA.

La calificación que haga la Junta, sólo procede por cuanto a que dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del Trabajo; haya solicitud por parte de trabajadores, patronos ó terceros interesados, pidiendo la inexistencia de huelga, siempre y cuando se apeguen al procedimiento que el código laboral establece en los artículos 929 y 930, no siendo así; las autoridades del trabajo no pueden emitir resolución alguna prejuzgando sobre -- ello; ya que les es imperativo, considerar a la huelga, -- existente para todos los efectos legales.

Ahora bien, por " partes " en el incidente de calificación de la huelga, se debe entender a los trabajadores integrantes de la coalición huelguista, a los que constituyen la minoría no huelguista y a los patronos.

En el supuesto legal materia de este capítulo, -- los primeros remotamente llegan a solicitar la declaratoria de inexistencia pues se entiende que su movimiento tiene la presunción de legalidad desde que estalla y hasta el momento en que incidentalmente ( pues no en todos los casos de huelga se plantea el artículo de calificación de --

inexistencia) es declarada inexistente; gozando durante -- todo ese periodo de absoluta protección jurídica. Los trabajadores miembros de la minoría no huelguista por su parte, eventualmente hacen uso del derecho que les concede la Ley y normalmente esto ocurre, cuando consideran de buena ó mala fé que su situación minoritaria en el centro del -- trabajo ha devenido por razón de la duración de la suspensión de labores, en mayoritaria, y al respecto apuntamos -- una interesante ejecutoria:

" Tienen derecho de pedir las minorías no huelguistas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que declaren la inexistencia de una huelga, cuando no secunden el -- movimiento". (105)

Los patronos son las partes que en el proceso de la huelga, habitualmente hacen mayor uso de la facultad -- que la Ley les concede para iniciar el incidente de calificación, solicitando de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la declaración de inexistencia ó ilicitud -- del movimiento.

El artículo 929, concede la misma prerrogativa -- para solicitar de la Junta que declare inexistente una ---

(106) Semanario Judicial de la Federación, Tomo XLVII, ---



huelga, a " terceros interesados", pués bien, en tales -- condiciones es necesario precisar, a quienes se puede considerar terceros en el incidente de calificación. El criterio comunmente aceptado en la doctrina y en la práctica, es el de considerar como terceros con derecho legítimo a intervenir en una huelga ajena, solicitando se declare jurídicamente su inexistencia, a aquellas personas, trabajadores ó empresarios que resultaren perjudicados por ese estado de huelga, tal es el caso por ejemplo, de aquellas empresas cuyo funcionamiento es materialmente imposible sin el de la empresa que directamente soporta el estado de huelga.

## EL RECUESTO DE LOS TRABAJADORES.

Pasamos a estudiar uno de los medios probatorios más usual e importante; el recuento de los trabajadores, - plasmado en el artículo 931 de la Ley, nos indica:

" Si se ofrece como prueba el recuento de los -- trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en -- que deba efectuarse;

II.- Únicamente tendrán derecho a votar los tra-  
bajadores de la empresa que concurren al recuento.

III.- Serán considerados trabajadores de la em--  
presa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después  
de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

IV.- No se computarán los votos de los trabajado-  
res de confianza, ni los trabajadores que hayan ingresado-  
al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación -  
del escrito de emplazamiento; y

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia en cuyo caso la junta citará a una audiencia -- de ofrecimiento y rendición de pruebas". (107)

Dada su importancia en tanto es prueba determinante, en el procedimiento de calificación de la huelga, -- toda vez que determina la procedencia ó improcedencia, los diversos autores y estudiosos del derecho, al analizar el tema vierten conceptos tratando de aclarar tanto concepto, como procedimiento en la realización de la prueba de recuento, en este sentido tenemos primeramente la opinión -- de Néstor de Buen Lozano, quien al obordar el tema nos explica;

" La comprobación de si la mayoría aprueba ó no el movimiento de huelga constituye sin duda alguna el elemento básico de toda aclaración de inexistencia, de ahí -- que la Ley se haya regulado con especial rigor sin perjuicio de atribuir a la Junta un razonable margen de discreción el procedimiento correspondiente abundando en el tema realiza las siguientes observaciones:

1.- Excluye del derecho del voto a los trabajado  
(107) Ley Federal del Trabajo, art. 931.

res de confianza de conformidad con lo previsto en el artículo 183, debe entenderse sin embargo, que si son trabajadores de confianza los que plantean la huelga, los demás - trabajadores si están facultado para recontar.

2.- Tampoco se computarán, los votos de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, - según lo merce el artículo 931 en su fracción 11, siendo - excluidos.

La disposición tiene una clara razón de ser, ya que anticipe maliciosamente cualquier maniobra patronal, -- que le permita obtener información oficiosa de cualquier - emplazamiento presentado ante las autoridades, antes de su - notificación, la experiencia indica que esto es lo normal.

3.- Las objeciones aún cuando la Ley no lo señala así deben referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones 11 y 111, pero también pueden tener por objeto determinar que el votante no es ni ha sido - trabajador de la empresa en huelga". (108)

El maestro Trueba Urbina nos hace la siguiente - elucidación al tema en referencia.

(108) De Buen Néstor, Obra Cit. Pág. 771 y 772.

" El recuento de trabajadores sólo tiene lugar -- cuando se discute por las empresas ó terceros interesados -- la mayoría de aquellos de modo que por otras circunstan--- cias no procede. Por primera vez se reglamenta el recuento excluyendo de él a los trabajadores de confianza por su -- identificación con el patrón. Virtualmente la carga de pro -- ber que la huelga fue realizada por un número menor del -- fijado en la fracción II del artículo 451, correrá a cargo de la persona que haya solicitado la declaración de inexis -- tencia de la huelga, en la inteligencia de que para deter -- minar la mayoría se tomarán únicamente los votos de los -- trabajadores que concurren a la diligencia de recuento. -- En ningún caso procede el recuento previo a la suspensión -- de labores, pues de aceptarse originaría su calificación -- anticipada". (109)

De la misma manera el maestro Euquerio Guerrero -- nos indica; " la posibilidad de cerciorarse que una mayo -- ría de trabajadores haya votado, el movimiento resulta una -- cuestión factible por medio de un recuento hecho dentro -- de la mayor rectitud y con la debida intención de los re -- presentantes de ambas partes". (110)

Las conclusiones de los diversos autores citados

(109) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, -- Edit. Porrúa, Edic. 2a. Pág. 249.

(110) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, -- Edit. Porrúa, Ed. 5a. 1971, Pág. 193.

anteriormente respecto a la prueba de recuento es clara, toda vez que, siendo una de las pruebas más solicitadas -- por las personas interesadas en demostrar que es minoría -- el número de trabajadores que apoya la huelga, ya sea el obrero, el patrón ó terceros interesados, se trata de darle por lo consiguiente mayor importancia respecto de --- otras pruebas, pretendiendo con esto que perdure ó sean -- más equilibrados los derechos del trabajador respecto de -- los del patrón.

En este sentido podemos ver que al realizar el -- análisis del artículo 931, encontramos en la fracción 1, -- la facultad concerniente a la Junta de fijar utilizando, -- desde luego, su criterio, y sin que se excéda demasiado -- el término de los legales establecidos, el día, lugar y -- hora en que debe llevarse a cabo la diligencia de recuento que dictamine acerca de la calificación de la huelga.

A diferencia de las anteriores leyes del trabajo en la fracción 11 del ordenamiento invocado, determina que no serán computados los votos de los trabajadores de confianza y de igual manera tampoco los votos de los trabajadores que hayan ingresado al centro de trabajo afectado, -- con fecha posterior a la del entrega del escrito de empla-

zamiento de huelga.

Esta medida tiende, desde luego, a preservar posibles votos en contra del movimiento huelguístico, que pudieran emitir los trabajadores de confianza, toda vez que por ser más allegados a la empresa ó al patrón, se vieran en alguna forma presionados a emitir un voto en contra de la huelga, factor que iría en perjuicio de la masa trabajadora que realmente apoya la huelga.

Empero, también se podría dar una situación contraria a lo expuesto puesto que a pesar de que como hemos dicho son trabajadores de confianza, esto no pone de manifiesto que no puedan tener problemas en el trabajo que prestan en las empresas con respecto a las relaciones obrero-patronales, y el hecho de presentarse una huelga podría servir para aunar sus peticiones a las de los demás trabajadores buscando de igual manera una satisfacción a sus demandas a través de la huelga.

La segunda parte de esta fracción, es otra medida tendiente a preservar el derecho de huelga de los trabajadores, ya que si tomamos en consideración que los obreros que hayan ingresado a la empresa después de la presen-

tación del escrito de emplazamiento de huelga, pudieran -- ser trabajadores de los llamados " esquirols" ó sea, personas contratadas por el patrón para votar en contra de la mayoría de los trabajadores, realizando actos violentos -- desvirtuando el conflicto además para tratar que el patrón tenga fundamentos para anular el derecho de huelga, pero -- también al emitir estos pseudo trabajadores su voto durante el recuento evidentemente votarían en contra de la huelga obteniendo por consecuencia un dictamen por parte de la Junta favorable para los intereses del patrón, que son los de lograr la declaración de inexistencia de la huelga.

La fracción tercera nos indica, que serán considerados como trabajadores de la empresa para efecto de la - emisión del voto en pro ó en contra de la huelga, los obreros que hayan sido suspendidos con fecha posterior a la de la entrega del escrito de emplazamiento de la huelga. Esta otra medida es tendiente como ya lo hemos visto en las anteriores fracciones a preservar el derecho de huelga de la clase trabajadora, por cuanto a que, en un gesto de represión el patrón al recibir el escrito de emplazamiento, despidirá el mayor número de trabajadores que laboren en la - empresa afectada y de esa forma ganará el recuento entre -- un número de trabajadores notablemente disminuido, empero,



como la ley quiere evitar justamente esta situación y al efecto dispuso en los términos ya enunciados la letra de la fracción lll, no obstante lo anterior, considero que este término debería ser ampliado por lo menos a días, que se tomara en cuenta el voto de los trabajadores que hubieran sido despedidos desde los diez días antes de la presentación del escrito de emplazamiento de huelga por las mismas causas anotadas en líneas anteriores.

La fracción lV habla acerca de los trabajadores que emitieron su voto, que son los que concurren al recuento. En este caso se dan varias circunstancias de hecho, toda vez que en este punto que es culminante para el desarrollo del movimiento de huelga ó para su terminación, una de las cuales está representada por el patrón puesto que en el afán de impedir a toda costa la huelga suele intimidar, amenazar ó impedir de todas formas a los trabajadores para que voten en contra de la huelga, ó en caso contrario llevar a efecto hechos violentos en contra de los trabajadores ó familiares ó propiedades, otra forma que se ejercita es la del soborno ó la de realizar premios ya sea en los puestos de la empresa ó en el salario, sin embargo todas estas formas no se vislumbran realmente y sus consecuencias no dan hasta el momento en que cada trabajador emite-

su voto en el momento del recuento y que según requisitos tiene que identificarse plenamente como trabajador de la empresa y por su puesto concurrir.

Al final, la fracción V del multicitado artículo 931 marca el derecho tanto para los trabajadores como para el patrón, de realizar en el mismo momento de la audiencia las objeciones que tuvieren hacia cualquiera de los trabajadores, determinando al mismo tiempo, la fecha en que se -- llevaría a cabo la audiencia respectiva en la que también sería de ofrecimiento y desahogo de pruebas.

Finalmente, es urgente y en beneficio de ambas partes, si los trabajadores justifican tener la mayoría, y lo que solicitan, está dentro de lo justo, la Junta de inmediato debería de emitir un laudo, considerandoco como justa y equitativa la solicitud de los trabajadores, y condenando al mismo tiempo al empleador a acatar dicha resolución. Y si fuere todo lo contrario, conforme a la Ley condenárase a los trabajadores a regresar a sus puestos.

Lo que se pretende es que no se prolongue más -- les huelgas, en virtud de que la parte empresarial una vez alargada la huelga, hacen uso de la maniobra clásica, como

se sabe de antemano que el salario es el único ingreso del trabajador, ofrece llegar a un convenio pagando el cin-----  
cuente por ciento de los salarios caídos, situación que --  
perjudica ampliamente al trabajador y a su familia.

## EL PROCEDIMIENTO.

El derecho procesal de la huelga comprende, el procedimiento para calificar el ejercicio legítimo del derecho y el procedimiento para resolver el fondo de la huelga.

El objeto de este procedimiento es el de comprobar si fueron ó no satisfechas las exigencias legales en el ejercicio del derecho de huelga y su finalidad es declarar que procede tener por inexistente jurídicamente un movimiento de tal naturaleza, ó confirmar la presunción de existencia legal de la misma.

El procedimiento que se encuentra regulado en el artículo 930 de la Ley, establece:

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

1.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patronos emplazados y de los sindicatos ó coalición de trabajadores emplazantes, En

la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán educirse 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 ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

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

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

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la -- Junta dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre --

la existencia ó inexistencia del estado legal de la huelga;  
y

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes." (111)

La fracción primera, nos da los requisitos de fondo y forma que debe contener la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga, de la misma manera nos aclara que este escrito debe contener las causas y la fracción del artículo 459 en que se funde el solicitante, para hacer tal solicitud; y por último se expone que el propio solicitante debe anexar a la solicitud el número de copias según los patrones emplazados y según los sindicatos ó coaliciones emplazantes.

Desde luego, teniendo en consideración el término enunciado en el texto del artículo 929 de la Ley laboral, el solicitante dispone de setenta y dos horas contados a partir de la suspensión de las labores en la empresa, para presentar su solicitud de declaración de inexistencia,

( 111) Ley Federal del Trabajo, art. 930.

evidentemente que en caso de haber concluido este término el derecho prescribe.

Por otro lado, continuando el análisis de esta primera fracción se ve que del mismo modo el solicitante tiene que fundar la causal que arguye para realizar tal solicitud, además que tiene que estar contenida en las fracciones del artículo 459 de nuestra ley, de otro modo, perdería toda legalidad teniéndosele como no presentada y se continuaría el procedimiento en su fase siguiente de manera normal, pero ahora ya con la certeza de que se trata de una huelga existente y por lo tanto cuenta ya con un apoyo y una base jurídica, así como el respaldo y protección por parte de las autoridades tanto para el movimiento como para los huelguistas.

La causal expuesta en la solicitud de declaración de inexistencia será lo que se ha de someter a prueba y sobre lo que deben girar las probanzas que se presenten por parte de los interesados, en ningún momento, una vez presentada la solicitud podrá cambiarse la causal y serán desechadas las pruebas que no se refieran a la causa expuesta, evidentemente que todas las partes y terceros interesados deberán observar en forma rígida estas normas, su-

su violación ó inobservancia se verá sancionada con la nulidad de la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga.

La fracción II del artículo en estudio nos remite a un derecho constitucional enmarcado en el artículo 14 en donde se norma la audiencia de ley, en tanto derecho - que tiene toda persona para defender sus intereses, en el caso que nos referimos la audiencia se llevará a cabo en un término no mayor de 5 días donde las partes y los interesados deberán probar y alegar sus suposiciones quedando la resolución en este caso a criterio de la Junta. En este caso la carga de la prueba corresponde al que promueve acreditar los hechos que menciona y el derecho en que se funda por ejemplo, si se basa en la causal de minoría de trabajadores la prueba tendrá que girar a la acreditación de que en realidad es una minoría la que apoya la huelga.

Por lo que hace a la fracción III del artículo de referencia, esta nos indica que las pruebas deberán referirse a lo que enuncia en el texto de la fracción primera, a este respecto el maestro Mario de la Cueva nos indica:



" Los puntos sujetos a prueba son únicamente 3.

1.- Si el pliego de peticiones reúne los requisitos formales lo que necesariamente deriva del mismo --- pliego .

II.- Si la huelga persigue los mismos objetivos legales, cuestión que se desprende también del mismo pliego de peticiones; y

III.- Si hay mayoría de huelguistas.

Toda prueba ajena a estos 3 puntos debe dese---  
charse ". (112)

Además en la misma fracción se estipula que en caso de ser un tercero el que promueva la solicitud de declaración de inexistencia, primero tendrá que probar su interés en el asunto ante la Junta la debida personalidad acreditada, de ésta manera queda clara la forma y el objeto que deben perseguir las pruebas según la fracción en que se haya fundado del artículo 459, para solicitar la declaración de inexistencia, probanza que debe ser única-  
sin poder cambiarla, ni argullir u ofrecer cualquier otra

(112) De la Cueva Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit.

Porrúa, Ed. 1a. Pág.134.

otra diferente objeto, puesto que sería desechada por la Junta como ya se vió en líneas anteriores.

En lo que se refiere a la fracción IV del artículo 930, nos hace ver que todo medio probatorio en los casos que se enuncian deberán ser rendidos en el momento de la audiencia de ley, teniendo por tanto el solicitante la obligación de presentarlos en ese momento, a excepción de las pruebas que por su naturaleza no sea posible su desahogo en el local en que se esté verificando dicha audiencia, en estos casos la Junta a su criterio señalará día, hora y lugar para su realización. Un ejemplo de pruebas de este tipo como ya lo hemos venido diciendo, lo configura el recuento, medio probatorio que se desahoga en la propia empresa ó establecimiento afectado por la huelga, con la comparecencia, desde luego de las autoridades del trabajo, -- trabajadores y patrón.

El término enunciado en la fracción V, es factor importante acerca del destino de la huelga, se marcan 24 horas a partir del desahogo de las pruebas para que la Junta rinda su resolución sobre la declaración de existencia ó inexistencia de la huelga, de acuerdo a las pruebas aportadas y valor probatorio de las mismas, en caso de determi

narse la huelga existente no habrá necesidad, por lo menos en forma obligatoria para las autoridades del trabajo de realizar tal declaración, sino que se tendrá como existente para todos los efectos legales, prosiguiendo el procedimiento en forma normal.

A contrario sensu, si la resolución de la Junta, determina que las pruebas aportadas dan suficiente elemento para considerar la huelga como inexistente se estará alo dispuesto en el artículo 932 y a la fracción VI del propio artículo 930. En realidad podemos observar algunas irregularidades en la realidad de lo expuesto por el artículo an tes estudiado, ó sea el 930, sobre todo por parte de las autoridades y de los patrones ó de sus representantes lega les, ya que en la mayoría de los casos en que se llevan a cabo estos procedimientos, el término de 24 horas parece ser demasiado estrecho para la realización de la declaración de inexistencia, viendose aumentado alguna vez en es forme indefinida, ó por semanas ó días, constituyendose es to en un acto a todas luces ilegal y arbitrario, pero de es to los principalmente afectados son los trabajadores.

Por lo que respecta a la fracción VI del mencionado artículo 930, nos indica que para la resolución de-

inexistencia se llevará a cabo un referendón en el cual - tanto trabajadores, como patrón emitirán su voto, tendien- te a resolver por este medio el conflicto, en caso de em- pate, los votos de los ausentes se anexarán al voto del - presidente. Esta situación prevista en la Ley laboral, ma- nos marca el procedimiento que se sigue inmediatamente -- después que es afectado un movimiento de huelga por la de- claración de inexistencia, es decir, que en última instan- cia se recurre al voto de los representantes, tanto de -- obreros como de patrones y en caso de empate, los ó el vo- to de los ausentes se sumará al voto del presidente de la Junta.

### LA CARGA DE LA PRUEBA.

Como ya hemos estudiado anteriormente la carga de la prueba corresponde a la persona ó personas que haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga, -- así se desprende en la fracción III, del artículo 930 de la Ley, que menciona " las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenida en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, los que además tiendan comprobar su interés la Junta aceptará únicamente las que satisfagan -- los requisitos señalados". (113)

Obviamente en la mayoría de los casos, es el patrón quien se encarga de acreditar que una minoría apoya la huelga. Justificando el patrón sus pretensiones la Junta conminará a los huelguistas a laborar.

---

(113) Ley Federal del Trabajo, art. 930 fracción III.

LA DECLARACION DE INEXISTENCIA.

El artículo 932, en el que se encuentran plasmadas las medidas que se adoptarán en caso de que la Junta declare la inexistencia de la huelga, el texto es el siguiente:

Artículo 932. " Si la Junta declare la inexistencia legal del estado de huelga:

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

II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, -- quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; y

IV.- Dictará las medidas que juzguen conveniente para que pueda reanudarse el trabajo."<sup>(114)</sup>

En este artículo se circunscriben las medidas mínimas para la reanudación del trabajo, una vez realizada -

(114) Ley Federal del Trabajo, art. 932.

la declaración de inexistencia de la huelga, aportando la Junta, las medidas protectoras para el patrón en caso de que los trabajadores se resistan a reanudar el trabajo, - se rescinden los contratos de trabajo y pueda contratar libremente a nuevos trabajadores que suplan a los anteriores, sin que éste incurra en responsabilidad, por otro lado dicta también las medidas conducentes a efecto de que los trabajadores reanuden en el término perentorio de 24-horas las labores, advirtiéndoles que en caso contrario - como ya se especificó, se darán por concluidas las relaciones laborales entre estos y el patrón.

Siendo esta última ley analizada es realmente - mínimo el comentario que se podría añadir, toda vez que - en las anteriores leyes se incrustaron los comentarios según lo que piensa quien esto escribe, sin embargo siento - que quedaría incompleto el trabajo si no se confrontara - el trabajo con un caso real, concreto en donde se pudiera comprobar ó por lo menos determinar el porcentaje de eficacia tanto de nuestras leyes como de las autoridades al - aplicarles, y en tal virtud tener una visión contundente - y clara de nuestra realidad en materia de derecho a fin - de mejorar lo establecido y corregir errores que impiden - el desarrollo del movimiento obrero.

Reunidos todos los elementos de estudio, podemos trasponer todas las leyes vistas y emitir un juicio en que se ponga de relieve lo teórico y lo práctico, esta coyuntura nos permite realizar un sin número de objeciones respecto de las leyes y su aplicación, por un lado, y de su observancia por otro, por parte de las autoridades del trabajo, como de las propias partes que intervienen en determinado conflicto.

Entonces bajo esta situación se hace completamente visible una serie de anomalías, errores y lagunas efectivamente hacen que el derecho del trabajo en general y el derecho de huelga en particular no cumplan con su principal función, la ayuda en tanto derecho social del primero y la huelga en tanto derecho protector y reivindicador de la clase trabajadora.

Empero y hablando en concreto de nuestro tema de análisis, es bien manifiesto que el confrontar las normas jurídicas en que se basa la inexistencia de la huelga con la práctica, en diversas ocasiones, se plantean situaciones anómalas que van en contra de la clase obrera y de la propia ley del trabajo, situaciones como por ejemplo el de los términos que frecuentemente se ven traspasado ya sea -



por la parte patronal ó por la Junta y que sin embargo -- hacen que caiga en un plano de legalidad perjudicando de manera seria a los trabajadores huelguistas quienes ven afectados sus intereses y sin probabilidad de defensa --- puesto que quienes tienen que aplicar las leyes son los -- que la violan; otro caso concreto es el referente a las -- fracciones del artículo 459, en donde se entiende que al solicitar la declaración de inexistencia, el solicitante tiene que basarse en una y sólo una fracción que será definitiva sin posibilidad de cambiarla con posterioridad, no obstante se ve en la práctica que en ciertas ocasiones se permite de manera completamente ilegal, este cambio de fracciones siendo aceptada por la Junta, y tomada por legal; situación que también atenta contra la clase trabajadora y pisotea las normas establecidas en las leyes.

Todas estas situaciones anómalas nos hacen pensar en la necesidad de buscar una manera en que se respeten completamente los derechos de los trabajadores, a través de la inspección regular y rígida de las autoridades que aplican las leyes y de la sanción de las mismas, así como de la parte que viole ó que haga se violen las disposiciones jurídicas.

En este sentido podría hacerse una larga lista de situaciones discordantes, de corrupción, de parcialidad etc. Pero sería una forma de divagar con respecto al tema que hemos tratado en los anteriores capítulos, se puede concretizar, no obstante, formulando un problema relevante; la requisa en el que se puso de manifiesto que cualquier interés es superior; maxime que tratándose de aspectos económicos, ya sea por parte de una persona moral en cuanto se habla de una industria privada, ó con participación estatal, ó sea mixta; al derecho de huelga.

Pongo este ejemplo porque está íntimamente ligado al estudio que hemos llevado tanto de la huelga en si, como de la declaración de inexistencia, factor, importante en el suceso de esta huelga, pero también violado en el transcurso de la huelga de los trabajadores de Teléfonos de México.

De igual manera escribo como signo de protesta en contra de todas estas arbitrariedades, teniendo la esperanza de que en lo futuro en base a cambios obligados de personas, se transforme en forma radical esta forma de aplicación de las leyes y por fin se le dé su lugar y se respete al grado que lo merece el derecho del trabajo y -

el de huelga.

### LA IMPUGNACION DE LA RESOLUCION.

Como es sabido por todos los que estudiemos el derecho, no existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales a excepción de lo que se deriva de los artículos 816, 817, 818 y 819 que establecen:

Artículo 816.- " Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español deberá escribirse en su propio idioma, por él ó por el intérprete". (115)

Artículo 817.- " La Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia". (116)

Artículo 818.- " Las objeciones ó tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo (115) Ley Federal del Trabajo, art. 816.

(116) Ley Federal del Trabajo, art. 817.

de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de prubas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley". (117)

Artículo 819.- " Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados." (118)

La junta al dictar su resolución del incidente - la parte que se inconforme con esta resolución, solamente podrá combatirla ó impugnarla mediante el juicio de garantías; como se desprende, es un acto totalmente ajeno a juicio, debe promoverse amparo indirecto ante un juez de Distrito en materia administrativa.

---

( 117 ) Ley Federal del Trabajo, art. 818.

(118 ) Ley Federal del Trabajo, art. 819.

### LA ILICITUD DE LA HUELGA.

La ilicitud de la huelga tuvo su antecedente en el diario de los debates del constituyente de 1917, cuando el diputado Jara, adujo " se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometen una acción violenta contra determinada persona ó propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita, -- por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objetivo, mezclando 5 ó 10 agitadores, porque la acción de éstos no se considerará la acción de la mayoría." (119)

Sin faltar razón a la argumentación del diputado Jara, pensemos que al establecerse como condición Sine Qua non, el que la violencia sea cometida por la mayoría de -- los trabajadores huelguistas, para que el movimiento sea -- declarado ilícito, se hace nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, en virtud de que, en la -- práctica es imposible física y jurídicamente que se acredite exactamente que la mitad más uno de los huelguistas fueron los que realizaron los actos violentos. Para efecto de análisis jurídico nos remitimos al inciso a' de este capítulo.

---

(119) F. Palavincini Felix, Historia de la Constitución de 1917, Edit. Cárdenas y Editores, S. A. Edic. 1a. Pág.

### LAS HUELGAS SIN EMPLAZAMIENTO.

Antes de analizar este último inciso, es procedente dar una definición de lo que es realmente el emplazamiento, el maestro Mario de la Cueva, nos indica " entendemos por emplazamiento a huelga el aviso que dan los-trabajadores al patrono haciendole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la -huelga."(120)

Para que una huelga pueda llevarse, hasta sus -últimas consecuencias es necesario cumplir con todos los-requisitos que la ley establece; a falta de uno de ellos, como es en este caso la de emplazamiento sería improcedente la petición de los trabajadores; pues quedaría inciertos todos los datos, ya que no se sabría a ciencia cierta lo que se pide ó cuando se suspenden los trabajos.

Podría pensarse que la huelga de hecho encaja -dentro del supuesto de inexistencia de falta de requisi--tos formales.

Sin embargo la absoluta falta de emplazamiento-impide que se inicie ese proceso jurídico.

(120) De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, ---

Edit. Porrúa, Edic. 2a. Pág. 615.

C O N C L U S I O N E S .

1.- La suspensión se caracteriza a la no prestación temporal de los trabajos sin responsabilidad para ambas partes.

2.- La suspensión tiene relación estrecha con la estabilidad en el empleo.

3.- Debe modificarse, la fracción XI del artículo 47 del ordenamiento jurídico, adicionandola con la expresión de que para los efectos de esa fracción se entiende como desobediencia, lo previsto en la fracción VII del artículo 135 de la Ley.

4.- Debe agregarse una fracción al artículo 378 estableciendo como prohibición a los sindicatos decretar suspensiones ilícitas de labores ó aprobar expresa o tácita la voluntad de sus agremiados de efectuarlos.

5.- Al título séptimo capítulo II de la Ley, debe agregarse un artículo que establezca que en los casos en que se compruebe por el patrón que el sindicato --

violó la fracción del artículo 378, que proponemos, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social procederá a la cancelación del registro de ese sindicato.

6.- Debe agregarse al Título Octavo capítulo 10. de la Ley laboral, un artículo que establezca que en todo caso de suspensión ilícita de labores no debida a huelga declarada y notificada legalmente, el patrón no estará obligado a pagar sueldo ni indemnización alguna a sus trabajadores.

7.- Debe agregarse en las disposiciones generales de las huelgas un artículo que establezca una limitación de las mismas. Tomando en consideración la debilidad económica de los trabajadores.

Es procedente que la Junta fijara un término perentorio de 14 días para que declare legalmente la existencia o inexistencia de la huelga. Supresión inmediata de las huelgas a largo plazo.



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

- 1.- TRUEBA URBINA ALBERTO. EVOLUCION DE LA HUELGA.  
Edit. Botas, Edic. 1a.  
México. 1958.
- 2.- TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.  
Edit. Porrúa, Edic. 1a.  
México, 1971.
- 3.- CARRO IGELMO A. JOSE. LA SUSPENSION DEL CONTRATO  
DEL TRABAJO.  
Edit. Inst. de Estudios po  
líticos, Barcelona. 1959.
- 4.- M. UNSAIN ALEJANDRO. NATURALEZA DE LAS HUELGAS.  
Edit. Inst. de Derecho del  
Trabajo, Sta. Fé, Rep. de-  
Argentina. 1951.
- 5.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Edit. Porrúa,  
México. 1974. (Tomo 1).
- 6.- DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO.  
Edit. Porrúa.  
México. 1976. ( Tomo 11 ).
- 7.- CABANELLAS GUILLERMO. CONTRATO DEL TRABAJO.  
Edit. Omeba.  
Argentina. 1963.

- 8.- CASTORENA JESUS... TRATADO DE DERECHO OBRERO.  
Edit. Jaris.  
México. 1942.
- 9.- CAVAZOS FLORES BAL-  
TASAR MANUAL DE APLICACION E INTERPRE-  
TACION DE LA NUEVA LEY FEDERAL-  
DEL TRABAJO.  
Edit. Confederación Patronal --  
de la República Mexicana.  
México. 1971.
- 10.- CARLOS GARCIA O. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SO  
CIAL.  
Edit. E. T. S. A. Pizarro.  
Madrid. 1979.
- 11.- DE LA CUEVA MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
Edit. Porrús, ( Tomo(1 -11)).  
México, 1974.
- 12.- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL -  
TRABAJO.  
Edit. Porrús.  
México. 1979.
- 13.- DE FERRARI FRANCIS  
CO. DERECHO DE HUELGA.  
Edit. Inst. de Derecho del Tra-  
bajo. Tomo 1.  
Sta. Fé, Rep. de Argentina.1959.

- 14.- P. PALAVINCINI FELIX. HISTORIA DE LA CONSTITUCION DE 1917.  
Edit. Cárdenas y Editores.  
México, 1973.
- 15.- GUERRERO EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.  
Edit. Porrúa.  
México. 1979.
- 16.- COUTURE EDUARDO. LA HUELGA EN EL DERECHO URUGUAYO.  
Edit. Inst. de Derecho del-Trabajo.  
Sta. Fé, Rep. de Argentina,-  
1951.
- 17.- GUTIERREZ Y GONZALEZ. ERNESTO. DERECHO DE LAS OBLIGACIONES  
Edit. Cajica, S. A.  
Puebla, Pueb. México, 1981.
- 18.- GARCIA MAYNEZ EDUARDO. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.  
Edit. Porrúa.  
México, 1965.
- 19.- GOMEZ GOTISCHALK Y BERMUDES. DERECHO DEL TRABAJO.

- 20.- JOSE VIDA SORIA.  
Edit. Cárdenas y Editores.  
México, 1976.  
SUSPENSION DEL CONTRATO DEL  
TRABAJO.  
Edit. Inst. de Estudios Po-  
líticos.  
Madrid, 1965.
- 21.- J. RUPRECHT ALFREDO.  
CONTRATO DE TRABAJO.  
Edit. Lerner.  
Argentina. 1974.
- 22.- LOMBARDO TOLEDANO VI  
CENTE.  
TEORIA Y PRACTICA DEL MOVI-  
MIENTO SINDICAL MEXICANO.  
Edit. del Magisterio.  
México, 1960.
- 23.- PORRAZ LOPEZ ARMANDO.  
DERECHO PROCESAL DEL TRABA-  
JO.  
Edit. J. M. Cajica, S. A.  
Puebla, Pueb. México.

#### LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

- 1.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación corres-  
pondientes a los años 1917- 1975.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3.- Código Civil Para el Distrito Federal, 1932.
- 4.- Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS.

- 5.- Diario Oficial del 24 de Septiembre de 1943.
- 6.- Ley Federal del Trabajo, 1980.
- 7.- Ley Federal del Trabajo, 1931.
- 8.- Ley de Emergencia al Salario Insuficiente de 1924.
- 9.- Informe de la H. Suprema Corte de Justicia de la -  
Nación. 1917-1982.

RECOPIACION DE LA PRENSA DIARA.

- 1.- EXCELSIOR.
- 2.- EL DIA.
- 3.- DIARIO DE MEXICO.
- 4.- ROTATIVO.
- 5.- LA PRENSA.

I N D I C E

I N T R O D U C C I O N . . . . .

CAPITULO 1.- SUSPENSION A LA RELACION LABORAL. . . . . Pág. 1

1.- Concepto y razón de la institución. . . . .	Pág. 1
2.- Caracteres de las causas del artículo 42. . . . .	" 5
3.- Causas de suspensión dependiente de la voluntad del trabajador. . . . .	Pág. 9
a).- Suspensión disciplinaria. . . . .	" 9
b).- Maternidad. . . . .	" 14
4.- Causas independientes de la voluntad de los sujetos: . . . . .	Pág. 20
a).- Cumplimiento del servicio militar. . . . .	" 20
b).- Fuerza mayor. . . . .	Pág. 22
c).- Por accidente de trabajo. . . . .	" 23
5.- Causas convencionales de suspensión. . . . .	" 24
6.- Diferencia entre suspensión e interrupción. . . . .	Pág. 27
7.- Consecuencia de la suspensión. . . . .	" 29

CAPITULO 11.- SUSPENSION INDIVIDUAL DE LAS RELACIONES --  
DE TRABAJO. . . . . Pág.33

1.- Generalidades. . . . . " 33

2.- Las causas expresas de suspensión de -  
las relaciones laborales: . . . " 36

a).- Enfermedad contagiosa del.  
trabajador. . . . . Pág.36

b).- La incapacidad temporal ocasiona-  
da por un accidente ó enfermedad-  
que no constituya un riesgo de --  
trabajo. . . . . Pág.40

c).- La prisión preventiva del.  
trabajador. . . . . " 43

d).- Arresto del Trabajador. .. Pág.47

e).- Desempeño de servicios y .  
cargos. . . . . " 49

f).- Falta de documentos. . . . Pág.50

3.- Notificación de la suspensión.. " 52

4.- Duración de la Suspensión. . . . Pág.53

5.- Efectos de la suspensión de las rela--  
ciones individuales del trabajo.Pág.55

6.- Requisitos de fondo y forma para la --  
procedencia de la suspensión. . Pág.57

7.- Levantamiento de la suspensión. " 59

CAPITULO 111.- SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES ---  
DE TRABAJO. . . . . Pág.61

1.- Naturaleza y análisis jurídico.  
del paro laboral. . . . . " 61

2.- Las causas legales de suspen...  
sión.. . . . . Pág.66

A).- LAS CAUSALES NO ECONOMICAS " 66

a).- Falta de materia prima en la nego  
ciación, siempre que no sea impu  
table al patrón. . . . . Pág.68

b).- El exceso de producción. . " 71

c).- Falta de fondo y la posibi  
lidad de obtención. . . . . Pág.73

d).- Incosteabilidad. . . . . " 76

e).- Falta de ministración por.  
parte del Estado. . . . . Pág.79

B).- LAS CAUSALES NO ECONOMICAS " 80

a).- Fuerza mayor y caso fortui  
to. . . . . Pág.80

b).- Muerte ó incapacidad fisi.  
ca ó mental del patrón. . . " 82

3.- Suspensión total ó parcial. . . Pág.83

4.- Los procedimientos de suspen...  
sión laboral. . . . . " 84



5.- Las indemnizaciones. . . . .	Pág. 86
a).- Ordinaria. . . . .	" 86
b).- Por violación a las normas lega les. . . . .	Pág. 88
6.- Duración de la suspensión y reanuda- ción de los trabajos. . . . .	Pág. 89
7.- Los procedimientos para la reanuda.. ción de los trabajos. . . . .	" 91
CAPITULO IV.- SUSPENSION ILICITA DE LABORES. . . . .	Pág. 93
a).- Choques personales con el patrón. ó sus representantes. . . . .	" 95
b).- Suspensión de labores llevado a . cabo como consecuencia de diferen cias sindicales. . . . .	Pág. 99
c).- Suspensión de labores en forma de protesta contra determinadas acti tudes políticas. . . . .	Pág. 103
d).- Suspensión de labores para conse guir una mejoría en las prestacio nes de servicio. . . . .	Pág. 105
CAPITULO V.- EL MOVIMIENTO DE HUELGA COMO CAUSAL DE SUSPEN--- SION LABORAL. ( Calificación y limita-- ción). . . . .	Pág. 121
a).- Incidente de inexistencia y de ili cidad. . . . .	" 127

b).- Terminología legal. . . . .	Pág. 134
c).- Las causas de inexistencia. . . . .	" 136
d).- La solicitud de inexistencia. . . . .	Pág. 143
e).- El recuento de los trabajado. res. . . . .	" 146
f).- El procedimiento. . . . .	Pág. 156
g).- La carga de la prueba. . . . .	" 165
h).- La declaración de inexistencia . . . . .	" 166
i).- La impugnación de la resolu-- ción. . . . .	Pág. 171
j).- La ilicitud de la huelga. . . . .	" 173
k).- Las huelgas sin emplazamiento . . . . .	Pág. 174
Conclusiones. . . . .	Pág. 175
Bibliografía. . . . .	Pág. 177

TESIS PROFESIONAL REALIZADA  
BAJO LA DIRECCION DEL LICEN  
CIADO JAIME RANGEL LOPEZ EN  
EL SEMINARIO DE DERECHO PU-  
BLICO, TURNO VESPERTINO A -  
CARGO DEL SR. LICENCIADO --  
ELIAS POLANCO BRAGA.