

178  
2j



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**" EL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LOS  
CONFLICTOS DE CARACTER UNIVERSITARIO "**

**T E S I S**  
Que para obtener el Título de  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
p r e s e n t a  
Héctor Virgilio Flores Lozano



**México, D. F.**

**1996**



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.

**A TODOS AQUELLOS QUE CON SU  
VALIOSO APOYO ME IMPULSARON Y  
MOTIVARON PARA LA  
ELABORACION DE ESTE TRABAJO.**

## **INDICE**

INTRODUCCION.. . . . .	I
------------------------	---

### **1. CONCEPTOS.**

1.1 LOS CONFLICTOS . . . . .	1
1.1.1 Conflictos Individuales de Trabajo. . . . .	7
1.1.2 Conflictos Colectivos del Trabajo. . . . .	8
1.1.3 Conflictos Juridicos del Trabajo.. . . .	9
1.1.4 Los Conflictos del Trabajo de Orden Económico.. . . . .	10
1.1.5 Los Conflictos de Trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México. . . . . .	12
1.2 LAS COALICIONES Y LOS SINDICATOS . . . . .	16
1.3 LA MEDIACION Y LA CONCILIACION.. . . . .	23
1.4 EL ARBITRAJE: POTESTATIVO Y OBLIGATORIO. . . . .	31
1.5 CONCEPTO DE HUELGA . . . . .	37

### **2. ANTECEDENTES HISTORICOS.**

2.1 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.. . . . .	44
2.2 EL CONSTITUYENTE DE 1917.. . . . .	58
2.3 ANTECEDENTES FEDERALES PARA LA PROMULGACION DE LA LEY DEL TRABAJO. . . . .	65
2.3.1 EL PROYECTO DE 1928. . . . .	65
2.3.2. EL PROYECTO PORTES GIL.. . . . .	66
2.3.3 EL PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO.. . . . .	67

2.4 LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO . . . . .	69
2.4.1 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. . . . .	69
2.4.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. . . . .	73
2.4.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL. . . . .	75
2.5 BREVE RESEÑA DE LOS CONFLICTOS UNIVERSITARIOS. 79	
3. LA HUELGA COMO MEDIO PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.	
3.1 MARCO JURIDICO DE LA HUELGA.. . . . .	84
3.2 PERIODO DE GESTACION DE LA HUELGA.. . . . .	87
3.3 LA PREHUELGA.. . . . .	91
3.4 LA SUSPENSION DEL TRABAJO. . . . .	103
3.5 TERMINACION DE LA HUELGA.. . . . .	122
4. LA FORMA PROCESAL DEL ARBITRAJE SUGERIDO.	
4.1. PERSONALIDAD DE LAS PARTES.. . . . .	131
4.2. DESIGNACION DEL ARBITRO.. . . . .	139
4.3 EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL. . . . .	151
4.4 OPINION DE DIVERSOS JURISTAS ACERCA DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO.. . . . .	160
CONCLUSIONES.. . . . .	178
BIBLIOGRAFIA.. . . . .	181

## **INTRODUCCION.**

Especial interés conlleva para nosotros la problemática existente en la Educación a Nivel Superior en nuestro País, principalmente, la que se imparte en la Universidad Nacional Autónoma de México, Institución representativa de la educación pública mexicana.

A pesar de que en ella contamos con los mejores catedráticos e investigadores, expertos en todas las ramas del saber, conflictos ajenos al magisterio y a los trabajadores administrativos universitarios como las huelgas con duración indefinida y los desmanes del alumnado, interrumpen y, en forma gravísima, afectan a la imagen que nuestra Máxima Casa de Estudios debe dignamente sostener. En la cotidianidad se percibe un lamentable desprestigio de las Universidades Públicas, habiendo empresas que se rehusan a contratar a profesionistas egresados de ellas.

Es evidente que las huelgas en las Universidades que, por razones obvias, se acentúan en las instituciones públicas, afectan a todo el entorno social, ya que por las condiciones económicas y sociales de nuestra Nación, una gran parte de la población depende de este tipo de servicios educativos. De aquí la importancia de estructurar mecanismos adecuados en nuestra legislación laboral para que hayan posibilidades reales de solución para los conflictos colectivos que ahí se suscitan, y se evite el perjuicio irremediable a las partes que nada tiene que ver con ellos.

Reconocemos a la huelga como un instrumento de la clase trabajadora para lograr el equilibrio de los factores de la producción, siempre y cuando su ejercicio sea moderado y racional, sin embargo, no estamos exentos de líderes o en algunos casos de manipuladores de masas que abusan de la suspensión de las labores, desvirtuando el concepto de huelga. Los movimientos de prolongados indefinidamente no pueden tener como objeto el equilibrio buscado con el instrumento coactivo de los trabajadores y, por el contrario, son a todas luces perjudiciales para toda la sociedad. Así pues, en ramas de la importancia de la Educación a Nivel Superior, propondremos respuestas ágiles y concretas que resuelvan las controversias con efectividad. Combatiremos acremente aquellas circunstancias que prolongan indefinidamente una suspensión de las labores, como lo son períodos indeterminados para llevar a cabo las pláticas conciliatorias, ofrecimiento de pruebas con el único ánimo de dilatar el proceso, o que la suspensión perdure mientras se decide si se somete o no el conflicto a un arbitraje.

En éstas breves páginas proponemos algunas reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo, así como un procedimiento completo de arbitraje obligatorio aplicable a conflictos colectivos de carácter universitario, para evitar las funestas consecuencias de un cese en las actividades docentes y de investigación.

Quizá, posteriormente, el sistema pueda funcionar, con obvias modificaciones y adaptaciones para otras áreas estratégicas de servicio público en las que, al igual que en las universidades, no hay cabida para la suspensión del trabajo.

La Universidad Nacional Autónoma de México así como otras Instituciones públicas tienen como meta fundamental el proporcionar educación de primer nivel a aquellos habitantes del País que carecen de medios económicos, justamente para que, aprovechando la oportunidad, tengan posibilidades de mejorar, elevando con ello el nivel global de vida de la Nación en aras de lograr el desarrollo integral. Las circunstancias actuales en las que vivimos hacen imperativo el buscar que los trabajadores tengan armas de defensa en contra de los patronos, cuando éstos desequilibran los factores de la producción, sin embargo, habrá que tomar en cuenta los irreparables daños y perjuicios que causa la suspensión de las labores en diversas áreas primordiales como la educación a nivel superior, que pueden y deben evitarse con procedimientos debidamente regulados como el que nos permitimos sugerir.



**1. CONCEPTOS.**

<b>1.1 LOS CONFLICTOS</b> . . . . .	<b>1</b>
1.1.1 Conflictos Individuales de Trabajo. . . . .	7
1.1.2 Conflictos Colectivos del Trabajo. . . . .	8
1.1.3 Conflictos Jurídicos del Trabajo.. . . .	9
1.1.4 Los Conflictos del Trabajo de Orden Económico.. . . . .	10
1.1.5 Los Conflictos de Trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México. . . . . .	12
<b>1.2 LAS COALICIONES Y LOS SINDICATOS</b> . . . . .	<b>16</b>
<b>1.3 LA MEDIACION Y LA CONCILIACION.</b> . . . . .	<b>23</b>
<b>1.4 EL ARBITRAJE: POTESTATIVO Y OBLIGATORIO.</b> . . . . .	<b>31</b>
<b>1.5 CONCEPTO DE HUELGA</b> . . . . .	<b>37</b>

## **1. CONCEPTOS**

### **1.1 LOS CONFLICTOS**

Todos los conflictos laborales surgen a partir de los contratos de trabajo que son los instrumentos que rigen las relaciones que hay entre uno o varios patronos y sus trabajadores. En esencia, los contratos son acuerdos de voluntades por virtud de los cuales se crean, modifican, o extinguen los derechos y obligaciones de las partes que en el intervienen. El Código Civil define a los contratos como:

"ARTICULO 1972.- Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear , transferir, modificar o extinguir obligaciones."

"ARTICULO 1973.- Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos."

A pesar de que se podría pensar que los contratos de trabajo son iguales a los civiles, al tratarse ambos de acuerdos de la voluntad, por su esencia, el Derecho del Trabajo no puede permitir en rigor, todos los pactos existentes entre las partes. En la materia laboral, hay una condición forsoza por encima de cualquier trato personal, operando una suplencia de la autonomía de la voluntad. Efectivamente, las relaciones laborales deben regirse

conforme a las normas sociales creadas en la legislación laboral. La Ley Federal del Trabajo incluye en su articulado una serie de requisitos mínimos que deben respetarse, independientemente de la voluntad de las partes, tratándose de una Ley fundamentalmente protectora de la clase trabajadora. El espíritu del legislador en materia del trabajo, es el tratar de evitar que los patrones abusen de quienes requieren de un trabajo, protegiéndolos en su integridad económica, física y moral. Así pues, un contrato de trabajo nunca podrá incluir cierto tipo de cláusulas, por mucho que reflejen la voluntad y el consentimiento de las partes. Un trabajador no podrá en ningún momento aceptar que por virtud de un contrato de trabajo se le limite su libertad, pactar una jornada de más de ocho horas de labores durante el día, o renunciar al Salario Mínimo, entre otras limitantes que lo protegen. También, se ocuparon los legisladores de las mujeres y de los niños menores de edad. Por considerar a los trabajadores como la clase desprotegida, la Ley Federal del Trabajo está encaminada a fijar límites mínimos que impidan que el obrero quede en completa indefensión ante el posible abuso de los capitalistas, quienes a sabiendas de la necesidad de los primeros, para medianamente subsistir, podrían, si no fuera la Ley Laboral en ese sentido, instaurar condiciones de trabajo infrahumanas.

"En la interpretación del Derecho del Trabajo siempre regirá el principio *in dubio pro operario*, por razones de

justicia social..."

En lo que respecta al Derecho Laboral, ni siquiera es necesaria la existencia física de un contrato para que exista la relación de trabajo. Efectivamente, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"ARTICULO 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Un contrato individual del trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

En la práctica puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación, pero al haber una

---

<sup>1</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral Quinta Edición.* Porrúa. México, 1980. Pág. 265.

relación se presume la existencia del contrato. Para los efectos de la carga de la prueba, en caso de que se suscitara alguna controversia, la falta de contrato escrito es imputable al patrón, pero como ya ha quedado explicado, esa deficiencia de ninguna manera motiva la inexistencia de la relación laboral.

Por ser los conflictos un tema genérico cuya extensión abarca todas las ramas del derecho y en general de la humanidad, incluso los tratadistas internacionales encuentran dificultad para conceptuarlos por paradójico que parezca, ya que el Derecho es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones del hombre con el hombre, y siendo que siempre han habido y habrán diferencias de intereses, y que los humanos somos seres sociales por naturaleza, sería supponible que la definición de "conflicto" fuera en esencia muy sencilla.

"La expresión conflictos de trabajo se halla aceptada en la literatura jurícolaboral con su significación de perturbaciones o pugnas referida a las relaciones laborales; pero la amplitud que se le concede es muy variable." <sup>2</sup>

Desde luego, la acepción global de los conflictos no es materia de este trabajo, por lo que en obvio de

---

<sup>2</sup>Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo IV. Francisco Seix, España, 1981. Pág. 956.

inútiles desviaciones, nos referiremos exclusivamente a los conflictos laborales, concepto que resulta no menos complejo.

A pesar de lo anterior, y si bien es cierto que al hablar de conflictos de trabajo se logra una reducción sustancial al restringir el área que abarcan limitándolos a la esfera del Derecho Laboral, "La expresión conflictos de trabajo es genérica, comprensiva de todos aquellos surgidos del núcleo social del trabajo y de todas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico."

Efectivamente, mientras el hombre viva en un entorno social, siempre habrá quien considere que tiene un mejor derecho sobre otra persona, quien a su vez pensará que es ella quien tiene la razón y en consecuencia, se causará un conflicto de intereses. En el ámbito laboral, tanto un patrón como un trabajador exigirán el exacto cumplimiento del contrato de trabajo, y a falta de éste surgirá el conflicto laboral.

"no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza, entre partes más

---

<sup>1</sup>CAVAZOS FLORES, Bahasar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Ius. Mexico, 1978.  
Pág. 29.

o menos irreductibles..."

La Enciclopédica Jurídica Omeba, en relación a los conflictos, dice que "con esta expresión se alude a controversias de diverso carácter, las cuales, como se verá más adelante, difieren entre sí de una manera substancial, tan pronto se examinan con un rigor científico.", para concluir definiéndolos como "las controversias que tiene por origen las relaciones de empleo en la actual organización capitalista y de las organizaciones profesionales que actúan en ella, con vista a la defensa de sus respectivos intereses, sean de orden individual, colectivo o gremial (sindical)."

Desde luego, otro gran problema para los estudiosos de la materia, es el clasificar a los conflictos de trabajo, ya que como se ha mencionado y sostenido, incluso a nivel internacional, el carácter de globalidad que reviste a los conflictos laborales, hace que puedan haber virtualmente tantas clasificaciones como tratadistas.

A pesar de lo anterior, la mayoría de los estudiosos del ramo coinciden en que la primera pauta para la división de los conflictos de carácter laboral lo sea

---

<sup>1</sup>Ibidem. Pág. 27.

<sup>2</sup>Enciclopédica Jurídica Omeba, Tomo III, Editorial de la Industria Gráfica, Argentina, 1985. Pág. 833.

<sup>3</sup>Ibidem.

entre los individuales y los colectivos; posteriormente, es aceptada la distinción de acuerdo al origen y las consecuencias que traen aparejados pudiendo dividirse éstos en jurídicos y económicos. Finalmente, para efectos de este trabajo, en el cual nos preocupa de manera sustancial la Universidad Nacional Autónoma de México, se abarcará en este capítulo la definición de los conflictos de trabajo en la Casa Máxima de Estudios, a pesar de que muchos autores no incluyen en sus obras el estudio de los mismos.

Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva, incluye otras clasificaciones, como la de conflictos del trabajo intersindicales de derecho y de intereses, cuyo análisis no es de relevancia fundamental en esta Tesis.

Atendiendo al primer criterio de división procedemos a la definición y estudio de los Conflictos Individuales de Trabajo.

### **1.1.1 Conflictos Individuales de Trabajo.**

Para que surga a la vida jurídica una relación de trabajo, no es necesario más que una persona que preste sus servicios personales y subordinados, y otra que reciba la prestación de aquéllos servicios y pague por ellos una retribución llamada salario. En ese orden de ideas, puede existir una relación laboral sóloamente con dos personas, sin embargo, los conflictos individuales de trabajo, no están



vinculadas al número de participantes en la relación laboral, sino a los intereses que afecten.

"Los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular independientemente del número de trabajadores que en ellas intervengan."

Los conflictos individuales atañen a personas determinadas, y el surgimiento de uno de ellos, no afectará sino a la propia persona que está inmersa en la controversia.

#### 1.1.2 Conflictos Colectivos del Trabajo.

Por lo que hace a los Conflictos Colectivos del Trabajo, éstos son los que surgen en una determinada categoría profesional o sindical. Al igual que en los Conflictos Individuales, en éstos tampoco resulta significativo el número de trabajadores que esté involucrado.

"Los conflictos colectivos de trabajo son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores

---

<sup>7</sup>CAVAZOS FLORES, Bakaar. Ob Cit. Pág. 33.

que participan en dichos conflictos"

A nuestro parecer, la diferencia es radical, aunque no esté basada fundamentalmente en el número de participantes o afectados. Mientras que en un Conflicto Individual está en juego la tutela de un interés concreto de individuos, en el Conflicto Colectivo se afectan los intereses abstractos de una categoría.

"Se ha dicho, con razón, que debe distinguirse entre conflicto colectivo y conflicto individual cumulativo y se viene remitiendo aquella distinción no al número de participantes sino a si los intereses en pugna son meramente individuales o afectan a todo un grupo considerado *in abstracto*, que es a lo que se ha llamado en la doctrina 'categoría'."

### 1.1.3 Conflictos Jurídicos del Trabajo.

Los Conflictos Jurídicos del Trabajo son aquellos que derivan del estricto cumplimiento o la interpretación de las leyes o los contratos. Atendiendo a las anteriores

---

'Idem.

\*Nueva Enciclopedia Jurídica. Ob. Cit. Pág. 857.

divisiones, los conflictos Jurídicos del trabajo pueden ser individuales o colectivos, según la naturaleza del interés afectado.

Por su parte, la definición acogida por la Oficina Internacional del Derecho del Trabajo en el sentido de que "se llama conflictos jurídicos a aquéllos que se plantean y se apoyan en el orden jurídico establecido..."<sup>10</sup> nos parece un poco escueta y realmente no consideramos que sea suficiente para que se les distinga con claridad de los otros tipos de conflictos.

#### 1.1.4 Los Conflictos del Trabajo de Orden Económico.

El artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo define a los conflictos colectivos de naturaleza económica como aquéllos cuyo planteamiento tiene como fin la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o la terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Nos resulta sorprendente el descuido de los legisladores al elaborar la Ley Federal del Trabajo, en el Título Octavo, en su capítulo Primero, al señalar, en el artículo 448, que el ejercicio del Derecho de Huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de

---

<sup>10</sup> *Ibidem*. Pág. 957.

naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta; y posteriormente, que en el Título Decimo Cuarto, Capítulo XVIII, repitan textualmente en el artículo 902, el contenido del 448.

No sólo no estamos de acuerdo con la duplicidad de estos artículos "gemelos", sino que también nos parece inaplicable su contenido y a nuestro entender, deberían desaparecer, ya que si los patronos plantean un procedimiento que pueda tener implicaciones de orden económico, como sería el demandar a un sindicato que otorgue un reglamento interior de trabajo, la solución más fácil para el sindicato sería el emplazar a huelga, haciendo que el patrón no sólo se quedara sin reglamento interior, sino que también con una huelga.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores, defendiendo su postura patronalista, ha encontrado una gran solución para este tipo de controversias. Efectivamente, si un patrón se ve en la necesidad de plantear un conflicto de orden económico dada la situación de la empresa, que lo obligue a disminuir prestaciones, y atendiendo a lo explicado con anterioridad, se esté arriesgando a que se le emplace a huelga, suspendiendo conforme a lo establecido en los artículos gemelos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, la tramitación de su conflicto económico, puede él suspender las labores un día antes del señalado para el estallamiento de la huelga y en consecuencia, ésta sería inexistente. No

se pueden interrumpir las labores si estas ya están suspendidas, en consecuencia, declarandose la huelga inexistente y procediendo la tramitación del conflicto de orden económico.

No deja de sorprendernos la cantidad de jurisprudencia que han emitido nuestros más altos tribunales de la Nación respecto a las nefastas consecuencias que traen aparejadas las huelgas derivadas de los conflictos del trabajo de orden económico en nuestra legislación laboral. Efectivamente, la simple notificación de la suspensión de las labores basta para que no pueda ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, violandose evidentemente la garantía de audiencia. En ese orden de ideas, en los términos en los que están redactados los artículos gemelos 448 y 902, así como el 924 de la Ley Federal del Trabajo, resultan a todas luces inconstitucionales. Así, los numerales antes aludidos, no respetan los derechos de los terceros que pudieren estar en ejercicio de los lineamientos jurídicos vigentes, ajenos completamente a los conflictos que originan o motivan una huelga.

#### **1.1.5 Los Conflictos de Trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México.**

Consideramos importante, para los efectos de este

trabajo, el incluir a los Conflictos del Trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México, a pesar de que éstos no se encuentren contenidos en la mayoría de los tratados de la materia, en virtud de que al final de estas páginas llegaremos a la conclusión de que el Arbitraje Obligatorio es la mejor opción para resolver precisamente las controversias suscitadas en nuestra alma mater.

En primer término, concordamos plenamente con el distinguido Maestro Alberto Trueba Urbina en cuanto a que no por el hecho de que algunas personas presten sus servicios para la Universidad Nacional Autónoma de México, dejen de ser trabajadores o pierdan por ello sus prerrogativas como tales.

"Los empleados, los profesores e investigadores que servimos a la Universidad Nacional Autónoma de México, somos trabajadores y por consiguiente tenemos derecho al salario mínimo remunerador, a la asociación profesional, a la huelga y a todos los demás que consigna el artículo 123 y las Leyes del Trabajo."<sup>11</sup>

Lo anterior es efectivo, atendiendo a las definiciones de patrón y trabajador contenidas en la Ley

---

<sup>11</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 669.

Federal del Trabajo, en sus artículos 8 y 10, que a la letra dicen:

"ARTICULO 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

"ARTICULO 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

por lo tanto, no se puede inferir que se haga ninguna distinción, y en consecuencia, se aplica la milenaria máxima jurídica que reza: Donde la Ley no distingue, nadie debe distinguir.

Lo anterior viene a colación, toda vez que, haciendo un poco de historia, en el año de 1972, estando como Rector en turno el Señor Licenciado Pablo González Casanova, se suscitó el primer conflicto de trabajo de carácter universitario. El Señor Rector, quien hizo importantísimas contribuciones a la Universidad como lo fué la instauración de los Colegios de Ciencias y Humanidades, la creación de la Universidad Abierta, entre otras de menor tamaño, acudió a sus asesores y se tomó la decisión colegiada de que quienes prestaban sus servicios a la Universidad nacional Autónoma de México no tenían la calidad jurídica de trabajadores. Al respecto, el Maestro Trueba Urbina escribió lo siguiente:

"El Rector consultó a algunos maestros de la Facultad de Derecho, inclusive a un antiguo profesor y tratadista, y todos opinaron en el sentido de que 'los empleados de la Universidad no tienen la calidad jurídica de trabajadores', y por consiguiente no tienen derecho a la celebración de un contrato colectivo de trabajo, ni ejercer el derecho de huelga..."<sup>11</sup>

Desde luego, el resultado de la asesoría trajo como consecuencia la renuncia obligada del rector, por los malos consejeros que hicieron una interpretación errónea del Artículo 123 y su Ley Reglamentaria.

A partir de entónces, y ya fungiendo como Rector el Doctor Guillermo Soberón Acevedo, se celebró un convenio colectivo de trabajo con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, dando fin a la controversia. En ese instrumento, publicado en la Gaceta de la Universidad Nacional Autónoma de México de fecha 26 de febrero de 1973, se daba a los empleados universitarios el trato de trabajadores, y se incluían en cuarenta y ocho cláusulas las condiciones que habrían de regir las relaciones laborales de la Universidad. Ese

---

<sup>11</sup>Ibidem. Pág. 594.



convenio sería sustituido en 1974, haciendose a la fecha, las revisiones correspondientes

### 1.2 LAS COALICIONES Y LOS SINDICATOS

Desde nuestra Carta Magna, se consagra, como una garantía individual, el derecho de la libre asociación. Efectivamente, cualquier ciudadano de la República Mexicana, tiene el derecho de congregarse y asociarse como mejor convenga a sus intereses.

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

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

Por su parte, el artículo 123 apartado "A" de la misma, en su fracción XVI, justifica el derecho tanto de los obreros como de los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 355, define a las coaliciones como:

"...es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

Mientras tanto, el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, como lo establece el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

No se debe confundir el término coalición con el de sindicato y cabe hacer mención en este capítulo a algunas de las diferencias básicas y que son el hecho de que la coalición tiene un carácter provisional, mientras que la meta fundamental del sindicato es la permanencia y perdurabilidad. Por su parte, el sindicato requiere de un Registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o la Secretaría del Trabajo. La coalición no requiere de más de dos trabajadores o patrones para su funcionamiento; en cambio, el sindicato requiere por lo menos de veinte

trabajadores o de tres patrones según el caso. Para este trabajo, consideramos que la diferencia primordial es que una coalición jamás podrá ser titular de un contrato colectivo de trabajo; pero en cambio, es titular del derecho de huelga.

Por su caracter de temporalidad la figura conocida como coalición es realmente poco estudiada, centrandó la mayoría de los tratadistas en materia laboral su atención en el estudio, por demás complejo, de los sindicatos.

Consideramos que las necesidades de nuestros tiempos, hacen indispensable la constitución de sindicatos, no sólo en beneficio de los obreros, sino también de las propias empresas, ya que siempre es mejor el tratar cualquier problema con una parte representativa de los trabajadores que con cada uno de ellos en lo individual.

Para la constitución de un sindicato, no es necesario el contar con una autorización previa de ninguna dependencia pública, a pesar de que si requerirá de permiso para su registro y funcionamiento.

Ninguna persona puede ser obligada a formar parte de un sindicato, sin embargo, hay que tener muy en cuenta la frecuencia de las cláusulas de exclusión en los contratos laborales, mediante las cuales, al dejar el trabajador de ser parte integrante del sindicato, esto implicaría la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

La ley, lógicamente, confiere a los sindicatos el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, a elegir libremente a sus representantes y a organizar sus actividades y administración, así como a formular sus programas de acción, pero posteriormente, tendrán forzosamente que registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos en que tengan competencia a nivel federal, o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

Los sindicatos y las directivas que se constituyan en en las Universidades o las Instituciones de Nivel Superior unicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y podrán ser de personal académico, administrativo o de Institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Estos sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, pudiendo ser la Federal o la Local, atendiendo a la Ley que creó a la universidad.

Así pues, el sindicato de instituciones recibirá el mismo trato que el sindicato de empresas; y en ese orden de ideas, el sindicato de académicos y el de administrativos, serán tratados como sindicatos gremiales.

La existencia de un Sindicato Unico de

Trabajadores Universitarios, terminaría fatalmente con la autonomía de las Universidades; además, cada universidad es única y tiene sus problemas y particularidades, por lo que deben tener su propio sindicato.

La Ley Federal del Trabajo unicamente establece tres casos para que el registro sea negado, y éstos son los siguientes:

1.- Si el Sindicato no se propone la finalidad de asociarse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Pensamos que esta fracción es lógica, ya que para que surja a la vida un sindicato, es requisito indispensable que tenga como objeto el estipulado en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, de otra manera, estaríamos en presencia de algún otro tipo de asociación.

2.- Si el sindicato no está constituido por lo menos por veinte trabajadores en servicio activo o por tres patronos.

Además, los integrantes del sindicato deben ser mayores de catorce años, lo cual resulta evidente en el caso de los sindicatos de trabajadores, ya que nuestra ley laboral fija como edad mínima para el desempeño de cualquier trabajo justamente la de catorce años. Cabría preguntarnos si fuera posible que un menor de catorce años formara parte

de un sindicato de patrones, por la ambigüedad del artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo, ya que a la letra dice:

"Pueden formar parte de un sindicato los trabajadores mayores de catorce años"

Como se aprecia de la simple lectura del precepto anteriormente citado, no hay estipulación respecto a los patrones, por lo cual, consideramos que siguiendo el principio de Derecho que reza que donde la Ley no distingue no debemos distinguir, y por simple analogía, un patrón menor de catorce años no puede ser considerado como integrante de un sindicato de patrones.

No pueden ingresar en el sindicato de obreros los trabajadores de confianza ya que, desde luego, tienen objetivos diferentes además de que estos últimos podrían estar en condiciones de posesionarse de los mejores puestos por su preparación. Así pues, no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que integren de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con el artículo 163 de ese mismo ordenamiento legal, lo cual nos parece injusto, ya que en caso de huelga, también serían afectados por la suspensión de actividades y perderían su derecho al cobro de salarios caídos en el caso de que la huelga fuera declarada inexistente.

Los sindicatos de patronos, de acuerdo con el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, pueden ser formados por patronos de una o varias ramas de la actividad; o los nacionales formados por patronos de una o varias ramas de la actividad de distintas entidades federativas.

A los primeros, los podemos denominar sindicatos gremiales; y son dentro de los cuales quedarían encuadrados los sindicatos de los trabajadores de las universidades o de otras instituciones de cultura autónomas por ley. Así pues, los trabajadores universitarios pueden asociarse gremialmente en sindicatos de personal de servicios, o en sindicatos de trabajadores académicos, debiendo precisarse que cada grupo debe de concertar sus propios contratos colectivos de trabajo.

De manera excepcional, se permitió que se unieran ambos sindicatos gremiales para formar uno sólo, el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios, al que el legislador decidió llamar "Institucional". Sin embargo, el registro del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios fué denegado por una interpretación del concepto de autonomía, que en lugar de ser tomada como una garantía frente al Estado, fué equivocadamente considerada en una garantía de las Universidades Autónomas en contra de los trabajadores.

### **1.3 LA MEDIACION Y LA CONCILIACION.**

La mediación es la acción y efecto de mediar, o sea de llegar a la mitad de una cosa, real o figuradamente, interceder o rogar por uno, interponerse entre dos que ríen o contienden, procurando reconciliarlos y unirlos en amistad.

Hay quienes confunden los términos mediación y comisión, sobre todo tratadistas fundamentalmente mercantilistas, para quienes nuestra Legislatura Suprema ha emitido la siguiente tesis de jurisprudencia:

#### **COMISION Y MEDIACION. SU DIFERENCIA.**

"Son diferentes jurídicamente la comisión y la mediación, pues desde luego se advierte que en esta última no se ejercita ninguna representación y el contrato se realiza directamente entre las partes, en tanto que aquella se realiza en nombre del comitente, o por cuenta de él. La mediación se cumple cuando coinciden las voluntades de las partes interesadas, puestas en contacto por el mediador y el contrato queda concertado, pues con ello, la finalidad perseguida se ha conseguido y la misión del mediador termina con su celebración."



Sexta Epoca, Cuarta parte:

Vol. XLIII. Página 48. A.D. 6343/59.

Cierre Relámpago, S.A. de C.V. 5 votos.

Por su parte, la conciliación, es la acción y efecto de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos.

A pesar de que estas palabras son entendibles y aparentemente muy sencillas, conllevan un significado importantísimo. Efectivamente, la propia Ley Federal del Trabajo establece como una primera etapa en los procedimientos suscitados por controversias laborales, la conciliación; no obstante de que estamos en total desacuerdo respecto a que en una sólo audiencia se lleve a cabo la etapa conciliatoria, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento de pruebas. Lo más importante es que el legislador, atinadamente, pretende que haya una oportunidad de llegar a un arreglo antes de iniciar el procedimiento formalmente.

La etapa conciliatoria está regulada por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, para el caso de disputas del fuero común, y se requieren los siguientes requisitos:

1.- Las partes deben comparecer personalmente, sin abogados ni representantes, lo cual nos parece muy atinado,

ya que sólo quienes están involucrados directamente en un conflicto pueden llegar a una negociación conveniente, sin distorsiones provocadas por terceros. Por supuesto, tratándose de personas morales, tiene que comparecer un apoderado, ya que por su naturaleza jurídica, las empresas necesariamente tienen que tener como representantes personas físicas.

2.- La Junta intervendrá para que las partes procuren llegar a un arreglo.

3.- Si se llega a un acuerdo se termina el conflicto y el convenio celebrado hará las veces de laudo, con todos sus efectos jurídicos.

4.- Las partes pueden solicitar que se diferiera la audiencia para no apresurar las pláticas conciliatorias.

5.- De no llegar a ningún acuerdo las partes, se continuará con las demás etapas de la audiencia respectiva.

6.- Si las partes no comparecieren a la etapa de conciliación se entenderá que están inconformes para cualquier arreglo y deberán comparecer personalmente a las demás etapas.

Lo anterior, se menciona para tener un parámetro respecto a la importancia de la conciliación, misma que se resalta en los conflictos que pudieren traer como

consecuencia una Huelga.

La obligatoriedad de una etapa de conciliación en los procedimientos huelguísticos, está fundada en el artículo 456 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o la inexistencia, justificación o no justificación de la huelga."

De cualquier manera, no siempre se tuvo la seguridad de la necesidad de la audiencia de conciliación, y así, el Maestro Mario de la Cueva estimó:

"La comisión analizó la conveniencia de regresar a la versión original, pues surgió la duda sobre la constitucionalidad de la norma que impuso la obligación de concurrir a las audiencias de conciliación, pero se llegó a la conclusión de que no constituía ninguna limitación a la amplitud de los motivos de la huelga, ni impedía el ejercicio del derecho, pues era, simplemente un intento de negociación

colectiva, que podría deshacerse con sólo acudir a la audiencia para manifestar, los trabajadores, que no discutirían sus peticiones por no estar dispuestos a ningún abatimiento, y los patrones que no irían más allá de su respuesta; y por otra parte, se hizo notar que ni los trabajadores ni los empresarios habían presentado observaciones. En esas condiciones se redactaron las fracciones II y III del artículo 457 de la ley de 1970."<sup>13</sup>

A efectos de ser tomada la decisión de la necesidad de la Instancia Conciliatoria fundada en el artículo 456 de la Ley Federal del Trabajo, se consideró que los tribunales del trabajo deben tener una función que invite a las partes en conflicto a llegar a un arreglo satisfactorio, y evitar que se sigan los procedimientos hasta sus últimas consecuencias.

"El precepto fija con la mayor claridad la naturaleza de la función conciliatoria y las limitaciones de los miembros del tribunal: lo primero, porque la misión de la Junta es procurar un avenimiento entre

---

<sup>13</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Decimo tercera edición. Porrúa. México, 1993. Pág. 829.

las partes y resolver una controversia; y lo segundo, porque es una audiencia de conciliación, en la que no se trata de obligar a una u otra de las partes."<sup>14</sup>

Debemos recordar que el procedimiento en materia laboral está regido por el principio de ausencia de normas rígidas y de hecho, no se exige forma legal alguna en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Esto tiene la finalidad de que las partes puedan comparecer, en especial a esta etapa, sin auxilio de abogados o personas instruidas que afecten el ánimo conciliatorio de las mismas.

La conciliación tiene por objeto ayudarlas a que encuentren una solución justa a sus diferencias, pero para la consecución de ese fin, es necesario que el conciliador oriente a los contendientes asomandoles el derecho que regula y que debe ser imperativo en sus futuras relaciones. Así, todos los que intervienen en un proceso conciliatorio, llámense partes, las juntas, o quien fuere, todos poseen una fuerza activa por la idea de la justicia social. En todo momento, las opiniones de los conciliadores serán una simple ilustración, de personas con experiencia y sabiduría de la vida diaria, pero nunca tendrán un carácter de obligatoriedad.

---

<sup>14</sup>Ley Federal Del Trabajo comentada por Alberto Trueta Urbina y Jorge Trueta Barrera. Decimo tercera edición. Porrúa. México. 1972. Página 200.

En todo caso, es responsabilidad de las Juntas el exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo, sin embargo, esta aseveración no encuentra fundamento en un sólo numeral de la Ley Federal del Trabajo, por lo que hay que hacer un estudio en conjunto de los artículos 457 fracción I, 790 y 876 fracción I.

Concatenando el contenido de los antedichos artículos de la Ley de la Materia, podemos concluir que en todos proceso se observarán las normas para el procedimiento conciliatorio, debiendo procurar la Junta, ante todo, que las partes lleguen a un convenio.

En relación a los conflictos de carácter universitario, consideramos que deben ser tratados como los que se suscitan en las empresas que prestan servicios públicos que, por su naturaleza, no pueden ser cesados. Igualmente, la interrupción de las labores en una Universidad, constituye un verdadero acto de traición al país.

En el presente trabajo, pretendemos hacer conciencia acerca de la relevancia que tiene la continuidad de las labores en las Universidades para lograr la excelencia académica, de la cual estamos todavía muy lejos. En ese orden de ideas, los conflictos que se suscitan en relación a los trabajadores de las universidades, deben estar sometidos rigurosa y estrictamente a un arbitraje obligatorio, en el que al igual que cualquier juicio de

indole laboral, haya una primera etapa que es la de conciliación.

Cuestión muy interesante es aquella acerca de quién podría ser el mediador en los conflictos de carácter universitario; el Rector, la Junta de Gobierno, o alguna Dependencia de Estado como la Secretaría de Educación Pública.

Por la Autonomía de algunas Universidades, consideramos que el mediador debe ser parte integrante de la Universidad, para poder así conocer a fondo la situación real que genera el problema, por tanto, consideramos que la persona más adecuada lo sería el Rector con todo su equipo de apoyo. El más interesado, además del estudiantado, en que se resuelvan oportuna y eficazmente los problemas de carácter universitario, debe ser él, quien tiene en sus hombros la pesada tarea de dirigir, mantener y mejorar la calidad de la enseñanza en las universidades.

Desde ahora, queremos hacer notar que en este trabajo no contemplaremos las huelgas estudiantiles, ya que, a nuestro juicio, éstas no tienen ninguna base ni apoyo jurídico de cualquier especie, en virtud de que no se trata de trabajadores.

#### **1.4 EL ARBITRAJE: POTESTATIVO Y OBLIGATORIO.**

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el arbitraje es "el procedimiento para resolver pacíficamente conflictos internacionales, sometiéndolos al fallo de una tercera potencia, de una persona individual o de una comisión o tribunal."<sup>11</sup>

La presencia del arbitraje en las relaciones laborales se fundamenta en la utilidad que tiene para resolver los conflictos que se susciten entre las partes, cuando, bajo determinadas circunstancias, las condiciones pactadas en el contrato se vuelven materia de discrepancia por diferentes criterios en la interpretación de las mismas, quedando, en consecuencia, expuestas a un litigio, que en el caso particular de las universidades, es perjudicial para todos.

La ventaja superlativa que ofrece el arbitraje sobre el ejercicio del Derecho de Huelga, es el hecho de que las actividades no se suspenderían. El beneficio que esto conlleva, tratándose de Instituciones de Educación de Nivel Superior, es que no se afecta al alumnado y a las facciones de trabajadores cuyos intereses no estén involucrados en la causal de la Huelga. El arbitraje ofrece, adicionalmente, un menor costo, no hay que acudir a los tribunales que generalmente se encuentran saturados, independientemente de la duración de los procesos y el demérito del prestigio de

---

<sup>11</sup>Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Decimo octava edición. Espasa Calpe. España, 1956. Pág. 113.



alguna de las partes involucradas por la publicidad de los juicios.

El arbitraje es un proceso jurídico que es tramitado, desarrollado y resuelto por particulares. En su estructura, el arbitraje es una relación jurídica tripartita en la que intervienen las partes en conflicto y un arbitro designado de común acuerdo. El arbitraje comprende diversas modalidades como la intermediación, que es informal e incluso puede ser a distancia; la conciliación, que por su naturaleza requiere de inmediatez y reunión en términos cordiales de los sujetos involucrados; el dictamen de un experto, que se puede efectuar aislada o individualmente y consistirá en un escrito único; el procedimiento en Derecho, caracterizado por la formalidad y por ser solemne; que invariablemente llegaran a un laudo o resolución final.

Hay dos maneras en virtud de las cuales las partes que intervienen en una relación de carácter laboral pueden sujetarse al arbitraje:

La primera es previa al surgimiento de la diferencia, y consiste, simple y sencillamente en incluir una cláusula en el contrato que normará la relación laboral, en la que se implique un compromiso, mediante el cual, los participantes aceptan mutuamente someterse a la figura jurídica en estudio del arbitraje. La redacción de esta cláusula debe ser cuidadosa y precisa, incluyéndose que para

el caso de cualquier cuestión o controversia originada por interpretación o correcta aplicación del clausulado del contrato o relacionada directa o indirectamente con él será resuelta por medio del arbitraje. Adicionalmente, es recomendable que se establezca el procedimiento para la tramitación de éste; quien deberá fungir como arbitro; el plazo en el cual se deberá rendir el dictamen arbitral, los modos de impugnación de la resolución arbitral, si es que se desean contemplar, pero por la naturaleza jurídica de esta figura, consideramos que no debe haber recurso alguno, ya que ambas partes designan al arbitro de mutuo acuerdo, comprometiéndose expresamente a respetar su decisión: no tendría ningún caso que las partes se sometieran al arbitraje, si no se van a ajustar a la resolución que en su momento dicte el arbitro. Por la confianza que las partes tienen en el juzgador, deberán acatar fielmente el laudo dictado conforme a las reglas establecidas, sin embargo, cualquiera de ellas puede entablar juicio de nulidad por exceso de poderes del arbitro o algún otro motivo que se estime admisible.

"El arbitraje potestativo deja a la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar ellas por sí mismas, las solución de su conflicto, recurran a un arbitro que bien puede ser público o privado, para que resuelva la

controversia.<sup>16</sup>

La segunda opción surge después de la presencia de la divergencia de opiniones, siempre que cualquiera de las partes involucradas o un tercero, propongan la solución arbitral, y ésta sea aceptada por los afectados. En esta forma de sujeción al arbitraje también se deben establecer con claridad los elementos mencionados en el párrafo anterior.

Efectivamente, para evitar desajustes innecesarios en instituciones que no se pueden dar el lujo de suspender las labores por un período prácticamente indefinido, como es el caso de las Universidades y las Instituciones de Educación Superior autónomas por Ley, se puede establecer en los contratos colectivos de trabajo, la obligación de someterse a un arbitraje.

Desde luego, resultan obvias las diferencias entre un arbitraje potestativo y uno obligatorio. El primero será por mutuo acuerdo de las partes, quienes al no poder llegar a una solución de su controversia, la someterán a un tercero en discordia, elegido de común acuerdo, para que la resuelva.

A nuestro juicio, este tipo de arbitrajes resultaría inoperante en las Universidades e Instituciones

---

<sup>16</sup>Enciclopedia Jurídica Omba. Ob. Cit. Pág. 65.

de Educación Superior, ya que es bien sabida la existencia de grupos subversivos, ajenos al seno laboral de las universidades, generalmente manejados por alumnos cuya permanencia en las instituciones parece eterna, y cuyos intereses frecuentemente son ajenos a las metas que persiguen los trabajadores universitarios. Lo que es más, en la mayoría de los casos ni siquiera cuentan con representatividad, ni han sido electos de manera alguna, sino que por sus habilidades de manipulación, logran la atracción de trabajadores y estudiantes de bajos niveles, tanto económicos como intelectuales, ignorando los fines reales de sus dirigentes. No tienen un programa de actividades y mucho menos proponen alguna solución coherente a los problemas universitarios, sino que se limitan exclusivamente a criticar lo que se hace en la búsqueda de la excelencia académica. De aquí la existencia de las "huelgas estudiantiles", carentes de cualquier fundamento lógico o jurídico. Por lo tanto, es innegable su inexistencia en virtud de que éstos no son ni trabajadores ni patronos.

Consideramos que el artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo es un tanto arbitrario y favorecedor a los intereses de los trabajadores, permitiéndoles que sean ellos quienes determinen si se someten o no al procedimiento ordinario o al procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica. Si los trabajadores deciden no someterse, y están en huelga, ésta se prolongaría indefinidamente.

Sin embargo, una vez que los trabajadores se han sometido al arbitraje, no podrán alegar posteriormente que ya no es su voluntad el aceptarlo.

En la práctica, es poco frecuente que los trabajadores promuevan la imputabilidad de la huelga por la dificultad y larga duración que implica ese procedimiento. Efectivamente, este tipo de conflictos se tramitaría en la vía ordinaria, mientras que la demanda de cumplimiento de contrato colectivo, contrato ley, o de las disposiciones relativas a la participación en las utilidades de una empresa, se tramitarán por la vía económica.

Es por esto que consideramos que el arbitraje en materia de conflictos Universitarios, debe ser forzoso y obligatorio, antes de poder emplazar a la huelga. Creemos que, como requisito para el estallamiento de la huelga, es necesario que se agote un Arbitraje Obligatorio, sin suspensión de las labores académicas

En México, sin embargo, el arbitraje en las controversias laborales es potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones, o sea, que si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según corresponda. Desde luego, dándose el caso, el laudo arbitral concluye la huelga cuando los trabajadores huelguistas se sometieron expresamente al arbitraje.

### **1.3 CONCEPTO DE HUELGA**

Consideramos pertinente el principiar este inciso con la definición de la palabra Huelga, tomado de un diccionario no especializado en materia legal, acogiendo los siguientes significados:

"La Huelga es la cesación del trabajo a causa de paro colectivo de los obreros, originado por motivos de índole política, social o económica que puede ser general o parcial, tiempo que media sin labrarse la tierra, diversión, descanso."<sup>17</sup>

"Tiempo que está uno sin trabajar; abandono voluntario del trabajo que hacen los obreros para obligar a los patrones a ceder ante sus reivindicaciones; huelga de brazos caídos, la hecha por los obreros sin abandonar su lugar de trabajo; huelga de cel, la practicada por funcionarios o personal especializado de ciertos servicios y que consiste en la aplicación minuciosa del reglamento; huelga de hambre, la impuesta a sí mismo de no comer hasta conseguir lo que se reclama; huelga general, la declarada por

---

<sup>17</sup>Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 725.

todos los trabajadores; huelga salvaje, la efectuada bruscamente, sin instrucciones sindicales en el lugar de trabajo" <sup>10</sup>

Estas publicaciones toman en cuenta para sus definiciones que la palabra huelga viene indirectamente del latín *follicare* que significa respirar, tomar aliento después de una fatiga, estar ocioso, no trabajar, estar alegre de una cosa, el espacio de tiempo que está uno sin trabajar.

Pasando a la acepción jurídica, la huelga según la define el artículo 440 de la Ley, es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

En realidad, la huelga es un derecho de los trabajadores, que consideramos necesario para la subsistencia de la equidad en la balanza de los factores de la producción.

El hecho de que la huelga sea un derecho de los trabajadores no implica de ninguna manera que se les permita la agresión o perturbación de los intereses personales del patrón o de sus representantes.

---

<sup>10</sup>Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado. Decimo octava edición. Larousse. México, 1994. Pág. 553.

"El titular del derecho de huelga es la coalición obrera que reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada."<sup>11</sup>

Por simple analogía, podemos desprender que en una empresa en dónde sólo hayan dos trabajadores y uno de ellos sea el huelguista, resulta evidente la improcedencia del movimiento, toda vez que no se llenan los extremos requeridos para la existencia de la huelga, ya que la Ley Federal del Trabajo exige que la huelga sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la negociación. Por mayoría deberá entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en donde hayan de suspenderse las labores.

Además del requisito de mayoría, la Ley Laboral establece para la legal existencia de una huelga, que tengan como objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, . Así pues, serán ilícitas las huelgas cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

---

<sup>11</sup>Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trucba Urbina y Jorge Trucba Barrera. Ob. Cit. Pág. 363.



De esta manera, hay dos tipos de huelgas ilícitas: aquellas que se llevan a cabo con actos violentos contra las personas o sus propiedades; o bien, en caso de guerra si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

A pesar de que en el transcurso de esta tesis defenderemos a la huelga como un instrumento indispensable para mantener el equilibrio de los factores de la producción, de ninguna manera puede permitirse, en nuestro Estado de Derecho, que un movimiento huelguístico lesione a los individuos en su integridad física o su patrimonio, y mucho menos si nada tienen que ver con dicho movimiento. Pensamos inmediatamente en la persona del patrón; por el simple hecho de que los trabajadores de su empresa decidan irse a la huelga, esto no implica que él tenga que sufrir en su persona o en sus bienes.

El otro aspecto que hace que una huelga sea ilícita, que es el supuesto de encontrarse el país en guerra, consideramos de vital importancia que en una etapa de crisis social creada por una guerra, lo más adecuado es mantenerse listos para la inmediata recuperación, apoyando no sólo a la fuente de trabajo, sino a la Nación. En este apartado se habla de los servidores que dependan del Estado, con lo que quedan comprendidos los trabajadores legislados por el apartado "B" y en el párrafo anterior se comprenderían las causas de ilicitud de una huelga de trabajadores comprendidos en el apartado "A", pero

consideramos, para efectos de este trabajo, que también se debería de tomar en cuenta la ilicitud de las huelgas en las Universidades y en general; en las Instituciones Educativas de Nivel Superior, ya que con la crisis que una guerra trae aparejada, es necesario contar con personas capacitadas para hacer frente a la situación y sacar a flote a la nación.

"La huelga es ilícita en dos casos: 1° Cuando se cometen actos violentos por la mayoría de los huelguistas; y 2° En caso de guerra; por lo que los actos de coacción, de fuerza sobre las cosas, de estorbar la reanudación de labores o de participar en las huelgas sin ser trabajadores, no son actos ilícitos y dejaron de ser delitos laborales."<sup>10</sup>

Además, la huelga debe reunir los requisitos de mayoría, de licitud del objeto y de formalidad establecidos en los artículos 450, 451 y 920 de la Ley Federal del Trabajo, recordando, por supuesto el dar cumplimiento a la Constitución Política en su numeral 123 que contiene al Derecho de Huelga como una garantía social.

Sin embargo, consideramos erróneo el criterio que nuestra legislación laboral sostiene en cuanto a sujetar la

---

<sup>10</sup>Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Urbina Barrera. Sexagésima octava edición. Porrúa. México, 1992. Pág. 203.

licitud o ilicitud de las huelgas al número de trabajadores que en ella participan, y no por el daño que se cause. Efectivamente, de acuerdo a nuestra Ley laboral, una huelga es lícita si se reúne el requisito de mayoría que nuestra Ley Laboral exige, sin embargo, equivocadamente se deja de considerar el daño que se pueda causar.

De lo anterior, se puede concluir que en México, no hay una limitación real al Derecho de Huelga, sino que únicamente se oponen a su ejercicio derechos fundamentales, incluso en favor de terceros. El respeto a la integridad física y moral de las personas, la solidaridad en momentos difíciles por la existencia de una guerra, y el satisfacer los requisitos de forma establecidos en las leyes no pueden ser considerados como limitaciones al ejercicio de tan fundamental logro de la clase obrera.

En materia colectiva el Derecho a la Contratación Colectiva, el Derecho a la Sindicalización y sobre todo, el Derecho a la Huelga, son Derechos Sagrados que deben ser respetados irrestrictamente por Patrones y Autoridades laborales.

El Derecho de Huelga corresponde originariamente a los empleados de la empresa o del establecimiento afectados, sin embargo, los sindicatos como alianzas permanentes de trabajadores son quienes los representan en el ejercicio del mismo.

Consideramos que siempre y cuando los trabajadores sean concientes de las consecuencias que acarrea un movimiento huelguístico tanto para ellos mismos como para los empresarios y finalmente para el País, ejerzan su derecho discrecionalmente, como instrumento equilibrador pero sin llegar al abuso, que necesariamente concluirá en perjuicios generalizados, el recurso puede ser usado, sin embargo, nos pronunciamos por la búsqueda de una solución igualmente efectiva sin suspensión de las actividades.

<b>2. ANTECEDENTES HISTORICOS.</b>	
2.1 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.. . . .	44
2.2 EL CONSTITUYENTE DE 1917.. . . .	58
2.3 ANTECEDENTES FEDERALES PARA LA PROMULGACION DE LA LEY DEL TRABAJO. . . . .	65
2.3.1 EL PROYECTO DE 1928. . . . .	65
2.3.2. EL PROYECTO PORTES GIL.. . . .	66
2.3.3 EL PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO.. . . .	67
2.4 LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO . . . . .	69
2.4.1 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. . .	69
2.4.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. . .	73
2.4.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL. . .	75
2.5 BREVE RESENA DE LOS CONFLICTOS UNIVERSITARIOS.	79

## **2. ANTECEDENTES HISTORICOS.**

### **2.1 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.**

A través de las diferentes etapas de la historia, los derechos de los trabajadores y porqué no mencionarlo, también de los patrones, han ido evolucionando. Desde que existe la humanidad han habido quienes prestan para otro un servicio o realizan un trabajo personal subordinado, configurandose las relaciones de trabajo, aun cuando éstas no eran reconocidas como tales. En consecuencia, han habido diversas situaciones que derivaron en la modificación de la forma de regular esa interactividad.

En la Etapa Precolonial habían pocos indicios que llevaran a concluir la intención de formalizar las relaciones de trabajo. En la vida de los indígenas sólomente se distinguían como fuente trabajadora a los esclavos, a los obreros y a los artesanos. Desde luego, la explotación de los sectores laborales era del todo común. Los factores de la naturaleza eran los que determinaban ciertas condiciones de trabajo y así pués, la jornada laboral se medía con la luz solar. Sin duda alguna, el descubrimiento que influyó mayormente en el límite de la jornada de trabajo, fué la iluminación artificial. Con ésta, la jornada de trabajo se podría ampliar casi ilimitadamente. Sin embargo, desde el año de 1889, en la Segunda Conferencia Internacional Socialista, celebrada en París, Francia, se determinó el máximo de la jornada de trabajo para los adultos de ocho

horas. Esto, se basó en el principio de la partición del tiempo en tres actividades básicas para el buen funcionamiento del cuerpo humano y que son el trabajo, la distracción y el sueño, dedicando a cada una ocho horas, de donde resulta un día completo. Más tarde, la organización gremial prevaeciente, determinaba la jornada de trabajo de los artesanos.

En la Epoca Colonial, ya con la existencia de algunos ordenamientos legales, se vislumbraban normas protectoras de la clase trabajadora que limitaban la jornada máxima de trabajo. También, establecían un descanso semanal que tenía fundamentos religiosos más que humanistas. Se buscaba una insipiente protección al salario, misma que aún no se ha logrado en nuestros días en algunos sectores de la población, y de dónde derivan problemas como el que se está viviendo en Chiapas y en muchos otros estados de la República, especialmente en dónde todavía hay habitantes indígenas, que son empleados y explotados como si verdaderamente estuviéramos viviendo en aquéllas épocas de la historia en las que prevaecía la barbarie. Había una aparente preocupación por las condiciones de salubridad, atención médica, descanso para el caso de enfermedad, protección a los menores y a las mujeres, quienes, desde luego, nunca recibían la misma remuneración que los hombres. De lo anteriormente escrito, se podría llegar a la ilusión de que ya en la Epoca Colonial, había un verdadero Derecho Laboral protector de la clase trabajadora, con las disposiciones contenidas en las Leyes de Indias, a las

cuales se refiere el Maestro Mario de la Cueva como "Esas leyes cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al Indio de América, al de los antiguos Imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos."<sup>21</sup>

En esencia, la creación de un sistema legislativo que regulara las relaciones humanas de la Nueva España era loable, sin embargo, no se establecieron los mecanismos adecuados para que esas normas se llevaran a su cabal ejecución. Los principios que se incluyen en ellas, a pesar de ser muy bien intencionados, no eran más que puras utopías que nunca se practicaban. Efectivamente, no se contempló en ellas un sistema para la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en consecuencia, los abusos continuaban. Así pues, a falta de sanciones expresas y ausencia de órganos para que se encargaran de la investigación de las violaciones a las leyes, los patronos no tenían empacho ni preocupación para incumplirlas a su entera voluntad.

Cuando se hizo conciencia de esta situación, era muy frecuente que los patronos, capitalistas al fin y al cabo, la gente del dinero, al ser objeto de una visita de inspección, otorgaran una dádiva en moneda o en especie a las pseudo-autoridades para que les concedieran el perdón, y les permitieran continuar trabajando en la ilegal forma.

---

<sup>21</sup>DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 38.



Cabe hacer el comentario en el sentido de que las Leyes de Indias, si bien pretendían lograr la protección de los indígenas, no hacían ningún señalamiento de igualdad, destinándolos a ser siempre los explotados, aunque limitando dicha situación.

Posteriormente vinieron las encomiendas, las ordenanzas y múltiples sistemas que realmente aportaron poco a la futura creación del artículo 123 Constitucional.

El 4 de octubre se promulgó la Constitución de 1824, con un fin preponderante de estabilidad política. En lo que respecta al Derecho Laboral realmente no hubieron muchas adiciones a las leyes que habían imperado. Entre las más importantes, se limitó la jornada de trabajo a dieciocho horas con el pago de tres reales para los hombres y uno para las mujeres y los niños.

Ni las Constituciones Centralistas de 1836 y 1843 ni el Acta de Reformas otorgaron beneficio alguno a los trabajadores, para quienes no hubieron cambios perceptibles sino hasta 1857.

Con la salida de Santa Anna y la convocatoria de Juan Alvarez, se promulgó la Constitución de 1857, en la cual se establece la libertad de profesión, industria o trabajo, pero la edición que tuvo más importancia fue que se prohibía expresamente el que una persona obligara a otra a prestar un

trabajo sin que se le retribuyera sin su consentimiento. Con esto obviamente, se instauraba una libertad de ejercicio, con la cual quedaba al arbitrio de las partes el fijar las condiciones bajo las cuales estaría regida su relación de trabajo.

"Maximiliano elaboró una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y de la ciudad."<sup>22</sup>

En ese cuerpo legal, encontramos muy variadas mejoras al Derecho Social del Trabajo con importantes tintes de liberalismo, en evidente protección a la Clase Trabajadora. Entre otras innovaciones, se introdujo la posibilidad de todo trabajador de fijar una temporalidad a la prestación de sus servicios. En la antigüedad, era muy común, con la existencia de la esclavitud, que un jornalero realizara su trabajo prácticamente por tiempo indefinido, independientemente de que a través de la historia han habido diversos factores de los cuales se valían los patrones para retener por fuerza a sus trabajadores. En ese mismo tenor se autorizó a los campesinos para separarse de las fincas en las que estuvieran trabajando cuando consideraran pertinente. Para evitar prácticas de retención como las tiendas de raya, se creó un Reglamento para las deudas campesinas. Se estableció una jornada diaria de trabajo de

---

<sup>22</sup>DÁVALOS MORALES, José. *Constitución y Nuevo Derecho Del Trabajo*. Segunda edición. Porrúa, México, 1991. Pág.34.

sol a sol con dos horas obligatorias de descanso. Tomando en cuenta las condiciones meteorológicas que prevalecen en la República Mexicana y asumiendo que las de aquellas épocas eran similares, la jornada de trabajo regida por la luz solar, no nos parece tan abusiva como en Europa. Allá, los cambios en las diferentes estaciones son radicales; en los inviernos se acortan notablemente los días (luz) y aumenta la duración de las noches (obscuridad), y viceversa en el verano, incluso habiendo en algunas épocas del año luz solar de las seis de la mañana a las once de la noche. Además, se impuso el descanso semanal obligatorio.

Para los efectos de que esas disposiciones fueran cumplidas al pie de la letra, se crearon organismos de inspección del trabajo, quienes estaban facultados para la imposición de sanciones económicas para el caso de detectar cualquier violación.

En 1870, con la aparición del primer Código Civil, se suscitaron importantes controversias en relación a que no se podía pretender comparar a la prestación de servicios personales, pertenecientes al ámbito laboral con el arrendamiento, Institución meramente civil. Así pues, había una nueva idea de justicia ya que el Derecho Civil es más frío y referente a las relaciones externas del hombre.

Ante la inexistencia de un ordenamiento legal que tuviera como materia la regulación del Derecho del Trabajo, éste se matizó con tintes del Derecho Civil y así, se

incorporan elementos derivados del pacto contractual. La jornada de trabajo sería aquella que fijaran las partes de común acuerdo. Si un trabajador renunciaba a su empleo, por tratarse de la exteriorización de su voluntad, libre y soberana, sin coacción física o moral del patrón, no tenía derecho al pago de ninguna pensión.

También, a falta de normas expresas en materia laboral, hubo participación del Código Penal de 1872, en el cual se sancionaba con pena corporal, privativa de la libertad, a quienes se amotinaron o de forma alguna ejercieran el uso de la violencia física o moral para hacer que los salarios subieran o bajarán, o a quienes, por esos medios, obstaculizaran el libre ejercicio de la profesión, industria o comercio.

"Ni en Europa, ni en México, ni en ninguna parte del mundo había el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX"<sup>21</sup>

El descontento era generalizado en contra del porfiriato, y la inestabilidad en diversas industrias de producción motivó la aparición de las Huelgas, primero de los trabajadores del tabaco y posteriormente las de Cananea concerniente a la minería, y la Huelga de Río Blanco en el ramo textil.

---

<sup>21</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 144.

Durante la dictadura de Don Porfirio Díaz, las condiciones de trabajo eran infra-humanas y de gran explotación. Los reglamentos de trabajo de las empresas eran caprichosos y arbitrarios. Los salarios que se pagaban eran del todo insuficientes y el trato se caracterizaba por el despotismo. En octubre de 1905, se conformó en la Ciudad de Jalapa, Veracruz, la Liga de Torcedores de Trabajo, en pleno movimiento huelguístico de los trabajadores tabacaleros, quienes obtuvieron una resolución favorable, ordenándose la derogación del Reglamento Interior utilizado en la Fábrica El Valle Nacional y un aumento del veinte por ciento en el salario .

Posteriormente, en 1906, se empezó a fraguar la Huelga de Cananúa, particularmente porque era notoriamente diferente el trato, las condiciones de trabajo y las remuneraciones de los extranjeros que las de los mexicanos desempeñando trabajos similares. Por supuesto, era en el menor de los casos que se permitía que un mexicano ocupara un puesto de importancia, ya que se les consideraba ineptos e incapaces para desarrollar el trabajo.

"A nuestros nacionales se les destinaban los trabajos más pesados y su sueldo ascendía de 3 a 5 pesos diarios que eran pagados en moneda nacional, mientras que a los norteamericanos su sueldo se les pagaba en oro y su jornada siempre era

más placentera..."<sup>24</sup>

Efectivamente, al ser los capataces de nacionalidad norteamericana, había una notoria discriminación hacia nuestros compatriotas, y por esa circunstancia, el trabajo que se les encomendaba era el más pesado. La jornada diaria era de once horas, lo cual suscitó que los trabajadores mexicanos solicitaran la reducción de las horas de trabajo a ocho, la unificación del sueldo a 5 pesos y la destitución de capataces racistas. Así pues, surgieron las bases para el movimiento huelguístico de Cananúa, que tuvo gran significado histórico ya que rebela la oposición abierta de la clase obrera hacia la dictadura porfirista, llamando a los trabajadores mexicanos a luchar por un cambio social. Hay quienes consideran que los mineros de Cananúa fueron los verdaderos precursores de la Revolución.

Lamentablemente, el movimiento de Cananúa tuvo episodios sangrientos de gran dramatismo, sin embargo, quedó sentado el precedente de la necesidad que tenían los obreros para asociarse y defender sus intereses en contra de los factores del capital. Así pues, algunos meses después de los acontecimientos en Cananúa, los trabajadores de la industria textil consideraron indispensable el iniciar un nuevo movimiento de la lucha obrera. Las condiciones de los trabajadores textiles eran más o menos similares que las de

---

<sup>24</sup>GONZÁLEZ RAMÍREZ, M. La Revolución Social Mexicana. Fondo de Cultura Económica. México, 1960. Pág. 23.

los mineros, jornadas laborales muy extensas de por lo menos trece horas; había una desigualdad en el pago de salarios por un mismo trabajo; explotación de las mujeres y los niños; se aplicaban multas por cualquier anomalía por pequeña que fuera; el salario se pagaba con vales para compra en la tienda de raya, en donde los precios eran fijados al arbitrio de los empresarios. En virtud de que se les proporcionaba alojamiento a los trabajadores, de su sueldo mensual se les efectuaba un descuento de dos pesos semanales por concepto de renta. El desacuerdo con esas condiciones, que prevalecían en todo el país, motivó que este movimiento iniciado en Río Blanco, se extendiera por varios Estados de la República, entre los que más participación tuvieron fueron Veracruz, Puebla y Tlaxcala, abarcándose finalmente un total de ochenta empresas.

"Los logros que a partir de Cananúa y Río Blanco obtuvieron los trabajadores empezaban a ser aquilatados desde esos propios movimientos."<sup>21</sup>

Ricardo Flores Magón y su grupo, pertenecientes al Partido Liberal Mexicano, suscribieron el programa del partido en 1906, mismo que constituye un muy importante antecedente al artículo 123 Constitucional.

---

<sup>21</sup>SAYEG HELU, Jorge. El Constitucionalismo Social Mexicano. Tomo I. Segunda edición. U.N.A.M. México, 1987. Pág. 642.

En el antedicho programa, se tocaron cincuenta y dos puntos referentes al capital y al trabajo, entre los que destacan los siguientes:

- Se limitó la jornada de trabajo a ocho horas diarias. Para el efecto, se consideró que el día tiene veinticuatro horas y siendo tres los campos fundamentales en la vida: el trabajo, el descanso, el esparcimiento y convivencia familiar, tocaba dividir el tiempo total entre tres, obteniendo ocho horas para cada necesidad humana. Cabe hacer notar que la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas era precisamente una de las peticiones de los trabajadores de la mina de Cananés

- Se estableció un Salario Mínimo variable de acuerdo a la región, pero se pagaba para trabajo igual salario igual, ya que se hacía evidente que el costo de la vida no es idéntico en las diferentes zonas geográficas del Territorio Nacional.

- Se hizo una regulación especial para los trabajadores domésticos y para los trabajadores a domicilio.

- Se prohíbe en definitiva el trabajo a los menores de catorce años, incluso si éstos contaban con la autorización de sus padres. Quizá esto fué reflejo de la artera persecución que se llevó a cabo durante la Huelga de Río Blanco, en la cual fallecieron varios menores y mujeres.



- Se hacen obligatorias las medidas de salud e higiene en los centros de trabajo, adicionando también, la imposición de garantizar la seguridad de los obreros y empleados. Desde tiempos remotos se había contemplado la salubridad de los centros de trabajo, pero realmente nadie se había preocupado por la seguridad de los trabajadores, siendo de vital importancia en algunos sectores de la producción, como en el minero.

- Se fijó una indemnización para el caso de accidentes de trabajo. Como se manifestó en el guión anterior, y a pesar de la adopción de medidas de seguridad, los accidentes laborales ocurren e impiden a un trabajador que siga desempeñando sus labores y en consecuencia disminuyen sustancialmente sus ingresos para su manutención y la de su familia.

- En el caso de que el trabajo, por su naturaleza requiriera de la estancia del trabajador, debía ser proporcionado por el patrón y ser higiénico. De cualquier forma, el descuento por pago de rentas en el salario estaba prohibido. Las viviendas tenían que ser adecuadas y limpias.

- Se anularon las deudas de los jornaleros con sus amos combatiendo la usura.

- Se obliga a los patrones al pago de salario en efectivo. Prohibición expresa al uso de vales, fichas o cualquier otro objeto diverso al dinero para cubrir la

remuneración de los trabajadores, evitando así que se tenga que gastar en algún lugar determinado.

- Se prohíbe la imposición de multas a los trabajadores. Cuestión peleada en la Huelga de Río Blanco que mantenía a los trabajadores en eterna deuda con su patrón.

- Se impide a los patrones el hacer descuentos al salario de los trabajadores por ningún concepto, habiendo quedado abolidos los préstamos y el pago de pensión rentística.

- Se estatuye la obligación para el patrón de hacer el pago de los salarios de una manera poco tardada y de preferencia inmediata.

- Se establece la libertad para los trabajadores de separarse del trabajo voluntariamente con el pago inmediato de todas las prestaciones que hubiese devengado. De justicia elemental es que a pesar de la separación de un trabajador, hasta el día de su inasistencia física, devenga su salario con todos los conceptos que lo integren en una parte proporcional al tiempo de prestado el servicio.

- Se suprimen las tiendas de raya.

- Se limita el número de extranjeros que podrían trabajar para una empresa y se asegura que las condiciones

y las prestaciones laborales de éstos sean iguales a las que perciban los empleados nacionales. Este punto derivó del motivo fundamental de la Huelga de Cananúa.

- Se mantiene el descanso semanal; y

- Se imponen penas severas y sanciones económicas para los infractores de las reglas laborales.

Como se puede apreciar, con las medidas adoptadas, se intentó la protección de los trabajadores en pleno respeto a su libertad como individuos, permitiéndoles laborar en dónde les plazca, por el tiempo que estimen conveniente para sus intereses, con goce pleno de sus sueldos y con el pago de todas aquéllas prestaciones que devenguen hasta el momento en que decidan separarse. También se destruyen prácticas empresariales mediante las cuales se lograba la retención de los trabajadores, como los préstamos a cuenta de sueldo que, por las condiciones en que eran otorgados, constituían usura, la desaparición de tiendas de raya y el pronto pago de los salarios. Por todo lo anterior, concordamos con el Doctor José Dávalos Morales y muchos otros juristas en que sin duda alguna estas contribuciones constituyen el precedente más valioso al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

"Este plan tiene una importancia trascendente en nuestro devenir histórico. Es un grito de rebeldía. Es un

señalamiento de condiciones para lograr que el pueblo pudiera vivir mejor. Aún en estos días, a más de 70 años de promulgado el plan, muchos de sus postulados son ideales, son propósitos por realizar."<sup>16</sup>

A pesar de lo anterior, "la inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910..."<sup>17</sup> habiendo una necesidad imperiosa de poner fin a la dictadura porfirista. Como consecuencia, se desata la Revolución y obviamente, se cae en un período de inestabilidad jurídica hasta la promulgación de la Constitución Política de 1917.

## 2.2 EL CONSTITUYENTE DE 1917.

Ya hemos mencionado que hasta antes de la Constitución Política de 1917, no existía un ordenamiento legal que se ocupara de la regulación especializada de las relaciones de trabajo. Por tratarse de un supuesto acuerdo de voluntades, se trataba la materia del trabajo como si se tratara de un simple contrato civil. Refiriéndose al período anterior a esta Constitución, el Maestro Mario de la Cueva dice "Antes de esos años solamente existía el Derecho Civil:

---

<sup>16</sup>CARPIZO MACGREGOR, Jorge. La Constitución de 1917. Cuarta edición. Porrúa. México, 1980. Pág. 32.

<sup>17</sup>DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 43.

para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa."<sup>22</sup>

Entre los Constituyentes de Querétaro, fue Heriberto Jara Corona quien más defendió los derechos de los trabajadores y propuso su inclusión en la Constitución del 23 de enero de 1917, que sería promulgada el 5 de febrero de ese año.

"La Constitución Mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores, es la expresión de la lucha armada en 1910, es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora."<sup>23</sup>

Desde luego, esa labor no fue fácil, y se tuvieron contundentes opiniones en contra como la sustentada por Fernando Lizardi Santana, entre otros, quienes al discutir el artículo 5, consideraban que la Constitución únicamente debía ocuparse de las garantías individuales.

---

<sup>22</sup>Ibidem. Pág. 44.

<sup>23</sup>DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit. Pág. 46.

"Lizardi trató de impedir la formulación de un título constitucional único sobre el trabajo y la previsión social indicando que sólo se discutían garantías estrictamente individuales y de ningún otro género."<sup>10</sup>

Si bien es cierto que en períodos anteriores, ya existía la buena fe y la intención de salvaguardar los derechos de la clase obrera, también lo es que no estaba estructurado ningún sistema eficaz que estableciera tanto los dogmas aplicables como los medios de inspección y vigilancia adecuados para que se cumplieran.

"A principios de 1917, la situación del trabajador en México era deplorable."<sup>11</sup>

Efectivamente, después de la Revolución y el derrocamiento de la dictadura porfirista, no era suficiente el introducir en el texto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos las garantías sociales, sino que también era necesario el ampliarlas, perfeccionarlas, ponerlas en vigor y vigilar su cumplimiento. Lo mismo sucede con todos y cada uno de los apartados integrantes de la Ley Suprema.

---

<sup>10</sup>La Constitución Mexicana de 1917. Ideólogos, El Núcleo Fundador y Otros Constituyentes. Compilación. U.N.A.M. México, 1990. Pág. 147.

<sup>11</sup>CARPIZO MACGREGOR, Jorge. Ob. Cít. Pág. 93.

"Por eso, el constitucionalismo social no es un mero conjunto de normas, como lo conciben los juristas conservadores, sino todo un sistema que vincula la disposición jurídica con la práctica social."<sup>33</sup>

Sin embargo, fuertes discusiones se desataron en materia laboral en cuanto a cuales eran las máximas jurídicas que debían ser contempladas en la Ley de Leyes. Don Venustiano Carranza propuso que se incluyeran la jornada de ocho horas diarias de trabajo, el descanso semanal obligatorio, la prohibición a las mujeres y a los niños para desempeñar trabajos nocturnos, mismas que fueron aprobadas por la comisión. No corrieron la misma suerte las proposiciones acerca del establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje, ni el principio de pagar igual salario por igual trabajo desempeñado sin diferencia de sexos o nacionalidad, el derecho de huelga, las enfermedades y los accidentes de trabajo ya que no tenían cabida dentro de las garantías individuales, y más bien, debían estar comprendidas en una Ley Reglamentaria.

Esa decisión no fué aceptada por todos y "Victoria manifestó su inconformidad tanto con el artículo de Carranza como con el del dictamen porque trataba superficialmente el problema obrero; quería que en la Constitución se dieran

---

<sup>33</sup>VALADES, Diego. Constitución y Política. U.N.A.M. México, 1987. Pág. 39.

bases precisas sobre las cuales legislarían los Estados en materia laboral: creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, indemnizaciones por accidentes, seguros de trabajo, jornada máxima, salario mínimo, descanso hebdomadario, higienización de talleres, prohibición de jornada nocturna a mujeres y niños, etc...."»

La intensa discusión del artículo 5 Constitucional culminó con la postura de Heriberto Jara Corona, cuyo esfuerzo es reconocido ampliamente por Santiago Barajas Montes de Oca, en la compilación que hizo y publicó la Universidad Nacional Autónoma de Mexico "La Constitución Mexicana de 1917." y que en relación con la actividad del referido constituyente escribió:

"Creemos con sinceridad que su sola intervención en la aprobación del título único, especial, sobre materia laboral, hubiera bastado para su prestigio y para el aval de su labor constitucional; pero hemos constatado fue muy completa su participación al abordar muchas materias, que para una persona que nunca se consideró un 'docto' en el campo jurídico, demostró conocimientos humanos vitales en la redacción de una norma y básicos para el momento en que los

---

"CARPIZO MACGREGOR, Jorge. Ob. Cit. Página 96.



produjo."<sup>24</sup>

Como colofón a todas las polémicas suscitadas en materia laboral, se decidió contemplar en la Constitución General de la República seis postulados básicos:

1.- El estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en las relaciones obrero- patronales para asegurar a los primeros un mínimo de condiciones para una vida digna.

2.- La consideracion de que la nueva reglamentación laboral borraría las desigualdades sociales. Para el efecto, se le daría al trabajador un trato de persona y no como si fuera una cosa, como se estilaba durante la prevaencia del regimen de Derecho Civil aplicado a la materia laboral.

3.- Con el propósito de subsanar las diferencias económicas y de influencia entre los factores de capital y del trabajo, se propuso que en lugar de justicia ordinaria se estableciera la conciliación.

4.- El Derecho de Huelga como instrumento de presión para los obreros frente a los patronos.

5.- La extinción de las deudas de los trabajadores

---

<sup>24</sup>La Constitución Mexicana de 1917. Ob. Cit. Pág. 150.

en razón de su trabajo, con lo que se terminó con la forzosa permanencia de los trabajadores al servicio de un patrón. Igualmente, se prohíbe expresamente la herencia de las deudas laborales. Ya no es válido que un hijo trabaje para un patrón al que su padre le debía.

6.- Se pretende dejar bien claro que la Constitución General de la República no va a acabar con la penosa situación de los trabajadores, sino que simplemente, establecería los límites mínimos para mejorar su nivel de vida y su trato como seres humanos. "Nuestro Artículo 123 quiere y promete justicia,..."<sup>33</sup>

" 'Del Trabajo y la Previsión Social' es el rubro bajo el cual aparece el justamente celebre Artículo 123 de nuestra Ley Fundamental, consagrando una serie de normas tutelares en materia de legislación obrera..."<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup>CARPIZO MACGREGOR, Jorge. Ob. Cit. Pág. 105.

<sup>34</sup>SAYEG HELU, Jorge. Ob. Cit. Pág. 377.

## **2.3 ANTECEDENTES FEDERALES PARA LA PROMULGACION DE LA LEY DEL TRABAJO.**

### **2.3.1 EL PROYECTO DE 1928.**

Después de diversas manifestaciones regionales en cuanto a la elaboración y aplicación de una legislación laboral, principalmente en los Estados de Tamaulipas y Veracruz, y cuyo estudio omitiremos en virtud de que se trataba de leyes locales, que si bien es cierto, motivaron que el Poder Legislativo reflexionara acerca de la necesidad de que la materia estuviera regulada por un ordenamiento legal que tuviera un ámbito de competencia federal, no subsistieron al lograrse la Ley Federal del Trabajo, sirviendo como un mero antecedente.

El General Plutarco Elías Calles terminó su mandato en el año de 1928, pero ya desde antes tenía contemplado el gobierno modificaciones a la Constitución para federalizar las leyes laborales. Se presentó un documento elaborado por la Confederación de Trabajadores Mexicanos, con las observaciones de los empresarios. Continuando con el principio establecido en las leyes de las Entidades Federativas antes mencionadas, se estatuyó en el proyecto de 1928 que la huelga terminaría por laudo dictado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Se había adoptado, en consecuencia, el sistema de arbitraje obligatorio para la solución de las huelgas, el

cual gozó de poca aceptación entre el sector obrero, ya que consideraban que de ninguna manera se les debía obligar a someter sus diferencias ante la Junta en virtud de que con ello se coartaría su derecho de huelga como instrumento equilibrador de los factores de la producción. Además, les resultaba notorio que los capitalistas contaban con mayores medios para la defensa, con mejores influencias y más dinero, cuestiones que podrían influir en la decisión del organismo resolutor.

Este régimen de arbitraje obligatorio, junto con la reglamentación de la vida jurídica de los sindicatos es lo que causó la falta de aceptación de todo el proyecto por parte del Poder Legislativo.

### **2.3.2 EL PROYECTO PORTES GIL.**

La propuesta del Código Federal del Trabajo presentada por el Señor Presidente Don Emilio Portes Gil, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Inárritu, establecía el principio de sindicalización única y realmente aportó poco a su antecesor, pretendiendo disfrazar la obligatoriedad del arbitraje, catalogandose como semi-obligatorio. Así pues, las juntas debían arbitrar en el conflicto, pero los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

Desde luego, éste corrió la misma suerte, y al ser

sometido a la consideración de los legisladores, fue rotundamente rechazado.

### 2.3.3 EL PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO.

Dada la falta de aprobación popular tanto del arbitraje obligatorio como del semi-obligatorio, este proyecto los rechaza absolutamente. Se establece la libertad para acudir a las Juntas a resolver la controversia y para acatar el laudo. Si el patrono no se sometía al arbitraje o era omiso en el cumplimiento del laudo arbitral dictado después de oídas las partes, el contrato de trabajo sería cancelado y como consecuencia, tendría que pagar una indemnización equivalente a tres meses del salario del trabajador. Por la otra parte, si la negativa era de los trabajadores, unicamente quedaba rescindido el contrato.

"La Constitución permite aunque sanciona esto, que el trabajador y el patrono no solamente se nieguen a someterse al arbitraje, sino que se nieguen aún a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.""

---

"DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Decimo tercera edición. Porrúa. México, 1993. Pág. 672.

acudían a las Juntas era que previa audiencia, se hacía una investigación por conducto de tres peritos asesorados a su vez por dos comisiones: una de patronos y una de obreros, que estuvieran integradas por el mismo número de participantes. En lo sucesivo se continuaría el procedimiento con las mismas reglas que el establecido para dirimir los conflictos de naturaleza económica, hasta llegar a una resolución que fijara las nuevas condiciones de trabajo.

"Las Juntas Federales de Conciliación y las Federales de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción."<sup>10</sup>

Finalmente, y en franco apoyo a la definición de los órganos de competencia para dirimir los conflictos del trabajo, en discusión realizada en el año de 1929, se propuso que la Ley Federal del Trabajo fuera unitaria para toda la Nación, expedida por el Congreso de la Unión pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales mediante una distribución de competencias.

---

<sup>10</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 52.

"En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma."

#### **2.4 LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO**

##### **2.4.1 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

Ya ocupando la Presidencia el Licenciado Pascual Ortíz Rubio, se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931. En ella se hacía patente un notable desprecio hacia el Derecho de Huelga.

"El método de codificación usado en esta Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el de catalogar en once títulos la materia laboral de la manera siguiente: 1° Disposiciones Generales; 2° Del Contrato

---

<sup>1</sup>"Ibidem Fig. 53.

del Trabajo; 3° Del Contrato de Aprendizaje; 4° De los Sindicatos; 5° De las Coaliciones, las Huelgas y los Paros; 6° De los Riesgos Profesionales; 7° De las Prescripciones; 8° De las Autoridades del Trabajo y de su Competencia; 9° Del Procedimiento ante las Juntas; 10° De las Responsabilidades y 11 De las Sanciones."\*

No fué sino hasta el año de 1934 que se presentó la discusión entre obreros y patronos acerca del contenido de ésta Ley.

El sector obrero, con Vicente Lombardo Toledano, inclinado por la concepción marxista de la colectivización de la propiedad, sostenía la necesidad de que se requiriera la protección del Estado para la clase trabajadora. Eran los poseedores de los capitales quienes a raíz de la concentración de la riqueza e individualización de la propiedad conferían los abusos, y en consecuencia, la huelga debía ser considerada como un acto jurídico por excelencia.

Al ser el único instrumento de poder de los trabajadores frente a los factores de capital, solicitaban que no se impusiera ninguna limitante o restricción a la

---

\*MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México, 1976. Pág.



huelga. Vicente Lombardo Toledano sustentaba sus argumentos en el hecho de que el Derecho del Trabajo es tutelar y en consecuencia, no puede ni debe ser equitativo.

El fin de la huelga tenía que ser el obtener del patron un mejoramiento del sistema social mediante la acción jurídica por excelencia, derecho que debía ser ejercido sin restricciones, sin embargo, existiendo la obligación de que los trabajadores debían prevenir a los empresarios sobre las consecuencias de una huelga; sujetarla al arbitraje del Estado, facultandolo para declarar licitud aún en contra de la voluntad de los huelguistas, según el líder obrero, era equivalente a hacer nugatoria la coacción que el movimiento debía entrañar.

Por su parte, el sector patronal, en una exposición que muchos tratadistas consideran notoriamente inferior a la sustentada por los trabajadores, no propuso la supresión de la huelga ni que se le privara de su naturaleza jurídica, sino que simplemente consideraron necesario el hacer algunas modificaciones.

En primer término se sugirió la modificación referente a los objetivos de las huelgas, limitandose éstos a lograr el equilibrio de los factores de la producción; obtener de los patronos la celebración o cumplimiento de un contrato colectivo; exigir la revisión del propio contrato y apoyar a las huelgas que tuvieran lugar en otras empresas.

Posteriormente, se refirieron a la consagración del principio de arbitraje obligatorio a solicitud de los trabajadores o de los patronos, esto es, que las partes fueran libres para decidir si desean someter el conflicto al arbitraje, pero una vez tomada esa decisión, deben ajustarse al laudo arbitral. En ese orden de ideas, la presentación de una demanda de las partes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje motivan la adhesión al arbitraje obligatorio.

Alegaron los patronos que la huelga suspende los contratos y no los termina por completo, por lo que al estallar se les impedía dedicarse al trabajo, industria o comercio que mejor les pareciera, violandose en su perjuicio las garantías de libertad profesional consagradas en la Constitución. Efectivamente, un empresario, un industrial o un comerciante ejerciendo su actividad lícita que se viera involucrado en un conflicto colectivo de trabajo, al ser emplazado a huelga, y en consecuencia suspenderse su movimiento productivo, es privado de su derecho a desempeñar su trabajo.

A pesar de que lograr que haya una similitud de criterios entre las dos fuerzas de la producción totalmente radicales, capital y trabajo, la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue exitosa y cumplió con su cometido promoviendo el desarrollo del Derecho Laboral en México. Incluso se le hace ese reconocimiento en la exposición de motivos de la Ley de 1970 y obviamente, las ventajas fueron aprovechadas por los legisladores.

#### **2.4.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

En el Ordenamiento Laboral de 1970 aumentó el número de artículos a 902, cantidad que ya desde ese entonces era demasiado grande como para asustar a los inversionistas extranjeros, ya que se trata de una de las Leyes más abundantes en el mundo.

"La Ley Federal del Trabajo de 1970 originalmente estaba formada por 16 títulos, 74 capítulos, 902 artículos de los cuales 12 son transitorios."

El ámbito espacial de validez es nacional, por lo cual las disposiciones son aplicables en todo el Territorio de la República Mexicana, sin embargo, la aplicación de la Ley es local y solamente para casos de excepción podían conocer de los conflictos laborales las Autoridades Federales.

En esta Ley se aprecia una mejor técnica jurídica que en su predecesora y se dividió en ocho partes: 1° Principios Generales, procedimientos, factores de la producción y aplicación de las normas laborales, contemplados en los artículos 1 al 19; 2° Las Relaciones Individuales de Trabajo, o sea, su forma, duración, suspensión, rescisión y terminación, las condiciones de trabajo, los derechos y las obligaciones de los trabajadores

y de los patrones, las habitaciones de los trabajadores, el derecho de preferencia y antigüedad, las invenciones de trabajo, el trabajo de las mujeres y de los menores de edad y los trabajos especiales, reglas contenidas en los artículos 181 al 353; 3° Las Relaciones Colectivas: los sindicatos, las coaliciones, las federaciones, las confederaciones, la contratación colectiva, el reglamento interior del trabajo, la modificación, suspensión y terminación de las relaciones laborales y la huelga, ubicadas en los artículos 354 a 471; 4° Los Riesgos de Trabajo, incluyendo las enfermedades y los accidentes (artículos 472-515); 5° Las Reglas sobre la Prescripción (artículos 516-522); 6° Las Autoridades del Trabajo (artículos 523-684); El Derecho Procesal del Trabajo (artículos 685-875) y finalmente, los casos de Responsabilidad de las Autoridades, de los trabajadores y patrones, y las sanciones (artículos 876-890).

Entre los aspectos más relevantes cabe mencionar que nunca se dudo acerca de que la huelga es un Derecho reconocido a los trabajadores por la Constitución, artículo 123 fracción XVIII, quedando sin efecto cualquier procedimiento para anularla o impedir su libre ejercicio.

Finalmente, se establece una conclusión al debate surgido entre obreros y patronos desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, en relación al arbitraje obligatorio de la huelga. El nuevo texto del artículo 469 prescribía que "La huelga terminará por laudo de la Junta de Conciliación y

Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión."

De esa forma, se afirma la huelga como instrumento de lucha para obligar al patrono a que acceda a las demandas obreras y la prohibición del paro empresarial como elemento de coacción sobre los trabajadores.

Se les otorgó a los trabajadores el derecho exclusivo a promover la celebración de las convenciones colectivas, contando con la potestad de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la solución de los conflictos que hubiesen servido de motivación para un movimiento huelguístico.

Se incluyeron dos procesos para el conocimiento y decisión de los conflictos individuales y colectivos de trabajo; el primero se emplea para la solución de controversias individuales y colectivas de naturaleza jurídica, y el segundo para resolver los problemas de naturaleza económica.

#### **2.4.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL.**

A partir de 1970 hubieron diversas reformas, podríamos decir a manera de tallar un diamante en bruto para sacar todo su brillo. En el año de 1976, se señalan los procedimientos para obtener los pagos adicionales del

reparto de utilidades. Se dá una mayor importancia a esta prestación laboral, toda vez que si el empresario se enriquece, el trabajador también obtendrá un beneficio, formandose un círculo muy favorecedor para ambos y para la Nación, ya que al incrementarse la producción, obviamente mejoran las condiciones de vida de sus habitantes. También, se crea FONACOT, un organismo que otorga créditos blandos a los trabajadores que a su vez son deducibles del salario. Se implantó la cláusula de admisión sindical, se crearon las Juntas Federales Especiales y se afinaron los derechos de preferencia para el ascenso de los trabajadores. En 1978 se impone la obligación de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores y se adiciona el Título Sexto Capítulo XVI. En 1980 se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la ley Federal del Trabajo modificandose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis y adicionando el artículo 47; se derogaron los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471 para establecer las bases de un nuevo Derecho Procesal del Trabajo, precisando las consecuencias jurídicas para el patron por falta de aviso de despido al trabajador. La reforma más importante, para efectos de este trabajo, es la adición del Capítulo XVII en el Título Sexto, referente a regular el trabajo en las Universidades e Instituciones Educativas de Nivel Superior Autónomas por Ley. Efectivamente, la incorporación de los artículos 353 J a 353 U, contemplan el trabajo tan especial que se lleva a cabo en el medio educativo de alto nivel. Finalmente, en el año de 1982 y a raíz de la nacionalización de la Banca, se creó en

la Ley Federal del Trabajo un Capítulo especial para regular el trabajo de los empleados bancarios; igualmente, se insertó la fracción XIII Bis en el Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución, considerándolos como trabajadores al servicio del Estado.

En esta tesis consideramos ocioso el entrar al estudio del contenido de la Ley Federal del Trabajo que pocos cambios ha sufrido desde entonces, sin embargo, nos referiremos a problemas reales que conlleva su gran extensión y su contenido.

A pesar de la abundancia en cuanto al número de artículos que conforman nuestra actual Ley Federal del Trabajo, contando con 1010 artículos, aún dista mucho de la perfección anhelada por ambos sectores de la producción.

Ante la discusión y entonces probabilidad de firma del Tratado de Libre Comercio, se hablaba acerca de la inminente necesidad de hacer nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo en virtud de que las condiciones laborales prevaecientes en nuestro país son muy inferiores a las de Estados Unidos y Canadá. Hasta la fecha, unicamente quedaron en rumores y al parecer, todavía no hay iniciativas de ley tendientes a reformarla.

En la práctica jurídica se hace patente el hecho de que no todas las situaciones se encuentran contempladas, sino que existen lagunas.

"Estas lagunas se deben fundamentalmente a dos causas: a que el legislador, por una omisión, deja de reglamentar un caso previsible cuando formula las normas o a que estuvo imposibilitado de prever una situación que surge con motivo de la evolución social o de los progresos de la ciencia y de la técnica con posterioridad a la expedición de esas normas." <sup>41</sup>

En virtud de que el Derecho es de naturaleza social, es imposible el pretender que en un ordenamiento legal, al fin y al cabo limitado, se contemplen todas y cada una de las posibles controversias que pueden surgir entre particulares o entre organismos, y tan es así que en casi todas Leyes de las diversas ramas del Derecho, hay artículos que harán referencia a "los casos análogos".

Desde luego, hay incertidumbre en cuanto al criterio del organismo jurisdiccional que habrá de resolver ya que tendrá que valerse de un proceso de integración de normas especiales para suplir las lagunas legales. Por procedimiento de integración debemos entender "Las operaciones utilizadas para construir una norma especial aplicable a un caso no previsto por el ordenamiento jurídico

---

<sup>41</sup>Ibidem. Página 293.



**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

laboral positivo."<sup>42</sup>

## **2.5 BREVE RESEÑA DE LOS CONFLICTOS UNIVERSITARIOS.**

La historia sindical en la Universidad Nacional Autónoma de México, inició el primero de noviembre de 1971 con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, con el cual se firmaron contratos colectivos en enero y febrero de 1973. Posteriormente, en 1974 se formó el Sindicato del Personal Académico, sobreviviendo muchas otras asociaciones de profesores e investigadores. En el año de 1975 se incorporó al Estatuto de Personal Académico el Título de Condiciones Gremiales, que regula las relaciones de trabajo. En 1976 se firmó un convenio colectivo entre el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, y las máximas autoridades de la Casa de Estudios con vigencia de dos años. En 1977 los dos sindicatos existentes se fusionaron en lo que se llamó el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, mejor conocido como STUNAM, con dicha fusión, solicitaron un nuevo contrato colectivo de trabajo, mismo que fue rechazado, teniendo como consecuencia lógica, la Huelga.

Ya se ha explicado a lo largo de este trabajo, como la Huelga constituye una herramienta eficaz

---

<sup>42</sup>Ibidem. Pág. 294.

para la regulación de las relaciones interlaborales.

En este caso, muchas personas compartieron nuestro sentir acerca de las huelgas de carácter universitario, como un verdadero acto atentante en contra de toda la Nación, por lo cual, decidieron llevar a cabo las actividades con normalidad, aunque fuera de las instalaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México, incluso, varios maestros consiguieron el impartir sus cátedras por Televisión.

Por supuesto, el Rector en turno, Doctor Don José Zarukán Kermes, ha intentado todos los medios posibles de llegar a una conciliación de intereses, pero siempre se ha negado a aceptar la intervención de los sindicatos en asuntos de orden netamente académico.

En la huelga estallada durante la rectoría del Doctor Guillermo Soberón Acevedo, las autoridades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la consideraron ilegal. No conformes con la resolución adoptada, los huelguistas acudieron a la Procuraduría General de la República. Vista la negativa hacia la reanudación de las labores, la policía capitalina tuvo la necesidad de desalojar a quienes pretendía mantener cerradas las instalaciones. Finalmente, se llegó a un convenio en el cual se reconoció como sindicato único al de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, STUNAM. El líder del nuevo sindicato, Evaristo Pérez Arreola, sostenía que

las relaciones laborales de la Universidad, en lo concerniente a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, debían regirse por el apartado "A" del artículo 123 constitucional. Entrando a la rectoría el Doctor Pablo González Casanova, se rehusó terminantemente a que los trabajadores, empleados, maestros, e investigadores universitarios fueran considerados dentro del apartado "B" referente a los servidores de los poderes de la Unión.

A este efecto, el Doctor Guillermo Soberón Acevedo, propuso a la Presidencia de la República, una iniciativa para incorporar el apartado "C", constituyéndose una categoría especial para los trabajadores de las Universidades e Instituciones de Educación a Nivel Superior.

**3. LA HUELGA COMO MEDIO PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS  
COLECTIVOS LABORALES.**

3.1 MARCO JURIDICO DE LA HUELGA.. . . .	84
3.2 PERIODO DE GESTACION DE LA HUELGA.. . . .	87
3.3 LA PREHUELGA.. . . .	91
3.4 LA SUSPENSION DEL TRABAJO. . . . .	103
3.5 TERMINACION DE LA HUELGA.. . . .	122

### **3. LA HUELGA COMO MEDIO PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.**

Los conflictos laborales en la actualidad pueden ser resueltos de muy diversas maneras dependiendo de su naturaleza. Hemos visto que los conflictos pueden ser individuales o colectivos, de orden económico o de orden jurídico, los cuales tienen tratamientos procesales distintos. También, se ha estudiado la necesidad y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, elementos de vital importancia para el análisis de las maneras más adecuadas para llevar a su fin a las diferencias que surgen por las relaciones obrero-patronales.

Por la naturaleza de los conflictos que generalmente se suscitan en las Universidades y en las Instituciones Educativas a Nivel Superior, eliminaremos a los que pertenecen a la categoría individual, para pasar al estudio de los colectivos tanto jurídicos como económicos. Efectivamente, la preocupación fundamental en este trabajo lo es el evitar la suspensión de las actividades en el ramo de la Educación a Nivel Superior, evidentemente de orden colectivo, sin que esto de ninguna manera implique que un trabajador en particular pueda ejercitar las acciones correspondientes en el caso de que considere violados sus derechos individuales de trabajo.

A lo largo de este estudio hemos sostenido que la intención fundamental de los legisladores, desde el

Constituyente de 1917 hasta los redactores de las Leyes Federales del Trabajo de 1931, 1970, así como los participantes en cada una de las reformas que la han llevado a la forma en la que actualmente se encuentra vigente hoy en día, es el auxiliar a las partes entre las que se originó el conflicto para llegar a un acuerdo de intereses.

En ese orden de ideas, la primera forma de solucionar los conflictos de cualquier naturaleza, y por ende los que se suscitan en las Universidades e Instituciones de Educación a Nivel Superior, es la conciliación.

Desde luego, estamos totalmente de acuerdo en que como primera instancia en cualquier conflicto, se intente el acercamiento entre las partes y la negociación de sus mutuas pretensiones para llegar a un arreglo favorable para ambos, sin embargo, debe precisarse en la legislación laboral el período de duración de la etapa conciliatoria en beneficio de las partes.

La conciliación puede llevarse a cabo sin necesidad de la intervención de ninguna autoridad, asumiendo la buena voluntad de ambas partes que debe motivar la concertación en cuanto a las discrepancias que dan origen al conflicto.

Hay ocasiones en las que las partes en pugna requieren del auxilio de un tercero para dirimir sus

diferencias. Incluso, hay quienes no cederán sino hasta la presencia de una gestión oficial, como lo es la presentación de la demanda y la citación a una audiencia laboral, y en los casos de conflictos colectivos, de un emplazamiento a huelga.

Nuestra Legislación Laboral adoptó el sistema del arbitraje voluntario a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los ámbitos federal y local, según la repartición de competencias contenidas en la fracción XX del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución General de la República. Al surgir el conflicto, la parte que considere transgredidos sus derechos, sea un sólo trabajador o una coalición o un sindicato; podrá acudir voluntariamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para plantear su demanda. Así pues, al gestarse una controversia de carácter colectivo en las Universidades e Instituciones de Educación a Nivel Superior, será voluntad de la coalición por mayoría el someterla a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

### **3.1 MARCO JURIDICO DE LA HUELGA.**

Las huelgas, en el Derecho Mexicano, encuentran su fundamentación básica en nuestra Carta Magna. Efectivamente, es en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de la Nación, en donde se consagra el Derecho a Huelga de los trabajadores, específicamente en las

fracciones XVI, XVII y XVIII.

Analizando el artículo 123 de la Constitución General de la República, consideramos que no debería haber una división en dos apartados, el "A" y el "B", ya que a nuestro juicio quienes prestan sus servicios para el Estado son trabajadores, con los mismos derechos y prerrogativas que aquéllos incluidos en el apartado "A" y consecuentemente, no tiene porque haber una diferenciación.

Existiendo pues, esa ilógica sub-división del artículo, encontramos que una de las diferencias básicas entre ambos apartados, está constituida precisamente por el derecho a la huelga. Mientras que a los trabajadores regidos por el apartado "A" se les concede el derecho de asociarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera y la ley les reconoce expresamente el derecho a la huelga y a los patronos el derecho al paro de labores, sin mayor requisito, a los trabajadores al servicio del Estado, reglamentado por el apartado "B", en una sólo fracción, que es la décima, se contempla su derecho de asociarse para la defensa de sus intereses y se les faculta para hacer uso del derecho de huelga, sin embargo, tienen que cubrir los requisitos que la Ley señale, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos.

Reiterando nuestra tesis de que deben desaparecer estos apartados, prevaleciendo únicamente el "A" para todos



los trabajadores, sin distinción alguna y remitiendonos al propio texto del artículo en comento, en su apartado "A", justamente en la fracción XVIII, en la cual se establece cuando serán lícitas las huelgas; y a pesar de que este apartado, supuestamente, no debería involucrarse con los trabajadores al servicio del Estado, puesto que para ello existe el apartado "B", en su redacción inexplicablemente contiene requisitos para la licitud de la huelga en los servicios públicos, estableciendo que es indispensable el dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

En el párrafo anterior, podemos apreciar con toda claridad, como el apartado "A" se entromete con el apartado "B", en una de las diferencias fundamentales que es la licitud de la huelga en cada sector de trabajadores.

Es evidente que la repercusión que podría alcanzar una huelga en los servicios públicos, podría ser de magnitudes inimaginables, sin embargo, al igual que el planteamiento fundamental de esta tesis, referente a los trabajadores universitarios, sugerimos que se instaure el arbitraje obligatorio como requisito previo al ejercicio de la huelga.

### 3.2 PERIODO DE GESTACION DE LA HUELGA.

A pesar de que varios autores omiten el estudio de esta etapa del movimiento huelguístico por ser hasta cierto punto obvia, haremos una breve referencia de los acontecimientos que tienen lugar antes del emplazamiento formal a la huelga.

"El derecho de huelga corresponde originariamente a cada uno de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados."<sup>43</sup>

Por la naturaleza individual de cada Institución de Educación Superior Autónoma o Universidad, es imposible la generación de sindicatos nacionales que abarquen a varias de ellas, sin embargo, eso no impide que hayan federaciones de sindicatos, conservando cada uno de los afiliados las facultades de negociación de sus condiciones colectivas de trabajo. Incluso, tanto los trabajadores administrativos, como los académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México deben negociar por separado las condiciones en sus contratos colectivos del trabajo.

Así pues, la titularidad del derecho de huelga no es exclusiva de los sindicatos sino de las coaliciones de

---

<sup>43</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 610.

sindicalizados los que hagan el emplazamiento. También pueden, siempre que sean mayoría, emplazar a huelga los trabajadores no sindicalizados. Al respecto, debemos tener muy en cuenta los requisitos de fondo y forma para la licitud y existencia de un movimiento huelguístico.

"En asamblea la mayoría de los trabajadores deciden declarar la huelga, elaboran su escrito petitorio anunciando el objeto de la misma y lo presentan a la junta competente."<sup>44</sup>

En el caso de los conflictos en las Universidades e Instituciones Educativas a Nivel Superior, es indispensable que el escrito petitorio se presente ante las Autoridades Laborales competentes con diez días de anticipación a la fecha señalada para el estallamiento de la huelga, o sea la suspensión efectiva de las actividades. Dicho término deberá empezar a contar desde el momento en que se emplace a los patrones involucrados.

Consideramos fundamental en este apartado, el hacer mención de las medidas que ha adoptado nuestra legislación laboral a efectos de intentar la agilización de los trámites inherentes al ejercicio del derecho de huelga, que aunque se trate de buenas medidas, en la práctica no

---

<sup>44</sup>TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México, 1987. Pág. 178.

resultan suficientes para lograr sus objetivos.

En primer término, "no son aplicables en materia de huelga las reglas generales de las notificaciones y las citaciones ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas"<sup>45</sup>.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 733 dispone que los términos comenzarán a contar a partir del día siguiente al que se haga la notificación o se dé a conocer la misma en los listados de la Junta correspondiente.

"En el procedimiento de huelga, todos los días y horas son hábiles"<sup>46</sup>. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje trabajarán los trescientos sesenta y cinco días del año las veinticuatro horas del día, estableciendo para el efecto, los turnos auxiliares correspondientes. De esta manera, se acortan los términos procesales y se puede llegar a una resolución más expedita. En la práctica procesal, lo cierto es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sí se toman algunos días festivos, mismos que no se computan en los términos por no poder tener lugar ninguna actuación.

En la tramitación de una huelga no se admitirán más incidentes que el de Falta de Personalidad de las

---

<sup>45</sup>*Ibidem*. Pág. 181.

<sup>46</sup>*Ibidem*.

más incidentes que el de Falta de Personalidad de las partes. Si es el patrón quien lo invoca, deberá interponerlo en el escrito de contestación al pliego de peticiones y si son los trabajadores, su presentación deberá efectuarse a las cuarenta y ocho horas siguientes al acto en el que se ponga de su conocimiento la promoción del patrón. Recibido el escrito incidental las Autoridades Laborales tendrán la obligación de resolverlo en las siguientes veinticuatro horas.

Para evitar inútiles dilaciones "no podrán ser recusados los representantes, como ocurre tratándose de diligencias en juicios ordinarios, según lo prevé el artículo 710 de la Ley que fija los casos en que dichos representantes se encuentran impedidos para conocer de algún juicio, señala la forma de llevar adelante cualquier denuncia o recusación y establece un breve procedimiento que se tramita ante el presidente del tribunal para determinar la procedencia o improcedencia de una petición de tal naturaleza."<sup>67</sup>, teniendo como consecuencia directa que no se pueden promover cuestiones relativas a las competencias.

Finalmente, el Presidente de la Junta intervendrá directamente en las cuestiones relativas a la falta de personalidad, la terminación de la huelga, las excepciones en trámite de emplazamiento, la determinación de los trabajos que deberán seguir prestándose a pesar de la

---

<sup>67</sup>BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga. Un análisis Comparativo. U.N.A.M. México, 1983. Pág. 94.

inexistencia de la huelga.

Cabe resaltar la necesidad que hay en nuestra ley vigente de incluir un precepto que impida las huelgas universitarias por solidaridad. También, sería conveniente que las causales de la huelga en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, se equipararan a las disposiciones aplicables para los trabajadores al servicio del estado, en el sentido de que sólo puedan estallar las huelgas en estos centros de cultura cuando haya una violación sistemática y general a los Derechos consagrados en la Constitución Política, aunque siempre sería preferible un arbitraje obligatorio que impidiera la suspensión de labores en perjuicio de los alumnos.

### **3.3 LA PREHUELGA.**

Es una etapa obligatoria que se inicia con el emplazamiento al patrón con el pliego de peticiones que ingresaron los trabajadores a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. En ella se integrará la relación procesal de conciliación.

"El período de prehuelga es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede

legalmente protegida."<sup>66</sup>

Ya hemos mencionado la intención del Constituyente de 1917 y de los legisladores sucesivos pretendiendo en todo momento el lograr un acuerdo conveniente y expedito que beneficie a las partes involucradas. Para lograrlo, es necesario, primero, notificar al patrón de los motivos de inconformidad y las pretenciones de los trabajadores, después, en aras de la igualdad procesal, habrá de producir el patrón una contestación al Pliego Petitorio, exponiendo su punto de vista, con lo que las partes habrán fijado los parámetros para la concertación.

"Tan pronto se haga llegar el escrito o pliego a las autoridades o al patrón se inicia formalmente el período de prehuelga, que tiene por objeto conciliar a las partes y para ello, debe tener lugar una audiencia de avenimiento."<sup>67</sup>

La Ley Laboral, por su naturaleza social, no exige ninguna formalidad salvo lo expresamente pactado en ella, por lo que no es contradictorio el hecho de que el pliego petitorio daba presentarse por escrito y con copia para cada uno de los patrones que vayan a ser emplazados. De cualquier

---

<sup>66</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 632.

<sup>67</sup>TENA SUCK, Rafael. Ob. Cit. Pág. 178.

formulismos que se consideran indispensables, aunque no obligatorios en los pliegos de peticiones.

Para el caso, a nuestro parecer inadmisibles, de que se suscitara una huelga en el ámbito de los trabajadores universitarios, estos deberán dar el aviso previo con diez días de anticipación al estallamiento y deberá dejarse una guardia para que se haga cargo de los experimentos o investigaciones que no pueden suspenderse so-pena de sufrir un daño irreparable.

El emplazamiento a la Huelga, es precisamente el momento en que los trabajadores avisan al patrón que de no aceptar las condiciones solicitadas en un plazo determinado, irán a la Huelga. Así Pues, el emplazamiento tiene dos aspectos fundamentales que son las propias pretenciones de los trabajadores y el anuncio de la consecuencia de no atender a dichas peticiones.

De esos elementos se desprende claramente que el emplazamiento a huelga es un acto jurídico derivado de la manifestación unilateral de la voluntad únicamente comprensible en el medio laboral, por lo que se concluye que es una expresión y una consecuencia de la idea del derecho del trabajo como un derecho de clase.

En ese orden de ideas, debemos tener al emplazamiento como el inicio de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo en un es-



tablecimiento, empresa o rama de la industria. Con el emplazamiento principia el uso de la coacción para lograr el equilibrio de los factores de la producción que se encontrarán, en las más de las veces, inclinados en beneficio de los patrones, aplastando a la clase trabajadora, quien mediante la Huelga pretenderá el logro de un nuevo balance.

Nuestra legislación en general es de naturaleza escrita y a pesar de que en el ramo Laboral no se requiere de ninguna formalidad, resulta conveniente en protección de las partes involucradas en un procedimiento huelguístico que se constituya en requisito indispensable del emplazamiento que éste se realice por escrito. Nos resulta lógica esta exigencia por la importancia que reviste este Acto Jurídico. Es la forma contundente de comprobar que el patrón ha sido enterado de cuales son las peticiones de los trabajadores y advertido de que de no dar cumplimiento en su debido tiempo a dicho reclamo, sus trabajadores se irán a la huelga en una fecha cierta y determinada. Así pues, el patrón no podrá alegar que desconocía de la inconformidad de sus trabajadores, o no podrá negar que se le hizo una advertencia oportuna de las consecuencias que conllevaría su negativa a cumplir con dichos requerimientos. La carga de la prueba en este sentido recae en el sindicato de trabajadores, por lo que consideramos que independientemente de la seguridad que dá un documento escrito y de preferencia con acuse de recibo, esta media es protectora tanto de los intereses de los emplazantes como de los del propio patrón.

Es el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el que en tres fracciones resume los requisitos que debe reunir el emplazamiento, reconociéndolo ampliamente como el inicio del Procedimiento de Huelga.

La fracción primera no hace sino ratificar los requisitos esenciales del emplazamiento, mismos a los que ya hemos aludido, y que son: las peticiones, el objeto de la huelga y el día y hora precisos en que se llevará a cabo la suspensión de las labores. Estos nos parecen coherentes y adecuados ya que se le debe hacer saber con toda exactitud al patrón, cuales son las peticiones de los trabajadores para que esté en posibilidades de aceptar o rechazar las proposiciones; ya hemos hecho referencia al hecho de que las huelgas deben tener un objeto o fin lícito; y finalmente, se tiene que estipular cuando tendrá sus consecuencias la negativa del patrón.

Las fracciones II y III se refieren a la forma escrita del Pliego Petitorio que deberá ser presentado por duplicado y en cuanto al plazo para su exhibición, con una premura de seis o diez días según se trate de conflictos de trabajadores incluidos en el Apartado "A" o en el "B" del artículo 123 constitucional. Tratándose de trabajadores universitarios, el pliego debe ser presentado con diez días de antelación.

El Maestro Mario de la Cueva, hace una atrevida comparación del emplazamiento a la Huelga con el ultimatum

militar, en el que una parte indica a la otra que de no acceder a sus demandas acudirá a la "guerra". Con esto, desde luego no se sugiere que el emplazamiento a la huelga se trate de un movimiento belicoso, si bien es cierto que hay intereses encontrados y una necesidad imperiosa de llegar a un arreglo, sin embargo, ya hemos comentado que una huelga en la que se hace uso de violencia física en la persona o los bienes de cualquier individuo, automáticamente es ilícita y las acciones seguidas en ellas estarán sujetas a las sanciones previstas en nuestras leyes penales vigentes, siendo parte de otra materia, diferente al Derecho Laboral que pretende por la vía pacífica el equilibrio de los factores de la producción.

Podemos considerar que una vez hecho el emplazamiento, se inicia el período de Pre-huelga que en este capítulo se estudia. A pesar de que insistimos en la importancia de que la Huelga no se prolongue indefinidamente, el período de Pre-huelga es de duración indeterminada, como la mayor parte de las etapas procedimentales, no sólo del derecho procesal del trabajo, sino de cualquier otro derecho adjetivo, ya que es de suma importancia la actitud que asuma la contra-parte, quien podrá coadyuvar o entorpecer un proceso. Las variables en el derecho son tan amplias que impiden una delimitación de los términos de una secuela procedimental. Esta es una de las motivaciones más fuertes hacia las pretensiones de este trabajo, en el sentido de hacer obligatorio un arbitraje antes de permitirse la suspensión de las labores.

Independientemente de nuestra preocupación por establecer un tiempo limitado para determinadas fases procesales como las pláticas conciliatorias y el recuento para evitar las huelgas de larga duración, siendo entendible que en nuestro régimen de derecho, lo más conveniente para las partes, en todos los casos, sea el arreglo conciliatorio, sin tener que llegar a conclusiones extremas. Apreciando ese punto de vista, no habría causa alguna para que se impusiera un límite al tiempo que están usando las partes para transigir y así, llegar a un convenio que satisfaga a ambas partes y elimine las causas que originaron el conflicto de intereses.

De hecho, con la principal materia de este trabajo de tesis, que es el arbitraje obligatorio como requisito previo al ejercicio del derecho de huelga en los conflictos de carácter universitario, se evitaría que las partes estuvieran efectuando negociaciones bajo amenaza de suspender las labores, situación que no sólo perjudica a los trabajadores universitarios, sino también al alumnado que nada tiene que ver con este tipo de controversias. No podemos justificar de manera alguna ni el estallido ni la prolongación indefinida de una huelga en conflictos de carácter universitario.

Por lo explicado, podemos concluir que los fines de la etapa de pre-huelga son fundamentalmente los de lograr un avenimiento entre las partes que evite la suspensión del trabajo y consiga la mejora en las condiciones laborales con

una satisfacción, aunque sea parcial, de las peticiones de los trabajadores, finalmente, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Una vez redactado el escrito de emplazamiento, conocido y manejado en nuestra Ley Laboral Vigente como Pliego de Peticiones, éste se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien se encargara de que con el original se integre el expediente relativo, siendo este escrito la primera hoja del mismo, y se le remita una copia al patrón. Debemos recordar que el emplazamiento es el punto inicial de los días que han de transcurrir para que puedan suspenderse las labores; y es por esto, que la fecha de entrega debe ser cierta.

Por la extensión de la República Mexicana, el Pliego de Peticiones podrá presentarse ante la autoridad del trabajo más próxima, o en su defecto, a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

Vista la importancia de la pronta notificación, el Presidente de la Junta, o la autoridad de trabajo o política ante quien se presente el Pliego de Peticiones, deberán, bajo su más estricta responsabilidad, hacer llegar al patrón su copia en un término de veinticuatro horas a partir de su recepción.

El aviso debe darse con seis días de anticipación

al prefijado para el estallamiento de la Huelga en caso de los conflictos que no se refieren a los servicios públicos. Tratándose de estos últimos y en los conflictos de carácter universitario, el aviso deberá darse con diez días de anticipación al estallido de la Huelga. El cómputo de esos términos se hará a partir del día y hora en que se notifique al patrón, recordando las reglas especiales en los procedimientos de huelga explicadas anteriormente en este capítulo; si un patrón es notificado un día a las siete de la mañana, el primer día se cumplirá a las siete de la mañana del día siguiente y así sucesivamente, sin interponerse sábados, domingos o días festivos. Para el efecto, las Juntas tienen guardias de trabajadores que se encargan exclusivamente de la recepción de promociones, por lo que no resulta extraño el escuchar en los medios informativos de comunicación que una huelga estallará a las doce de la noche de un sábado.

Resulta de suma importancia recalcar que para que la suspensión de las actividades proceda, es indispensable que se le notifique al patrón con diez días de anticipación, tratándose de conflictos de carácter universitario, de conformidad con el artículo 353 apartados R, S, y T de la Ley Federal del Trabajo. Nuevamente, al igual que el artículo 399 de la Ley Laboral en donde se establece el término para solicitar la revisión del contrato colectivo del trabajo, este numeral es impreciso, ya que señala el tope mínimo de diez días de anticipación, pero no incluye un límite máximo, así pues, un sindicato puede emplazar a

huelga por presión, concediendo un plazo de seis o más meses de prehuelga, con la incertidumbre laboral que esto acarrea, tanto para el patrón, como para el trabajador.

Prudentemente, esa norma preceptúa la posibilidad de dejar personal de guardia para que dé seguimiento a los experimentos o investigaciones que, por su naturaleza, no puedan ser interrumpidos.

Una vez que el patrón conoce las pretenciones de los trabajadores y éstos a su vez llegan al conocimiento de la postura del primero, se deben acelerar las intervenciones tendientes a la conciliación. En ese sentido, el Maestro Mario de la Cueva sostiene que es del todo improcedente el presentar una promoción con la que se pretenda la dilación de la audiencia conciliatoria, en virtud de que el escrito no puede ser siquiera recibido en razón a la improcedencia de cualquier incidente salvo el de Falta de Personalidad.

"El problema está planteado sobre la base de un acuerdo de voluntades, pero tenemos que rechazar la posibilidad de que cualquiera de ellas solicite de la Junta que prorrogue el término por uno o más días, porque la autoridad del trabajo no podría siquiera aceptar la promoción, ya que el artículo 458 fracción IV prohíbe tramitar incidentes distintos a los señalados en el precepto y porque no esta

que el artículo 458 fracción IV prohíbe tramitar incidentes distintos a los señalados en el precepto y porque no está en la atribución de las juntas dictar una resolución de esa naturaleza, esto es, no puede imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido afectada."<sup>50</sup>

A partir de que el patrón recibe la notificación del pliego de peticiones de los trabajadores, se surten los efectos del emplazamiento.

El primero es el iniciar el período de pre-huelga, y las consecuencias son que el patrón quedará constituido como el depositario de la empresa o establecimiento afectado por la Huelga, con las responsabilidades y obligaciones correspondientes a dicho encargo. Es oportuno el recordar que el depositario infiel incurre en el delito de Abuso de Confianza, sancionado por nuestra legislación penal vigente.

"Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, el depositario infiel incurre en el delito

---

<sup>50</sup>DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 647.



Trabajo son manipulables y consideramos deberían ser derogados.

"Ya a partir de la fecha y hora de la notificación, no podrá ejecutarse ninguna sentencia contra el patrón, empresa o establecimiento en donde se hubiera declarado la huelga, ni podrá practicarse ningún embargo, aseguramiento de bienes, diligencia o desahucio en contra de los bienes del patrón, empresa, establecimiento, ni del local en que se encuentren instalados los bienes de la producción que necesariamente deben responder a las resultas del conflicto de huelga."

Esto, se presta para que los patronos, vislumbrando alguna inconformidad de los trabajadores, se dejen emplazar a la huelga con el único fin de evitar el pago de sus pensiones rentísticas, o el cumplimiento de sus obligaciones crediticias. A veces, los patronos incluso abusan de esta consecuencia del emplazamiento en su propio beneficio, simulando una huelga y hacen que los trabajadores señalen larguísimos períodos para la suspensión de las labores. Desde luego, este hecho no deslinda al patrón de las responsabilidades en que incurra, sancionadas por

---

<sup>22</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 375.

nuestras leyes penales.

"Dicha disposición propicia abusos en perjuicio de terceros y muchas veces de los propios trabajadores, ya que si un patrón sabe que lo van a condenar en un juicio laboral, muy bien puede lograr que algún sindicato lo emplace a huelga para que no se le haga efectivo el laudo que se pronuncie en su contra."<sup>3</sup>

Si las partes no llegan a un acuerdo en la etapa conciliatoria, se suspenden las labores dando paso a la segunda etapa del procedimiento de huelga: la Suspensión del Trabajo.

#### **3.4 LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO.**

Esta se da con notorias diferencias a las que prevalecen en los conflictos individuales del trabajo, toda vez que los primeros tienen su raíz en el trabajador, mientras que la huelga es de carácter colectivo. Su propósito fundamental es el dar preferencia al derecho de las mayorías sobre el interés particular, constituyéndose el auténtico derecho colectivo de la clase trabajadora.

---

<sup>3</sup>CAVAZOS FLORES, Baltasar. La Huelga y el Derecho del Trabajo. Ius. México, 1976.  
Fig. 34

Manejamos el derecho colectivo como casi exclusivo de esa clase ya que las suspensiones de las actividades en una empresa raramente son promovidas por los patrones. Lo que en el derecho de los trabajadores se conoce como huelga, en los patrones se conoce como el paro. Recordemos que en la huelga, es la voluntad de la mayoría de los trabajadores lo que motiva la suspensión, mientras que en los conflictos individuales es una causa ajena que solamente afecta a un trabajador en particular. El elemento base de una huelga es la unión entre los trabajadores aunque esto no sea suficiente para que ésta alcance sus objetivos. Además, los trabajadores huelguistas requieren de la solidaridad de la clase obrera en general, sin que de ninguna manera esto justifique la existencia de las huelgas de esa naturaleza, ya que una cosa es brindar apoyo sano y otra lo es el pretender holganza, perjudicando a una empresa sana, con el pretexto de simpatizar con el movimiento de huelga de alguna facción de trabajadores. En ese sentido, diferimos de la opinión del Maestro Alberto Trueba Urbina quien sostiene lo siguiente:

"Por lo que se refiere a la fracción VI, reiteramos nuestra antigua opinión, en el sentido de que la huelga por simpatía o por solidaridad es una huelga revolucionaria, que en un momento dado podría coadyuvar de manera eficaz a la reivindicación de los derechos del proletariado y alcanzar la socialización

de los bienes de la producción que persigue tal reivindicación."<sup>44</sup>

En ese sentido, preferimos acoger el pensamiento del Doctor Baltasar Cavazos Flores, quien por su parte sostiene:

"Por lo que hace a las llamadas 'huelgas por solidaridad', consideramos que las mismas son del todo improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia, no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente."<sup>45</sup>

En el sistema educativo a nivel superior, simplemente no hay cabida para los movimientos revolucionarios a los que se refiere el Maestro Alberto Trueba Urbina. La suspensión de las actividades educacionales como medio de presión política hacia el gobierno puede ser tan perjudicial como las llamadas huelgas estudiantiles, cuya existencia no podemos de ninguna manera

---

<sup>44</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 371.

<sup>45</sup>CAVAZOS FLORES, Baltasar. La Huelga y el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 23.

justificar.

La suspensión de las actividades debe darse precisamente el día señalado en el pliego de peticiones y ratificado en el emplazamiento que se le hace a los patrones implicados, colocándose las banderas rojinegras. Una vez que se ha llevado a cabo la suspensión de las actividades, las minorías o los que estén inconformes con el movimiento no podrán intentar la prestación de los trabajos. Por su parte, los patrones no pueden ejecutar actos tendientes a dañar los intereses de los trabajadores o tomar ningún tipo de represalias en su contra, como por ejemplo, un súbito despido. La función de las autoridades competentes, en esta etapa, será la de proporcionar a los trabajadores el respaldo o apoyo que necesiten para llevar a cabo de una manera legal la huelga.

Ya suspendidas las labores y tomadas las medidas iniciales, procederá el Incidente de Calificación de la Huelga.

"Con este nombre consignamos un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la ley para

sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la ley para que quede legalmente protegida."<sup>4</sup>

El Maestro Mario de la Cueva, en la concepción transcrita, habla de un período brevísimo, lo cual sería adecuado, tomando en cuenta que originalmente, la Junta concedora contaba con cuarenta y dos horas para resolver de oficio si se cumplían o no los requisitos a partir de la suspensión de las labores. Como consecuencia de múltiples discusiones, en la práctica actual, el incidente de calificación de la huelga se tiene que solicitar a petición de parte. Efectivamente, hubieron opiniones en el sentido de que al iniciar las autoridades de oficio el estudio de este incidente, se violaba el artículo 14 de la Constitución General de la República. Para evitar mayores dilaciones que mantengan la suspensión del trabajo con las consecuencias económicas que en nada benefician ni a los factores del capital ni a los del trabajo, se ha fijado el término de setenta y dos horas para la presentación del escrito en el que se solicite éste trámite. Resulta importantísimo el mencionar que si el incidente no es promovido en las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, la huelga será declarada existente para todos los efectos legales a que haya lugar. Los patrones deben estar muy

---

<sup>4</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Ck. Pág. 655.

El escrito incidental deberá ir acompañado de una copia para cada uno de los patronos emplazados y de los sindicatos o coaliciones emplazantes, con el objeto de que se facilite la defensa de todos los interesados.

Una vez notificados todos quienes tiene participación directa en el conflicto que motiva la huelga, por conducto de sus representantes, se les cita a la audiencia de Planteamiento de la Litis, Ofrecimiento y Recepción de la Pruebas.

Desde luego, las pruebas deben guardar relación directa con las causas de inexistencia alegadas y la comprobación del interés de los terceros que hayan participado. Posteriormente seguirá la audiencia de Recepción y Desahogo de las Pruebas y finalmente el Recuento.

Por supuesto, el período probatorio es en donde gran parte de los juicios de cualquier materia se pueden prolongar casi a voluntad de las partes. En la especie, este hecho aterra a quienes siempre se han preocupado de que la impartición de la justicia sea pronta y expedita. Así pues, quienes pretenden dilatar un juicio ofrecen muy diversos testigos, de difícil notificación y dejan de realizar los trámites tendientes a su desahogo, por lo que llegada la audiencia relativa, las autoridades tienen que fijar una nueva fecha para el mismo en virtud de no encontrarse debidamente preparada la probanza. Algunos más, solicitarán

que se giren exhortos a las diversas partes del Territorio Nacional, a sabiendas de que si no acuden a la preparación de las pruebas, éstas se desahogarán en un período de tiempo muy largo. Si tomamos en cuenta que todo este trámite se refiere única y exclusivamente a un incidente de calificación de la huelga, que se podría esperar del juicio completo.

"Los autores del proyecto estaban hondamente preocupados por el problema de los testigos y de los exhortos: en el primero, la parte que los proponga debe presentarlos en la audiencia y respecto de los segundos, parece difícil que la Junta pudiera aceptar alguno."<sup>57</sup>

Con esas medidas, se impide de gran forma la dilación innecesaria del período probatorio, sin embargo, consideramos que no es suficiente, ya que cualquier pérdida de tiempo, estando suspendidas las labores en las Universidades e Instituciones Educativas a Nivel Superior, causa un irremediable quebranto al progreso del País completo.

Dentro de las probanzas más comunes que se ofrecen en el procedimiento de huelga, está el recuento, que es de vital importancia para determinar el apoyo de la mayoría de

---

<sup>57</sup>Ibidem Pág. 659.



los trabajadores, sindicalizados o no con el movimiento.

El recuento es la prueba idonea para acreditar el Derecho a la Titularidad y Administración del Contrato Colectivo de Trabajo. Desde luego, este supuesto se aplica a las empresas en donde existen varios sindicatos, sin embargo, acertadamente, a nuestro parecer, no se descarta la posibilidad de que cada sindicato, de no llegar a un acuerdo con los demás, celebre su propio Contrato Colectivo de Trabajo. No se puede perder de vista el hecho de que cuando un sindicato está negociando las condiciones del contrato colectivo de trabajo, está influyendo también a los trabajadores no sindicalizados y para eso, los titulares deberán acreditar el contar con el apoyo mayoritario. En la especie, es aplicable la siguiente tesis de jurisprudencia:

**RECUESTO. ES LA PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren

sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a los profesionales, siempre que estén de acuerdo, pues en caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aún a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda serlo,

para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que, si otro sindicato no titular reclama para sí la titularidad y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración reclamadas si demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, a excepción de los de confianza, cuyos votos no serán computables, es donde se puede constatar la voluntad personal

absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación a cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes, es el sindicato que represente a la mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

**NOTA:**

El artículo 378 citado, corresponde al 654 y 655 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

**Séptima Época, Quinta Parte:**

Vols. 109-114. Página 45. A.D. 3046/77.  
Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del D. F. Unanimidad de 4 votos.

Vols 109-114. Página 45. A.D. 2934/77.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 5 votos.

Vols. 109-114. Página 45. A.D. 670/78.  
Sindicato Industrial de obreros y Empleados "Lic. Alfonso Santos Palomo". 5 votos.

Vols. 109-114. Página 45. A.D. 5646/77.  
Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria, Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para Autos en el Estado de México, 5 votos.

Vols. 115-120. Página 97. A.D. 409/78.  
Sindicato Industrial "Martires de San Angel". Unanimidad de 4 votos.

Para hacer el recuento, es necesario que los trabajadores comparezcan personalmente, para que se pueda constatar su voluntad personal, absoluta e irrestricta respecto a la titularidad del sindicato al cual pertenezcan o no, emitiendo su voto ante las autoridades competentes; para que con esta seguridad, el voto sea irrevocable dada la firmeza y seguridad de la manera en que éste se obtiene, no quedando lugar a duda alguna.

La prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, que se practica por la Autoridad Laboral, en la que son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurriran personalmente, es el momento procesal en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al Sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el Titular y Administrador del Contrato Colectivo del Trabajo; y precisamente por emitirse el voto ante la Autoridad competente, tiene aquél el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 181-186. A.D. 4084/82. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro, el Acero, Productos Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana. 5 votos.

Consideramos que se debería establecer, primeramente, un plazo para el recuento de no más de cinco días hábiles. Actualmente, nuestra Ley no contempla ninguno y se han dado casos en los que han transcurrido quince o veinte días y aún no se puede realizar.

Una vez recibidas todas las pruebas, la Autoridad competente tendrá veinticuatro horas para dictar la resolución correspondiente. Debemos recordar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son un tribunal tripartita, lo cual podría ocasionar más problemas en caso de que éste no se encontrara debidamente integrado. Afortunadamente, el legislador tomó esta circunstancia en cuenta determinando que la parte que estuviera ausente sería absorbida por el Presidente de la Junta. Así, si solamente estuviera integrada por el Presidente y el Representante Obrero, será el primero quien decida por el Representante Patronal ausente; si ocurriera al contrario, de igual forma, el Presidente decidirá por el no presente.

Reunidos los integrantes de la Junta competente, procederán al estudio de las constancias procesales emitiendo su resolución declaratoria. Al no tratarse de un juicio, sino de un procedimiento incidental, la Junta no puede dictar una Sentencia, sino simplemente una resolución que tiene como propósito el determinar si la huelga es existente o no, sin emitir opinión acerca de su imputabilidad o justificación, y en consecuencia, tiene carácter declarativo.

La resolución adoptada unicamente puede ser en dos sentidos: declara la huelga existente o inexistente.

La declaración de inexistencia de la huelga obligará a las partes a reanudar de inmediato las labores, señalándose un plazo de veinticuatro horas para que los obreros ocupen sus puestos y de no hacerlo, el patrón podrá rescindir su contrato sin responsabilidad.

Por su parte, si se declara existente la huelga, "el estado, los patronos, las minorías no huelguistas y los terceros, quedan obligados a respetar la suspensión de las labores y a no ejecutar acto alguno que pueda estorbar el funcionamiento del derecho de huelga"

A pesar de la anterior medida, en la manera en que se resuelven actualmente las huelgas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resulta frecuente que al declararse lícita y existente una huelga, su duración se prolongue indefinidamente sin llegar a ninguna solución y permaneciendo el centro de trabajo cerrado y las actividades suspendidas, en perjuicio de todos los factores de la producción, e incluso, de la sociedad en general. Será muy probable que en busca de una mayor presión los trabajadores que hacen la guardia en las instalaciones entorpezcan la circulación vehicular de la zona, o incluso hicieran alguna

---

<sup>2</sup>Ibidem. Pág. 661.



manifestación en la vía pública.

"Es inconcuso que al ser declarada existente y lícita una huelga la suspensión de las labores se torna indefinida. Esto se debe a que, si los trabajadores se mantienen en su actitud y esperan que sea el patrón quien responda a sus peticiones, pero a la vez los patronos buscan presionar la solución de tal suspensión del trabajo mediante la falta de pago de salarios, a fin de obtener alguna concesión menos lesiva para sus intereses, la huelga puede entrar en una situación de estancamiento que se significa por un período de inactividad durante el que los centros de trabajo permanecen cerrados, en sus puertas se colocan banderas rojo y negro y se turnan obreros que permanecen en guardia en instalaciones provisionales; durante este período la junta sólo puede actuar a solicitud de las partes y en forma conciliatoria."

Una vez declarada lícita y existente la huelga, será potestativo para los trabajadores el iniciar el

---

\*BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Ob. Cít. Pág. 114.

procedimiento de imputabilidad de la huelga. Efectivamente, son las coaliciones o los sindicatos emplazantes quienes deben promover ya sea en procedimiento jurídico o económico, que se determine que la huelga fue motivada por el incumplimiento del patrón, a efecto de que se le pueda hacer responsable y en su momento, condenarlo en primer término a satisfacer las solicitudes contenidas en el Pliego Petitorio, y en segundo lugar, al pago de los salarios caídos. Será operante el procedimiento por la vía jurídica cuando el conflicto se hubiera motivado por la interpretación o incumplimiento del contrato colectivo del trabajo, mientras que se seguirá la vía económica siempre que se trate de la revisión del mismo.

"En México el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores. Es decir, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones."<sup>60</sup>

Otra cuestión que deben analizar los legisladores lo es el impedir que las resoluciones tomadas en materia de calificación de huelgas sean recurribles mediante el amparo bi-instancial o indirecto, lo cual resulta absurdo, ya que hay que dar prioridad a lo prioritario, y en consecuencia, pensamos que dichas resoluciones deben ser consideradas como

---

<sup>60</sup>CAVAZOS FLORES, Bakasar. La Huelga y el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 38.

Laudos definitivos, a fin de que puedan ser impugnados por Amparo Directo ante Tribunales Colegiados o ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según sean de naturaleza local o federal.

El hecho de que una resolución de existencia o inexistencia de las huelgas se tarde mucho tiempo para quedar firme por haber interpuesto cualquiera de las partes el amparo indirecto, frena la productividad, por estar suspendidas las labores entre tanto se decide. Desde ahora, hacemos notar lo que será sustentado plenamente en el proyecto de solución que se propone en este trabajo y que es la imperiosa necesidad de desarrollar el período de prehuelga y el actual de suspensión de las labores en el arbitraje obligatorio que consideramos indispensable antes de que proceda la interrupción de las actividades. Efectivamente, si de la prueba de recuento se obtuviera como resultado que no se trata de la mayoría de los trabajadores quienes apoyan el movimiento huelgístico, y en consecuencia la huelga es declarada inexistente, la suspensión de las labores continuará hasta que se decida en el amparo indirecto después de sus dos etapas, ya que las partes tienen derecho a la interposición del recurso de revisión, que la resolución debe quedar firme en todos sus términos. No tiene sentido que las actividades sigan paralizadas si de antemano se sabe que la huelga vá a ser declarada inexistente, siendo improcedente el entrar al estudio del fondo de la misma. Con un arbitraje obligatorio previo, en el cual se lleven a cabo las audiencias conciliatorias, que

podrían ser indefinidas, por no haber suspensión de labores, al llevarlas a cabo unicamente los representantes de los sectores en pugna, el recuento sería mucho más fácil ya que todos los trabajadores continuan asistiendo a los centros laborales y, finalmente, la existencia de la huelga será determinada en cuestión de horas. Si es declarada legalmente existente, de inmediato se procede a la suspensión de las labores para que los trabajadores conserven la fuerza que el movimiento de huelga les confiere y no se vicie su objetivo fundamental que es el lograr el equilibrio de los factores de la producción.

Para no saturar a los Tribunales Colegiados o a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sugeriríamos la creación de una Sala especial, que se dedique a conocer única y exclusivamente de los movimientos de Huelga.

La gran mayoría de los juristas están concientes de la necesidad de hacer cambios urgentes a las normas procesales del trabajo, toda vez que es indispensable, en casos como la huelga, que tienen implícita una repercusión económica nacional, el que la justicia se imparta de forma expedita.

"hemos oído hablar reiteradamente de la urgencia de una reforma substancial al proceso de trabajo, que lo adecúe a las exigencias de una justicia pronta y expedita. Aplaudimos esa preocupación

"hemos oído hablar reiteradamente de la urgencia de una reforma substancial al proceso de trabajo, que lo adecúe a las exigencias de una justicia pronta y expedita. Aplaudimos esa preocupación generosa, siempre y cuando respete los principios esenciales del Derecho social del porvenir..."

Efectivamente, el costo de la agilización de los trámites procesales en materia del trabajo no debe afectar a los principios fundamentales que rigen la materia como lo son la prevalecencia de la justicia social sobre la particular, que las lagunas se colmen con las fuentes formales del Derecho del Trabajo, haciéndose a un lado a la legislación civil, lo cual sería un principio de equidad, ya que si en el ramo civil no se recurre a la legislación laboral para subsanar las carencias que pudiere tener, no tiene porque ocurrir a la inversa.

### 3.5 TERMINACION DE LA HUELGA.

Las causas de terminación de la Huelga son únicamente cuatro y estamos de acuerdo con todas ellas, ya que es en beneficio no sólo de la empresa, sino de los

---

<sup>4</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 657.

entre los patrones y los trabajadores huelguistas; si el patrón se allana a las peticiones del escrito de emplazamiento a Huelga, cubriendo los salarios que hubieren dejado de percibir los trabajadores; por Laudo arbitral de la persona que hubieren escogido libremente las partes y por Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los huelguistas hubieran sometido el conflicto a su decisión.

Las formas de concluir los conflictos huelguísticos se pueden reducir a dos, ya que de las cuatro hipótesis señaladas, dos son mediante acuerdo de las partes: el convenio y el allanamiento del patrón a las pretensiones obreras, y dos se dan a través de un laudo dictado por un amigable componedor o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"La forma más frecuente de dar por concluida una huelga es el arreglo directo entre las partes o a través (sic.) de la resolución ejecutoria de los tribunales competentes."

Respecto a la terminación de una huelga por arreglo entre las partes es criticable ya que si iban a llegar a un convenio, porqué no lo hicieron desde la etapa correspondiente en el período conciliatorio, saliendo todos perjudicados por una innecesaria suspensión de las

---

<sup>9</sup>BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Ob. Cit. Pág. 117.

labores. Como se ha explicado a lo largo de este trabajo, la primera instancia que se toma en todo tipo de conflictos del orden laboral, es la conciliación. Se invita a las partes a llegar a un acuerdo, con o sin la participación de las autoridades. Si ambos han tenido el ánimo de conciliar, no hay necesidad de que las labores permanezcan suspendidas entre tanto los respectivos representantes negocian, y en general, mientras se siguen todas las etapas del procedimiento de huelga.

No podemos olvidar que en nuestra práctica jurídica, los convenios finales, por lo general, obligan al patrón al pago únicamente del cincuenta por ciento de los salarios caídos. En una suspensión de labores de corta duración, sería entendible, ya que un trabajador, en defensa de sus derechos, puede hacer un pequeño sacrificio por una corta temporada; pero, que pasa cuando una huelga dura más de lo esperado, prolongándose al parecer indefinidamente, a sabiendas el trabajador de que únicamente recibirá la mitad de la percepción por concepto de salarios caídos, cantidad que difícilmente compensará las mermas sufridas en los días que no se cobraron.

A pesar de que la huelga es un instrumento social, no podemos descartar que con cierta maña, puede ser también utilizada en beneficio de los empresarios más que de los propios trabajadores, sobre todo, para eludir compromisos fiscales y personales con el simple movimiento de hacerse emplazar, prorrogando indefinidamente la fecha del

estallido, situación de la cual muchas veces, los trabajadores ni se enteraban. En el peor de los casos, artificiosos empresarios permitían el emplazamiento con el simple propósito de evitar la ejecución de un laudo o Sentencia condenatorios.

En segundo término, se deberá estar al laudo que emita la Junta, siempre y cuando los trabajadores huelguistas hubiesen sometido el conflicto a su decisión, o al dictado por un tercero componedor, según sea el caso. Es discrecional para los trabajadores el someter el conflicto al arbitraje de las Juntas de Conciliación. De ninguna manera estamos de acuerdo con las disposiciones que fundan y motivan esa facultad para los representantes de la clase obrera. Poniéndonos en el peor de los casos, con líderes intransigentes y en pleno abuso de la suspensión de las labores, un movimiento de huelga puede durar indefinidamente si se permite que sean ellos quienes decidan el someter el conflicto a las autoridades competentes. Sin embargo, tomando en consideración que no hubiese los mencionados excesos en la explotación de las consecuencias sociales y económicas de una huelga, una vez sometido el conflicto al arbitraje, se seguirá el procedimiento ordinario o económico, según sea el caso, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán quienes emitan una resolución respecto a la legal existencia e imputabilidad de la misma. Si el patrón resulta responsable, estará obligado al cumplimiento y pago de las prestaciones exigidas en el Pliego Petitorio y a cubrir los salarios caídos; si por el contrario, no se



considera que haya incurrido en responsabilidad, se ordenará a los trabajadores que regresen a sus puestos de trabajo bajo el apercibimiento de que de no hacerlo, se facultará al patrón para despedirlos justificadamente y contratar sustitutos. Es lamentable que entre tanto se siga el procedimiento respectivo, ya sea del orden convencional, jurídico o económico, dependiendo de la naturaleza del conflicto, las labores permanecerán en suspenso, y en consecuencia, es probable que al concluir ya no interese al patrón abrir el centro de trabajo por las severas pérdidas económicas derivadas de la suspensión de las labores; también es posible que los trabajadores, desesperados al no tener ingresos para su manutención y la de su familia, ya no tengan interés en regresar a ese trabajo, y en fin, una serie de posibilidades especulativas que se propician por la prolongada duración del procedimiento.

Menos frecuente en la práctica es el sometimiento de los conflictos laborales a un arbitro privado designado por las partes en conflicto. Su resolución o laudo arbitral, surtirá los mismos efectos que el dictado por las Juntas, sin embargo, deben establecerse con toda claridad y precisión los pormenores del procedimiento a seguir y el compromiso de los contendientes de respetar la decisión del tercero en discordia.

Así, de una manera no muy convincente para nosotros, la participación de un arbitro privado o de las Juntas de Conciliación dependen de la voluntad de las

compromiso de los contendientes de respetar la decisión del tercero en discordia.

Así, de una manera no muy convincente para nosotros, la participación de un arbitro privado o de las Juntas de Conciliación dependen de la voluntad de las partes, mientras que las labores se mantienen en suspenso, haciendo impredecible la duración de la huelga.

"el primero es el acuerdo de los trabajadores y de los patronos que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el arbitro o arbitros que libremente elijan las partes, y el allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, mientras que el segundo es el laudo que dicte la junta a través del procedimiento de trabajo correspondientes a la naturaleza del conflicto, si los trabajadores huelguistas sometieron el conflicto a su decisión."<sup>63</sup>

Son básicamente tres los efectos que produce la terminación de la huelga:

- a) El levantamiento de la suspensión de los

---

<sup>63</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 666.

por un prolongado tiempo, ésta requerirá de varios servicios para que se pueda poner seguramente en marcha, ocasionando serios desembolsos para el patrón quien quizá no esté en posibilidad de sufragarlos. Igualmente, podrán haber trabajadores que por la necesidad de obtener un ingreso se hubiesen ido, o los que sigan inconformes con el convenio o resolución que pusieron fin a la huelga.

b) Surten efectos de inmediato los convenios o el laudo que pone fin al conflicto. Consideramos que difícilmente regresarán a prestar sus servicios aquéllos trabajadores que no hayan logrado demostrar la imputabilidad de la huelga a cargo del patrón. Si partimos de la base de que la suspensión de las labores tiene como objetivo el fortalecer a la clase menos favorecida por no contar con los medios económicos, el reanudarlas sin haber obtenido lo originalmente exigido en el Pliego de Peticiones, sin lograr el pago de salarios caídos, hacerlos que vuelvan meses después a lo mismo resulta prácticamente imposible.

c) El pago de los salarios caídos. Ya hemos mencionado que la costumbre es que cuando la huelga se resuelve mediante convenios, se pacta el pago del cincuenta por ciento de los salarios caídos. Aunque no hay una ley a este respecto, la costumbre práctica así lo ha sostenido.

"Una huelga que se prolonga, siempre me resulta sospechosa, Hay muchas razones para considerarlo así y entre otras la

muy clara de que nuestros trabajadores carecen de la capacidad económica para construir fondos de resistencia suficientes..."

Queremos hacer notar la más trágica forma de terminación de las huelgas, que no está contemplada en la Ley, y que se da precisamente cuando las partes no llegan a ningún arreglo, ni el patrón ni los trabajadores ceden en sus respectivos derechos y obligaciones, mucho menos se allana el primero a lo solicitado por los segundos, no señalan amigable componedor y los obreros no se someten a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, los involucrados no adoptan ninguna de las medidas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso, la suspensión de las labores se prolonga indefinidamente.

Esa posibilidad existe, y en gran parte la atribuimos a la falta de obligatoriedad del arbitraje de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje. En nuestra legislación laboral, el arbitraje es obligatorio para el patrón pero potestativo para los trabajadores, quienes son los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga.

Quizá, lo necesario sería un cambio de actitud; y

---

**"DE BUEN LOZANO, Néstor. El Sindicalismo Universitario y otros Temas Laborales.  
Porrúa, México, 1982. Pág. 221**

nos basamos en el clásico ejemplo de las huelgas de los trabajadores japoneses, en las cuales los inconformes se atan una cinta en la cabeza y continúan trabajando al mismo paso, pero el patrón sabe que algo no está funcionando y por lo mismo él se siente un malestar que lo orilla a dialogar con sus trabajadores para llegar a un arreglo que beneficie a todos.

Es indiscutible que hay mucho que aprender a la cultura del oriente, ya que fueron una de las naciones más perjudicadas con la Segunda Guerra Mundial, a pesar de lo cual, ahora están dentro de los primeros poderíos económicos del mundo. Su deseo de superación y su cariño al trabajo que realizan les impide que siquiera pase por su mente el llevar a cabo una suspensión de labores, a pesar de lo cual, saben hacer valer sus derechos y manifestar sus inconformidades de una manera eficaz.

<b>4. LA FORMA PROCESAL DEL ARBITRAJE SUGERIDO.</b>	
<b>4.1. PERSONALIDAD DE LAS PARTES.. . . .</b>	<b>131</b>
<b>4.2. DESIGNACION DEL ARBITRO.. . . .</b>	<b>139</b>
<b>4.3 EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL. . . . .</b>	<b>151</b>
<b>4.4 OPINION DE DIVERSOS JURISTAS ACERCA DEL ARBITRAJE         OBLIGATORIO.. . . . .</b>	<b>160</b>

#### **4. LA FORMA PROCESAL DEL ARBITRAJE SUGERIDO.**

##### **4.1 PERSONALIDAD DE LAS PARTES.**

En los conflictos que se suscitan en las Universidades e Instituciones Educativas a Nivel Superior, al igual que en las controversias de cualquier naturaleza y especialmente en el Derecho Laboral que es una rama profundamente social en la que se intercambian los intereses particulares por los colectivos, se debe cuidar con extrema precaución que las personas involucradas estén debidamente representadas y en condiciones plenas para defender sus respectivos intereses o los de sus agremiados mandantes.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción del artículo 123 Apartado A y Apartado B, en relación directa con el artículo 9 del propio ordenamiento legal, establece en favor de los gobernados el derecho a la libre asociación para la defensa de sus intereses.

Las dos formas tradicionales mediante las cuales se puede lograr la asociación de los trabajadores para la defensa de sus respectivos intereses son: la coalición y el sindicato.

No se debe confundir el término coalición con el de sindicato, cabiendo hacer mención en este capítulo algunas de las diferencias básicas. En primer término,

podemos aludir al hecho de que la primera tiene un carácter provisional, mientras que la meta fundamental del sindicalismo es la permanencia y perdurabilidad. También hay algunas diferencias de forma, toda vez que el sindicato requiere de un registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Para integrar y poner en funcionamiento a una coalición de trabajadores o de patronos no se requieren más de dos personas, sin embargo, para la conformación de un sindicato se requiere de la participación de por lo menos veinte trabajadores o de tres patronos según sea el caso.

Los sindicatos deberán redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes y organizar sus actividades y administración, dado el carácter de permanencia que pretenden. Por su parte, la temporalidad de las coaliciones hacen innecesarios todos esos aspectos para su existencia y funcionamiento.

En materia universitaria, y particularmente en la Universidad Nacional Autónoma de México, distinguimos dos sindicatos: el de trabajadores académicos y el de personal administrativo. Cada uno se rige por su propio estatuto y es completamente autónomo del otro, es decir, no hay ningún vínculo entre ambos, y en consecuencia, cada uno se encarga de la negociación de los contratos colectivos de trabajo de los cuales son titulares.

Consideramos saludable que cada Institución Educativa a Nivel Superior cuente con sus propias



congregaciones laborales ya que la existencia de un sindicato único de trabajadores universitarios terminaría con la autonomía de éstas e incluso podríamos compararlo con los Contratos Ley que, infortunadamente, han conducido a la ruina a todos los sectores de la producción que se han acogido a ellos. Se debe tomar en cuenta que cada ente educativo tiene sus propios problemas, tamaños y presupuestos que, desde luego, afectan su vida jurídica y no pueden ser manejados en conjunto por un solo sindicato.

El principio de autonomía de algunas Universidades e Instituciones Educativas a Nivel Superior, durante la historia traía aparejadas serias dificultades, cabiendo recordar que sus trabajadores no eran considerados como al servicio del estado y en consecuencia, no podrían ser regidos por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, sin embargo, por tratarse de un organismo descentralizado, tampoco podían encuadrarse en el Apartado "A", careciendo de derechos como el de asociación y huelga. Al haberse ganado, después de muchos años, el reconocimiento de los sindicatos universitarios en la década de los setentas y la adición de la fracción VIII al artículo 3 de la Constitución Política a principios de los ochentas, con las consecuentes enmiendas en la Ley Reglamentaria, adicionándose el capítulo XVII bajo la denominación "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley", resultaría injustificado el destruir esos avances por la instauración de un sindicato único, siendo patente que los trabajadores académicos deben tener un trato especial y

diferente al del personal administrativo.

A nuestro juicio, la diferencia fundamental entre las dos formas de asociación por excelencia, para los efectos de este trabajo, es que la coalición jamás podrá ser la titular de un contrato colectivo de trabajo, pero en cambio, es quien tendrá las facultades para iniciar un movimiento de huelga, y por el contrario, el sindicato es el legítimo tenedor del contrato pero es incapaz, jurídicamente, para emplazar a la suspensión de labores.

A pesar de que en materia laboral se estila que los trabajadores protejan sus intereses a través de sindicatos, esto de ninguna manera implica que tengan que ser éstos los representantes de todos los trabajadores de una empresa; hay trabajadores de confianza y trabajadores no sindicalizados que forman parte de la población activa del ente económico y, definitivamente, puede existir más de un sindicato de trabajadores o de patrones colaborando, como en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México. Lo anterior ratifica que tratándose de un movimiento de huelga, no es procedente que la pretenda hacer valer el sindicato, sino la coalición que reúna a la mayoría de los trabajadores, sean sindicalizados o no, o de uno o varios sindicatos. De hecho, un requisito esencial que se estudiaría durante la tramitación del arbitraje obligatorio que en este trabajo se propone, lo es que la huelga esté apoyada por la mayoría de los trabajadores.

Así pues, el titular del Derecho de Huelga no es el sindicato como equivocadamente se podría pensar, sino la coalición de trabajadores que constituya la mayoría, considerándose como tal la mitad mas uno.

En la Universidad Nacional Autónoma de México, no bastará que el Sindicato de Trabajadores o la Asociación de Profesores y Académicos quieran emplazar a huelga, sino que es necesario que la mayoría de los trabajadores apoyen el movimiento. Por supuesto, el medio idóneo para determinar la mayoría es el recuento de trabajadores, que consideramos debe llevarse en los términos que en el procedimiento de arbitraje obligatorio se propondrán. No encontramos causa que justifique el hecho de que se realice una vez que ya fueron suspendidas las labores, sino por el contrario, nos parece lógico y deseable que se lleve a cabo antes de cualquier interrupción del trabajo, por tratarse de un requisito indispensable de existencia. Con eso, se evita que una huelga inexistente por no estar apoyada por la mitad de los trabajadores más uno afecte la actividad económica de la empresa, y en el caso que estamos estudiando el cese temporal e irremediable de las labores docentes en una Institución Educativa a Nivel Superior.

Independientemente de lo anterior, además de estar de acuerdo en la necesidad de que sea la mayoría de los trabajadores quienes sean los titulares del derecho de huelga por conducto de una coalición, cabe mencionar el hecho de que, desafortunadamente, en la actualidad los

Sindicatos Universitarios enfrentan una profunda crisis, careciendo de unidad, afectados por la dispersión, debilitados y ausentes de una auténtica representatividad. En sus entrañas se viven diferencias ideológicas y pugnas internas e incluso, podríamos considerarlos aislados de la comunidad estudiantil.

Todos esos problemas, lejos de permitirles que alcancen los objetivos claros y precisos que todo sindicato debe perseguir, que es la protección de sus agremiados para conseguirles condiciones laborales favorables, se han convertido en verdaderos centros de poder político.

Efectivamente, el desmoronamiento de los sindicatos universitarios, y particularmente de los de la Universidad Nacional Autónoma de México, ha originado un oportunismo que ha agravado su propia crisis.

Las principales causas del estancamiento y la indefensión en la que han incurrido los sindicatos universitarios, han sido el desgaste ocasionado por las pugnas internas, la obtención de ciertos beneficios contractuales, la burocratización y la irresponsabilidad, que han a su vez, conllevado desánimo y descrédito de los mismos frente a la comunidad universitaria. Incluso, hay grupos estudiantiles, dentro de las mismas universidades, que no sólo son indiferentes ante los sindicatos universitarios, sino que los identifican más como un malestar que como un beneficio. Es imposible ocultar el sol

con un dedo, y es de todos conocido el burocratismo administrativo, la irresponsabilidad del personal de limpieza, la ineficiencia de quienes controlan los servicios, y en el peor de los casos, la incapacidad académica, el ausentismo, influyentismo, aumento de horas desperdiciadas, falta de probidad, honradez y disciplina y otras similares que consideramos no tienen cabida en una Universidad o Institución que se precie de ser impartidora de los más altos niveles de conocimiento, preparando profesionistas que deberán servir a la comunidad de un país.

Así pues, la imagen democrática que se pretendía plasmar en sus acciones sindicales se sustituyó por la dependencia hacia determinados partidos, motivando el llamado clientelismo como un poderoso coto de poder que degeneró en un charrismo autoritario y un mayor divisionismo. En la práctica, se ve con claridad como los principales líderes sindicales ocupan al finalizar sus funciones importantes puestos políticos. Se puede decir que esto inició en la Universidad Nacional Autónoma de México, pero esa tendencia se ha incrementado a nivel nacional, incluso con la intervención de caciques regionales, políticos y hasta gobernadores. Desde luego, con esos procesos, los sindicatos universitarios han perdido cada vez más la capacidad de movilización y de negociación, no sólo entre su gremio sino en el marco del sindicalismo independiente.

En ese orden de ideas, se debe buscar un

equilibrio entre un sindicalismo salvaje, radical, sectario, confrontador e intransigente y uno conformista y oportunista, que por sí, no constituyen una verdadera respuesta para la redefinición del sindicalismo universitario.

El mayor reto del sindicalismo universitario debe ser el desarrollar una estrategia que posibilite su participación en un proyecto académico laboral lo suficientemente viable, basado en una cultura asentada en calidad y productividad; y para que ello sea posible, esas organizaciones sindicales deberán desterrar de sus filas la irresponsabilidad, el divisionismo causado por pugnas por Poder, y por el contrario, deben poner en práctica un sistema contestatario, limitado a la inmediatez.

Mención aparte merece en este apartado, en el que se está tratando la personalidad de las partes en los conflictos de carácter universitario cuya resolución por arbitraje obligatorio se propone, el desconocimiento expreso de las huelgas promovidas o pretendidas por los estudiantes. Al efecto, partimos del artículo 123 de la Constitución General de la República, que en ambos apartados, tanto el "A" como el "B", quedan comprendidos todos y cada uno de los trabajadores y patronos, cualquiera que sea la empresa, pública o privada, para la que presten sus servicios; se establece el derecho de asociación y del ejercicio de huelga única y exclusivamente para ellos, sin quedar incluidos los cuerpos estudiantiles de ninguna Universidad o Institución

Educativa a Nivel Superior. Al no ser los estudiantes ni trabajadores por no prestar un servicio personal subordinado a cambio de una retribución, ni patronos por lo que hace a la Universidad, no tienen los derechos y prerrogativas que les son inherentes y, en consecuencia, no pueden, en ningún caso, emplazar a huelga.

De acuerdo con lo expuesto, será la representación de la coalición de trabajadores que constituyan la mayoría de los que presten sus servicios para la Universidad o Institución de Educación a Nivel Superior, quien comparecerá ante el arbitro para dirimir el conflicto de acuerdo con el procedimiento que explicaremos en este capítulo.

#### **4.2 DESIGNACION DEL ARBITRO.**

El planteamiento de un arbitraje obligatorio, desde luego, no es una tarea fácil, pero tampoco imposible con las enmiendas adecuadas en la legislación laboral. Un primer problema podría ser la designación de aquella persona que habrá de resolver el conflicto y determinar si los trabajadores tienen derecho o no a la suspensión de las actividades en las Universidades e Instituciones Educativas a Nivel Superior. Debe quedar claro que el propósito de este trabajo no es el restringir o extinguir el derecho de huelga, sino que nuestra intención es aportar elementos de cambio para evitar la infundada suspensión de las labores que se puede prolongar casi indefinidamente en etapas

previas a la calificación de su legal existencia en perjuicio del desarrollo educacional del alumnado y de terceros ajenos al conflicto laboral que la motiva.

Consideramos que el arbitraje obligatorio en los conflictos de carácter Universitario es impostergable. El hecho de que el proyecto, intentado por el Doctor Guillermo Soberón Acevedo para lograr que se incluyera en el artículo 123 de la Constitución General de la República el Apartado "C" que regulara las condiciones especiales para los trabajadores de las Universidades e Instituciones Educativas de Nivel Superior fracasara fue porque no se requería hacer enmiendas constitucionales, sino toda una estructura laboral incluida en leyes reglamentarias como lo es la Ley Federal del Trabajo. Reiteramos nuestra postura en el sentido de que el artículo 123 de la Constitución General de la República debe incluir en un solo apartado a todos y cada uno de los trabajadores sin distinguirlos entre los que prestan sus servicios para particulares y quienes los realizan para el Estado.

Sin embargo, no se puede descartar el hecho de que gracias a la participación del Doctor Guillermo Soberón Acevedo en la década de los setentas, se logró el reconocimiento a los trabajadores universitarios como tales, incluyéndose la fracción VIII del artículo 3 Constitucional, que dispone que sus actividades deberán ser regidas por el Apartado "A" y en consecuencia, permitiéndoles la libre asociación para la defensa de sus intereses y para ejercitar



el derecho de huelga. Antes de la existencia de la fracción en comento, los trabajadores universitarios ni eran particulares ni estaban al servicio del estado, por lo que carecían de facultades para asociarse en sindicatos o para ejercer el derecho de huelga.

Quizá entonces, hubiera tenido mucha más aceptación nuestra propuesta en el sentido de crear un ordenamiento jurídico laboral que se refiriera única y exclusivamente a las cuestiones procesales en la materia, evitándose el caer en las no poco frecuentes lagunas contenidas en nuestra actual Ley. Debemos recordar que las lagunas existentes en el derecho laboral se colman con la legislación civil que mantiene su frialdad que antaño habría motivado la separación de ambas ramas del derecho.

Efectivamente, el pensar en el arbitraje obligatorio para dirimir las controversias universitarias como una panacéa que automáticamente nos guiará a relaciones laborales sanas entre las agrupaciones sindicales y las autoridades universitarias, resulta del todo improcedente. Hay que trabajar en el proyecto, y desde luego, tomar medidas contundentes hacia un Código de Procedimientos Laborales.

"En nuestro orden jurídico inclusive, no tenemos propiamente un código procesal del trabajo, sino que es en la Ley Federal del Trabajo donde han sido comprendidas, desde

las primeras leyes laborales promulgadas en los estados de la República, a las cuales ya hemos hecho referencia, capítulos que regulan el procedimiento respectivo, más con el carácter de una guía general que con el propósito de instrumentar un sistema jurídico autónomo."<sup>48</sup>

La dispersión de las leyes aplicables en cuanto a los procedimientos laborales, así como la creación de instituciones nuevas no comprendidas en las leyes anteriores justifican plenamente la necesidad de promulgar un Código de Procedimientos Laborales.

En la forma actual, en el Derecho del Trabajo hay innumerables procedimientos especiales, como lo son el trato de los menores de edad, de las mujeres embarazadas, de los trabajadores de confianza, lo cual hace evidente una desigualdad que sólo podrá ser nivelada con un sistema único procesal que se adecue a las necesidades que la materia requiere.

Resulta lógico el temor de algunos estudiosos de la materia en este sentido, toda vez que para implantar un arbitraje obligatorio para la solución de los conflictos de carácter Universitario, primero se tiene que contar con la

---

<sup>48</sup>BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Ob. Ck. Página 63.

infraestructura legal adecuada.

Hay tratadistas como el Doctor Néstor de Buen Lozano que de una manera sarcástica admite que: "En el ambiente universitario flota un poco la idea de que sería una solución mutuamente conveniente el que los conflictos individuales entre los trabajadores y los centros de estudio o de investigación, se resolvieran por organismos bipartitos que ejercieran la función arbitral interna."<sup>4</sup> sin embargo, unas cuantas líneas después de su aseveración, manifiesta que la fórmula no le gusta en lo más mínimo. Al respecto, opone una serie de obstáculos para la instauración del arbitraje, entre los cuales se refiere, en primer término, a la designación del arbitro.

Es nuestro propio sistema legal el que motiva la dificultad para la designación de un arbitro, en virtud de que en ninguno de los cuerpos de leyes existentes se define con precisión lo que son las autoridades. Para que en el asunto arbitral haya seriedad, es recomendable que quien sea designado como arbitro tenga atribuciones y facultades, además de un sistema de vigilancia y ejecución, que permita que su resolución tenga la firmeza necesaria. De nada serviría la emisión de un laudo arbitral dictado por una persona física carente de autoridad.

En la práctica jurídica es muy común el

---

<sup>4</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Ck. Pág. 45.

encontrarnos con diversos organismos centralizados o descentralizados que se encargan facticamente de la impartición de la justicia con facultades dudosas. Efectivamente, existe, por ejemplo, la Procuraduría Federal del Consumidor, el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, la Comisión Nacional Bancaria, la Comisión Nacional de Seguros, la Comisión Nacional de Valores y muchos otros organismos que de hecho resuelven controversias entre particulares, cuyas atribuciones parecen invadir el campo del Poder Judicial de la Federación. Aquí, cabe cuestionarnos acerca de los fundamentos que permiten las resoluciones de esos cada vez más crecientes "tribunales administrativos", que a nuestro juicio ni son tribunales ni son administrativos, ya que por una parte no pertenecen al Poder Judicial y por la otra no resuelven conflictos suscitados entre las autoridades gubernamentales y los particulares. A pesar de lo anterior, la creación de este tipo de entidades, tiene como ventaja la especialización. Al ocuparse de ramas muy específicas, se permite que quienes hayan de resolver una controversia tengan manejo pleno de la materia. El arbitraje obligatorio en conflictos de carácter universitario, en el caso que nos ocupa, se decidiría por personas con pleno conocimiento del área, liberando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la resolución muy particular que una controversia de esa naturaleza requeriría. Por su parte, la creación de una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje para que conociera de las diferencias en estudio, quizá sería excesiva ya que consideramos que, afortunadamente para nuestro país, las

huelgas en las Universidades e Instituciones Educativas a Nivel Superior han disminuído considerablemente y generalmente se han limitado los emplazamientos a los fines de cada año para lograr la obtención de las prestaciones que habrán de estar vigentes en el subsecuente. Tanto sindicatos como patronos han sido sumamente concientes y han llegado a arreglos satisfactorios para cada una de las partes sin necesidad de la interrupción de las labores.

Nuestra Constitución Política mantiene la división tripartita de los Poderes, habiendo un Poder Judicial, un Poder Legislativo y un Poder Ejecutivo, cada uno con funciones diversas cuya interferencia entre sí es inadmisibile. En ese orden de ideas, el Señor Presidente de la República, en su carácter de mandatario supremo, titular del Poder Ejecutivo, no puede por sí, promulgar leyes o impartir justicia, cuya realización les compete a los órganos legislativos o a las autoridades judiciales según sea el caso.

En materia procesal, mucho se ha discutido y de hecho, pocas conclusiones se han alcanzado en relación con ese tipo de Dependencias Administrativas, pero el hecho es que continúan creándose y siguen funcionando como tales, por lo cual, no resulta descabellado el planteamiento en este trabajo de que se cree una institución arbitral que resuelva los conflictos que se originen en las Universidades e Instituciones Educativas de Nivel Superior. En tesis jurisprudenciales, incluso se ha hecho al Instituto Mexicano

del Seguro Social una autoridad por excepción.

Cabe recordar que, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, ésta es un organismo descentralizado con personalidad y patrimonio propios, por lo que en su seno puede tener un Departamento de Justicia que se encargaría de practicar el arbitraje obligatorio sin suspensión de las actividades.

El problema que surgiría en relación al Laudo Arbitral que se dictara en las controversias universitarias sería el mismo que existe actualmente con la Procuraduría Federal de Protección al Consumidor, con la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, por citar algunas de las Dependencias Públicas descentralizadas, con personalidad y patrimonio propios actualmente existentes que dictan resoluciones especializadas en diversas ramas del Derecho. Esto es, su intervención culmina con una "declaración" que no tiene ni las características ni la fuerza de una Sentencia y, consecuentemente, se tiene que recurrir al Poder Judicial para que las adquieran.

Otro problema que por supuesto no sería exclusivo del Arbitro para controversias de carácter universitario, como se ha venido explicando, es si las resoluciones tomadas por él pueden ser recurridas mediante el Juicio de Amparo. El conocido Juicio de Garantías solamente procede en contra

de los Actos de Autoridad, y siendo dubitable que los organismos descentralizados sean considerados o estén definidos por su naturaleza como una autoridad, motiva y justifica la improcedencia de ese tipo de impugnación. Después de haber hecho una búsqueda exhaustiva en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley de Amparo, en el Código Federal de Procedimientos Civiles y en el local para el Distrito y Territorios Federales, no pudimos encontrar una definición satisfactoria para nuestros intereses de lo que es la "Autoridad".

El artículo 11 de la Ley de Amparo la define como: la que dicta, promulga, publica u ordena, ejecuta o trata de ejecutar la ley o el acto reclamado.

Como se puede apreciar, el concepto no es muy claro y por el contrario, peca por ser ambiguo, por lo que es necesario acudir a la doctrina y a la práctica jurídica, a través de la jurisprudencia, para llegar al conocimiento preciso de lo que es la autoridad.

"La Suprema Corte de Justicia de la nación ha resuelto que 'el término autoridades para los efectos de un juicio de amparo, comprende a todas las personas que disponen de fuerza pública, en virtud de circunstancias ya legales, ya de hecho, y que consiguientemente se encuentren en la posibilidad material de

obrar como individuos que ejerzan actos públicos por el hecho de ser pública la fuerza de que disponen' (Apéndice de Jurisprudencia. Octava Parte. Tesis 53). Dentro de ese concepto amplísimo caben las autoridades de hecho."<sup>67</sup>

Al contar los organismos descentralizados con personalidad y patrimonio propios, no pueden ser considerados como autoridades ya que no ejecutan actos de poder, siendo, en consecuencia, improcedente el planteamiento del Juicio de Amparo en contra de las resoluciones que emiten.

A pesar de lo anterior, los organismos descentralizados fungirán como autoridades y serán reconocidas como tales para efectos del juicio de amparo, siempre que las leyes que las constituyan les concedan ese carácter.

Siguiendo ese orden de ideas la Junta de Gobierno de la Universidad Nacional Autónoma de México, organismo descentralizado con personalidad y patrimonio propios, podría facultarse para que fungiera como autoridad en la resolución de los conflictos de naturaleza universitaria, si se deseara la fuerza judicial en la resolución adoptada.

---

<sup>67</sup>ARILLA BAZ, Fernando. El Juicio de Amparo. Tercera Edición. Kratos. México, 1989. Pág. 66.



Para quienes pudieren oponer como argumento en contra el hecho de que un órgano de tal magnitud no debería encargarse de una cuestión tan simplista, debemos considerar que siempre se podrán dictar los acuerdos de delegación de facultades correspondientes, en los que se determine, con toda precisión, al funcionario o cuerpo de los mismos que deberá asumir esa tarea.

Por nuestra parte, consideramos que en el arbitraje obligatorio propuesto, debe aplicarse analógicamente la siguiente tesis de jurisprudencia en lo conducente:

**"INSTITUCIONES DE CREDITO, PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO PREVISTO EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LAS. IMPIDE QUE CORRA EL TERMINO DE PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES.-**

Si bien es cierto que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros no ejerce funciones jurisdiccionales, ya que sus resoluciones no poseen la imperatividad inherente a las sentencias ni tiene autoridad de cosa juzgada, debe estimarse que si en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares existe un procedimiento conciliatorio al que se ha acogido el trabajador, mientras ese procedimiento esté en trámite, el término

prescriptorio de la acción intentada no empieza a correr.

**Sexta Epoca, Quinta parte:**

**Vol. XLIV, Página 21. A.D. 3313/60.**

**Everardo Díaz Vargas. 5 votos.**

**Séptima Epoca, Quinta Parte:**

**Vols. 121-126, página 109 A.D. 3343/73.**

**Banco Nacional de Fomento Cooperativo,  
S.A. de C.V. Unanimidad de 4 votos.**

**Vols. 121-126, página 44 A.D. 6595/78.**

**José Andrade González. 5 votos.**

**Vols. 127-132, página 36 A.D. 5019/78.**

**Hugo Gutierrez Lozano. 5 votos.**

**Vols. 127-132, página 36 A.D. 618/79.**

**Fondo de Auxilio Mutuallidad de Seguros  
Sobre la Vida. 5 votos.**

Lo que nos interesa de la tesis anteriormente transcrita es el hacer notar como en el reglamento interior del trabajo para los trabajadores de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares está previsto un procedimiento conciliatorio, en nuestro caso se deberá

incluir en los reglamentos respectivos el procedimiento arbitral obligatorio para la resolución de los conflictos de carácter universitario sin suspensión de las labores, obrando como arbitro la Junta de Gobierno, o quien sea designado en el acuerdo respectivo.

De lo estudiado, podemos concluir que el arbitro puede ser la Junta de Gobierno de la Universidad Nacional Autónoma de México, concediéndosele las atribuciones inherentes al ejercicio de funciones de autoridad, o puede seleccionarse en el Reglamento Interior de Trabajo con un procedimiento especializado en un capítulo que a ese efecto se estructure, tomando en cuenta el importantísimo acuerdo de delegación de facultades.

#### **4.3 EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL.**

Una vez delimitada la forma de representación de la coalición de empleados, ya sean académicos o administrativos, que constituyan la mayoría de los trabajadores de la Universidad en conflicto y estando designado el arbitro, se deberá seguir un procedimiento conforme a lo establecido para la huelga.

Así, los trabajadores inconformes, presentarán ante el arbitro, cuya designación se hará de la manera como ha quedado explicado en el punto relativo, el pliego de peticiones con el cual se emplaza al patrón.

A diferencia del procedimiento de huelga convencional, ese escrito petitorio no tendrá incluido el emplazamiento para la suspensión de las labores. Esta instancia procesal quedará incluida en el ya referido período de pre-huelga, continuándose con el procedimiento en la forma establecida: se cita al patrón para que produzca su contestación y quede integrada la controversia.

Habrá un profundo respeto a las normas especiales establecidas para la tramitación de las huelgas, como el horario corrido sin días de descanso, las normas particulares de las notificaciones, la recepción y desahogo de las pruebas, el cómputo de los términos y particularmente en lo que se refiere al trámite de las excepciones de falta de personalidad. Es decir, se aprovecharán todas las normas que sirven actualmente para la agilización de este proceso previo a la suspensión de las labores.

Efectivamente, si lo que pretendemos es evitar la infundada y perniciosa suspensión de las labores, de ninguna manera queremos que se lesione el instrumento de presión por excelencia de los trabajadores en contra de los factores del capital que es la huelga. El mantener ágiles los trámites del procedimiento arbitral obligatorio previo a la interrupción de las actividades tiene el propósito de que, de asistirle la razón a los trabajadores, se suspendan las labores colocándo las banderas roji-negras en ejercicio pleno del derecho a la huelga.

El recuento no será una prueba facultativa para las partes, sino que tendrá un carácter obligatorio, ya que como ha quedado estudiado, es el elemento probatorio por excelencia de que es la mayoría de los trabajadores quienes manifiestan y apoyan una inconformidad, ya sea económica o jurídica. Es claro que estando los trabajadores en funciones es mucho más fácil llevar a cabo el recuento que cuando se tiene que convocar la presencia de los mismos por estar suspendidas las labores. En ese último caso, habrán muchos empleados que ni siquiera se enteren de la fecha que fue señalada para la práctica y desahogo de esa probanza, y otros que quizá defraudados por la suspensión indefinida de las labores y de su necesidad de obtener ingresos para su manutención y la de su familia prefieran no acudir para buscar otro trabajo y, en otro supuesto, quizá ya laboren para otra empresa. En los términos del arbitraje obligatorio previo a la suspensión de las labores sugerido en esta tesis, en virtud de que todos los trabajadores siguen prestando sus servicios como siempre, percibiendo sus emolumentos por ese concepto y afiliados a las mismas instituciones, el recuento no tomaría más de veinte minutos en una empresa, Universidad o Institución Educativa de Nivel Superior de regular tamaño. Efectivamente, la comparación de los listados de incorporación al Instituto Mexicano del Seguro Social con la lista de asistencia que se tome en el acto del desahogo de la prueba en visita de inspección de las personas señaladas por el arbitro se lograría en un período de tiempo muy corto, convocándoseles para comparecer a la votación.

Sugerimos que la votación se haga de manera paulatina y escalonada, a efectos de que la empresa, en este caso la Universidad, no se vea afectada en cuanto a su producción. Así, los trabajadores pueden ir acudiendo a las urnas en grupos pequeños, quizá organizándose por facultades o por secciones y no desatender sus actividades cotidianas. En este caso, la votación se equipara a la realizada para la elección de los funcionarios que han de representarnos en el campo político, o sea que habrá frente a la urna un representante de cada una de las partes y las que considere necesarias el arbitro para dar fe de cualquier irregularidad. El lugar de reunión y ubicación de las urnas podría ser la explanada de la Rectoría.

Con nuestro sistema, se evitaría el proselitismo de último momento o la intimidación de los trabajadores por cualquiera de las partes en disputa y éstos estarán en libertad plena de expresar su voluntad de acuerdo a sus propios intereses y no a los de nadie más.

A pesar de que el sistema de votación se parecería en esencia al utilizado en el ámbito de la política nacional, a diferencia de éste, en el arbitraje propuesto se evitan muchas de las deficiencias que aquél presenta; por ejemplo, el ausentismo. En virtud de que la mayoría de los trabajadores están presentes en el centro de trabajo, habiendo las inasistencias comunes que por lo general no son representativas, se logra la manifestación de la voluntad de casi todos los trabajadores o si así es, su abstención.

Tomando en consideración que el número de trabajadores de las Universidades e Instituciones Educativas a Nivel Superior es considerablemente más reducido que los participantes en una votación política, los problemas como el robo o extravío de las urnas, o de las caídas del sistema de cómputo son virtualmente imposibles, ya que en la especie es factible que el recuento se haga de forma manual en una sola urna vigilada por un representante de los emplazantes, uno del empleado y uno o varios del arbitro.

En ese orden de ideas, el recuento no llevará más de tres días, y lo más importante es que las actividades de la empresa se seguirán desarrollando como de costumbre, eludiendo la suspensión de las labores y sus nefastas consecuencias sociales.

Terminado el recuento y hecho el estudio de todas las pruebas aportadas por las partes, se procederá a la calificación de legal existencia de la huelga o se decretará su inexistencia.

En el último caso, se lograría el objetivo supremo de este trabajo, que es el prevenir que no haya una infundada o ilegal suspensión de las actividades en perjuicio de la economía nacional. No tomaría varios meses con interrupción de las actividades docentes el determinar la inexistencia de una huelga. Esto, es de cierta forma equiparable a aquél supuesto en que una persona es encarcelada y después de meses o incluso hasta años que dura

su proceso, se le dicta sentencia en el sentido de que no es culpable. Volviendo a nuestro tema; el alumnado y la minoría no huelguista no paga el precio de una suspensión, con la cual podían o no estar de acuerdo y que la huelga a fin de cuentas fuera declarada inexistente. El daño causado por la pérdida de las horas de estudio es irreparable, y puede ser provocada no sólo por la inconformidad de los trabajadores académicos, sino además por la de los administrativos, en virtud de que si bien es cierto que son sindicatos y categorías de trabajadores diferentes, ambos tienen sus derechos y obligaciones, siendo tan importantes unos como los otros para el adecuado funcionamiento de las Universidades e Instituciones Educativas a Nivel Superior y cabiendo recordar que el titular del derecho de huelga, y en consecuencia, de la solicitud del arbitraje obligatorio, es la coalición de trabajadores representada por la mayoría de los mismos que presten sus servicios para el ente educativo.

Aún colocándonos en una postura obrera, que quizá muestre un total desadvenimiento con esta tesis, por considerar que la presión ejercida con una suspensión de labores es el único medio que tienen para equiparar su fuerza a las influencias y poderío económico de los capitales, siempre y cuando la huelga sea declarada inexistente, no habrá lesión alguna a su derecho de ejercicio de huelga, sino que simplemente se desecha por no reunir los requisitos de fondo y de forma exigidos por la Legislación laboral vigente y a la cual no le son aplicables todavía las reformas sugeridas en este trabajo. Una huelga



atacada de inexistencia no tiene porque motivar la suspensión de las labores ni siquiera un solo día.

Hasta este momento, ni los trabajadores ni el patrón han sufrido menoscabo alguno en sus derechos y obligaciones y por el contrario, mientras se han decidido cuestiones de forma que en nada afectan al fondo de los motivos de emplazamiento a huelga, la empresa sigue produciendo, en el caso que nos ocupa, enseñando; los trabajadores siguen percibiendo sus salarios; los alumnos y los trabajadores que no mostraron simpatía con el movimiento continúan beneficiándose con la cultura y su salario respectivamente, y el único que podría resultar afectado es el arbitro cuya carga de trabajo se habría incrementado por un término aproximado de entre diez y quince días, cuestión subsanable con el cuerpo de auxilio que al efecto entraría en acción de conformidad con el acuerdo delegatorio de facultades.

En el caso de que la huelga fuera declarada existente para todos los efectos legales a que hubiere lugar, con la resolución dictada por el Arbitro en ese sentido, se notificará a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que proceda a realizar el estudio de fondo, conocido actualmente como Incidente de Imputabilidad. De la misma forma, se correrá traslado al patrón y la Junta lo emplazará formalmente para que dé cumplimiento a las peticiones formuladas por los trabajadores en el término de quince días o de lo contrario, se llevará a cabo la

suspensión de las labores.

La resolución dictada no admitirá recurso alguno en virtud de que no se está decidiendo el fondo del asunto, sino simplemente se hace el análisis y estudio de los requisitos de forma para la legitimación de la procedencia de la inconformidad. Una razón más que robustece la inadmisibilidad de cualquier recurso es que la resolución no pone fin al procedimiento de huelga. Así pues, de haber inconformidad de cualquiera de las partes por haberse declarado inexistente el movimiento bastará con que subsane la falla para que pueda intentar un nuevo procedimiento. Si la huelga es existente, el patrón tendrá oportunidad de defensa en el estudio de fondo, por lo que no habría violación a las garantías individuales de las partes.

Atendiendo al principio básico consagrado en la legislación laboral de intentar el avenimiento de las partes en todo momento, una vez que la Junta notifique al patrón, se podrán realizar pláticas conciliatorias, con prohibición expresa a las partes para diferir la fecha en la que deberán ser suspendidas las labores.

El patrón producirá su contestación en el término de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación, ofreciendo las pruebas que estime pertinentes, pero refiriéndose única y exclusivamente a las cuestiones de fondo relativas a la imputabilidad de la huelga, por lo que serán del todo inadmisibles las excepciones de falta de

personalidad, de incompetencia o cualquier otra que ya hubiese sido estudiada en el arbitraje obligatorio. La Junta admitirá únicamente las pruebas que considere indispensables para rendir su dictamen técnico acerca de la imputabilidad y ordenara su desahogo inmediato.

Se decretará la imputabilidad de la huelga en el período de quince días otorgado como plazo para que se de cumplimiento a las peticiones de los trabajadores, así, en el caso de que la huelga no sea imputable al patrón quedará exento del cumplimiento mientras que, en el caso contrario, inmediatamente se procederá a la condena con una justificada suspensión de las labores hasta que se diera cumplimiento a las peticiones obreras.

Debemos comentar como consecuencia de vital importancia el hecho que reviste el que todos los trámites anteriores a la calificación de legal existencia de la huelga se lleven a cabo sin suspensión de las actividades y ésta es que no hay necesidad de que el patrón se constituya en el depositario de la empresa, con obligación de preservar los bienes para garantizar las prestaciones de los trabajadores en caso de que se consideraran fundadas sus pretensiones. Como ventaja adicional, al ser la Universidad Nacional Autónoma de México un organismo gubernamental descentralizado, nadie puede disponer de sus bienes.

Con la continuación de las labores, además de que las universidades e Instituciones Educativas a Nivel

Superior siguen siendo productivas en beneficio de la economía nacional y de los trabajadores, quienes siguen percibiendo sus salarios, serán estos últimos los que velen por el resguardo de los bienes que habrán de garantizar el cumplimiento y pago de las prestaciones en el caso de que la huelga sea declarada existente e imputable al patrón. Sería prácticamente imposible que bajo esas condiciones, los patronos escondieran o dañaran los bienes de la empresa si los trabajadores los siguen usando.

La resolución de imputabilidad de la huelga, que determine que las causas que la motivaron son correspondientes al patrón, ordenará la suspensión inmediata las labores, conservándose el carácter equilibrador de los factores de la producción que constituye el objetivo fundamental del derecho de huelga. Ese dictamen técnico podrá ser recurrido únicamente mediante el juicio de amparo uni-instancial, o sea, directo.

#### **4.4 OPINION DE DIVERSOS JURISTAS ACERCA DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO.**

Como propósito fundamental en este trabajo, nos proponemos el evitar a toda costa las huelgas, especialmente, las suscitadas por problemas de índole universitario. La forma que sugerimos y hemos estudiado para lograr el fin planteado, es un procedimiento arbitral obligatorio, evitándose con el mismo la nefasta suspensión

de las actividades, pero prevaleciendo una solución al conflicto laboral.

Es de suma importancia el analizar los puntos de vista de diversos, muy prestigiados juristas en relación con el arbitraje obligatorio, a cuyas opiniones, nos permitiremos concatenar con los conflictos de carácter universitario. Desde luego, no todos los tratadistas y estudiosos del Derecho Laboral están de acuerdo con la figura jurídica propuesta, sin embargo, no descartamos que, en la mayor parte de los casos es porque nuestra legislación actual no está debidamente estructurada para llevarlo al cabo. Con modificaciones precisas contemplando el procedimiento que hemos planteado en este capítulo resulta innegable el atractivo del proyecto, solucionando controversias sin necesidad de suspensión de labores en instituciones de la importancia de las que se encargan de la Educación Superior, entre otras, vital para lograr el desarrollo de nuestro País. Por supuesto, todo en el Derecho es discutible y perfectible, sin embargo, consideramos que constituye un buen arranque en pos de lograr la formación de mejores profesionistas competitivos a nivel internacional.

A solicitud del Doctor Baltasar Cavazos Flores, diversos expertos teóricos y prácticos, académicos, litigantes y líderes, emitieron sus opiniones acerca de solucionar los conflictos colectivos del trabajo por medio del arbitraje obligatorio haciendo una compilación muy interesante. Para el efecto, el Doctor propuso un término de

quince días fatales, durante las cuales las partes llegarían a un arreglo o no. De lograrse la concertación, la controversia concluiría con el convenio respectivo. Para el caso de que las partes permanecieran firmes en sus posiciones y ninguna cediera, sería el Gobierno quien resolvería el problema. Para el efecto, se propuso como arbitro a la Secretaría del Trabajo Previsión Social. La propuesta nos pareció de sobremanera interesante, y tan es así, que hemos decidido el desarrollar un poco la idea, tratando de proponer como debería tramitarse dicho arbitraje, lo cual ha conformado la materia principal de este trabajo, enfocándonos principalmente a la rama de las Universidades e Instituciones de Educación a Nivel Superior por considerar que se trata de los basamentos que pudieran llevar a nuestra Nación a un primer plano internacional.

Al respecto, el Licenciado Francisco Brea Garduño propone experimentar en algunos casos justificados el arbitraje obligatorio que deje intacta la garantía de audiencia de las partes cuando el interés superior de la comunidad lo requiera. En otras palabras, se podría prever la conciliación obligatoria en todos los casos y excepcionalmente el arbitraje obligatorio como medida experimental. El maestro reconoce el riesgo de que haya un mayor intervencionalismo estatal, pero aún siendo así, podría asumirse dicho riesgo sin ser imposible la corrección de imprecisiones. Otra de las preocupaciones fundamentales sería el costo y el tiempo que llevaría el arbitraje con el procedimiento actualmente establecido en nuestras leyes:

"Se anticipa que el tiempo y el costo de estos arbitrajes serían bastante largos y excesivos. Por ejemplo: si los trabajadores hacen durar una huelga 15 días y después la someten a un arbitraje a través de un procedimiento ordinario ante la propia Junta, es lógico suponer que el trámite de este procedimiento ordinario durará de 6 a 8 meses puesto que esto es la duración de cualquier juicio ordinario. Si la someten al trámite de un conflicto colectivo de orden económico, pues por lo menos se tomarían 18 meses en opinión del suscrito por algunos casos que le ha tocado conocer y manejar.

Para hacer que una huelga se someta al arbitraje obligatorio, se requeriría de una serie de modificaciones o una reglamentación especial que inspiraran la confianza de los trabajadores y patrones sobre la idoneidad, imparcialidad de la autoridad laboral y la resolución de estos casos."

---

"CAVAZOS FLORES, Bakasar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Ob. Ck. Págs. 94 y

95.

Como se puede apreciar, con esta idea se confirma nuestra tesis. El procedimiento actualmente existente no es el adecuado para resolver los conflictos colectivos que pueden llevar a una facción de trabajadores a la suspensión de las labores y el emplazamiento a huelga. El método que ofrecemos, no sólo es muy breve, sino que también resultaría relativamente barato y más aún, si se mide la ganancia social del país.

A nuestro parecer, resulta evidente que las controversias universitarias justifican plenamente, por su importancia social, el procedimiento arbitral sin suspensión de las labores. Como se puede apreciar, el método procesal que proponemos respeta plenamente la garantía de audiencia de las partes involucradas en el conflicto. Además, el arbitraje obligatorio, en la forma sugerida, provee nuevas mejoras ya que no habría porque temer al intervencionalismo estatal y a pesar de que se recomiende en todo momento la apertura de las partes a una conciliación, de no llegarse a ésta, el conflicto estaría resuelto en un máximo de quince días sin suspensión de las actividades.

El pensamiento del Licenciado Maclovio Castorena en relación con el arbitraje obligatorio planteado por el Doctor Baltasar Cavazos Flores se enfoca en la modificación y reforma de los capítulos de la huelga en la legislación laboral vigente. Como la mayor parte de los tratadistas, no hace referencia expresa a los conflictos de carácter universitario y sus disertaciones sobre el tema son para



todo tipo de controversias del orden laboral. En su opinión encontramos un injustificable lamento:

"Nos ha tocado sancionar desaparición de diversas fuentes de trabajo por no estar previstas en la Ley facultades de la autoridad a efecto de intervenir oportunamente en el restablecimiento del equilibrio de los elementos de la producción, después de llevado a cabo el movimiento de huelga."<sup>4</sup>

Imaginemos la consecuencia de la desaparición de una Universidad o Institución Educativa a Nivel Superior porque las mayorías correspondientes de trabajadores no decidieron, de *motu proprio* y sin importarles los daños causados a estudiantes, a los colegas que no apoyaban el movimiento, aunque fueran minoría y a la Nación en general, someter el conflicto al arbitraje y consecuentemente, teniendo la suspensión una duración prolongada e indefinida.

El tratadista propone que los reconocidos expertos del Derecho laboral formulen algunos anteproyectos para incluir el arbitraje obligatorio, por lo menos en ciertas actividades primordiales que afectan a la comunidad, como lo es, a nuestro juicio, la educación a nivel superior. En ese orden de ideas, el interés de los trabajadores pasaría a un

---

<sup>4</sup>Ibidem. Pág. 101.

segundo término en beneficio del desarrollo nacional.

En gran parte, estamos de acuerdo con el Licenciado Maclovio Castorena, en el sentido de que las reformas a la Ley Federal del Trabajo son imprescindibles y deben contener soluciones más prácticas para los conflictos que en esta rama del Derecho surgen cotidianamente. Hemos estudiado a lo largo de esta tesis que en el Derecho Laboral se deben anteponer los intereses colectivos a los particulares, agregando que también se debe preferir a los intereses nacionales sobre todos los demás, ya que se trata del entorno social en donde se desarrollan no sólo los trabajadores de uno o varios sindicatos, o federaciones o confederaciones, sino los patrones, estudiantes, la población no activa del país. Al respecto, el Doctor Néstor de Buen Lozano afirma que no solo los trabajadores huelguistas tienen la potestad de someterse al arbitraje, sino que también los no huelguistas o los no sindicalizados pueden hacerlo porque se ven perjudicados por la situación; ahora, imaginemos que los huelguistas no someten el conflicto al arbitraje, y, entre tanto, las labores permanecen suspendidas, ¿qué pasa con las personas que no apoyan el movimiento? ¿a caso pierden su fuente de ingreso con base en una entrecomillada huelga?, ya que debemos recordar que por definición, ésta debe o debería en teoría ser temporal.

Nuestra proposición vela por el interés de la Patria, impidiendo irreparables pérdidas originadas por la

suspensión de la enseñanza en las Universidades e Instituciones Educativas de Nivel Superior, pero como se puede apreciar, en nada se afecta a los intereses de los trabajadores ya que su problema sería resuelto en un período de tiempo muy corto y seguirían percibiendo sus salarios como de costumbre. No hay pérdida para el capital, no la hay para el trabajo y además, se soluciona la controversia.

Por su parte, el Licenciado José del Valle de la Cajiga sostiene en relación con el arbitraje obligatorio que si bien es cierto que la huelga es un derecho indiscutible de los trabajadores, éste no debe incurrir en afecciones a la comunidad en cuanto a sus objetivos y principalmente, a su temporalidad, por lo que es recomendable que se adopten medidas que eviten desviaciones del rumbo lógico y preserven los daños que la sociedad en la que se opera pueda sufrir. Así pues, queda de manifiesto una de nuestras principales preocupaciones tratándose de los conflictos de carácter universitario con el procedimiento de huelga actualmente establecido en nuestra legislación: la duración indefinida una vez suspendidas las labores. Si la mayoría de trabajadores inconformes decide nunca someterse al arbitraje y el patrón no accede a las pretensiones, ¿cuándo finalizaría la suspensión?

El Licenciado Jorge Gallegos Cigarroa ve al arbitraje obligatorio como una buena opción para dirimir las controversias obrero-patronales, resaltando como una ventaja de este sistema la mejora de las relaciones entre los

trabajadores y los patrones, así como la desaparición de sindicatos fantasmas con líderes poco serios que unicamente pretenden el beneficio económico personal. También, preocupa a este estudioso la duración prolongada de las huelgas, haciendo una reflexión muy atinada en cuanto a si una huelga que lleva varios años realmente busca un equilibrio en los factores de la producción. Ya hemos comentado que en un movimiento huelguístico los daños son irreversibles para ambas partes, sin poderse considerar que haya un vencedor y un vencido.

A pesar de que, por los factores estudiados durante la redacción de este trabajo, nos adherimos irrestrictiblemente a las teorías que promueven al arbitraje obligatorio, aunque no se haga referencia específica a los trabajadores de las Universidades e Instituciones Educativas a Nivel Superior, hay opiniones de prestigiados doctrinarios jurídicos, en específico del Doctor Carrancá y Trujillo, en el sentido de que ven en el arbitraje un obstáculo para el ejercicio del derecho de huelga por ser contrario a la teoría pura sindical, sin embargo, admiten su necesidad tratándose de servicios públicos, y nosotros añadiríamos las cuestiones relativas a la Educación Superior.

Para nosotros, es inadmisibile el hecho de pretender que los intereses de un grupo de trabajadores de una Universidad o Institución Educativa a Nivel Superior, ya sean académicos o administrativos, sobrepasen a los de una Nación completa. En el caso de las huelgas en las

Universidades que, por razones obvias no incluyen a los actos bandálicos de los estudiantes que sin ningún fundamento jurídico o legal, hagan valer sus derechos por medio de la suspensión infundada de la asistencia a clases, la consecuencia de una suspensión de las labores tiene repercusiones profundas en detrimento de la calidad de la preparación de los profesionistas que habrán de procurar el desarrollo del País. Son contadas las Universidades e Instituciones Educativas a Nivel Superior que podrían ser competitivas con las del extranjero, particularmente los socios comerciales de México: Estados Unidos y Canadá. En la práctica cotidiana es común ver como los pocos privilegiados que tienen la fortuna de efectuar estudios en el extranjero son los que están acaparando los mejores puestos en las compañías nacionales y transnacionales. La suspensión educativa por razones laborales en nuestra actual situación política, económica y social es imperdonable. No podemos permitirnos el lujo del desprestigio de la Máxima Casa de Estudios que en su seno ha visto lograr éxitos internacionales a muy diversos de sus egresados, y refiriéndonos particularmente a la Licenciatura en Derecho, tenemos profesionistas reconocidos a nivel mundial, que afortunadamente siguen impartiendo sus cátedras, como lo son: El Doctor Ignacio Burgoa Origuela en materia de amparo, el Doctor Raúl Cervantes Ahumada en el área mercantil, el Maestro Mario de la Cueva, el Doctor Alberto Trueba Urbina, el Doctor Baltasar Cavazos Flores en el ramo laboral, por citar sólo algunas de las personalidades que han dejado huella en la historia del Derecho Mexicano.

Por su parte, nos parece un tanto extremista el pensamiento del Licenciado Carlos Roel aunque, con toda razón, sostiene que el arbitraje obligatorio no es violatorio de la Constitución, y por el contrario, está contenido en ella.

"El que la lucha entre los individuos sea una realidad incontestable, no se infiere que deba permitirse la rifa, además, el fenómeno verdaderamente social es la cooperación, no la lucha. Se deriva de la naturaleza de la huelga que el hombre no puede vivir sino en sociedad, lo negativo y anómalo es la lucha. En consecuencia, ha de fomentarse el equilibrio, la paz y la armonía, no lo contrario, y cuando exista un conflicto, lo mismo se trate de individuos que de clases o grupos, el Estado debe impartir justicia y no dejar que los intereses particulares choquen entre sí violentamente, trastornando la vida nacional."<sup>70</sup>

Es evidente que por la naturaleza social del hombre, resulta imposible la convivencia sin choque y en plena armonía. Sin embargo, es necesario contar con los medios adecuados para que al surgimiento de una

---

<sup>70</sup>Ibidem. Pág. 107.

controversia, haya una alternativa viable de solución.

Después de haber realizado un examen a conciencia de los factores jurídicos, económicos y sociales, el Licenciado Jorge M. Garizurieta llega a la conclusión de que el planteamiento del arbitraje obligatorio en caso de que las partes no lleguen a ningún arreglo en el conflicto, debe ser totalmente aceptado.

En virtud de que el pensamiento vertido por los tratadistas antes referidos incluye el sentir de quienes pugnan en favor de un arbitraje obligatorio para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo en áreas específicas, a efecto de que los intereses de la colectividad sobrepasen a aquéllos de un grupo específico de trabajadores, consideramos irrelevante el referirnos repetitivamente a cada uno de ellos, simplemente mencionando que están de acuerdo y consideran necesario que se establezca este sistema procedimental el Maestro Francisco Ramírez Fonseca, Miguel Cantón Moller y Adolfo Tena Morelos, haciendo notar que solamente estamos tomando en cuenta a los profesionistas que cita el Doctor Baltasar Cavazos Flores en su obra "El Mito del Arbitraje Obligatorio", en virtud de que hicimos varios esfuerzos por encontrar la opinión de algunos otros estudiosos del Derecho Laboral sin éxito.

Por supuesto, y como se ha dejado asentado al principio de este apartado, no todos los tratadistas están de acuerdo con la celebración del arbitraje obligatorio,

habiendo algunos que prefieren dejar las cosas como están, pero que realmente no proponen ninguna solución alterna.

El Doctor Alberto Trueba Urbina es uno de los principales opositores, sustentando que: "la huelga es un derecho social económico de los trabajadores en el que no debe intervenir la jurisdicción del trabajo, porque dejaría de ser un instrumento de la lucha de la clase obrera"<sup>71</sup>. De esa manera, el impedir que los trabajadores puedan presionar a los factores del capital con la suspensión de las labores resulta, a su entender, una violación a sus derechos fundamentales.

A nuestro juicio, esa opinión carece de aplicación en la realidad práctica que estamos viviendo, ya que el arbitraje obligatorio ofrece una alternativa de solución a los trabajadores que es ágil y contundente, sin necesidad de que personas ajenas a la controversia sean afectadas. El intervensionismo estatal, por lo menos en lo que se refiere a los conflictos universitarios, es muy sano ya que la autoridad paraestatal que habrá de decidir la controversia está inmersa en la problemática de la institución. Habiendo reglas claras y precisas en relación con el arbitraje, no hay porque temer por su colaboración en la resolución de una controversia.

Otro acre combatiente de la imposición del

---

<sup>71</sup>Ibidem. Página 75.



arbitraje obligatorio es el Doctor Néstor de Buen Lozano. En primer término, plantea la cuestión de que no se podría entrar al estudio de la imputación de la huelga a los quince días que como término propone el Doctor Baltasar Cavazos Flores para la conciliación obligatoria porque la huelga todavía no estaría calificada. Sin embargo, con el sistema que hemos estructurado en este trabajo, las autoridades no permanecen inmóviles durante la etapa conciliatoria, sino que precisamente se dedican a realizar los actos tendientes a la calificación de la huelga. Mientras las partes dialogan, las autoridades pueden estar en actividad. Ya hemos comentado como evidentemente, hay actividades dentro de la calificación de las huelgas que se pueden desahogar con mayor facilidad por continuarse las labores. Tal es el caso del recuento de trabajadores para verificar que el movimiento esté apoyado por la mayoría. La segunda dificultad planteada empieza en cuanto a la apertura del juicio de imputabilidad. En nuestro procedimiento arbitral, una vez transcurrido el término de quince días improrrogables para que las partes realicen todas las pláticas conciliatorias que estimen pertinentes, ya habrá una resolución en cuanto a la imputabilidad de la huelga. Esta será estudiada como una segunda parte derivada de la calificación. Estamos de acuerdo en que la determinación de legal existencia de la huelga debe ser anterior al estudio del fondo de la misma, sin embargo, por la forma en la que actualmente está redactada la legislación laboral, queda al arbitrio de los trabajadores el iniciar el denominado juicio de imputabilidad. ¿Qué pasa si calificada de legal la huelga

la mayoría de trabajadores nunca inicia el incidente de imputabilidad? No es lógico que la suspensión de las labores permanezca vigente a voluntad de los trabajadores. Al iniciarse de oficio el estudio del fondo de la huelga, una vez calificada de legal y existente, evitamos que cualquiera de las partes, y particularmente los obreros, dilaten sin causa el procedimiento de imputabilidad. Consideramos que si bien se trata de una situación especial, ésta debe analizarse como tal. No hay porqué aplicar las normas del procedimiento ordinario ya sea para conflictos legales o económicos si se reconoce específicamente la peculiaridad de este etapa.

Finalmente, el Doctor Néstor de Buen Lozano habla de la inexistencia de algún derecho paralelo en favor de los trabajadores o de los sindicatos que no quisieran someterse al arbitraje propuesto por su contrario. El planteamiento que nosotros hacemos no está sujeto a la voluntad de las partes sino que precisamente es un arbitraje obligatorio. Concluye su comentario diciendo que la huelga "es un recurso desesperado, un mal necesario, cuando la intransigencia patronal (salvo que la huelga persiga fines diferentes), hace imposible el establecimiento de condiciones de trabajo apropiadas o el cumplimiento de las vigentes."<sup>72</sup>. En ningún momento se habla de las situaciones cuando son los líderes obreros quienes se resisten a aceptar las propuestas patronales, cuando son ellos quienes se abstienen

---

<sup>72</sup>Ibidem. Página 135.

indefinidamente del sometimiento de la huelga al arbitraje, o cuando no promueven el incidente de imputabilidad mientras se mantiene la suspensión de las labores.

Precisamente, el hecho de que los trabajadores sean quienes carecen de recursos para sostener una huelga indefinidamente prolongada, justifica proposiciones como la contenida en esta tesis, en la que sin menoscabo de los derechos de ninguna de las partes, se llega a una conclusión satisfactoria en un término muy corto. Los trabajadores siguen percibiendo emolumentos que les permiten la manutención de su familia y, en caso de obtener una resolución favorable, simplemente se satisfacerían sus pretensiones sin sufrir perjuicios en ningún momento. Al respecto, llamamos la atención hacia el modelo de producción japonés, que lejos de suspender las labores con motivo de una inconformidad, como en la huelga mexicana, se atan una cinta en la cabeza y continúan trabajando, incluso con más ímpetu. Los patrones saben de la molestia de los trabajadores y en virtud de que la producción aumenta, pueden estar en condiciones de mejorar las prestaciones laborales. Si el patrón tiene dinero, puede incrementar los sueldos de sus trabajadores. Para obtener los recursos monetarios, tiene que haber producción. En México, por el contrario, el caso indefinido de las labores conduce a la quiebra de las empresas lo cual motiva que los trabajadores pierdan su fuente de ingresos.

Otro opositor es el Licenciado Adolfo Tena

Morelos, quien además de hacer notar las dificultades procesales que implicaría un arbitraje obligatorio, hace alusión a la fuerza política de los sindicatos que, desde luego, no podemos descartar, pero que es una de las principales causas de que una huelga se prolongue eternamente. Si partimos de la base de que no habría suspensión de las labores, realmente no importarían las circunstancias políticas o externas al conflicto netamente laboral. Por supuesto, compartimos la idea de que la conciliación es la vía más recomendable para la solución de las controversias del trabajo, sin embargo, se debe estructurar un procedimiento ágil y eficaz cuando esa instancia falla.

Finalmente, hay una opinión en el sentido de que en la forma en que el Doctor Baltasar Cavazos Flores planteó el arbitraje obligatorio, se trataría de uno pospuesto a quince días. El Licenciado Rafael Lebrija Saavedra sostiene que en los quince días de conciliación se ocasiona un perjuicio a la empresa, con lo cual estamos de acuerdo, y por eso, propusimos que en esos quince días, sin suspensión de las labores, se lleven a cabo trámites tendientes a la solución del conflicto por parte de las autoridades, en tanto que los obreros y los patrones concilian.

Notamos que en una gran parte de las opiniones se tienen muchas reservas con respecto al intervencionalismo estatal. Por nuestra parte, consideramos que si los conflictos del orden civil, penal y algunos administrativos,

son resueltos por el Gobierno, no hay porqué temer a la participación del Estado. Tratándose de conflictos de carácter universitario, propusimos que se designara como arbitro a quien esté debidamente empapado de la problemática que motiva la controversia, pareciendonos sana la existencia de diversas autoridades que resuelvan conflictos específicos.

El estudio y análisis de las opiniones de los tratadistas y prácticos del Derecho del Trabajo, así como de los conceptos, marco histórico y jurídico, nos permiten llegar a las siguientes:

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Apartado "B" del artículo 123 constitucional debe desaparecer por completo al no haber justificación ni lógica ni jurídica para dividir a los trabajadores por el simple hecho de que algunos sirvan al Estado. No debe haber distinción alguna entre aquéllos que prestan un servicio personal subordinado, atendiendo al artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, que no incluye diferenciación alguna. Donde la Ley no distingue no debemos distinguir.

SEGUNDA.- Consideramos inaplazable la creación de un Código Federal de Procedimientos Laborales, así como una reforma a la actual Ley Federal del Trabajo. Ante el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, nuestro país debe hacer ajustes en la legislación laboral. Es factible el reducir considerablemente el número de artículos que actualmente integran la Ley Reglamentaria del Artículo 123, sin menoscabo de los intereses de la clase trabajadora.

TERCERA.- La base del desarrollo y del crecimiento de un país se encuentra cimentada en la educación de sus habitantes. Los mexicanos no nos podemos permitir el lujo de una suspensión de las actividades en las Universidades e Instituciones Educativas a Nivel Superior.

CUARTA.- Por la inexistencia de un sistema adecuado para dirimir los conflictos de huelga suscitados en

las Universidades e Instituciones de Educación Pública a Nivel Superior, debe instaurarse el arbitraje obligatorio. No es posible el dejar a la libre voluntad de los dirigentes sindicales o líderes obreros el sometimiento de la controversia que motiva una huelga a la decisión de las autoridades competentes, permaneciendo entre tanto la suspensión de las labores. Por supuesto, para el funcionamiento de un procedimiento arbitral, es necesario que se establezcan los mecanismos adecuados como los sugeridos en este trabajo.

QUINTA.- El arbitraje obligatorio propuesto constituye una respuesta ágil y efectiva a los conflictos obrero-patronales universitarios. Al mantenerse las normas especiales del procedimiento actual para la resolución de las huelgas y contarse con un procedimiento sumario, el problema puede ser resuelto en un máximo de quince días si las partes no llegan a ningún arreglo entre tanto.

SEXTA.- Se preserva un profundo respeto a la máxima laboral de sobreponer los intereses colectivos a los individuales, pero sin afectar a los nacionales. Si bien es cierto que los trabajadores son una colectividad, también lo es que la Nación es otra aún más grande. En todo momento pueden las partes llegar a un arreglo conciliatorio para finalizar el conflicto, exaltándose uno de los principales objetivos de las autoridades competentes: la aveniencia.

SEPTIMA.- Con el arbitraje obligatorio se evitan las consecuencias de conductas irresponsables de líderes sindicales que unicamente buscan satisfacer sus intereses personales presionando con amenazas de suspensión de actividades, desvirtuándose el objetivo fundamental perseguido por la huelga que es el equilibrio de los factores de la producción.

OCTAVA.- En el procedimiento arbitral planteado, las autoridades empiezan a actuar desde el inicio del conflicto, sin que encontremos justificación para que, hoy en día, las labores se suspendan por el simple emplazamiento. De hecho, con el establecimiento del arbitraje obligatorio se evitaría la suspensión de las labores durante los largos procesos de calificación de legal existencia de la huelga, mismos que son reestructurados en esta tesis para mayor agilidad, y hasta la imputabilidad de la misma. Si hubiera un movimiento de huelga inexistente por cualquier causa o inimputable al patrón no se ocasionaría ningún daño o perjuicio ni al patrón, ni a los trabajadores ni al alumnado ni a la sociedad, dictándose la resolución correspondiente por el arbitro, sin cabida para la inactividad laboral.

NOVENA.- Por hacerse una selección especializada de la autoridad que deberá fungir como arbitro, y al estar inmerso en el problema que motiva el movimiento huelguístico, la resolución se facilita de sobremanera.



DECIMA.- La resolución del arbitro es combatible por vía del Amparo Directo. Así, ninguna de las partes queda desprotegida. El recurso no interrumpe las actividades, evitándose los daños y perjuicios al alumnado y a los trabajadores minoritarios que no apoyaban el movimiento.

DECIMO PRIMERA.- El hecho de que haya inconformidad por la mayoría de los trabajadores no destruye la fuente de ingreso. Al no haber suspensión de las labores, la empresa, en este caso, las Universidades e Instituciones Educativas de Nivel Superior, pueden seguir funcionando; los trabajadores perciben sus salarios íntegros y el alumnado se beneficia con la educación.

## BIBLIOGRAFIA

**ARILLA BAZ, Fernando.** El Juicio de Amparo. Tercera edición. Editorial Kratos, S.A. de C.V. México, 1989.

**BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago.** La Huelga. Un Análisis Comparativo. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1983.

**CARPISO MACGREGOR, Jorge.** La Constitución de 1917. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.

**CAVAZOS FLORES, Baltasar.** El Mito del Arbitraje Obligatorio. Editorial Ius, S.A. México, 1978.

**CAVAZOS FLORES, Baltasar.** La Huelga y el Derecho del Trabajo. Editorial Ius, S.A. México, 1976

**CAVAZOS FLORES, Baltasar.** Las Huelgas en las Universidades. Una Traición. Editorial Trilce, S.A. de C.V. México, 1991.

**DAVALOS MORALES, José.** Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991.

**DE BUEN LOZANO, Néstor.** El sindicalismo Universitario y otras Temas Laborales. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982.

**DE LA CUEVA, Mario.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Decimo tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1993.

**DE LA CUEVA, Mario.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Decimo tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1993.

**GONZALEZ RAMIREZ, M.** La Revolución Social Mexicana. Fondo de Cultura Económica. México, 1960.

**GUERRERO, Euquerio.** Manual de Derecho del Trabajo. Decimo sexta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1989

**KROTSCHIN, Ernesto.** Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen II. Cuarta edición. Ediciones Depalma. Argentina, 1987.

**MUÑOZ RAMON, Roberto.** Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.

**PALLARES, Eduardo.** Derecho de Huelga. Editorial Manuel León Sánchez y Sucesores. México, 1923.

**ROEL, Carlos.** ¿Estado de Derecho o Huelga? Editorial Stylo, México, 1942.

**SAYEG HELU, Jorge.** El Constitucionalismo Social Mexicano. Tomo I. Segunda Edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1987.

**TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales.** Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, 1987.

**TRUEBA URBINA, Alberto.** El Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.

**VALADES, Diego. Constitución y Política. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1987.**

**Varios Autores. La Constitución Mexicana de 1917. Ideólogos. El Núcleo Fundador y otros Constituyentes. Compilación. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1990.**

### **LEGISLOGRAFIA.**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 82 Editorial Porrúa, S.A. México, 1987.**

**Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Decimo tercera edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1972.**

**Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésimo octava edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1992.**

**Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Vigésimo quinta edición. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, 1990.**

**Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. Quincuagésimo sexta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.**

**Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. Tercera edición. Ediciones Andrade, S.A. México, 1978.**

## **JURISPRUDENCIA.**

### **COMISION Y MEDIACION. SU DIFERENCIA.**

Sexta Epoca, Cuarta Parte. Volumen XLIII. Página 48. A.D. 6343/59. Cierres Relámpago, S.A. de C.V. 5 votos.

### **RECUENTO. ES LA PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

Septima Epoca, Quinta parte:

Vols. 109-114. Página 45. A.D. 3946/77 Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del Distrito Federal. Unanimidad de 4 votos.)

Vols. 109-114. Página 45. A.D. 2934/77 Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 5 votos

Vols. 109-114. Página 45. A.D. 670/78. Sindicato Industrial de Obreros y Empleados "Lic. Alfonso Santos Palomo". 5 votos.

Vols. 109-114. Página 45 A.D. 5646/77 Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Máquinaria, Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para Autos en el Estado de México. 5 votos.

Vols. 115-120, Página 97. A.D. 409/78. Sindicato Industrial "Martires de San Angel". Unanimidad de 4 votos.

### **RECUENTO, IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE.**

Septima Epoca, Quinta Parte. Vols. 181-186. A.D. 4084/82. Sindicato Nacional de Trabajadores Industriales del Hierro, el Acero, Productos Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana. 5 votos.

### **INSTITUCIONES DE CREDITO, PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO PREVISTO EN EL REGLAMENTO DEL TRABAJO DE LAS. IMPIDE QUE CORRA EL**

## **TERMINO DE PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES.**

**Sexta Epoca, Quinta Parte:**

**Vol. XLIV. Página 21. A.D. 3313/60 Everardo Díaz Vargas. 5 votos.**

**Septima Epoca, Quinta Parte:**

**Vols. 121-126. Página 109. A.D. 3343/73. Banco Nacional de Fomento Cooperativo, S.A. de C.V. Unanimidad de 4 votos.**

**Vols. 121-126. Página 44. A.D. 6596/78. José Andrade González. 5 votos.**

**Vols. 127-132. Página 36. A.D. 5019/78 Hugo Gutierrez Lozano. 5 votos.**

**Vols. 127-132. Página 36. A.D. 618/79. Fondo de Auxilio Mutuallidad de Seguros Sobre la Vida. 5 votos.**

## **HEMEROGRAFIA.**

**En Semanario de Información y Análisis PROCESO número 867, 14 de junio de 1993.**

**En LA JORNADA, sábado 24 de julio de 1993.**

## **DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.**

**Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Decimo octava edición. Editorial Espasa Calpe, S.A., España, 1956.**

**Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado. Decimo octava edición. Editorial Larouse, S.A. de C.V., México, 1994.**

**Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo III. Editorial de la Industria Gráfica. Argentina, 1985.**

**Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo IV. Francisco Seix. España, 1981.**