

475



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.**

**CAMPUS ARAGÓN**

**“LA HUELGA EN EL APARTADO “A” DEL ARTÍCULO  
123 CONSTITUCIONAL, PROPOSICIONES CONCRETAS  
PARA ADECUARLA A LOS ACTUALES CAMBIOS  
SOCIALES.”**

293303

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**SUSANA TREJO REYES**

**ASESOR:**

**LIC. MARIA GUADALUPE DURAN ALVARADO**

**MÉXICO,**

**2001**





Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

Con mucho cariño dedico esta tesis:

1. A mi hija Michelle Aline, porque es el motor de mi vida, porque tenerla a ella es obligarme en cuerpo y alma a desarrollar y concluir todo lo que inicie, gracias - pequeña por permitirme amarte tanto.
2. A mi madre: señora Lourdes Reyes Sangermán: por el eterno sacrificio y amor para conmigo, para ella mi amor y admiración, por ser un ejemplo claro de respeto y dedicación. Mil gracias.
3. A mi esposo: Vicente Calvario, porque sin él este - trabajo de tesis jamás se hubiera concluido, por ser el compañero fiel y pendiente de la superación de ser humano, mi admiración para él, por siempre estará - presente; por ser un estudioso constante del Derecho.
4. A mis hermanos; Pedro, Rubén, Roberto, Elizabeth y - Jorge; por su apoyo constante, gracias a cada uno de ellos por motivarme a seguir adelante con la conciencia clara de que los tropiezos más que obstáculos, son - elementos para consolidar la fortaleza de cada ser - humano.
5. A mis amigos: Porque han sido en general parte importante de mi vida y a ella doy gracias de haberme concedido a - los mejores que hay en el mundo.

6. Al ENEP Aragón: A mi escuela, mis profesores, Mil Gracias por permitirme llegar al final de ésta formación profesional, espero honrarla siempre, porque los alumnos, de esta casa de estudios debemos luchar por ser los mejores en el campo en que nos desarrollemos, para tratar de ser dignos de ésta "Máxima Casa de Estudios".
7. A mi asesor de Tesis Lic. Guadalupe Durán Alvarado. Gracias por el claro concepto que ha quedado en mí, de una mujer emprendedora y estudiosa en pro de las mejores causas de la ENEP ARAGON y del derecho, por su apoyo, confianza y paciencia, por siempre mil gracias.
- 8.-A mi padre señor Andres Trejo Rivera porque por él y en él ví siempre la responsabilidad y la constancia --jámas había tiempo, para el desgano o la fatiga, por lo que lo quiero mucho y aunque físicamente ya no este con nosotros, por siempre está en mi mente y en mi corazón, en cada triunfo y en cada tropiezo como un amigo constante; a él y a Dios mil gracias por todo su amor.

A todos ellos

Mil Gracias.

México 2001.

# I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION.-	I
CAPITULO I. DERECHO DE HUELGA Y SUS ANTECEDENTES.	1
1.1 LA ASOCIACION PROFESIONAL, LOS SINDICATOS Y SU FINALIDAD.....	3
1.2 CONFLICTOS DE TRABAJO. ....	7
1.3 LA HUELGA COMO ILICITO, COMO HECHO TOLERADO Y COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL. ....	18
1.4 SU RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL. ....	24
1.5 PANORAMA DE LA HUELGA EN MEXICO.	27
1.6 NATURALEZA, FUNDAMENTOS Y FINALIDAD DE LA HUELGA. ....	33
1.7 LA CUESTION DE LOS LIMITES EN EL DERECHO DE HUELGA. ....	44
CAPITULO II. REGULACION DE LA HUELGA EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.	57
2.1 EL TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA Y LOS REQUISITOS DE FORMA...	57
2.2 ELEMENTOS QUE SE DEBEN SATISFACER PARA EJERCER EL DERECHO DE HUELGA Y LA RESPONSABILIDAD SINDICAL. ....	65
2.3 ETAPAS PROCESALES QUE SE PRODUCEN EN VIRTUD DE UNA HUELGA. ..	73

2.4	CLASIFICACION Y REGLAMENTACION DE LA HUELGA DE LA LEGISLACION MEXICANA. ....	79
2.5	EMPLAZAMIENTO, ADMISION, CONTESTACION AL PLIEGO DE PETICIONES, CONCILIACION, PRORROGA Y SUSPENSION DE LABORES. ....	81
2.6	INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA. ....	98
2.7	LICITUD O ILICITUD, EXISTENCIA O INEXISTENCIA, IMPUTABILIDAD O INIMPUTABILIDAD. ....	100
2.8	TERMINACION DE LA HUELGA. ....	119
CAPITULO III.	PROPOSICIONES PARA ADECUAR LA HUELGA DEL APARTADO "A" A LOS ACTUALES CAMBIOS SOCIALES.	126
3.1	CAMBIOS FUNDAMENTALES QUE SUFRE EL MUNDO A PARTIR DE 1989. ....	145
3.2	LOS MERCADOS MUNDIALES SE CONSTITUYEN EN BLOQUES ECONOMICOS. ....	149
3.3	EL GOBIERNO MEXICANO FIRMA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON ESTADOS UNIDOS Y CANADA. ....	151
3.4	EN ESTE ACUERDO COMERCIAL SE FIRMAN ACUERDOS PARALELOS EN MATERIA ECOLOGICA Y LABORAL. ....	158
3.5	LA INSTITUCION DE LA HUELGA EN MEXICO SE DEBE FLEXIBILIZAR PARA ADECUAR LA COMPETENCIA COMERCIAL. ...	172
3.6	LA HUELGA DEL APARTADO "A" DEBE SEGUIR CONSERVANDO EL CARACTER CON EL QUE EL CONSTITUYENTE DEL 17 LA CREO. ....	187
3.7	LAS CLASIFICACIONES DIVERSAS DE LA HUELGA QUE ESTABLECE LA LEY LABORAL, DEBEN DESAPARECER Y EXISTIR SOLO HUELGAS PROCEDENTES O IMPROCEDENTES.	192

3.8	UNA VEZ ESTALLADA LA HUELGA, DEBE EXISTIR UN DIA CIERTO QUE CONSIDERAMOS PUDIERA SER MAXIME DOCE DIAS PARA EL LEVANTAMIENTO, CASO CONTRARIO QUE EXISTA UN ARBITRAJE OBLIGATORIO POR LAS AUTORIDADES. ....	198
3.9	LOS ARTICULOS 448 y 902 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBEN DESAPARECER. ....	202
3.10	LAS HUELGAS POR SOLIDARIDAD, POR INCONSTITUCIONALES, DEBEN DESAPARECER DE LA FRACCION VI DEL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ....	204
3.11	LA AUTORIDAD DEBE CALIFICAR PREVIAMENTE A LA HUELGA LOS REQUISITOS DE FONDO, FORMA Y MAYORIA...	206
3.12	EL ARTICULO 469 EN SU FRACCION - IV Y EL ARTICULO 937 PARRAFO PRIMERO DE LA LEY, DEBEN FACULTAR A LOS PATRONES PARA SOMETER EL CONFLICTO A LA DECISION DE LA JUNTA.	210
CAPITULO IV.	LAS HUELGAS EN LAS UNIVERSIDADES.	214
4.1	EL GOBIERNO MEXICANO, DEBE ANALIZAR QUE EL PROBLEMA DE DESARROLLO EN MEXICO, ES UN PROBLEMA DE EDUCACION. ....	214
4.2	LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS, NO SE DEDICAN A LA PRODUCCION DE BIENES Y SERVICIOS, PORENTANTO, NO SE LES DEBE TRATAR EN FORMA IDENTIFICA EN MATERIA DE HUELGA. ....	220
4.3	LOS PROBLEMAS DE HUELGA EN ESTAS INSTITUCIONES, DEBEN SER SOLUCIONADAS EN EL PERIODO DE PRE-HUELGA POR FUNCIONARIOS CONCILIADORES DE FORMACION PROFESIONAL. ....	225

4.4	LA CONCILIACION EN LA RESOLUCION DE ESTOS CONFLICTOS DEBE SER FUNDAMENTAL, LAS PARTES DEBEN DAR PRIORITY A ESTE TIPO DE SOLUCIONES. ....	229
4.5	LAS HUELGAS EN LAS UNIVERSIDADES DEBEN DESAPARECER, EN SU CASO, - DEBE EXISTIR EL ARBITRAJE OBLIGATORIO POR PARTE DEL ESTADO. ....	232
	C O N C L U S I O N E S :	250
	B I B L I O G R A F I A :	266



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

El derecho laboral debe perpetuarse como tal, es decir como una protección social al menos favorecido económicamente, pero siempre, confrontado con la experiencia que permita saber cuando debe existir cambio en nuestro régimen jurídico.

Transformarse y adecuarse a las condiciones actuales, no es prerrogativa de México, sino de todos los países, incluso de aquéllos que se denominan industrializados. La globalización de la economía, la competitividad en la producción harán que se exijan criterios de mayor eficiencia y productividad, que conduzcan a establecer normas protectoras de los derechos de los trabajadores, y que estén en plena actualización y revisión para poder seguir avanzando como país a donde otros ya están experimentando estos cambios substanciales.

El futuro de la huelga en México, y del Sindicalismo Mexicano que es el impulsor de este derecho, frente al temor de perder más fuentes de trabajo y derechos de sus agremiados, se encuentra despojado de legitimidad y dividido - por corrientes que en el discurso proclaman la reivindicación de las organizaciones, pero que, en la práctica aceptan "la línea" trazada por el Gobierno y empresarios para

intentar consolidar nuestra resquebrajada recuperación económica, ante ello el derecho de huelga también reciente el empuje que años atrás lo caracterizara; ahora tampoco es ajeno a este problema económico por el que atraviesa nuestro país.

Las cifras refieren lo siguiente: Al cierre de octubre los emplazamientos a huelga en empresas de jurisdicción federal registraban un incremento de 0.3 por ciento con respecto a igual periodo del año anterior. Los emplazamientos a huelga reportados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sumaron en los diez primeros meses de mil novecientos noventa y seis la cantidad de 4846. En 44% correspondieron a la solicitud de firma de nuevos contratos colectivos; 20% a la revisión de los contratos colectivos; 35% a la demanda salarial y al 1% fueron por violaciones a las condiciones generales de trabajo.

Hasta 1995, la violación de los contratos colectivos generó 65.5% de los 7534 emplazamientos a huelga reportados, en tanto la firma de nuevos contratos colectivos produjo 15.6% de los movimientos; las revisiones salariales 12.5% y las contractuales 9.4% de los movimientos.

En total, han estallado 46 huelgas contra las 89 reportadas en octubre de 1995 afectando en lo particular la industria textil, alimenticia, automotriz y química farmacéutica.

Durante 1995, se produjeron 95 estallamientos de huelga, cotra los 109 registrados en 1994 y los 140 en 1996. Se estima que el número de estallamientos en el año de 1997 no superó 50, al finalizar el año de 1998, seguirán reduciéndose.

En términos generales, la huelga como un derecho constitucional tiende a reducirse en su aplicación y quizá -- tenga que sufrir algunas modificaciones para preservarse como lo es un derecho necesario dentro de la legislación laboral, - pero haciéndola más flexible para entrar en el contexto de - globalización internacional que actualmente resulta imperioso, motivo por el cual en el presente trabajo se darán las sugerencias para la modificación de la Ley Laboral y con ella hacer del Derecho de Huelga un mecanismo más pronto y expedito\_ en el que reine la armonía entre los factores de la producción dando primordial importancia a la conciliación, evitando perjuicios a los Empresarios y a los propios Trabajadores.

## C A P I T U L O I

### DERECHO DE HUELGA Y SUS ANTECEDENTES.

#### ANTECEDENTES.

Los trabajadores, a través de sus organizaciones profesionales, desean en un proceso de autodefensa de sus intereses, ser parte activa en la elaboración de la normatividad que han de regir las relaciones laborales. Ello se logra a través de los convenios colectivos que constituyen - fuentes propias del Derecho del Trabajo, en los que las asociaciones profesionales y los patrones pactan las condiciones en que ha de desarrollarse la función laboral.

No fue siempre de esta manera, ya que en otras épocas estas condiciones eran fijadas por el patrón, aplicando la autonomía de la voluntad en una relación en que las partes tenían una desigual capacidad de negociación.

Posteriormente, el Estado interviene y dicta normas mínimas que aseguran el respeto de ciertos derechos de los trabajadores, en donde será el grupo laboral (coalición), el que dispute la determinación de las normas.

Además del cambio fundamental en las relaciones entre los protagonistas de la relación laboral, se modifica

también la función que asume el Estado, el cual en su fase inicial actuó como guardián de un orden elaborado por las partes; después lo hizo como tutor o defensor del grupo más débil, mediante la fijación de normas inderogables a favor del trabajador y ahora, cuando los trabajadores adquieren - por sí capacidad para negociar, tiene que actuar como árbitro o mediador en el ejercicio de su función natural del actor del bien común.

La finalidad perseguida por las coaliciones lo constituye la defensa de los derechos de los trabajadores y su promoción humana<sup>1</sup> a través de asociaciones transitorias que constituyen una misma interacción no lucrativa, en que sus miembros actúan como una misma parte, sin tener intereses opuestos.

#### **El derecho individual de hacer huelga.**

Nuestra Constitución no se ocupa del Derecho Individual de hacer o no Huelga, en tanto que se garantiza ese derecho a las coaliciones de trabajadores. Sin embargo, se advierte que entre el interés colectivo (interés profesional), y el interés sobre la misma materia de cada integrante de la colectividad, deberá ser subordinado al inte-

---

(1) VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO.- Derecho del Trabajo y de la Seguridad. Editorial Astrea. Tl, Buenos Aires, 1994, pág. 201.

rés colectivo, ya que si bien es cierto según el precepto constitucional cada trabajador tiene derecho de hacer la huelga, es requisito indispensable, ejercerlo a través de una agrupación de trabajadores llamada coalición, o de una asociación profesional.

### 1.1 LA ASOCIACION PROFESIONAL, LOS SINDICATOS Y SU FINALIDAD.-

A fines del último tercio del Siglo XIX, en algunos países se toleró la existencia de Asociaciones Laborales, las cuales debían regularse de acuerdo con las normas del derecho común (derecho civil), al dejar de constituir delito, aún con la aceptación del fenómeno sindical, los patrones no admitían que tuvieran que convenir las condiciones de trabajo con las asociaciones.

Las primeras leyes que regulan el aspecto sindical, se sancionaron a principios de este Siglo y marcan el inicio del proceso de admisión en su relación con el derecho. Es en la década de los años 30's. en que las asociaciones de trabajadores ya no son sólo toleradas sino que se les reconocen sus funciones y hasta ciertos privilegios que les facilitan su actuación. El Sindicato se constituye - así en el vocero y representante de los trabajadores y un hecho normal y necesario para la comunicación.

El desarrollo del movimiento sindical en muchos países, no ha sido paralelo, mientras que en algunos se haya en la cúspide, en otros no ha llegado a ser reconocido en la plenitud de sus derechos.

#### **Finalidad del Sindicato.**

Si bien existen distintas razones para explicar el fenómeno, la agrupación de trabajadores denominado Sindicato, - constituye una unión de fuerzas para lograr mejores condiciones de vida, a través de una nueva forma de trato, de quienes tenían una débil capacidad de negociación.

La agrupación sindical, les ofrece la posibilidad de satisfacer necesidades primordiales, ésto es, un lugar en la sociedad, respeto y consideración, seguridad para así y para su familia, independencia y control de sus asuntos internos, de igual manera actúa con otras fuerzas en el mundo laboral.

La incorporación de los trabajadores a una asociación profesional, reduce en grado importante la frustración y el deseo reprimido para obtener mejores condiciones económicas, además de que el personal sindicalizado podrá llegar a ser representante de sus compañeros logrando una promoción social y humana, y con la unión de todos formarán un sistema de autodefensa de sus respectivos intereses, su ideal no sólo es poseer bienes económicos, sino ser en el campo del derecho -

natural un verdadero ser humano que recupere su dignidad tan deteriorada.

El desarrollo del sindicalismo y su tendencia a transformar las condiciones sociales para lograr una convivencia más en armonía con la naturaleza del ser humano, es evidente que no sólo restringe su acción al campo de las condiciones económicas, sino de crear otra forma de equilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo.

También diremos que la realidad sindical no se agota en la consideración de servicio que se ofrece al trabajador para la mejora de su situación. Presenta una faceta relevante, en lo que respecta a la existencia y desarrollo del propio grupo, como organización social.

En la actualidad los Sindicatos reclaman un lugar destacado en la vida de cada comunidad. No actúan a modo de simples asociaciones a las que el derecho vigente les reserva un determinado papel. Su existencia no responde a una creación permisiva de legislador; constituye cuerpos sociales que actúan en un nivel intermedio entre los hombres y el Estado, con una función propia. Estos cuerpos de la vida social son factores reales de poder, y pueden examinarse desde un doble punto de vista: Su vida interna y su acción externa. en el primer caso, constituyen órganos que reúnen a trabajadores para servirles de instrumentos de promoción humana; en



su funcionamiento a fin de brindar servicios, tienen que asegurar la participación de cada uno de sus miembros, de manera tal, que su actuación constituye una auténtica expresión de las decisiones adoptadas, de acuerdo con mecanismos que aseguren una democracia interna; en el orden de su acción externa, los Sindicatos representan, en la comunidad, el interés profesional de los trabajadores; constituyéndose en órganos de reivindicación. En la medida en que logran consolidar su estructura, actúan como voceros del grupo y como su coordinador en la defensa de sus intereses comunes. Constituyen algo más que grupos de presión relacionados con conquistas o reconquistas económicas, vinculadas a las condiciones de trabajo. Intentan representar en la vida de la comunidad, no sólo aspectos parciales como pudieran ser intereses de los agremiados sino que actúan como verdaderos catalizadores sociales cuando representan a la comunidad de trabajadores.

Por tanto, al menos en los países en que el sindicalismo no está restringido, su actividad no se constriñe a negociar condiciones de trabajo, su papel es muy amplio, su participación se ejerce en varios ámbitos de la comunidad. Esto se ve en forma primordial en los organismos de cúpula, que participan en acciones de índole político fuera del campo laboral, aquí se presenta un problema de representatividad.

dad, en virtud, de que el representante del Sindicato fue elegido precisamente para representar a sus compañeros trabajadores, y al aceptar un cargo público, se olvida de sus agremiados para ver el bien común de la comunidad en el - cual se desarrolla. Estos esquemas pueden llevar a excesos en virtud de que no cumplen la finalidad perseguida por la asociación profesional.

Por último, la finalidad perseguida, defensa de los - derechos de los trabajadores y su promoción humana, los caracteriza como asociaciones permanentes, ya que las de carácter transitorio dijimos, son simples coaliciones y persiguen un objetivo concreto, al cabo del cual deja de existir.

## 1.2 CONFLICTOS DE TRABAJO.

Para Mario de la Cueva "los mismo que en la literatura extranjera y en la nuestra, ha existido una situación caótica en torno a las palabras que deben usarse para nombrar los conflictos de trabajo"<sup>2</sup>.

El término puede ser interpretado como un choque, una colisión, una tensión que separa a dos personas o grupos que mantienen diferencias de criterios en cuanto a cuestiones -

---

(2) DE LA CUEVA, Mario.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México, 1979, Tomo II, Pág. 509.

variadas (interpretación de hechos, elementos ideológicos, distribución económica, etc.) o entre lo que es, y lo que se desea o aspira ser. Constituye una fractura que quebranta la solidaridad y cooperación de quienes integran o constituyen una unidad.

El hecho que no sólo es una realidad en el campo laboral, propicia que separen a los integrantes de la empresa; -respondiendo a veces a razones de orden interno, pero otras simplemente son el reflejo y origen del ambiente cotidiano. Por otro lado, debe destacarse que patronos y trabajadores integran grupos cuyos objetivos, valores, experiencias, medios de acción y condiciones económicas, no son iguales, en algunas ocasiones resultan contrarios, ya que la realidad plantea diversas posiciones que favorecen la aparición de choques.

Cabe destacar, en primer lugar las distintas concepciones e intereses respecto del reparto, no solo en el caso económico, sino de prestigio, mando, satisfacciones, etc. en esta contradicción de intereses se suele poner en evidencia en el plan ideológico y material cuando el patrón desea en un afán de eficiencia, reducir los costos de producción y aumentar la productividad, por la cual pretende dirigir y mantener su posición, su comodidad, lo cual lo hace conservar el status de primacía respecto al otro factor.

En tanto los trabajadores, con el apoyo del Sindicato reclaman aumentos de salario, reducción de la jornada de trabajo, vacaciones, primas vacacionales, días de descanso, despensas y otras prestaciones adicionales; lo cual aumenta el precio del salario, y por lo tanto, el costo de producción. Cuando se incrementa para uno disminuye la utilidad del otro, los brotes de conflictividad aparecen, los trabajadores no aceptan órdenes dictatoriales ni monárquicas, el trabajador pretende una integración a la empresa y la acción sindical provoca verdaderos trastornos dentro de la fuente de trabajo, por un lado la asociación sindical en representación de sus agremiados obtiene la fuerza necesaria para evitar la actividad empresarial unilateral, con la finalidad de obtener convenios de diversa índole que aseguren su uniformidad entre los planteamientos de las partes conflictivas, cuando ésto no es posible se presentan rupturas gigantescas como son: separación de trabajadores de su empleo y pérdidas económicas irreparables para los empresarios, el nuevo sindicalismo debe mediar y conciliar los intereses opuestos de los factores de la producción.

#### **Tipos de Conflictos Laborales.**

Considerando sus distintos aspectos: Causa, Intereses comprometidos, personas implicadas, los condlictos reciben diversas clasificaciones.

Individuales y Colectivas.- La distinción corresponde al carácter del titular de los intereses comprometidos que provocan una ruptura laboral, por razón del tema, comentaremos únicamente a los conflictos colectivos:

Cuando el interés lesionado no es el de uno o varios trabajadores, sino el de toda una categoría profesional, el conflicto se considera que es colectivo, podemos decir que es colectivo todo conflicto en el que aparece como titular de la acción un sindicato.

Por otro lado, un conflicto que puede originarse como individual, puede convertirse en colectivo, en la medida que el grupo considere que a través de él, se viola, no solo un derecho subjetivo del o de los directamente afectados, sino también se afecta el interés colectivo.

La clasificación tiene importancia para determinar el organismo que debe intervenir en la composición del conflicto y que va a repercutir en las acciones o medidas de la acción directa que pueden tomar los trabajadores en búsqueda de una solución al problema.

Por el origen de la causa.- De acuerdo con la clase de la relación que ha dado motivo a la cuestión que provoca el conflicto de trabajo, éste puede ser de carácter laboral o extralaboral. La causa más común es la que se origina en

las diferencias que se producen en el seno de la relación obrero-patronal (firma de contrato colectivo, desequilibrio entre capital y trabajo, etc.).

Con frecuencia la paz empresarial se ve afectada por hechos que tienen su razón de ser, en causas originadas en otros ámbitos, en donde los de mayor parte de los casos, se relacionan con problemas de representación, en la que se da una lucha para ampliar el ámbito geográfico de actividad en la que el Sindicato ejerce su acción. Si el nuevo campo no está ocupado suelen plantearse diferencias con otro Sindicato que también desea extender su acción; en otros casos, no se trata de un problema de lucha por el ámbito de acción; sino de la defensa de sus derechos; o bien, cuando el origen de la cuestión no está en una disparidad que se produce entre distintos sindicatos, sino en el seno mismo del que ejerce la representación (lucha intrasindical), que trasciende y proyecta en el seno de la empresa provocando por transferencia el impacto del conflicto.

Un ejemplo típico es el que se da cuando a nivel interno, a veces los mismos delegados de empresas de cierta importancia, se alzan contra las autoridades del Sindicato, para demostrar su poderío y su capacidad de lucha, paralizan el trabajo o provocan lesiones a la productividad.

La importancia de estas clasificaciones radican en la determinación del carácter y naturaleza del conflicto y en consecuencia, se constituye o no ejercicio legítimo del derecho constitucional de huelga y que sólo tiene sentido si se constituye como un medio de defensa.

La Ley Laboral vigente clasifica a los conflictos jurídicos en individuales y colectivos; y a estos últimos los divide en jurídicos y económicos.

Son conflictos jurídicos los que se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y ampliación - de las normas jurídicas cualesquiera que sea su fuente<sup>3</sup>. Los cuales se presentan, en consecuencia, en todas las ramas - del derecho sin excepción.

#### **Privativo del Derecho del Trabajo.-**

Son los conflictos económicos, mismos que se originan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios y de una manera - general, siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades obreras. Respecto del planteamiento del tema haremos referencia a la clasificación prevista en la Le-

---

(3) DE LA CUEVA, Mario.- Op. Cit. pág. 521.

gislación laboral.

**Entre trabajadores y patrones.**

1).- La solicitud de los sindicatos de trabajadores para la celebración del contrato colectivo o del contrato ley (artículo 387 y 406 de la Ley Laboral). Esta solicitud debe entenderse como independiente de la posibilidad para los trabajadores de obtener la celebración por la vía de la huelga.

De la Cueva prefiere denominarlos conflictos económicos porque el término "intereses" no le parece suficientemente connotativo, y además resulta ambigüo.

2).- Si existe contrato colectivo de trabajo vigente, la petición por el Sindicato Titular, para que la Junta fije salario remunerador, pues su pretensión lleva implícita la modificación del propio contrato, que de otra manera también está establecido en el tabulador de salarios correspondiente y que forma parte integrante del contrato, en el cual se fija el salario correspondiente (artículo 57 L.F.T.).  
Cuando:

Existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

El aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.



3).- Las dos situaciones mencionadas con anterioridad corresponden a la modificación de las condiciones de trabajo, contenidas en el contrato ley, hecha por los sindicatos respectivos administradores, y también de los contratos colectivos de trabajo realizada por el Sindicato Titular (artículo 426 L.F.T.).

Las solicitudes referidas en los puntos 1) a 3) se tramitan con fundamento en el artículo 900 de la Ley, correspondiente a los conflictos colectivos de naturaleza económica, - entre otras cosas, porque tienen por objeto la "modificación" o la "implantación" de nuevas condiciones de trabajo.

Caso contrario, si el desequilibrio se ocasiona por - una falta de equidad dentro de la empresa, solo entonces, los sindicatos de trabajadores pueden buscar su restablecimiento a través del ejercicio del derecho de huelga.

Cuando el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, referida a una - huelga que hubiere tenido por objeto la celebración de un contato colectivo (artículo 397 en relación con el artículo 937 L.F.T.).

#### **Entre patrones y trabajadores.**

El de modificación de las condiciones de trabajo contenida en los contratos colectivos y en los contratos ley, - por un patrón o por un sindicato patronal (artículo 75 y 426

L.F.T.):

Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

En los casos de modificación colectiva de las condiciones de trabajo la Junta puede variar las bases de la solicitud en el planteamiento del conflicto mediante la sentencia colectiva que le ponga fin (artículo 919 de la Ley).

Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo por las siguientes causas (Art. 427 L.F.T.):

Exceso de producción con relación a sus situaciones económicas y de mercado.

La incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.

Previa a la suspensión el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje en términos del artículo 900 y siguientes de la Ley Laboral así como el artículo 429 en su fracción II.

El de terminación colectiva de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos por las causas siguientes (Artículo 433 L.F.T.):

Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

La tramitación de los conflictos de naturaleza económica se suspende por el ejercicio del derecho de huelga "salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta" (artículo 448 L.F.T.). El artículo - 902 con la misma connotación al antes citado, añade, que el sometimiento lo manifiesten "por escrito".

Para que se haga válido el derecho de huelga y con ella se pueda suspender la tramitación del conflicto económico, es necesaria la suspensión del trabajo y no la simple presentación del escrito de emplazamiento a huelga, - ante la Junta, por parte del Sindicato; criterio en que coinciden en sus respectivas obras Climent Beltran<sup>4</sup> y Nestor de Buen<sup>5</sup>

- 
- (4) CLIMENT BELTRAN, Juan B.- "Elementos del Derecho - Procesal del Trabajo", Editorial Esfinge, México, 1989, Pág. 248.
- (5) DE BUEN, Nestor.- "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, Pág. 558.

Por otra parte, el artículo 906 de la Ley, al establecer el desarrollo de la audiencia, en el procedimiento de naturaleza económica, confiere a la Junta de manera expresa, el doble cometido de conciliación y mediación: "Los miembros de la misma podrán hacer las gestiones que juzguen convenientes para el desarrollo del conflicto". En la práctica, los términos "conciliación" y "mediación" se usan indistintamente como sinónimos o como palabras de contenido distinto; cabe mencionar que existen diferencias entre ambas; - la primera impone la intervención de un tercero extraño al conflicto con el propósito fundamental para alentar a las partes en la solución de la controversia; en tanto que la - mediación supone que el tercero intercede entre ambas partes formulando una propuesta concreta para el arreglo de las diferencias<sup>6</sup>.

Finalmente, conforme a los artículos 901 y 906 fracción IV de la Ley, se celebra y estipula, que el convenio - de terminación aprobado por la Junta, en el periodo conciliatorio "producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo".

---

(6) CLIMENT BELTRAN, Juan B.- Op.Cit. pág. 248.

1.3      **LA HUELGA COMO ILICITO, COMO HECHO TOLERADO  
Y COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL.**

Dentro de las más variadas formas de autotutela colectiva, la huelga ha experimentado una significativa evolución, en lo que se refiere a su consideración jurídica, en las sociedades industriales y democráticas de occidente. - Ello ha permitido señalar con certeza que después de haber sido reprimido durante los primeros siglos de nuestra Era - como delito penal, en la última centuria ha pasado de la fase de simple falta contractual a la de un derecho reconocido y tutelado con el rango de libertad pública fundamental.

La huelga configura un proceso muy complejo; su reconocimiento y tutela por el derecho no significa el dictado de sostén o de fomento para promover su ejercicio; y por otra parte, en cuanto a éste pueda implicar la producción - de daños no solo para los patrones, sino también, para toda la colectividad; los legisladores y autoridades laborales - enfrentan el requerimiento ineludible de encontrar fórmulas que permitan prevenir o reducir en el mínimo posible las - consecuencias que puede desplegar la huelga, esto, en cuanto a sus modalidades, su extensión o su intensidad; de tal manera, el derecho de huelga soporta una constante amenaza, no sólo por las imposiciones de su adecuación a modelos po-

líticos autoritarios, sino también a proposiciones de índole económica, referida a la crisis que actualmente vive el País.

No existe un paso categórico y definitivo de una etapa a otra, ya que el proceso de huelga tiene distintos tratamientos, de tal modo que según sean los sujetos involucrados la forma en que se exterioricen o el ámbito en que se desarrollen es posible que coexistan en un mismo ordenamiento jurídico; ciertas formas de autotutela colectiva todavía permanecen en el terreno penal, otras ilícitas desde el punto de vista contractual, otras jurídicamente permitidas como manifestaciones de la libertad y otras, finalmente reconocidas y amparadas por el derecho como ejercicio de las libertades fundamentales.

En esta suscita referencia histórica recordaremos - que la huelga fue severamente reprimida en las sociedades preindustriales, no logró acogimiento expreso en la declaración de los derechos del hombre proclamados por la Revolución Francesa. La filosofía individualista y liberal imperantes resultó incompatible con el reconocimiento de un derecho que sólo es concebible si se ejercitaba en forma grupal y concertada, por lo tanto, la Legislación Revolucionaria posterior a 1789 no solamente no implicó avance alguno para las consideraciones jurídica de estas reivindicaciones colectivas sino que, por lo contrario, la tomó doblemente ilícitas, como

manifestaciones de coalición interdictas por la Ley de Le Chapelier.

La hostilidad de los ordenamientos normativos ante estas formas de autodefensa colectiva de intereses económicos, considerada en esa época como un modo de maquinación o de conspiración contra las libertades de contratación y de trabajo, se manifiestan en las legislaciones de la primera mitad del Siglo XIX, tales como la Combination Act Inglesa de 1800, el Código Penal Francés de 1810, los Españoles de 1822 y 1848, el Código Penal Italiano, en cuyos textos la incriminación y sanción de las huelgas iba unido a la de las coaliciones, **como delitos contra la propiedad o contra la libertad negocial.**

El proceso de despenalización de las huelgas, se desenvuelve a partir de la segunda mitad del Siglo pasado, en la Ley Francesa de mayo de 1864; la Spiranyand Protection - of Proherty act. Inglesa de 1871; el Código Penal Italiano "Zanarvelli" de 1899; la Ley Española de 1909, quien abrió paso a la admisión de la libertad de huelga.

Es decir que los actos de huelga, dejaron de ser penalmente perseguibles, salvo los supuestos de ejecución mediante violencia, amenazas, agresiones personales, daños in

intencionales, etc., para configurar expresiones de la libertad individual de no trabajar.

Así la huelga, como hecho tolerado y cuyas consecuencias quedaban supeditadas a la disciplina de la regulación de los contratos de trabajo resultaba en la práctica una libertad desprotegida, lo que de ninguna manera podía ser considerada como un medio idóneo para compensar las diferencias socio-económicas del trabajador con el patrón. A la amenaza de la cárcel ahora le seguía la amenaza de la pérdida del empleo; y resultaba pues ineludible la consagración de la huelga como derecho, para que los trabajadores pudieran recurrir a este medio de lucha sin otro riesgo que el sacrificio pecuniario de la pérdida temporal de sus salarios.

Culmina pues, una profunda transformación acerca de la conflictividad laboral, aceptada no solamente por cuestiones políticas, desde que se otorgó notoria relevancia al apoyo de la clase trabajadora en los procesos electorales, sino también por entidades formadoras de opinión tan influyentes como la Iglesia Católica a través de su Magisterio Social; en donde León XIII en su Rerum Novarum, aún hacía referencia a la huelga como un mal frecuente y grave y el Código Social de Malines lo calificaba como una arma peligrosa.



El reconocimiento del derecho de huelga modificó en forma substancial la caracterización jurídica y los efectos de las medidas de acción directa. La huelga, de ser un hecho tolerado pero del que derivaban efectos jurídicos contrarios a los queridos por los huelguistas, devino un hecho jurídico, ésto es, un comportamiento concertado omisivo de la prestación laboral debido a la defensa de un interés colectivo al que el ordenamiento jurídico otorga especial relevancia. De igual manera este acto jurídico colectivo de presión sobre la voluntad del patrón, para obtener reivindicaciones sociales y económicas, según posean causa justificada para configurar un acto lícito, que resultará apto para generar los efectos solicitados por los trabajadores, en caso contrario estarán en presencia de un acto ilícito o abusivo, susceptible de constituir faltas sancionables con medidas disciplinarias y en casos extremos causal de despido.

La incorporación del derecho de huelga a los ordenamientos positivos, especialmente cuando se le consagre en los niveles constitucionales, lo jerarquiza como un derecho subjetivo público de libertad comprendido entre los derechos humanos fundamentales que el ordenamiento jurídico garantiza y que en ciertos ordenamientos merece una protección especial en cuanto a su ejercicio, efectividad y tutela jurisdiccional

Las divergencias sobre cual sea ese contenido o naturaleza de ese derecho subjetivo público han dado lugar a posturas doctrinales como las que sostiene:

**El derecho a la personalidad.-** Su principal exponente ha sido Piero Calamandrei, para quien el derecho de huelga configura un método para el desarrollo de la persona humana, del trabajador y para la promoción de la efectiva participación de los trabajadores en la transformación de las relaciones económico-sociales en las cuales actúan<sup>7</sup>. Este derecho a la personalidad, se encuentra contemplado de manera muy amplia ya que se puede confundir toda tutela de los individuos frente a la colectividad y al estado lo que desde luego de ninguna manera se identifica con el derecho de huelga.

**El derecho de Equilibrio Social.-** Se apoya en el artículo tercero de la Constitución Italiana considera que el derecho de huelga, como el de sindicación, de negociación colectiva o de cogestión de la empresa, constituyen categorías nuevas que apuntan a un fin dinámico; al de servir como instrumentos eficaces para la remoción de las desigualdades económicos sociales, entre el Sector Trabajadores y Empresarios.

---

(7) Calamandrei, Piero.- Significado Constitucional del Derecho de Sciopero en Rev. Jurídica Laboral. 1952. Pág. 243.

#### 1.4 SU RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL.

El derecho de huelga ha alcanzado su expresión de máxima jerarquía en los ordenamientos positivos a través del proceso denominado **constitucionalismo social**, que gravitó intensamente en la renovación del contenido de las constituciones del Siglo XX, incorporando a ellas **derechos y garantías específicamente vinculados con el hecho social del trabajo**, entre ellos el de huelga. Este fue elevado así a la categoría de **derecho fundamental**, que merece el máximo de tutela en cuanto a su ejercicio (en armonía con otros derechos y bienes jurídicos también protegidos constitucionalmente) y consecuentemente debe ser respetado, tanto por la parte social de patrones o de trabajadores así como por los poderes públicos.

La Constitucionalización del Derecho de Huelga tuvo su punto de partida en un país subdesarrollado, con una economía preindustrial y un movimiento sindical incipiente fue la Constitución Mexicana de 1917, aprobada por el Congreso Constituyente de Querétaro, la que insertó el Capítulo de Garantías Sociales contemplados minuciosamente, en lo relativo a las relaciones de trabajo en el artículo 123 cuyas fracciones XVII y XVIII tratan el tema.

El Derecho Constitucional de Huelga nace como un derecho social económico (así lo calificó El Constituyente - Macías en la Asamblea de Querétaro), tendiente al equilibrio de los factores de la producción como se refleja en la inclu sión conjunta de la tutela del Paro Patronal.

El reconocimiento expreso del Derecho de Huelga no fue aceptado en otros textos de la época, es hasta la Constitución Alemana de Weimar de 1919 y la Constitución de la República Española de 1931. En los países europeos este re conocimiento se realiza con posterioridad a la finalización de la Segunda Guerra Mundial (Francia en 1946, Italia en 1948, cuando ya en América Latina varios países habían se- guido los pasos de la Constitución de México, así, Cuba en 1940, Uruguay en 1942, Costa Rica en 1944, Bolivia en 1945, Colombia en 1945 y Brasil en 1946.)

Pero por el contrario existen Constituciones que no consignan disposición alguna relacionada con la huelga y - son Estados Unidos, República Federal Alemana, Bélgica, Ho- landa, Suiza, la extinta URSS, Polonia, Yugoslavia, Hungría, Cuba.

Hay otras Constituciones que se limitan al simple - reconocimiento del Derecho de Huelga sin supeditar su ejer-

cicio a una posterior reglamentación legal, ejemplo: Argentina, Portugal.

Otras Constituciones reconocen el Derecho de Huelga supeditando su ejercicio al marco normativo de la regulación legal, ejemplo: Francia, Italia, Uruguay, Perú.

Como el presente trabajo no tiene por objeto el Derecho Constitucional comparado, respecto de la huelga, sirva - este pequeño bosquejo para ubicar nuestro derecho fundamental en el lugar preponderante que hoy tiene, solo agregaremos que la consagración del Derecho de Huelga ha culminado en su reconocimiento a través de declaraciones, cartas y pactos internacionales de derechos y garantías, que constituyen la fase superior del Constitucionalismo y que configuran la conciencia social y los valores esenciales de nuestra época.

Así, el Derecho de Huelga resulta reconocido en forma implícita en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 23, y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos artículo 22 y en forma explícita en la Carta de Organización de Estados Americanos (O.E.A. en su artículo 43 inciso c); en el Pacto de San José de Costa Rica, artículo 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 8 inciso d); Carta Social - -

Europa (artículo 6.4); Carta Latinoamericana de los Trabajadores y los Pueblos (artículo 1.8); y Recomendación número 92 de la Organización Internacional del Trabajo.

#### 1.5 PANORAMA DE LA HUELGA EN MEXICO.

La actividad de cada huelguista es, en si misma, un incumplimiento contractual y, por lo tanto, un acto objetivamente antijurídico que queda justificado porque el legislador consideró prevaeciente el bien jurídico colectivo de la autodefensa de los trabajadores sobre el bien jurídico - del cumplimiento de los contratos, lo que proporciona al hecho de la huelga su justificación, que sin ella sería un acto o hecho ilícito.

Para algunos Tratadistas, el ejercicio legítimo de la justificación de la huelga es el estado de necesidad colectivo y la legítima defensa.

En la práctica la huelga ha obrado como arma de lucha a fin de lograr conquistas, y algunas veces las reconquistas de los derechos ya obtenidos.

En la medida en que se desarrolla el Derecho de Trabajo en el mundo, cobra importancia el aseguramiento de re-

conocimientos mínimos, para obligar a las partes a conciliar sus diferencias.

Es indudable que en México existen un sindicalismo fuerte, con sus incongruencias políticas, pero la huelga es un medio eficaz de defensa de los trabajadores sindicalizados.

En el Siglo XIX, en forma sistemática se recurrió a manifestaciones de violencia, ocupación de fábricas, destrucción de maquinaria, etc., pero en la medida en que las Asociaciones Profesionales y Sindicatos se desarrollan, encuentran medios para solución de controversias de especial relevancia como la conciliación, la concertación, arbitraje, que hacen que la huelga sea menos ardua y dolorosa, como son los antecedentes que entre otras causas generaron elevar a rango constitucional el Derecho de Huelga y desde 1917 forman parte de un conjunto de conquistas establecidas en el artículo 123.

Los antecedentes de las primeras Asociaciones Obreras las encontramos en 1853 con el surgimiento de la **Organización Mutualista de México** y poco después las **Cooperativas**, con fines de ayuda solidaria sin tener el carácter de Agrupaciones Sindicales.

La libertad de trabajo y el derecho de reunión se garantizó en la Constitución de 1857, es el antecedente legal

de la institución de la huelga, pero no protegió de modo expreso a la misma como acción colectiva, prueba de ello es el Código Penal de 1871 que en su artículo 925 sancionaba a -- quienes impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo, frente al poder del capital el trabajador individualmente no estaba en condiciones de trabajo dignas, ni siquiera humanitarias, las jornadas extenuantes, trato inmisericorde a mujeres y niños, sin posibilidad de obtener retribución -- adecuada, se buscaba sobrevivir no discutir condiciones de trabajo que le imponía el patrón.

Ante esa situación la defensa consistía en paros al margen de normas legales, se daban enfrentamientos de hecho de los trabajadores contra la empresa, en esa etapa las huelgas estaban prohibidas y consideradas como delitos.

En septiembre de 1872 se constituyó el **Círculo de Obreros** que se extinguió en 1880, en 1876 surgió el Primer Congreso Obrero de México y años después, en 1890 los primeros Gremios Ferrocarrileros, que representaban un Sindicalismo incipiente. También surgió la unión liberal "Humanidad" en Cananea, y el "Gran **Círculo de Obreros Libres**" en Orizaba. En 1912, se estableció la "Casa del Obrero Mundial", que constituye el más importante antecedente del movimiento sindical mexicano.



Las luchas obreras se patentizan desde 1808 con los trabajadores de Tlalpan y durante el Regimen Porfirista en - 1877, con los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa", en donde los trabajadores utilizan como medio para el logro de sus aspiraciones una solicitud girada a la Secretaría de Gobernación para que autorizara un Reglamento Interno de Trabajo, la negativa recibida, provocó la huelga que se solucionó mediante algunas concesiones de los patrones.

Guadalajara, Sinaloa, Puebla y la ciudad de México, fueron sede de frecuentes huelgas; y a pesar de la prohibición del Código Penal, existía una cierta tolerancia para - las huelgas en los comienzos y durante la plenitud del regimen porfirista.

Los hechos que dejaron una profunda huella en nuestra historia, fueron las huelgas de los Mineros de Cananea (Sonora) en 1916 y la de los Trabajadores Textiles de Río - Blanco (Veracruz) un año después, ambas reprimidas brutalmente. En la primera, los trabajadores exigieron se les - diera el mismo trato que a los extranjeros, peticiones que fueron calificadas por la empresa "The Cananea Consolidated Cooper Compañy" como absurdas, terminando esta situación en el asesinato de cientos de mineros y encarcelamiento de sus dirigentes<sup>8</sup>.

---

(8) De Buen Nestor, El Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1994, Pág. 294.

Algunos meses después de estos hechos y a consecuencia de que "El Centro Industrial de Puebla", expidiera un Reglamento, en el cual se esclavizaba aún más a los obreros, - provocó una gran huelga en las fábricas de Puebla y Atlixco, a la que se solidarizaron los obreros de la región de Orizaba. El Gobierno intervino, y tanto obreros como patrones ofrecieron someterse al laudo del Presidente Díaz, el cual desde -- luego fue contrario al interés de los trabajadores suscitando el inicio de una cruenta huelga para los trabajadores desprotegidos.

Antecedentes a la Constitución de 1917, los encontramos en:

El denominado Pacto de la Empacadora, suscrito por Pascual Orozco en marzo de 1812 (medidas para mejorar la situación de la Clase Obrera).

El artículo 2°. de las Adiciones al Plan de Guadalupe, que dió origen al desconocimiento del regimen de Victoriano Huerta y que suscribió Venustiano Carranza en 1914 -- (Leyes y Disposiciones para mejorar a las clases proletarias).

Decreto de Carranza contra la suspensión del trabajo en empresas destinadas a prestar servicios públicos en 1916 (se penaliza hasta con la muerte en caso de huelga).

**Mensaje y Proyecto de Constitución, dados a conocer por el Congreso Constituyente reunido en Querétaro en diciembre de 1916.**

La Ley del Trabajo de Yucatan de 1917, legislada -- por el General Salvador Alvarado, Gobernador y Comandante - Militar del Estado de Yucatan, primera Ley que establece el Derecho de Huelga como lo conocemos.

Así llegamos a la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, a partir de ahí, se considera a los Constituyentes de Querétaro como los creadores del Derecho de Asociación Profesional y del Derecho Constitucional de Huelga, por primera vez en el mundo se consagran como derechos so--ciales, anticipándose a la Constitución Alemana de Weimar - que surgió después de la Primera Guerra Mundial de 1919<sup>9</sup>.

En los años subsecuentes, las legislaturas de los - Estados expidieron leyes reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, para regular las relaciones Obrero-Patronales. Muchos de estos Códigos se contradecían entre sí, debido a que no existía ningún elemento rector para expedir--los y a falta de experiencia legislativa que sobre esta ma-

---

(9) Climent Beltran Juan B.- "Elementos de Derecho Pro--cesal de Trabajo", Editorial Esfinge, México, 1989, Pág. 189.

teria se tenía.

Debido a la diversidad de puntos de vista consignados en los Códigos mencionados surgió la necesidad de expedir una Legislación uniforme en Materia de Trabajo. En 1929 se le otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para expedir la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional en 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un Proyecto de Ley que fue aprobado por el Congreso de la Unión y promulgado el 18 de agosto del mismo año, bajo el título "Ley Federal del Trabajo".

El reconocimiento constitucional y la reglamentación del Derecho de Huelga transformó el sentido de las relaciones obreras, dando preferencia al derecho de las mayorías y terminando con el poder abusivo de los patrones. La huelga se integró al derecho, como un derecho colectivo de los trabajadores, ya no sólo permitido, sino jurídicamente protegido.

#### 1.6 NATURALEZA, FUNDAMENTOS Y FINALIDAD DE LA HUELGA.

Entre otras cosas, la finalidad de la huelga radica en presionar a los Patrones para que los trabajadores logren una mejor posición contractual, ya sea para fijar

normas nuevas o para que se cumplan las vigentes. La prestación se realiza, en principio omitiendo la prestación contractual del trabajo, con lo cual se causa un daño al patrón, este daño es justificado ya que el ordenamiento jurídico lo considera conveniente para dar a los trabajadores un medio de defensa rápido y eficiente.

La determinación de su naturaleza jurídica con la cual se reviste el Derecho de Huelga, lo ubica en un contexto jurídico preexistente, de tal manera que al precisar los fundamentos de la Legislación, podamos integrar la norma laboral y constitucional en la solución de un problema en particular.

Así decimos, que la huelga constituye un hecho o un acto de ejercicio de la excepción de incumplimiento contractual, o una causa de justificación para un actuar que sería ilícito de no estar admitida por las Leyes como lo observamos con anterioridad.

La afirmación de que la huelga es un hecho, es vago y confuso, pero predominó en la doctrina hasta que ésta obtuvo el rango constitucional, como un derecho fundamental para la clase trabajadora, y el nacimiento de un derecho social vigoroso y cambiante.

**Fundamento del Derecho de Huelga en nuestro País, se encuentra debidamente establecido en la Constitución General de la República, en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123, Apartado "A", así como en su Ley Reglamentaria La Ley Federal del Trabajo en su Título 8°. (artículo 440 y siguientes).**

La fracción XVII del artículo 123 Constitucional establece:

"Las leyes reconozcan como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros, y la referida fracción XVIII:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

La Ley Federal del Trabajo señala normas proteccionistas de este derecho en su artículo 4°. que establece en su Fr. II "... se ofenden los derechos de la sociedad en -- los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

"Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan sin haberse --

resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo dispuesto en el artículo 468.

"Cuando declarado una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, - la minoría pretende reanudar sus labores o siga trabajando".

Lo anterior se interpreta en el sentido de que el actual Derecho de Huelga en nuestro país es de orden público, es decir, que cualquier ataque o molestia al mismo, -- ofende a la Sociedad, y en otro sentido representa una defensa contra los llamados Estiroles o Rompehuesos.

El Derecho de Huelga en nuestra Legislación es un acto jurídico reconocido, cuyo aspecto fundamental consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

También, la huelga tiene un fundamento social, como un derecho de la colectividad que es la misma que tienen los individuos en particular y merece el mismo respeto del orden jurídico, por tanto, si el derecho protege los intereses del empresario o patrón, también debe amparar los intereses de las colectividades obreras. La justicia social impone una interrelación entre los factores de la producción,

capital y trabajo, combinando las proporciones que se dá entre ambos rendimientos, o ganancias aceptables y vivir razonadamente de los salarios que se perciben. En otras palabras, debe existir armonía entre el orden jurídico de la empresa (a través de las disposiciones impuestas por el patrón) y las demandas de la Asociación Profesional.

Debe existir un acuerdo permanente entre las partes involucradas en las relaciones laborales, pues cuando estas se pierden, la suspensión de actividades aparece como una solución natural; la huelga surge como la última instancia y alternativa al que se recurre, como medida de presión y para compensar las diferencias que se dan entre el capital y el trabajo; constituye un simple medio al servicio de los fines e intereses de la clase obrera comprometida con una permanente lucha por mantener el orden justo del mañana.

O bien como lo refiere Don Mario de la Cueva "el fundamento social de la huelga es la necesidad de las mayorías obreras, cuya realidad social es indudable, para suspender el trabajo en las empresas, como consecuencia de la injusticia del orden jurídico y entre tanto se corrige"<sup>10</sup>.

---

(10) De la Cueva Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa, 9a. Edición, México, 1969.- Pág. 770.



La huelga se justifica, como un derecho que es, se encuentra legitimado a través del artículo 123 Constitucional y su Reglamentaria, en donde se preve entre otras cosas la actividad de cada huelguista, es en sí misma un incumplimiento contractual, y por lo tanto, un acto objetivamente antijurídico, pero que el Legislador justificó, considerado prevaeciente el bien jurídico "autodefensa colectiva de los trabajadores", sobre el de cumplimiento de los contratos, dando a la huelga esta virtualidad de justificar algo, que de no existir, sería ilícita, por lo tanto, este incumplimiento está relevado de sanción.

#### **DEFINICION DOCTRINARIA DEL CONCEPTO DE HUELGA.**

Resulta impostergable, el referirnos al concepto de huelga, en términos doctrinarios, para establecer las diversas corrientes de pensamiento respecto del tema, en forma generalizada, los tratadistas estiman que es un acto que forma parte de la lucha obrera, como consecuencia de una pugna de intereses que rebasa y se impone al conflicto mismo y que deriva de su exigencia para establecer mejoras a las condiciones de trabajo, estas opiniones, se apuntan a continuación.

El precursor Mario de la Cueva, advierte: "Huelga es la suspensión concertada del trabajo que responde a la idea

de la justicia social como regimen transitorio en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades".

Guillermo Cabanellas, define a la huelga como: - "la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, o por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas con abandono de los lugares de trabajo, con objeto de hacer presión sobre el patrón o empresario a fin de obtener el reconocimiento de una prestación de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales"<sup>11</sup>.

Euquerio Guerrero nos dice: "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas -

---

(11) Cabanellas Guillermo.- "Derecho de los Conflictos Laborales", Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, -- 1996, Pág. 165.

consideran justa, o cuando menos, conveniente".<sup>12</sup>

A su vez, Jesús Castorena, señala que: "La huelga - es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de - los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores".<sup>13</sup>

Nestor de Buen Lozano, dice: "La huelga es un instrumento de fuerza en manos de los trabajadores, cuya finalidad es presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva".<sup>14</sup>

El Tratadista Baltazar Cabazos, propone que: " La huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes".<sup>15</sup>

- 
- (12) Guerrero, Euquerio.- "Manual del Derecho de Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, Pág.312.
- (13) Castorena, Jesús, "Manual de Derecho Obrero", Editorial de El Autor, México, 1984. Pág. 229.
- (14) De Buen Lozano, Nestor.- "Derecho del Trabajo", T. II Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, Pág. 782.
- (15) Cavazos Flores, Baltazar.- "40 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, México, 1996, - Pág. 185.

Por su parte Trueba Urbina refiere la huelga como:  
"La suspensión de labores de una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo".<sup>16</sup>

La huelga debe expresarse como lo más importante - de la vida laboral, cuya razón y relevancia se desprende - de la oportunidad y eficacia que en cada caso particular - se suscite, para la debida estrategia y reivindicaciones - de las agrupaciones profesionales, esto deviene en la fuerza que a la fecha ya tienen los trabajadores, se explica - como un instrumento capital de resistencia frente a las injusticias de parte de los empleadores, también Trueba Urbina en su definición confirma la teoría de que la huelga es un derecho social económico que puede ejercitarse para efectos profesionales o con finalidades reivindicatorias como derecho de autodefensa de los trabajadores.

En México, el artículo 259 de la Ley de 1931 definía la huelga como "la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".

---

(16) Trueba Urbina, Alberto.- "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, Pág.368.

Esta definición fue substituida en 1970 por nuestra ley Federal del Trabajo, la cual se encuentra vigente, por lo que toca a la definición de huelga, en su artículo 440 previene "La huelga es la suspensión temporal del trabajo - llevada a cabo por la coalición de trabajadores".

Las definiciones y conceptos transcritos referentes a la huelga, destacan ciertos aspectos como que:

- a).- La huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
- b).- La suspensión de labores debe ser realizada - por los trabajadores.
- c).- La suspensión de labores debe ser de carácter temporal (de no ser así, sería un cierre).
- d).- Los trabajadores que efectúen la huelga, deben ser mayoría.
- e).- La huelga debe tener como fin la defensa de - los intereses de los trabajadores, ejerciendo una presión contra el patrón.

Complementan las disposiciones legales contenidas en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo las siguientes:

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

La huelga supone la paralización de los efectos de las relaciones de trabajo: El prestar el servicio y el de pagar el salario, nuestra Legislación no reconoce la llamada huelga activa, en la cual los trabajadores no suspenden labores sino que siguen produciendo.

Por último, al estallar la huelga, y afectar a todos los trabajadores de la empresa o establecimientos, por requisito de ley, estos deben limitarse al mero acto de -- suspensión del trabajo, artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo.

Como es de todos conocido la huelga en México debe cumplir los objetivos del artículo 450 de la Ley Laboral, - que se clasifican como de fondo, forma y mayoría, lo que impide que ésta sea declarada legalmente inexistente por las Autoridades Laborales.

Al definir la huelga, estamos en aptitud de analizar las cuestiones de los límites de este derecho.

**1.7 LA CUESTION DE LOS LIMITES EN EL DERECHO DE HUELGA.**

Debemos recordar la afirmación de Calamandrei en el sentido de que desde el momento en que se aceptó que la huelga fuera reconocida como un derecho, ello implicó necesariamente aceptar la prefijación de ciertas condiciones o restricciones al ejercicio del mismo<sup>17</sup>.

Por lo tanto si todo derecho nace con un límite, el derecho de huelga no es una excepción, ésto es que de ninguna manera es una libertad plena y absoluta.

Así lo ha sostenido la Doctrina Social de la Iglesia cuando Juan Pablo II, en su Encíclica Laborem Exercens (apartado segundo), refiriéndose a la huelga, puntualiza, - "que es un método reconocido por la Doctrina Social Católica como legítimo, en las debidas condicines y en los justos límites".

Se trata en síntesis de establecer y de limitar, en base a las fuentes reguladoras positivas y a los principios

---

(17) Citado por Corte T. Nestor.- "Regulación de la Huelga en los Servicios Esenciales". Pág. 65.

y valores que informan el ordenamiento jurídico general, un espacio natural y propio del ejercicio legítimo de este derecho fundamental.

Un sector de la doctrina italiana ha introducido una diferenciación entre límites externos y límites internos del derecho de huelga, teniendo como exponente a Gino Giugni, de esta corriente, los primeros, dice este autor, son aquéllos límites "que se relacionan con los eventuales conflictos entre el derecho de huelga y otros intereses constitucionalmente tutelado" y encuentran su justificación en la necesidad de coordinar el reconocimiento del derecho de huelga con los otros principios constitucionales; los segundos, son derivados, tanto por la jurisprudencia, como por la doctrina - aun prevaleciente y de una definición de huelga que no encuentra fundamento real ni en el texto normativo ni en la práctica de los conflictos obrero-patronales<sup>18</sup>.

Este tratadista dice que cuando se plantea el conflicto en el que está comprometido el interés público, se debe confrontar qué interés debe prevalecer a la luz del ordenamiento constitucional, mediante una valoración aplicada al caso concreto; entiende por ello, que una estructura jurídica

(18) Citado por Corte T. Nestor.- "Regulación de la Huelga en los Servicios Esenciales". Pág. 67.



ca-política democrática no otorga el interés público una protección absoluta e indiscriminada.

También este autor, se refiere a los fines económicos-profesionales que debe perseguir el ejercicio del derecho de huelga, este concepto actualmente se tiene como manifestación legítima del derecho de huelga a los casos en que la presión es con fines políticos y se dirige a los poderes públicos, en demandas de reivindicaciones que tienden a obtener de estas autoridades medidas de tipo legislativas, -- administrativas, o cualquier otra que se relacione con intereses socio-económicos de la propia clase trabajadora, como pueden ser reformas sociales en materia de vivienda, sanidad, transporte, seguridad, etc.

En México, el derecho de huelga tiene restricciones y los huelguistas están obligados a respetar un interés social de jerarquía no inferior a sus propios intereses colectivos: El que poseen los patronos con respecto a la subsistencia de la organización empresarial de la que son titulares.

En tal virtud, que aquellas formas de huelga que ponen en peligro la seguridad de las instalaciones, de las personas, o la conservación de los bienes del patrimonio empresarial, cuando se destruyen materias primas, maquinaria

y productos terminados, surgen obstáculos para entablar un diálogo, y una vez que finaliza el conflicto es difícil reanudar labores.

Hasta este momento, intentamos definir a los límites (internos y externos) como aquellas circunstancias subjetiva u objetivas por las que un movimiento colectivo de presión sindical, aun cuando reúna los elementos constitutivos de la figura de la huelga, como medio típico de acción directa en un conflicto laboral, deja de configurar - el ejercicio lícito o legítimo de este derecho constitucional.<sup>19</sup>

Por otra parte las circunstancias limitativas de la titularidad activa del derecho de huelga se pueden mencionar en primer término a los sectores de trabajadores que - han sido excluidos del goce de este derecho, a través de normas prohibitivas, ejemplo los funcionarios y empleados del Estado, miembros del Ejército y de la Fuerza Armada, - miembros del Poder Judicial, etc., (tema que corresponde al Aparado "B" del artículo 123 Constitucional, por lo que no es materia del presente estudio).

---

(19) Corte, T. Nestor.- "Regulación de la Huelga en los Servicios Esenciales". Pág. 72

Respecto de los límites de carácter objetivo cabe enumerar a los que se realizan en la huelga y finalmente a los efectos de la misma sobre el conjunto de la población y su incidencia con el interés general.

Tocante a los objetivos o fines de la huelga se excluye, la licitud de las huelgas políticas, por ser causa de un movimiento ajeno a la situación de los trabajadores y solo se pretende ejercer presión a las autoridades constituidas en su desenvolvimiento.

Otra limitación a este ejercicio sería la relacionada a los supuestos en que mediante la acción directa se busca el objetivo de modificar condiciones estipuladas expresamente en un convenio colectivo antes de terminar su vigencia (artículo 450 Frac. II de la Ley Federal del Trabajo), - esta limitación es muy controvertida en la doctrina; en efecto, la doctrina alemana sostiene que la celebración de todo convenio colectivo implica, como cláusula obligacional implícita, aun cuando no esté pactado expresamente, un deber de paz relativo que a juicio de sus sostenedores excluye el ejercicio del derecho de huelga sobre cuestiones reguladas durante su vigencia.

Por otra parte, la doctrina italiana sostiene al respecto a través de cláusulas obligacionales (expresas o

tácitas) en un convenio colectivo, carecen de validez, ya que se trata de un derecho garantizado por la Constitución a los trabajadores singularmente considerados; y el Sindicato que celebra el convenio, solo puede determinar las modalidades de su ejercicio, pero no la renuncia a un derecho que los autores consideran esencialmente irrenunciable.

Otra limitación relacionada con los fines u objetivos, perseguidos por el ejercicio del derecho de huelga, es la que se refiere a los supuestos en que no formulan peticiones cuyo contenido pudiera resolver el patrón, sino que utilizan la acción directa de la huelga, como medio de presión para dilucidar conflictos de representatividad (titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo), acción que se da entre Sindicatos o disputas internas en el seno de una Organización intrasindical, en cuyo acaso, se procura el apoyo del patrón (de su personal), en favor de uno de los antagonistas, y que nada tiene que ver con la huelga, por lo que deberán resolverse por la autoridad competente, conforme al artículo 365, de la Ley Federal del Trabajo, es por ello - que estas conductas exceden los límites del ejercicio del - derecho constitucional de huelga.

Un límite más al referido derecho es el relativo al modo o forma de su realización, en cuanto a que hay que ob-

servar disposiciones legales de carácter formal, que se llaman **prerequisitos procesales de la huelga**, por lo general comprenden la etapa de gestación, antes de la suspensión, aquí se trata de exteriorizar el conflicto por una parte y por la otra el evitar la huelga, se dá oportunidad a la negociación, con el objeto de retardar la iniciación de las medidas de fuerza, corresponde a todos los involucrados. La huelga debe ser en todos los casos el último recurso y agotadas todas las instancias pacíficas y negociadas, en esta tesitura los trámites previos deben ser cumplidos por el Sindicato emplazante, ésto es, que el pliego de peticiones debe dirigirse por escrito al patrón, con aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, con la fecha exacta para la suspensión de labores, etc., esto es, dar cumplimiento al artículo 920 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

También se presenta como límite el vinculado al modo de realización de la huelga, aquél que descalifica como ilícita o ilegítima a este derecho, se dá por la intensidad, el exceso, o la extralimitación del poder que tiene en ese momento la coalición de trabajadores y que rompe con la función y derecho conferido.

Existen también conductas abusivas como son huelgas intermitentes, ocupación de locales de trabajo, causando -

daños graves, violencia, actos intimidatorios, que distorsionan el derecho de huelga, pasando de lo estrictamente laboral a conductas tipificadas como delitos previstos en el Código Penal, o lesionar bienes jurídicos civilmente tutelados, nuestra Ley Federal del Trabajo previene estas conductas en su artículo 445 y en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, cuando refiere "la huelga es ilícita, cuando se ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades.

Se trata de circunstancias en que, pese a estar constitucionalmente reconocido el derecho de huelga, ha sido legalmente sancionada, limitando su ejercicio en la medida en que aquélla lesione bienes jurídico fundamentales como la vida, la integridad física, la seguridad pública, cuya protección el legislador ha considerado como de absoluta prioridad.

Concluimos con los límites al ejercicio del derecho de huelga, señalando desde el punto de vista objetivo, el - que refiere a la naturaleza de la actividad afectada por el conflicto laboral y especialmente las necesidades que ella satisface en el seno de la comunidad. A este respecto se - buscaron fórmulas elásticas, pero precisas como las de servicios reconocidos e inaplazables, son aquellos servicios - de interés público y por lo tanto, esenciales, esta idea la maneja la Organización Internacional del Trabajo, pues en -

las sociedades actuales ya no hay un simple enfrentamiento entre trabajadores y patrones, sino que existe un tercer - afectado o protagonista (el público), en cierto modo es un sujeto pasivo indirecto aún cuando sus intereses difusos - no estén representados en agrupaciones o entidades, pero - con motivo de la huelga también puede ser afectado en sus derechos protegidos constitucionalmente; por tanto, debe - haber un equilibrio entre el interés general y los derechos de las partes en conflicto, considerándose como derechos - esenciales los que verdaderamente lo son.

En México, la huelga no constituye una forma de -- presión indiscriminada sino que debe someterse a las indicaciones precisas de la ley. De esta manera, los trabajadores no podrán ir a la huelga, porque no les pagan salarios, ni por que el patrón se olvidó de inscribirlos en el Seguro Social, o no está cubriendo las cuotas ante el mismo Instituto, estos serían asuntos individuales o generales, pero no colectivos, y la huelga es un conflicto colectivo.

La Ley Federal del Trabajo fija aunque no con mucha precisión las causas de huelga (artículo 450).

La huelga deberá tener por objeto:

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

jo con los del capital.

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores (esta fracción es inaceptable por la Comunidad Empresarial Internacional y Nacional), y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399-Bis y 419-Bis.

Es pertinente aclarar que dado que el sistema legal atribuye a los Sindicatos el Monopolio de la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo, todo lo relacionado con ellos y con los Contratos Ley, asume sin dudas el carácter de un conflicto colectivo.



Por lo que se refiere a la exigencia de cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, mecanismo inventado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, entonces Salón González Blanco, ante una actitud negativa del Sector Empresarial, lo que puede decirse es que solamente serán exigibles por la vía de huelga, las obligaciones empresariales frente a la colectividad de los trabajadores, quiere decir, las previstas en los artículos 121 y 125-G de la Ley Federal del Trabajo. Las primeras se refieren a la obligación de entregar a los trabajadores copia de la declaración fiscal anual y permitirles revisar sus anexos, y la segunda, a la integración de la Comisión Mixta que determinará la participación individual.

No será motivo de huelga, en cambio, la parte más importante, cualquier omisión en el pago de la participación individual, inclusive los posibles errores en el cálculo - - atribuibles a la Comisión Mixta, serían solo motivo de denuncia ante el Inspector del Trabajo, si la Comisión no los corrige, (artículo 125 fracción II).

El mecanismo de la Ley, constituye un claro impedimento para el ejercicio del derecho de huelga y, sobre todo, una trampa formal ya que siendo los dirigentes sindicales - por regla general ignorantes de la Ley, sus pliegos de peticiones son ineficaces, ya que reclaman por vía de huelga, lo

que no tiene carácter colectivo. Todo ello hace más sencillo la declaración de inexistencia y se comprueba la intención corporativa y controladora del Estado.

En el Derecho Mexicano no existe el concepto de servicios esenciales, pero se maneja el de servicios públicos, los se establecen en el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo:

"Para los efectos de este capítulo, se entiende por servicios públicos los de Comunicaciones y Transportes, los de Luz y Energía Eléctrica, los de Limpia, los de Aprovechamiento y Distribución de Aguas, destinadas al servicio de las poblaciones, los de Gas, los Sanitarios, los de Hospitales, los Cementerios y los de Alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio, al respecto cabe señalar que para el estallamiento de la huelga en los Servicios Públicos, debe haber un plazo de diez días y en los demás, un plazo de seis días como mínimo, este sería el único límite que tuviera al respecto el caso de los servicios públicos.

También es importante señalar que debe haber servicios continuos y de mantenimiento como un límite al derecho de huelga.

El artículo 935 señala:

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

En el artículo 936, en este mismo orden, dispone:

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

Se trata del personal de emergencia, que normalmente se designa en la audiencia de Conciliación, en la práctica se procura que las partes se pongan de acuerdo.

## CAPITULO II

### REGULACION DE LA HUELGA EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

#### 2.1 EL TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA Y LOS REQUISITOS DE FORMA.

##### A) EL DERECHO DE DECLARACION.

El derecho de huelga puede ser el derecho a declarar la o el derecho a realizarla. Normalmente lo que se trata es el derecho de declaración, que es un derecho efectivo, y es al que se refiere nuestra Constitución Política. El derecho de hacer o no hacer la huelga es un derecho individual de cada trabajador.

El derecho de disponer que se haga una huelga puede ser si se preside de lo que diga cualquier legislación en concreto, un derecho sindical (en este caso, solo del Sindicato mayoritario que tiene el monopolio de la representa- ción profesional).

En forma general, existe una fuerte tendencia a reservar el derecho de declaración a los sindicatos, no sólo por que éstos son normalmente la organización representativa de los trabajadores, sino también con el propósito limitativo de hacerles cumplir una función de control sobre posibles -

conflictos espontáneos o sea en definitivo, de reducir el ejercicio real del derecho de huelga. Conforme a lo anterior, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha establecido que no es incompatible con el Convenio 87 el hecho de reservar exclusivamente a las organizaciones sindicales el derecho de declarar la huelga<sup>20</sup>.

Tocante a la responsabilidad sindical en caso de huelga ésta es compartida por la que tiene cada trabajador en lo individual, principalmente en el sentido de que si la huelga es ilícita, su conducta sale del contexto legal permitido, volviéndose sancionable (con el despido). Tanto es así que este tipo de consecuencias tiene como más realidad que la responsabilidad sindical y de hecho una mucho mayor eficacia disuasiva de las huelgas declaradas con algún impedimento legal.

**B) TEORIA SOBRE LA TITULARIDAD DEL DERECHO PARA EJERCER LA HUELGA.**

En la doctrina, la legislación y la jurisprudencia comparada, se han manejado diversas concepciones en lo referente a la titularidad del derecho de huelga, es decir,

---

(20) OIT. "La Libertad Sindical". 160 informe, caso 851. pág. 199 y 200.

la determinación de quien es el sujeto activo legitimado por el ordenamiento jurídico para emplazar, declarar o -estallar la huelga, como medida de acción directa en un conflicto colectivo de trabajo circunstancia íntimamente ligada a la responsabilidad del sindicato, del gremio o de los trabajadores que la llevan a cabo.

El problema no es puramente teórico, ya que se relaciona directamente con la problemática de los límites y responsabilidades de las huelgas y la solución que se adopte, sin duda, puede considerarse que condiciona o -restringe el ejercicio del derecho de huelga.

SOBRE ESTE TEMA EXISTEN FUNDAMENTALMENTE  
CUATRO TEORIAS.

- a. Teoría de la titularidad sindical.
- b. Teoría de la titularidad individual.
- c. Teoría de la doble titularidad.
- d. Teoría de la titularidad gremial.

a).- Teoría de la titularidad sindical.- Responde a la concepción orgánica de la huelga y considera que el derecho de huelga constituye una manifestación substancial de la libertad sindical, por lo que, los titulares naturales del derecho son los propios sindicatos organizados le-

galmente y reconocidos como tales por el Estado.

Los sindicatos monopolizan el ejercicio del derecho de huelga, de manera tal que todas las medidas de acción directa que se declaren y lleven a cabo al margen de estas organizaciones serán ilegales o ilícitas en nuestro Derecho Positivo legalmente inexistentes, teoría predominante en el Derecho Laboral en los países anglosajones.

b).- Teoría de la titularidad individual.- Considera que el derecho de huelga es un derecho subjetivo atribuido a cada trabajador en concreto, formando parte de su patrimonio jurídico personal y exclusivo y si bien su naturaleza y sus características esenciales requieren una decisión o acción concertada, el ejercicio de este derecho es por definición de carácter colectivo.

c).- Teoría de la doble titularidad.- Ha sido esbozada como una posición ecléctica, en el sentido de no desvincular a las organizaciones sindicales del ejercicio de derecho de huelga, aún admitiéndolo como un derecho singular de los trabajadores.

d).- Teoría de la titularidad gremial.- El derecho de huelga no consiste en una mera suma de derechos o libertades individuales de no trabajar, ejercitados en forma

conjunta por la mayoría de trabajadores involucrados, sino que constituye un derecho del grupo, cuyo interés colectivo se autotutela mediante la realización de la medida de fuerza que impone la suspensión del trabajo, y por lo tanto, superior al derecho individual de los trabajadores que lo integran.

Esta teoría se funda en el Derecho Positivo Mexicano, (que ha sido complementada con la anterior), ya que la legislación faculta legalmente al Sindicato que ejercita el derecho de huelga el solicitar la intervención de la fuerza pública para llevar a cabo el cese del trabajo, imponiéndolo de esta forma a la minoría no huelguista o no sindicalizada, en el establecimiento o empresa afectada por la huelga, lo que implica reconocer el derecho de huelga es un derecho del grupo mayoritario, distinto del derecho individual a trabajar o no trabajar de los sujetos -- comprendidos en el ámbito del conflicto, en base a tal reglamentación se concluye que la titularidad del derecho de huelga pertenece al grupo profesional interesado en el conflicto colectivo, en forma prevaleciente sobre las - - obligaciones contractuales individuales al punto de legitimar la abstención de la prestación del trabajo.

La titularidad de la huelga de acuerdo a esta teoría y a su análisis práctico corresponde al gremio, quien lle-



va a cabo un acto colectivo cuyo ejercicio compete también a un sujeto colectivo y no a la suma de los sujetos individuales.

C) **¿A QUIEN SEÑALA NUESTRA LEGISLACION PARA HACER VALIDO EL DERECHO DE HUELGA ?**

En realidad, nuestra legislación positiva se basa en la teoría de la **responsabilidad gremial**, pero en su interpretación para una mayor seguridad jurídica se ha basado en la teoría de la doble titularidad, sin embargo, lo importante al definir a quien corresponde el ejercicio de este derecho, debe establecerse los límites de su ejercicio y la responsabilidad de sus titulares. Bien sean estos los sindicatos, los trabajadores individualmente considerados o los gremios.

En el Derecho Positivo vigente, existe la primera contradicción y ello explica las diversas interpretaciones mencionadas.

La norma constitucional y la reglamentación de la Ley Federal del Trabajo se contradicen, **mientras aquélla se refiere al gremio, como derecho de los obreros, la legislación ordinaria aparentemente otorga este derecho al gremio, pero a quien otorga la personalidad es al Sindicato** (artículo 441, para los efectos de este título Huelgas,

los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes con personalidad propia e independiente del grupo re presentado) (artículo 374, los Sindicatos legalmente constituidos son personas morales) y esa diferencia tiene es pecial importancia.

El primero es un concepto que abarca la totalidad de los trabajadores de la empresa, la industria, de la zona o del gremio, por tanto, un grupo de trabajadores que, aunque no constituya la totalidad de los empleados de una empresa, son los que en estricto sensu, tienen el derecho constitucional de la huelga y podrían en estricto derecho ejercerlo<sup>21</sup>.

Se ha considerado más lógico y práctico y se alega como su justificación, el que se otorgue el derecho de -- huelga a los Sindicatos y no al grupo representado, ya -- que ésto permite lograr una mayor certeza (dentro de lo -- posible tratándose de determinaciones en las que intervie<sup>n</sup>en gran número de personas), buscando siempre la responsabilidad de una organización profesional, jurídicamente reconocida a través de sus órganos estatutarios con perso nalidad y patrimonio propio, que debe ser la responsable\_

---

(21) Vázquez Villar Antonio.- Op. Cit. pág. 226.

de sus actos y por tanto, no ser esta medida acto de una coalición de naturaleza transitoria.

El hecho de que la huelga, por diversas razones - no reciba adhesión de la mayoría, podrá ser, de acuerdo a la doctrina, factor decisivo para que el movimiento - pierda fuerza y obligue a la organización, que la ha decretado a que pierda su efecto. (En México la mayoría es causa de inexistencia legal de un movimiento ya estallado, es decir, no puede argumentarse, la falta de mayoría antes de la suspensión de labores).

Lo anterior justifica también el no convertir a quienes, por solidaridad con el grupo, acatan la decisión de ir a la huelga en incumplidos de sus fabulaciones contractuales, al estar obligados por su pertenencia al grupo.

Por último, se justifica lo anterior porque ello facilita el reconocimiento de quien ha resuelto o tomado la medida y dá mayores probabilidades de seguridad y certeza del hecho y debería dar también seguridad, de - quien será el responsable de los actos, que en última - instancia, no tengan o carezcan de justificación.

Formuladas las consideraciones anteriores y partiendo de la base legal vigente y de que la huelga en -

México es el Derecho Laboral por excelencia, cuyo titular es el Sindicato, que hasta ahora, a pesar de la rudeza de su reglamentación y de la falta de responsabilidad del -- organismo que lo lleva a cabo o de sus dirigentes, es el instrumento de fuerza más eficaz y lo ha sido más como me ra amenaza o advertencia que como detonador del rompimien to de las relaciones armónicas de los centros de trabajo\_\_ (salvo graves excepciones).

**2.2 ELEMENTOS QUE SE DEBEN SATISFACER PARA EJERCER EL DERECHO DE HUELGA Y LA RESPONSABILIDAD SINDICAL.**

Según nuestra Legislación vigente, para poder tener derecho de huelga se debe ser Sindicato y, para ello, deben satisfacer los requisitos legales o extralegales - que de no realizarlos no se puede ejercitar el derecho.

Por tanto, el derecho de huelga es de quien está legalmente registrado y cumple con los requisitos que la Ley establece o la Secretaría del Trabajo y Previsión - Social, tratándose de Sindicatos Nacionales, o de las -- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se -- trata de Sindicatos de Jurisdicción Local.

Los artículos 374 y 375 de la Ley Federal del Trabajo determinan que los sindicatos legalmente constituidos

son personas morales que tienen capacidad para defender - ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; asimismo, tienen la representación de sus asociados en la defensa de los derechos individuales que les sean inherentes.

Definitivamente, estamos ahora ante una nueva configuración de las relaciones empresa-sindicato; estado-sindicato; sindicatos-trabajadores, en que nuestra reglamentación vigente se pondrá a prueba y amerita un cambio en virtud de la globalización económica, en la cual resulta inmerso nuestro país.

De la misma manera, en que el trabajador tiene responsabilidad por la adopción de medidas de acción ilícitas o no ajustadas a derecho, los sindicatos las tienen o deberían de tenerlas en el plano contractual y penal - por su participación en una acción donde se realicen actos ilícitos (secuestro de personas, despojos, daño en propiedad ajena, etc., que en la práctica se dan en forma reiterada, por gentes nada profesionales), con motivo de haber realizado un movimiento de huelga, circunstancia en la que el Sindicato definitivamente contrae responsabilidades, tanto en el plano civil como en el penal, sin perjuicio de los actos y omisiones en que puedan incurrir -- sus dirigentes.

Una huelga, tiene que ser adoptada para que sea lícita y legalmente existente de acuerdo a nuestro lenguaje de acuerdo al **procedimiento que establezca el Estatuto Sindical**, por ello toda decisión que se adopte por otra causa que no sea el indicado, puede y debe hacer incurrir al Sindicato en la responsabilidad, desde el punto de vista civil o administrativo, esto en la medida en que uno de sus órganos (Comité Ejecutivo en funciones) hubiera tomado la decisión.

Lo anterior haría procedente la reparación de los daños y perjuicios que su conducta haya causado a terceros.

Lo mismo debería ocurrir si la huelga es decretada en violación a una estipulación contenida en el contrato colectivo de trabajo que estableciere la obligación a someterse previamente a algún procedimiento de conciliación distinto, como el arbitraje preconcertado (que dá carácter de obligatoriedad a nivel contractual para las partes).

Aún en el caso de que la declaración de huelga fuese lícita o legalmente existente, si fue declarada o estallada acompañada de actos de violencia en perjuicio de personas (detenciones, lesiones, secuestros, etc.) o de la propiedad (despojo, daño en propiedad ajena, etc.) el

Sindicato debe responder de los daños ocasionados con motivo del estallamiento o sostenimiento del estado de huelga.

Desde el punto de vista administrativo, la Comisión de Actos Ilícitos, en cuanto se refiere a la declaración de Huelga por sus finalidades o por los medios utilizados, al no haber sido aprobada por el órgano competente en términos de sus Estatutos, de su Asamblea celebrada, - o en el supuesto de persistir en el movimiento huelguístico a pesar de haber sido declarada ilícita o inexistente en forma legal, debe originar, el que el Sindicato sea -- sancionado con la suspensión o retiro temporal de su registro, de su personalidad, sin necesidad de intervención judicial, con el aviso a la autoridad ante la que estuviere registrado, esto traería indudablemente una restricción a este abuso de que dispone el Sindicato en perjuicio de terceros.

De igual manera, la responsabilidad sindical, del Comité Ejecutivo en funciones, deben asumir las responsabilidades por violación a sus normas estatutarias.

También existe la responsabilidad en materia civil o penal, ya que una huelga ilícita o legalmente inexistente, no justifica la comisión de actos que violen el deber de lealtad y buena fe impuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo y que se desprenda de la Legislación vigente,-

por ello decimos que el Sindicato no puede romper el estado de derecho prevaleciente, y al efecto se debería, retomar el concepto de responsabilidad en materia de huelga.

**ELEMENTOS QUE SE DEBEN SATISFACER EN LA HUELGA.**

Ya hemos visto anteriormente que la huelga como -- derecho legalmente protegido no es absoluto, ya que debe desarrollarse bajo ciertos requisitos y condiciones a saber:

1. Es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo - que dure.
2. Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
3. Debe limitarse al mero acto de suspensión de labores artículo 443.
4. Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marca la ley.
5. La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos ante el cierre de la empresa.
6. Debe suspenderse el día y hora precisamente señalado.



7. Puede abarcar una empresa o uno o varios establecimientos, artículo 442.
8. Las autoridades deben respetar el derecho de huelga y dar a los trabajadores las garantías necesarias para poder suspender sus labores, - artículo 449.
9. **Para suspender las labores se requiere, objeto legal, mayoría de los trabajadores y requisitos formales.**
10. Tiene que ser acordada y llevada a cabo por -- una coalición de trabajadores en defensa de - sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser en todos los casos mayoritaria.
11. El Sindicato de Trabajadores para los efectos de huelga se estima que es una coalición permanente. Artículo 441.

#### **OBJETO DE LA HUELGA.**

La huelga debe perseguir los objetivos siguientes:

1. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del -- trabajo con los del capital.
2. Obtener la celebración del contrato colectivo; exigir la revisión del contrato colectivo.
3. Obtener el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley.

4. Obtener la celebración del contrato ley o exigir su revisión.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores (huelga por solidaridad, debe desaparecer de nuestra legislación, por que ha sido petición reiterada de los inversionistas extranjeros, ya que manifiestan una inseguridad jurídica total).
7. Exigir la revisión de los salarios contactuales, efectivo, por cuota diaria, artículo 450.

Son los llamados requisitos de fondo, que tiene - que perseguir el ejercicio del Derecho de Huelga.

#### **REQUISITOS DE FORMA O FORMALIDADES DE LEY.**

- a) Emplazamiento
  1. Debe dirigirse al patrón.
  2. Contener claramente las peticiones.
  3. Anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las mismas.
  4. Precisar el objeto de la huelga.
  5. Debe señalarse el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de la prehuelga.

6. Presentarse por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y Autoridad del Trabajo o Política del lugar de ubicación de la empresa. (Artículo 920, fracciones I y II).

b) Aviso de suspensión.

1. Debe hacerse por lo menos 6 días antes de la fecha de suspensión y 10 días antes cuando se trate de servicios públicos, entendiéndose como tales, los de comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, limpia, aprove--chamiento y distribución de agua en poblacio--nes, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación en artículos de primera necesidad y afectación de una rama completa de servicios (artículo 925).
2. En las Universidades e Instituciones de Educa--ción Superior Autónomas, por Ley, el aviso previo también debe ser con 10 días de anticipa--ción. (Al efecto, los tratadistas, encabeza--dos por Baltazar Cavazos Flores sostiene que - estas huelgas deben ser erradicadas de nuestra legislación, en virtud de que es un atentado y traición a la Patria, el estallar una huelga - en un recinto universitario, idea con la que - concordamos en forma total).

3. El término debe contar a partir del día y hora en que el patrón sea notificado (artículo 920, fracción III).

#### **MAYORIA.**

La mayoría se da, cuando estallada una huelga se ofrece la prueba de recuento, en la que los huelguistas votan en favor o en contra de la misma, en presencia de un Actuario Adscrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje Local y Federal, resulta fundamental para solicitar la existencia legal de la huelga, que debe reunir los tres requisitos; esto es, **fondo, forma y mayoría.**

#### **2.3 ETAPAS PROCESALES QUE SE PRODUCEN EN VIRTUD DE UNA HUELGA.**

Daremos inicio al análisis de este punto, haciendo referencia a lo manifestado de manera clara y precisa por Mario de la Cueva<sup>22</sup>, quien habla del proceso evolutivo de la huelga y que a partir de las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de huelga se desarrolla a través de estas etapas:

---

(22) De la Cueva Mario.-"Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa.- México, 1996. Pág. 175.

- A) PERIODO DE GESTACION.
- B) PERIODO DE PREHUELGA.
- C) LA HUELGA DECLARADA O ESTALLADA.

A).- PERIODO DE GESTACION.- Dicho periodo, se desarrolla propiamente en el interior de la coalición obrera, o en su caso, en el Sindicato. Se habla de gestación del movimiento, cuando los trabajadores se reúnen y discuten las necesidades básicas de su entorno laboral a fin de establecer demandas y peticiones que le formularan al patrón; es decir en Asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal, el concenso de votar la huelga, asimismo previene las situaciones en caso de suspensión laboral, como consecuencia de no haber obtenido respuesta favorable del patrón.

En esta etapa, el Estado se encuentra ajeno a la regulación de dicha estructura de organización que como consideran como el principio de la libre coalición y de la libre asociación dentro de la estructura laboral.

B) PERIODO DE PREHUELGA.- Casi en todas las legislaciones en materia laboral, actualmente admiten el transcurso de un periodo, entre el momento del emplazamiento a huelga y aquél en el que se procede, por parte de los trabajadores a la suspensión del trabajo, el propósito ha sido evitar en lo posible la interrupción de las labores en

cualquier negociación, por los daños y perjuicios que esto ocasiona, no solo a los empresarios sino a la producción, que resulta afectada.

Este periodo dá inicio con la comunicación o pliego de peticiones, mediante el cual se anuncia el propósito de realizar la suspensión de labores, en caso de no obtener una respuesta favorable. En esta fase, es cuando el estado, a través de la autoridad laboral, interviene en dicho conflicto de interés como mediador y conciliador entre el capital y el trabajo, procurando concluir en un acuerdo de entendimiento satisfactorio entre ambas partes, para evitar la huelga propiamente dicha; en este momento, tanto los trabajadores como los patrones deben dar satisfacción a los requisitos procesales que citamos con anterioridad y que se hayan consignado en la Ley Federal del Trabajo, además de atender a los requerimientos o citaciones que realiza la Secretaría del Trabajo, en los conflictos federales y a las Juntas de conciliación y Arbitraje en los problemas de carácter local, con la finalidad de celebrar pláticas conciliatorias.

La autoridad a quien se dirige el escrito de emplazamiento de huelga o el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a quien corresponda el conocimiento del mismo, bajo su más estricta responsabilidad, según lo ex-

presa la ley harán llegar al patrón la copia de dicho escrito dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo; tratándose de emplazamiento por celebración o revisión de un contrato-ley, el Presidente notificará a los patrones en forma directa dentro de las 24 horas siguientes, o de no poderse practicar de esa forma la notificación, girará de inmediato los exhortos necesarios para que sean desahogados por la Autoridad dentro de las 24 horas siguientes al momento de su recepción, recabando constancias de notificación al patrón, en términos de los artículos 739 a 741 de la Ley.

De lo anterior se desprende, que en periodo de pre-huelga, la intervención de la Junta consiste en cuidar que se observen los **requisitos formales del procedimiento** en cuanto al pliego de peticiones, el término del aviso para suspensión de labores, el traslado del mismo al patrón, audiencia de advenimiento, etc.

Por ello, las actuaciones en la fase de pre-huelga y el incidente de calificación, tiende a la protección y regulación jurídica del derecho de presión consistente en la suspensión de labores, pero que no prejuzga sobre el fondo del conflicto. De manera que, aún cuando se haya declarado legalmente existente la huelga, al resolver el incidente de calificación, si los trabajadores someten el conflicto a la decisión de la Junta, al conocer ésta el fondo del

asunto, en el procedimiento de imputabilidad, puede dictar laudo **declarando injustificada la huelga.**

Resumiendo, podemos citar que la prehuelga persigue como fines:

1. Favorecer la gestión conciliadora de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y otorgar al patrón la oportunidad de analizar cuales son las pretensiones de los trabajadores.
2. Evitar las consecuencias de la suspensión de actividades. Esta etapa comprende desde la presentación del pliego petitorio ante la Junta, hasta el estallamiento de la huelga, con el paro formal de labores.
3. Constituir al patrón como depositario de todos los bienes, para evitar se dilapiden, en la inteligencia de que el depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza tipificado en el Código Penal.

#### **C) HUELGA DECLARADA O ESTALLADA.**

Para el caso de no haber llegado a un acuerdo en el que se den por satisfechas las demandas de los trabajadores, surge la etapa de la huelga estallada, que es la que se inicia en el instante mismo de la suspensión de labores,



En esta fase es cuando el patrón podrá solicitar - dentro de las 72 horas posteriores al estallamiento de -- huelga, que se declare su inexistencia o ilicitud de dicho movimiento, se realizará ante la Junta que conoce del procedimiento.

Las huelgas deben estallar exactamente a la hora y día señalado en el escrito inicial con emplazamiento a - huelga, presentado por la coalición de trabajadores o el Sindicato. Para el caso de estallamiento en una hora diversa, se podrá solicitar y obtener la declaración de inexistencia, por esta razón la coalición de trabajadores o el Sindicato, siempre solicitan la presencia de un Actuario adscrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que den fe de que el estallamiento de huelga, se realizó\_ en la hora y día anunciado.

Si los trabajadores continúan o vuelven al trabajo, después del estallamiento de huelga, se considerará que - desapareció la voluntad de realizarla y a continuar con la misma. Es de hacer notar que con el estallamiento, el patrón deja de ser depositario, ya que le está prohibido el acceso a las instalaciones de la empresa<sup>23</sup>.

---

(23) Baylon Baldovinos, Rosalio.-"La huelga obrera y burocrática". Editorial Mundo Jurídico. México,1994.

#### 2.4 CLASIFICACION Y REGLAMENTACION DE LA HUELGA EN LA LEGISLACION MEXICANA.

En el procedimiento de huelga, hay que distinguir 3 etapas en las cuales interviene la Autoridad Laboral.

La primera.- Desarrolla propiamente el aspecto admnistrativo, al verificar los requisitos del escrito de emplazamiento, su notificación y, en su caso, la conciliación en base a las reglas que más adelante señalaremos. Estamos frente a los requisitos de forma.

La segunda.- Se refiere a la actividad jurisdiccional de las autoridades del trabajo, respecto de la procedencia o improcedencia de la huelga mediante la solicitud de inexistencia o ilicitud de la misma y

La tercera.- Una intervención arbitral, cuando se somete el conflicto a la consideración de la Junta mediante el procedimiento de imputabilidad.

Desde el momento en que se presenta el escrito de emplazamiento ante la autoridad, hasta que estalle el movimiento se conoce como periodo de prehuelga, que ya analizamos.

En términos generales el procedimiento es considerado como el desarrollo real de un caso específico, en el --

que se ha planteado una controversia de carácter litigioso; luego entonces, el proceso jurisdiccional que se lleva a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene como finalidad resolver las controversias entre trabajadores y patronos a través de un laudo.

Ahora bien, el derecho de huelga a pesar de que es tá reconocido por el Estado, nos señala Castorena: "No - significa que su ejercicio haya de quedar al arbitrio de los trabajadores. Estos sostienen que el otorgamiento - del derecho de huelga por la ley, les ha sido dado sin li mitación alguna, de tal manera que sólo ellos pueden juzgar de la legalidad y de la justificación de los movimien tos que declara. Se sostiene en forma invariable, que la mentalidad del legislador no fue conceder el derecho de huelga en los términos absolutos que sostienen los sindicatos obreros; el derecho de huelga, jurídicamente, es un derecho condicionado, es decir, que los trabajadores pueden usar de él únicamente en los casos señalados por la - Ley<sup>24</sup>.

---

(24) Castorena J. Jesús.- "El Derecho de Huelga".- Editorial Jarris. México, 1931. Pág. 98.

**2.5' EMPLAZAMIENTO, ADMISION, CONTESTACION  
AL PLIEGO DE PETICIONES, CONCILIACION,  
PRORROGA Y SUSPENSION DE LABORES.**

El término emplazamiento, en su estructura semántica se refiere a la acción de citar ante un Juez, en señalar día y hora.

Efectivamente, el emplazamiento a huelga lleva consigo la notificación hacia la parte patronal de los requerimientos de los trabajadores, en el entendido que de no obtener los beneficios, o mejoras solicitados, en determinado momento el cumplimiento de las prestaciones ya concedidas contractualmente, llegados el día y hora, previamente establecidos, suspenderán las labores.

En el procedimiento laboral no es tan sencillo el emplazamiento a huelga, ya que para ello es necesario satisfacer requisitos establecidos por la ley, independientemente de analizar los aspectos materiales o de hecho que en un momento determinado surgirán con motivo de la paralización de labores, ya que en movimientos de esta naturaleza, surgen incomodidas no sólo para el patrón sino también para los huelguistas, en la medida en que se prolongue el estado de inseguridad, se afectarán en su economía familiar.

Al analizar el emplazamiento, desde nuestro punto de vista, es importante hablar del nacimiento o gestación de la huelga. Creemos que esta fase es relevante, ya que sin ella no sería posible el movimiento de huelga. Tomando en consideración que los trabajadores en la práctica celebran una serie de sesiones o asambleas en las cuales discuten la naturaleza de sus problemas, reflexionan sobre las posibles soluciones y los planteamientos para equilibrar sus condiciones de trabajo. Cuando la Asamblea estudia y discute la naturaleza del conflicto y sus posibles soluciones a través de la huelga, significa que llega a la conclusión en que la última alternativa a sus problemas es la huelga, entonces esa determinación la so meten a votación "votar la huelga", y tal periodo se encuentra regulado en el artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez votada la huelga, debe entenderse que se pasa al periodo de prehuelga, que comienza con el emplazamiento.

La doctrina respecto del Emplazamiento a Huelga lo ha definido como la presentación a un patrón y a una Junta de Conciliación y Arbitraje de un pliego de peticiones que se formulan y que si no se satisfacen, se procederá a la suspensión del trabajo con el cierre de la nego--

ciación, empresa o establecimiento y además, para que inicie el procedimiento correspondiente a fin de evitar por los medios legales dicha suspensión de labores.

Al efecto, el artículo 920 de la Ley establece que: "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos siguientes:

1. Se dirigirá por escrito al Patrón, en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfactorias, concretamente expresarán el objeto de la misma, señalarán día y hora para la suspensión de labores, o el término de la prehuelga.
2. Se presentarán por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje si la empresa o establecimiento que están ubicados en lugar distinto a la residencia de la Junta, se presentarán ante la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía en que se ubica la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento, remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación

y Arbitraje y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

3. El aviso para la suspensión de labores deberá dar, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de Servicios Públicos, observándose las disposiciones legales. El término se contará a partir del día y hora en que el Patrón quede no tificado.

De conformidad con el artículo 440 y 441 de la Ley Laboral, el ejercicio del Derecho de Huelga, corresponde a las Coaliciones de Trabajadores, atribuyéndole a los -- Sindicatos el carácter de Coalición Permanente y Titular del Ejercicio de Huelga. Consecuentemente, como requisito previo de forma, se necesita que el emplazamiento justifique mediante toma de nota certificada y estatutos que acompañe al pliego de peticiones, la existencia y legitimidad del Sindicato. Actualmente, las autoridades supervisan en forma estricta el Derecho de Huelga, analizando los Estatutos de los Organismos Sindicales.

Los requisitos de forma, se encuentran establecidos en el artículo 920 de la Ley.

**A D M I S I O N.**

La Junta de Conciliación y Arbitraje que recibe el emplazamiento, analizará el cumplimiento de los requisitos de forma del artículo 920, para el caso de no cumplir con los mismos, **no se dará entrada a este pliego de peticiones.** A partir de las reformas de 1980, se facultó a las Juntas, para rechazar el emplazamiento por firma de contrato Colectivo de Trabajo, **en caso de existir uno previamente depositado.** Esta facultad en su momento, se entendió como una calificación previa de huelga, ya que limitaba la posibilidad de emplazar, en los casos en que el patrón, a espalda de los trabajadores depositaba - contratos colectivos de trabajo conocidos como de **protección**, condenando a los trabajadores a seguir **un procedimiento de titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo.**

Esta reforma, como podrá observarse beneficia a - los patrones al darles la seguridad de que no serán permanentemente emplazados.

Como quedó descrito, el emplazamiento, tiene como objetivo fundamental, el dar a conocer al patrón la decisión de sus trabajadores de suspender las labores, en -- tanto no sean satisfechos de manera total o parcial las



peticiones de su pliego correspondiente. Además el emplazamiento surtirá efectos como notificación exclusivamente mientras no se desarrolle la secuela procedimental, ya -- que además el propio aviso de suspensión lleva consigo -- una serie de efectos.

Los artículos 921 y 924 de la Ley, refieren los -- efectos que producen la notificación del pliego de peticiones:

1. Constituye al Patrón por todo el término del - aviso, en depositario de la Empresa o Establecimiento afectado por la Huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a su cargo.
2. Suspende la ejecución de sentencias, embargo, - aseguramiento, desahucio en contra de la Empresa o Establecimiento, no se pueden secuestrar\_ bienes en el local en que se encuentran instalados.
3. Asegura los Derechos del Trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salario
4. Garantiza los créditos a favor del Instituto - Mexicano del Seguro Social, los del Fondo Na-

cional de la Vivienda de los Trabajadores, del SAR, los demás créditos fiscales.

Estas disposiciones garantizan los derechos de los trabajadores así como de las Instituciones de Seguridad Social y del Estado, en la práctica el beneficio de la huelga ha sido para los Empresarios, para los Líderes Sindicales, pero nunca para los Trabajadores, como ha sido el espíritu de los Preceptos mencionados; en efecto, estos procedimientos se dan en la mayoría de los casos para sanear las empresas mediante negociaciones ficticias.

Hace un par de años, sucedía que las prórrogas dentro del periodo de pre huelga se realizaban en forma indiscriminada, hasta que ahora, las autoridades ya impiden la prórroga permanente de las huelgas, con ello se pretende dar celeridad a los conflictos de esa naturaleza, para evitar que sigan siendo beneficiarios líderes y patronos desleales.

Para Nestor de Buen,<sup>25</sup> es discutible la constitucionalidad del artículo 924, pues considera que existe violación al segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, -

---

(25) De Buen, Nestor.- "Derecho Procesal del Trabajo".- Editorial Porrúa, México, 1988. pág. 179.

aunque no deja de conocer que ha sido "un remedio complicado para un mal evidente".

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido el siguiente criterio:

"Ley Federal del Trabajo.- El párrafo tercero del artículo 924, viola el artículo 14 Constitucional"... al no establecer un procedimiento que dé defensa a todos aquellos que con tal medida, (depositario de la empresa, suspensión de ejecución de sentencia) puedan ser afectados o privados de sus derechos, violando la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional, pues el emplazamiento a huelga a que se refiere dicho precepto legal, puede ser prorrogado indefinidamente y, con ello en lugar de proteger al trabajador, protege al patrón, que con tal medida deja de cumplir las obligaciones contraídas con otros trabajadores o acreedores, a quienes se les priva, sin que sean oídos, del derecho de ejecutar en contra del Patrón cualquier sentencia ejecutoria que haya obtenido favorable o el de asegurar con un embargo precautorio establecido en la Ley, el resultado de un juicio".

Amparo en revisión 4465/76.- Porfirio Simón Campa. 17 de marzo de 1981.- Unanimidad de 19 votos. Informe de la S.C.J.C.N.: 1981, pág. 585.

La presentación de un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, sin que la ley justifique su interrupción (al respecto los Tratadistas, sugieren se reforme este capítulo, pues no tiene razón de ser y no cumple su finalidad).

#### CONTESTACION AL PLIEGO DE PETICIONES.-

Es interesante observar que la huelga no es un juicio, sino un procedimiento extraordinario del que se derivan significativas consecuencias.

El pliego de peticiones con emplazamiento de huelga no puede confundirse con el escrito de demanda en un juicio laboral, y por lo tanto, la falta de contestación del pliego, no produce los efectos jurídicos de la falta de contestación a una demanda, sino únicamente la de tener por no aceptadas las peticiones, sin que importe sanción alguna para el patrón. De manera que éste, al solicitar la inexistencia, en su caso aducirá sus propias argumentaciones y aportará las pruebas pertinentes, sin que resulten afectados sus derechos por no haber contestado el emplazamiento. Al respecto, algunos Jueces de Distrito en Materia de Amparo, han considerado que por no haber contestado el pliego de peticiones durante el emplazamiento a huelga, no pueden impugnar el contenido de ese escrito,

en el incidente de inexistencia.

Por otro lado, su omisión, tiene el inconveniente de que pierde la oportunidad procesal, para plantear el incidente de falta de personalidad del Sindicato emplazante, ya que solo podrá promoverse en el escrito de contestación al emplazamiento, según previene el artículo 928 fracción IV.

Además, si el Patrón contesta el Pliego de Peticiones, rechazándolas, haciendo afirmaciones contrarias o presentando otras alegaciones, no supone que la Autoridad Laboral, esté obligada a tomar en cuenta esa contestación, en el procedimiento de imputabilidad, porque éste, se rige por sus propias normas.

El artículo 922 de la Ley, refiere que el Patrón dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, deberá presentar por escrito su contestación. Como observamos, no señala sanción alguna en caso de no hacerlo, por lo que entendemos es un acto sin sanción legal, lo cual provoca confusión en el procedimiento. Pues recordemos que la Ley tiene la finalidad de dar seguridad jurídica al destinatario de la norma, y este tipo de obligaciones produce interpretaciones.

La experiencia demuestra, que al imponer la Ley una obligación procesal de contestar por escrito el plie-

go de peticiones, es conveniente hacerlo, especialmente, en los casos en que se detectan vicios o fallas, tanto - procesales como de fondo, ya que serán antecedentes y fundamento para la solicitud de inexistencia o ilicitud, así como un posible procedimiento de imputabilidad de la huelga. Así podremos hacer notar cuestiones tales como incompetencia, falta de personalidad, falta de legitimidad, el no cumplimiento de aspectos formales del emplazamiento, y el análisis fundamental del objeto de la huelga, especialmente en los casos de violaciones al Contrato Colectivo - de Trabajo.

#### **CONCILIACION.**

Nuestra Legislación ha puesto especial interés en la conciliación, como medio primordial de solución de los conflictos laborales. En los juicios ordinarios, vemos - que la primera audiencia, se denomina "de conciliación, - demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas". En los conflictos colectivos también se inician los procedimientos mediante la conciliación, así como en algunos procedimientos administrativos del trabajo. En México, - mediante la conciliación se ha logrado la solución de la mayoría de los problemas planteados, especialmente en materia de huelga, ya que es el único remedio lógico y posible en materia colectiva; tanto en la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo, como en su aplicación. -

La Ley en el artículo 926, refiere que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de Conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Al mismo tiempo, faculta para diferir esa audiencia por una sola vez, a petición de los trabajadores.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el deber de intentar la conciliación del conflicto, lo cual carecería de interés, si al mismo tiempo no se impusiera a patrones y trabajadores la obligación de concurrir al acto conciliatorio, que puede ser prolongado por el plazo establecido por la ley para declarar el movimiento de huelga.

La rebeldía de los trabajadores para acudir al acto conciliatorio, será sancionado, mediante el procedimiento de ampliar el plazo para la declaración de huelga, por todo el tiempo que perdure dicha rebeldía (si no comparece el sindicato, no corre el plazo para el estallamiento de huelga). Por lo que toca a los patrones, se faculta al Presidente de la Junta para usar en su contra, los medios de apremio previstos por la Ley.

Durante el periodo conciliatorio o de prehuelga,-

existen aspectos procesales que cita el artículo 928 de la Ley:

En efecto, el Presidente de la Junta de Conciliación de Arbitraje, **intervendrá personalmente** en las resoluciones de falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, el no dar entrada al escrito de emplazamiento y en los incidentes relativos al personal de emergencia y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga.

No serán aplicables las reglas generales respecto del término para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efecto el día y hora en que se realicen.

Todos los días y horas serán hábiles.

No son denunciables los miembros de la Junta en términos del artículo 710 de la Ley.

No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. La autoridad una vez que realice el emplazamiento al Patrón si observa que no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. Los trabajadores dispondrán de un término de 24 horas para designar la Junta que consideren competente. Sin embargo, nada impide el que el Patrón haga notar a la Junta su incompetencia en el escrito de contestación o en la audiencia conciliatoria. En la práctica, se han dado casos que cuando los trabajadores no designan la Junta competente en dicho término, las Juntas han archi



vado el asunto, concluyéndolo por falta de interés jurídico. En los casos de incompetencia, el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

Finalmente, ni el acto conciliatorio que celebre la autoridad, ni la rebeldía de los patronos para ocurrir a él, suspenden el transcurso de los plazos de seis a diez días o el que otorgue los trabajadores, siempre que sea superior a ellos, para la declaración del movimiento de huelga.

#### **P R O R R O G A .**

La Ley Federal del Trabajo, no hace referencia alguna sobre la posibilidad de prorrogar el periodo de prehuelga. El Sindicato emplazante determina la fijación del acto para que una huelga estalle; éste, solo tiene una limitante; la contenida en la fracción III del artículo 920 de la Ley, esto es, seis o diez días. La ley indica que las partes podrán diferir "principio de que donde la ley no -- distingue no cabe distinguir", consideramos que las partes no están facultadas para prorrogar indefinitamente el periodo de prehuelga. En la práctica a petición de parte o a sugerencia de la autoridad nos encontramos con prórrogas de los emplazamientos a huelga. Nestor de Buen, consi-

dera que los Sindicatos o la coalición pueden convenir con el patrón tantas prórrogas como les convenga, ya que la -- Ley no lo impide. Tal afirmación se deriva del principio - "lo que no está prohibido está permitido", pero consideramos, que la Ley Federal del Trabajo, en este sentido, debe ser clara y precisa, ya que actualmente existe esta laguna legal, que de ninguna manera dá certeza jurídica (por lo - que es evidente que en este aspecto se requiere una reforma o adecuación de la Ley.

#### **SUSPENSION DE LABORES.**

El procedimiento de huelga, como ya se dijo, se inicia con un escrito presentado y que contiene el pliego de peticiones y el anuncio de suspensión de labores, en caso de no satisfacerse, la intervención de las Juntas de Conciliación, se limita a ciertos aspectos administrativos, sin juzgar sobre cuestiones de fondo respecto del emplazamiento, primordialmente después de cumplir con la revisión del acto procesal, su función se reduce de manera conciliato--ria. Si ésta fracasa, el Sindicato o coalición emplazante, ratifica su pliego de peticiones, anunciando que estallará el movimiento de huelga. La Junta únicamente deja a salvo los derechos de las partes sin intervenir en la solución - del conflicto, por ser la huelga en este momento, una situación de hechos. Lo anterior se desprende de la defini--

ción de la huelga contemplada en los artículos 440 y 443 de la Ley.

La huelga debe limitarse al mero acto de suspensión de labores, según se desprende de la interpretación gramatical del artículo 443. En consecuencia, la utilización - de símbolos rojinegros son meras prácticas justificadas en aspectos históricos que no tienen fundamento legal. Ahora bien, esa suspensión, deberá hacerse precisamente el día y hora señalados para tal efecto. La suspensión de labores, independientemente de la regulación legal, conlleva a un sinnúmero de problemas que se presentan todos los días; entre otros, la responsabilidad sobre los bienes de la empresa, el hecho de que, si es necesario o no cerrar las puertas o, si simple y sencillamente la huelga tiene que ser - fura de la empresa, si podría darse dentro de las instalaciones. Estas cuestiones y otras más, son sometidas a la consideración de los Tribunales de Trabajo, que carecen de elementos jurídicos para resolver esos planteamientos. Por ello sostenemos que se hace necesario hoy día regular esta laguna de la Ley.

No obstante la suspensión de labores se puede - dar el caso de continuar los trabajos durante la huelga. - Se citan varios supuestos:

Los Trabajadores que presten sus servicios en buques,

aeronaves, trenes, autobuses, vehículos que presten un servicio público, deberán continuar el viaje, hasta llegar al punto de destino, esta obligación queda consignada en el Capítulo de Trabajos Especiales. Es lógica y comprensible esta medida para evitar perjuicio a los usuarios. También en los Hospitales, Sanatorios, Clínicas, etcétera, con el objeto de atender a los pacientes internados en el momento de la suspensión de labores, debiendo desempeñarlas, hasta en tanto sean trasladados a otro establecimiento.

En muchas empresas, especialmente la industria, se puede dar el caso de que se requiera continuar laborando, porque exista maquinaria, materias primas que requieran de especial cuidado, en esta Tesitura la Ley faculta a las partes para la designación de personal de emergencia que atienda estas necesidades. Los supuestos anteriores, están señalados por la Ley en el artículo 935 y 936.

Pero la más curiosa alternativa para la continuación de los trabajos, no deriva de la Ley Federal del Trabajo. Se trata de la requisa, la cual consiste en un procedimiento fundado en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, en ase a la cual, al estallar una huelga, en una empresa que presta un servicio esencial, se nombra a un Interventor y se ordena a los trabajadores el continuar laborando, en su defecto se utilizan

sustitutos.

## 2.6 INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

Resulta pertinente conocer la naturaleza del acto procesal de calificación de la huelga, la cual tiene por único objeto el que la autoridad laboral determine, si se cumplieron o no los requisitos legales y que, examinada - la cuestión en todas sus fases, sea pronunciada resolución que sirva de apoyo a las partes para sus actuaciones futuras; no se persigue ni podría perseguirse ningún otro propósito, por lo que hemos insistido en que siendo la huelga un medio para resolver un conflicto jurídico en sí, es necesaria la **declaración de su procedencia o improcedencia**, para partir de ella en las posibles pretensiones legales de los contendientes. Por esta razón el Maestro Mario de la Cueva considera que la resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje solo entrañan el pronunciamiento de una sentencia declaratoria y que concluye que tal resolución nada dice de la justificación de la demanda obrera, - pues no decide si es conveniente imponer nuevas condiciones de trabajo o si el patrón faltó al cumplimiento del - contrato colectivo; tampoco expresa obligaciones a cargo de las partes; solo indica si la suspensión de labores será protegida o no por el Estado. Por lo tanto, su contenido

do es formal y no prejuzga respecto de la solución adecuada del conflicto que le dió origen, lo cual constituye el fondo de la huelga.

Las Legislaciones extranjeras no prevén un procedimiento especial para calificar una huelga **simplemente la declaran legal o ilegal.**

Así por ejemplo, en Inglaterra la huelga es ilegal si su finalidad no consiste en sostener una controversia de trabajo dentro de los límites de la profesión o de la industria a la que pertenezcan los huelguistas, o cuando se pretenda ejercer coacción sobre el Gobierno, ya sea directamente o causando un perjuicio a la colectividad; por otra parte, la Ley Brasileña rechaza aquellas huelgas en las que o se cumplen los plazos ni se llenan los requisitos legales, no les da curso, cuando sus objetivos se juzgan improcedentes por la Justicia del Trabajo; no las aceptan tampoco si son declaradas por motivos políticos, partidarios, religiosos, sociales o por solidaridad, sin reivindicaciones que interesen o que legitimen a la categoría profesional.

En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo ha establecido los lineamientos para que pueda hablarse de huelgas existentes o inexistentes, lícitas o ilícitas y justificadas o injustificadas (estos son los incidentes que se

tramitan en el incidente de huelga, que serán expuestos en el siguiente punto de manera amplia).

## 2.7 LICITUD O ILICITUD.

Las huelgas pueden considerarse lícitas o ilícitas.

La clasificación primera se integra por el requisito del objeto conforme expresa la fracción XVII del artículo 123 Constitucional: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos -- del trabajo con los del capital...", así como la fracción I del artículo 401 del Código Laboral. La licitud proviene del acatamiento a lo establecido y permitido por la ley como derecho de los trabajadores.

Esta calificación que sufre la huelga básicamente depende, de su finalidad u objetivo que se persigue dentro del ámbito laboral, en la que se justifica plenamente. No lo estaría si respondiera a una causa extralaboral y ajena a las relaciones con el patrón. Además como se ha dicho de ajustarse a los procedimientos de orden reglamentario establecidos.

Algunos autores han querido supeditar también el ejercicio de la huelga a la sensatez de lo que se reclame

si ésto es exorbitante no habría tal licitud. Por lo que en general, no puede considerarse limitativo del Derecho de Huelga, ya que en la práctica, las partes magnifican o agrandan sus pretensiones para obtener así un mayor margen de negociación, y aunque son desproporcionadas, se mantienen éstas dentro de la finalidad gremial, y no hay razón para que se califique el movimiento de ilícito<sup>26</sup>.

Por otra parte, la ilicitud no se contrapone al requisito de licitud de la huelga, es decir, no deriva de la falta de objeto de la misma, sino que radica en los actos de violencia delictuosa, al supuesto de guerra indicado en el artículo 445 de la Ley, y trascienden del campo jurídico laboral, al ámbito penal.

Una huelga es ilícita cuando:

**La mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.**

**En caso de guerra, cuando los trabajadores permanezcan en establecimientos o servicios que dependan del gobierno.**

Artículo 123 Constitucional fracción XVIII y 445 de la Ley Laboral.

---

(26) Vázquez Vialard Antonio. Citado por Ramírez Bosco, Luis. "Derecho de Huelga", Ob. Cit. pág. 72 y 73.



Del concepto de ilicitud se puede interpretar la regla a contrario sensu de que el derecho de presión, donde germina el Derecho de Huelga, tiene su ámbito de expresión limitada a la mera suspensión de labores, como lo señala el artículo 443 del Código Laboral, y las actividades de carácter coactivo que van más allá de la mera suspensión del trabajo, y que causan daño a las personas o a las propiedades, caen fuera del Derecho de Huelga, por consiguiente no están protegidas por la Ley, lo que le da el carácter de ilícito<sup>27</sup>.

Cuando una huelga es declarada ilícita por la Junta de Conciliación y Arbitraje, se darán por terminadas - las relaciones individuales de trabajo de los huelguistas, quedando el patrón en libertad de celebrar nuevos contratos; ajeno a esto, los trabajadores responsables de ilícitos, pueden caer en el ámbito de las leyes penales.

También podemos mencionar que la huelga no solo - va en relación con el daño que se causa, sino con el número de personas que intervienen en los actos violentos. Al respecto Alberto Trueba Urbina opina que: "Aún declarando se ilícita la huelga, solo deben ser privados del trabajo

---

(27) Climent Beltrán, Juan B. "Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia". Editorial Esfinge, México, 1994, Pág. 301.

aquellos trabajadores involucrados en los actos violentos, porque sería injusto arrastrar a la pérdida del empleo a las otras personas que simplemente se sumaron a la suspensión de labores, sin participar directa ni indirectamente en los mismos<sup>28</sup>.

Finalmente la huelga ilícita es considerada como un precepto formal por derivar de circunstancias que impiden el ejercicio del Derecho de Huelga o que le ponen fin pero sin tocar el fondo del conflicto que dió origen a la misma.

Procedimiento para la calificación de ilicitud de la huelga, conforme al artículo 953 de la Ley, se observaran las normas contenidas en el artículo 930 y que son -- las siguientes:

- a) La solicitud se presentará por escrito, con copia para las partes, indicándose en la misma las causas y fundamentos legales.

No pueden posteriormente aducirse causas distintas.

- b) La Junta notifica y señala fecha de audiencia en la que oirá a las partes, las mismas ofre-

---

(28) Trueba Urbina, Alberto.- "Evolución de la Huelga". Imprenta Manuel León Sánchez. México, 1950, Pág. 140.

ceran pruebas dentro del término no mayor de cinco días.

- c) Las pruebas deben referirse a las causas de ilicitud señaladas en la solicitud y rendirse en la misma audiencia.
- d) En caso de que no puedan desahogarse en la audiencia dichas pruebas, se diferirán para su desahogo.
- e) La Junta debe resolver dentro de las veinticuatro horas siguientes.
- f) Para la resolución se cita a los representantes de los trabajadores y de los patrones, dictándose la resolución con los que concurren y en caso de empate, se sumará el voto del Presidente.

Al respecto Climent Beltran señala que el término para la ilicitud no debe ser de setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, sino que el término para presentar la solicitud, debe correr a partir de la fecha en que se han cometido los actos violentos que motiven la ilicitud, lo que puede ocurrir con posterioridad al mencionado término, que será para la solicitud de inexistencia<sup>29</sup>.

---

(29) Climent Beltran, Juan B. "Elementos del Derecho - Procesal del Trabajo", Editorial Esfinge, México, 1989, Pág. 308.

## **EXISTENCIA O INEXISTENCIA.**

Se trata de dos conceptos jurídicos que no coinciden totalmente con la realidad. La huelga se manifiesta - mediante una suspensión de labores, esto es, una situación de hecho, material o real, que está protegido por el ordenamiento jurídico, cuando se satisfacen determinados requisitos. Por ello, cobra existencia legal y cuando, a la inversa, le faltan esos requisitos, la suspensión de labores subsiste como un estado de hecho, pero no tiene existencia jurídica.

El artículo 444 de la Ley tiene como fin precisar el significado de huelga legalmente existente usado por - la Doctrina y la Jurisprudencia, diciendo que es la que - "**satisface los requisitos de forma y los objetivos legales**", por lo tanto resulta un concepto formal, que se relaciona exclusivamente con el hecho de la suspensión de - labores.

Un imperativo jurídico, es la necesidad de declarar su existencia o inexistencia legal (cuando no se satisfagan determinados requisitos), pues de otra suerte, - todo movimiento quedaría protegido o desamparado por el - Derecho. Inmediatamente después de la suspensión de labores, la Junta debe dictar una resolución declarando la -

existencia o inexistencia del estado de huelga; para este efecto, se sigue un procedimiento que tiene por objeto -- comprobar la existencia o falta de los requisitos legales y al que se le da el nombre de incidente de declaración - de existencia o inexistencia de la huelga<sup>30</sup> y consignadas en los artículos 459 al 462 de la Ley Laboral.

En efecto, el artículo 459 señala las causas que permiten declarar la inexistencia de la huelga: "Si la - suspensión de labores no se efectúa por la mayoría de los trabajadores, si no se persiguen objetos legales, o si no cumplieron los trabajadores los requisitos del periodo -- comprendido entre la presentación del escrito de emplazamiento a huelga y sobre todo la fecha de notificación del patrón, que es de 30 días previos cuando es revisión salarial del contrato colectivo (artículo 399-Bis L.F.T.), -- cuando es revisión integral 60 días antes, (artículo 399 - de la L.F.T.), 60 días cuando es revisión salarial al contrato-ley, 90 días cuando es revisión integral al contra-to-ley (artículos 419 y 419-Bis L.F.T.).

Al respecto, es conveniente señalar, que cuando -

---

(30) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 792.

no es notificado el patrón con la anticipación que se ha señalado, ya sea del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, éstos se tienen por prorrogados por dos años más o por el periodo de su vigencia, por lo que es muy delicado, el no tener el debido cuidado en estos casos, pues generalmente los trabajadores están en la creencia que basta con presentar los documentos o emplazamientos a huelga, con el pliego de peticiones antes de los plazos señalados, para que se tenga cubierto este requisito legal, lo que es totalmente erróneo, ya que la Ley señala que esos plazos corren desde el momento en que está notificado el patrón, y no desde que esté presentado el emplazamiento.

En suma, no puede declararse la inexistencia por causas distintas a las señaladas en los artículos 450, - 451 y 920 del Código Laboral. Además, si no se solicita la declaración de inexistencia, por los trabajadores, los patrones o los terceros interesados a la Junta dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, de acuerdo a los artículos 459 y - 929 de la Ley Laboral.

Para los efectos del término de setenta y dos horas, todos los días y horas son hábiles; en relación a

la solicitud de inexistencia, es inadmisibile presentarle ante Juntas Especiales Foráneas u otras autoridades auxiliares.

En cuanto a los terceros interesados para promover el incidente de inexistencia, puede considerarse como tal a un Sindicato distinto al emplazante, si acredita su interés jurídico en el conflicto, principalmente - mediante la exhibición de un Contrato Colectivo celebrado por la emplazada.

Con este mismo carácter las empresas o establecimientos afectados por la huelga en la disposición de los bienes o instalaciones, cuando no fueron emplazados. En este supuesto, existe el inconveniente de vincularse a las responsabilidades procesales inherentes al procedimiento o que se declare existente la huelga. Resulta - procedente y con menos riesgo, solicitar a la Junta que le haga saber al Sindicato Huelguista que debe limitar - los defectos de la suspensión de labores a la parte emplazada, con fundamento en el artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que la huelga debe abarcar solo a las instalaciones del emplazado.

Otro supuesto es el de ser emplazado a huelga, - sin tener el carácter de patrón, en tal caso se prevee - que el interesado advierta a la junta, la improcedencia

del trámite, por no haberse dirigido el pliego de peticiones al patrón, incumpliendo la exigencia contenida en el artículo 920 fracción I, en relación con el 923 de la propia Ley.

Por último, la calificación de la huelga, como refiere Climent Beltran, se trata de una resolución incidental que atañe a las formalidades del procedimiento de huelga, sin entrar al fondo del conflicto, pero su trascendencia radica en la procedencia del Derecho de Huelga como un derecho de presión, que tiene su propia substantividad, ya que una vez declarada existente la huelga, los trabajadores están facultados para mantener indefinidamente la suspensión de labores, sin ninguna instancia jurisdiccional que limite ese derecho, pues únicamente ellos y no así los patrones, pueden someter el conflicto al arbitraje de la Junta, conforme al artículo 937 de la Ley Laboral.

El procedimiento que se sigue para la declaración de inexistencia, se encuentra en el artículo 930, el cual regula el incidente de calificación de la huelga, que ya - precisamos al hacer referencia a la ilicitud de la huelga, por ser ambos procedimientos iguales. En la fracción I - se establece un principio acorde con la naturaleza del Derecho del Trabajo, señalar las causas y fundamentos legales para poder precisar la existencia o inexistencia del



Derecho de Huelga, sin mayor formalidad o forma determinada en las promociones. Las causas están previstas en el artículo 929 y las señaladas en el artículo 459, así como el incumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Al efecto, se ha pretendido en algunas Juntas, que por el solo hecho de no citar específicamente las causas y fundamentos legales en la solicitud de inexistencia, desechan la misma, siendo este criterio contrario a la naturaleza y fines del Derecho Laboral, para ello podemos retomar el principio contenido en el artículo 687, en cuanto a que no es exigible una forma determinada, bastando con que las partes precisen los puntos petitorios en sus promociones.

Sobre la fracción II se establece que las partes sean oídas en una audiencia de pruebas para satisfacer las garantías del artículo 14 Constitucional; las cuales conforme a la fracción IV, deben referirse a las causas de inexistencia mencionadas en la fracción I. El recuento es prueba determinante para corroborar la mayoría obrera, puede ofrecerse en el escrito en que se promueve la inexistencia o en la audiencia de pruebas, con la limitante de que no puede plantearse en ningún caso como cuestión previa al estallamiento de la huelga, porque implicaría riesgo a los

trabajadores.

Al respecto Don Mario de la Cueva, expresa: "Los puntos sujetos a prueba son únicamente tres: Requisitos formales, objetivos legales, ambos derivados del pliego de peticiones y si hay mayoría de huelguistas".<sup>31</sup>

Toda prueba ajena a estas cuestiones deben desecharse del procedimiento para la declaración de inexistencia o ilicitud, aunque no lo refiera textualmente la Ley, se infiere que corresponde al promovente la carga de la prueba a fin de acreditar los extremos en que se justifique las causales de inexistencia hechas valer. -- También le corresponde acreditarlas a quien formule las objeciones.

Para finalizar lo relativo al procedimiento de inexistencia e ilicitud, es importante recordar que en materia laboral, no existen recursos contra las resoluciones, a excepción de la revisión de los actos del ejecutor, por lo cual la declaración del incidente solo podrá ser impugnada mediante el juicio de garantías ante un Juzgado de Distrito, por ser un acto ajeno a juicio.

---

(31) De la Cueva, Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1954, Pág. 840.

La prueba de recuento de los trabajadores, se da una vez cubierto el requisito del objeto de la huelga, que resulta determinante para la declaración de la existencia legal de la huelga; entendiéndose que corresponde proponer lo a la empresa afectada por la huelga, invocando como causa de inexistencia la falta de mayoría obrera, a que se refiere la fracción II del artículo 451.

El artículo 931 señala las normas a las que se debe sujetar la prueba de recuento.

- a) La Junta señalará día y hora en que se deba -- efectuar.
- b) Se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.
- c) Serán considerados trabajadores los que hayan sido despedidos del trabajo después de la presentación del emplazamiento a huelga.
- d) No se computan los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa, después de la presentación del escrito de emplazamiento.
- e) Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento deben hacerse en el mismo acto de la diligencia. La Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Respecto a la fracción II del artículo 931, Mario de la Cueva, señala:

"La mayoría de los trabajadores se circunscribe a los emplazados, pero si es en forma general a toda una empresa, la mayoría habrá de computarse sobre la totalidad de la misma, aunque en alguno de los establecimientos no se obtenga".<sup>32</sup>

Solo podrán votar e integrar la mayoría quienes - acrediten la relación de trabajo con la emplazada, ante - la presencia del Actuario de la Junta respectiva.

Las abstenciones no se toman en cuenta. Y respecto a los trabajadores de confianza, estos carecen de legitimación para emplazar a huelga en virtud de que no pue--den participar en el recuento, artículo 183 de la Ley La-boral.

Ahora bien, los efectos de la declaración de existencia o inexistencia, consistirán en preservar las garantías que establecen los artículos 4 y 449 de la Ley Labo-ral, y como obligación o imperativo a las Juntas y a las Autoridades Civiles el de preservar el ejercicio del Derecho Constitucional, al efecto se sintetiza de la manera

---

(32) De la Cueva, Mario.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, Tomo II, 1979, Pág. 617.

siguiente:

- a) Prohibición de substituir a los huelguistas en el trabajo.
- b) Impedir que laboren los trabajadores que estén en minoría.
- c) Hacer respetar el estado de huelga desde su estallamiento.

Por lo que toca a la declaración de inexistencia - por la Junta, los defectos de ésta, se encuentran señalados en el artículo 932 de la Ley:

- a) Fijará por conducto del Sindicato, un término de veinticuatro horas para que regresen a sus labores. De no hacerlo quedarán terminadas -- las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
- b) Concede libertad al patrón para contratar a otros trabajadores.
- c) Se dictarán las medidas pertinentes para reanudar el trabajo.

Lo que implica que la suspensión del trabajo, como medida de presión ya resulta impropia y carente de protección jurídica, por tanto, se obliga al trabajador a -

incorporarse a su actividad laboral.

#### **IMPUTABILIDAD O INIMPUTABILIDAD.**

Cuando llega a plantearse un conflicto colectivo - por parte de los obreros, sobre modificación, cumplimiento o interpretación de un Contrato Colectivo, origina como - respuesta esperada, un laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en favor de la acción colectiva intentada por la Organización Obrera, o bien concediendo la razón al Patrón, el artículo 937 de la Ley, previene el supuesto mencionado, al referir que sí "los motivos de la huelga son imputables al patrón condenará a éste...", concepto de imputabilidad manejado como sinónimo de procedencia de la acción colectiva y de la cual refiere Mario de la Cueva, nacen los conceptos de huelga imputable o inimputable al Patrón<sup>33</sup>. Y que Pizarro Suárez denomina huelga justificada y huelga injustificada<sup>34</sup>. Denominación que la Legislación Laboral comparte en su artículo 446, al señalar que "huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al Patrón".

Respecto al trámite de imputabilidad, ésta se encuentra en el párrafo primero del artículo 937 de la Ley,-

(33) De la Cueva, Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo", Ob. Cit. Pág. 794.

(34) Pizarro Suárez, Nicolas.- Citado por Mario de la Cueva "Derecho Mexicano del Trabajo". Pág. 795.

señala que, si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta.

Se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso; y de donde se desprende que si la Junta advierte que el conflicto colectivo es de carácter jurídico, como pudiera ser las violaciones al Contrato Colectivo, - donde se trata de aplicar normas preexistentes, se seguirá el procedimiento ordinario; caso contrario si se trata de una revisión del Contrato Colectivo, donde se estudien las posibilidades económicas de la empresa, para el incremento de los salarios y demás prestaciones exigidas, debe rá seguirse el procedimiento para conflictos de carácter económico, porque implica una modificación de las condiciones de trabajo.

Resulta una verdadera demanda el procedimiento de imputabilidad, deben relacionarse todos los trabajadores\_ huelguistas con la especificación de su antigüedad, su -- puesto, categoría y salario, sin que puedan incluirse los trabajadores de confianza, porque éstos no pueden formar parte del Sindicato emplazante, según lo dispuesto en el artículo 183 de la Ley Laboral; además, se reproducirán - las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones, - sin alterarlas ni modificarlas en forma alguna.

Se ha presentado el problema de que los trabajadores de confianza, quienes no pudieron lógicamente intervenir en el procedimiento de huelga por la razón ya antes señalada, pretenden en ocasiones concurrir al juicio de imputabilidad haciendo valer sus créditos contra la empresa; - el resultado es que no se les puede reconocer personalidad, ya que el conflicto únicamente se contrae a los derechos - de los trabajadores representados por conducto del Sindicato en la propia demanda de imputabilidad. Por ello, solo pueden concurrir con sus créditos en caso de que se llegue al remate de los bienes de la empresa, para que se tomen - en consideración, una vez cubiertos los créditos de los trabajadores listados en la demanda referida.

Las pruebas en el procedimiento de imputabilidad, - presuponen que la huelga es legalmente existente, por lo - que la finalidad de las mismas, estará encaminada a la solu - ción del fondo del conflicto, para acreditar si los moti--vos de la huelga son o no imputables al Patrón, ésto es, - si estaba en posibilidad de acceder en todo o en parte a - las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones -- que acompañó al escrito de emplazamiento, las cuales se reproducirán en la demanda de imputabilidad, sin que puedan ser modificadas por lo que sigue los principios generales del ofrecimiento y admisión de pruebas, que proviene de - los artículos 776, 777, 779 de la Ley. Referente a la --



exención de la carga de la prueba al trabajador de la huelga. Ya que es el Patrón quien tiene los elementos a su alcance. Dentro de la distribución de la carga probatoria, - corresponderá a éste acreditar el hecho de la antigüedad -- del trabajador, fecha de ingreso, categoría que desempeña, - el salario que percibe, si está inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras cosas. Esta regla general tiene relación con el artículo 804 de la propia -- Ley, el cual establece los documentos que el Patrón tiene\_ obligación legal de conservar y en su caso de exhibir en - juicio.

Al respecto, las pruebas ofrecidas pueden arrojar como posibilidad de que el laudo que se emita declare la - imputabilidad total o parcial de la huelga, ya que puede - ocurrir que la Junta estime que la empresa no está en posi- bilidad de satisfacer plenamente las peticiones de los tra- bajadores, pero sí en parte, y en ese caso, el laudo puede adecuarse a esa situación, lo que es congruente con el ca- rácter de sentencia colectiva en un conflicto de naturale- za económica, al relacionarse el artículo 937, con las fa- cultades que le confiere el artículo 919 a las Juntas.

Los efectos de la huelga imputable al Patrón.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al Patrón, condenará a éste a:

- a) La satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y
- b) Al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la huelga.

Se exceptúa de lo anterior al Patrón en los casos de una huelga solidaria.

En el supuesto contrario, es decir, cuando la -- huelga no es imputable al Patrón, sobreviene la terminación del conflicto y la reanudación de las labores por -- parte de los huelguistas, comentario que corrobora la -- Ejecutoria, cuyo rubro es **HUELGA.- CESACION POR NO SER IMPUTABLE AL PATRON.-** "La consecuencia de tal conclusión no puede ser otra que dar por terminado el conflicto y -- requerir a los trabajadores huelguistas a presentarse a reanudar sus labores". (d-1677/63, Unión Sindical de Trabajadores de las Fábricas de Cartón y Cajas del Distrito Federal, 22 de enero de 1974).

## **2.8 TERMINACION DE LA HUELGA.**

Aquí estamos en presencia de la etapa o fase de los acuerdos finales constituidos por las formas legales para el ajuste de los puntos en conflicto, con las consecuencias a ejecutar derivadas del mismo proceso.

Es menester recordar que la huelga tiene como peso una amenaza que como hecho consumado. Estallado el movimiento de huelga, el artículo 469 señala las formas de terminación de las mismas y son las siguientes :

- a) Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y el Patrón.
- b) Por allanamiento del Patrón a las peticiones -- contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir.
- c) Por laudo arbitral de la persona o comisión - que libremente elijan las partes.
- d) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Respecto de la primera fracción, es la forma idónea y normal para solucionar, no solo la huelga, sino todo conflicto laboral. En la práctica, más del 95% de los conflictos de huelga se resuelven por este medio, para -- que adquiera efectividad, la autoridad tendrá la obligación de aprobar los convenios celebrados por las partes - y ratificados ante ella, con la única limitación de que no podrán afectarse los derechos individuales de determinados trabajadores, aplicándose el artículo 34 y 939 de la Ley,

en el sentido de que los arreglos regirán únicamente para el futuro y en caso de reajuste, la reducción de los trabajadores se haga tomando en cuenta su derecho laboral.

En cuanto a la fracción II, el allanamiento implica satisfacer peticiones de manera efectiva y no con la sola manifestación de que se está dispuesto a ello. Cuando el Patrón se allana a las peticiones del pliego, se le impone la obligación de pago de aquellos salarios que los trabajadores dejaron de percibir durante el tiempo de la huelga. Empero, el allanamiento está sujeto a determinadas condiciones, por ejemplo; en los casos de violaciones al Contrato Colectivo, lo cual implicaría la reparación de las cláusulas violadas, y el cumplimiento irrestricto de todo el contrato. Esta causa de terminación de la huelga depende de una decisión unilateral del Patrón. Realmente, es poco frecuente en la práctica, porque cuando existe la alternativa de pago, se propicia o facilita el camino para la negociación, por lo que en forma regular, se logra el acuerdo.

Por otro lado, existen supuestos en los cuales -- las partes no consiguen solucionar negociadamente sus intereses colectivos en pugna. Se recurre por voluntad de ellas o por imposición, a la decisión de un arbitro, cuyo pronuciamiento llamado laudo, tiene el mismo valor legal

que lo pactado en los Convenios Colectivos. Respecto al arbitraje privado, responde a los dos conceptos primordiales del proceimiento laboral, que son la **conciliación** y el **arbitraje mismo**, no establece reglas o características sobre su aplicación, pero debe sujetarse a los principios mínimos de protección consagrados en la Constitución y en su Ley Reglamentaria, cuidando en todo momento que no se violen los derechos de los trabajadores, es raro encontrar casos de arbitraje privado en huelgas estalladas; el caso más reciente fue el arbitraje de Cuauhtémoc Cárdenas en el Conflicto del Nacional Monte de Piedad, en virtud de que las partes se sometieron en forma expresa a su arbitraje.

El arbitraje previsto por las Autoridades de Trabajo, se da con suma frecuencia, destacando el aspecto de que el único titular de la acción, conforme a la fracción IV, son los trabajadores. Esta aseveración de la Ley deja dudas, cuando el Sindicato Titular es quien promueve, aunque no sea el que reúna a la mayoría de los trabajadores. Se establecen dos formas diferentes o procedimientos; uno en cuanto al cumplimiento o interpretación de un Contrato Colectivo de Trabajo o de las disposiciones relativas al reparto de utilidades, lo que se plantea en la **vía ordinaria**, con fundamento en el artículo 870 y siguientes de la Ley. Si por el contrario, se trata de modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, estaríamos en presencia -

de un conflicto de naturaleza económica, el cual se regula en base a los artículos 900 al 919, en relación con el artículo 947 de la Ley, el cual señala dentro del procedimiento de ejecución, que si el Patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado -- por la Junta, se producirán los efectos señalados en el propio ordenamiento y en relación a las consecuencias derivadas de la responsabilidad del conflicto. Nestor de Buen opina: "Que esta situación implica una instrucción importante al principio de estabilidad en el empleo consignado en la fracción XX del artículo 123 Constitucional Apartado "A"<sup>35</sup>. En razón de ello, la petición sindical, de que la autoridad determine la imputabilidad del conflicto, corre el riesgo de poner en marcha un procedimiento legítimo de cierre de empresa, o al menos, de terminar colectivamente las relaciones laborales.

La fracción IV del artículo 469, ha sido permanentemente criticado, por los Abogados Empresariales, entre otros, por Baltazar Cavazos Flores, ya que el único titular de la posibilidad de demandar la imputabilidad del conflicto, son los trabajadores, no así los Patrones, por ello las huelgas se eternizan. Este Tratadista nos menciona ha-

---

(35) De Buen Lozano, Nestor.- "Derecho Procesal" Ob. Cit. Pág. 270.

ciendo una reflexión a fondo sobre el particular " que si las Juntas pudieran avocarse al fondo de las mismas se re solverían en forma más rápida, pero para ello es imperativo adecuar la Ley Federal del Trabajo"<sup>36</sup>. Hoy día la Junta únicamente está facultada para resolver el fondo del - conflicto, esto es en la imputabilidad de la huelga.

Una figura que no contempla el artículo 469 es la huelga que pueda terminar por el Sindicato o Coalición em plazante. En base a la lógico jurídica, es claro que todo individuo o persona moral tiene derecho a desistirse - en cualquier momento de las acciones o derecho que la pro pia Ley le otorga.

También no se contempla en la Ley la huelga de he cho, ya que las Juntas se limitan a certificar la no presentación de un emplazamiento a huelga, por lo cual en su caso, el Patrón únicamente puede recurrir para impugnar - ese hecho, a las disposiciones del artículo 47 de la Ley, en el sentido de que la consulta de los trabajadores, cons tituye una falta de probidad y honradez, así como una desobediencia, pudiendo ser la sanción la rescisión de los Contratos Individuales de Trabajo, medida que de ninguna

(36) Cavazos Flores, Baltazar.- "Cien Lecciones de Derecho Laboral". Ob. Cit. Pág. 108.

manera soluciona el conflicto. También se recurre a las le yes penales haciendo valer la comisión de posibles hechos - que pudieran configurar el delito de despojo. Empero, las autoridades judiciales en casos como el presente actúan con suma cautela.

Los conflictos que derivan de una huelga de hecho - (vías de hecho), nos conducen a reconocerlas como una fenómeno social con valor intrínseco, lo cual existe a pesar de las limitaciones o regulaciones que las leyes le pretenden dar.



### C A P I T U L O   I I I

#### PROPOSICIONES PARA ADECUAR LA HUELGA DEL APARTADO "A" A LOS ACTUALES CAMBIOS SOCIALES.

En este capítulo, nos proponemos plantear algunas modificaciones o adecuaciones, que en términos generales, deben realizarse a la Ley Federal del Trabajo, y en términos es pecíficos, realizaremos algunas observaciones en el Capítulo de Huelga, motivo del presente trabajo, realizaremos también una breve sinopsis respecto de las particularidades jurídicas de estos cambios, el impacto sociológico de las partes involucradas, de igual manera tomaremos los as pectos substanciales del Gobierno, las Cámaras Industriales, el Sector Sindical, por conducto del Congreso del Trabajo, y los principales Partidos que contienden en la vida política nacional.

Hoy día, resulta muy socorrido, el que se hable de este tema, en los círculos laborales, oficiales y empresariales, cada quien exponiendo sus diversos criterios sobre tan discutido tema. Al día veintiuno de agosto de mil novecientos noventa y ocho, el Congreso del Trabajo, por concenso, presenta al Secretario del Trabajo sus propuestas concretas, respecto de las adecuaciones a la Ley Laboral.

La problemática laboral que está viviendo nuestro país dentro del mundo globalizado e interdependiente, tiene repercusiones internas importantísimas en el ámbito político, social y económico; como lo es la desmedida demanda de empleos que de ninguna manera se han dado satisfacción y se tienen rezagos al respecto a razón de cinco millones, la inseguridad, en todos los niveles, el deterioro del poder adquisitivo de los trabajadores, así como la inseguridad financiera que vive nuestro país a raíz de la baja en el precio del petróleo, los recortes presupuestales y los cortos que Banco de México realiza de manera diaria, nos involucran en la problemática financiera mundial, con el llamado efecto dominó, es decir, que lo que sucede en los países asiáticos, en Rusia, en cualquier bolsa del mundo repercute invariablemente en nuestra endeble economía; por esa razón nuestro ordenamiento laboral debe ser actualizado, pues las condiciones de la sociedad y de los trabajadores, ya no es la misma a la que vivieron los Constituyentes del diecisiete, y al insertarse México en estas economías con Estados Unidos y Canadá, entramos en forma integral a la problemática de la economía mundial, que desde luego en forma concomitante surgen nuevas características en el ámbito laboral, y con ello la necesidad de adecuarla a estos cambios.

Consideramos que la necesidad de modernizar la Ley Federal del Trabajo, no debe ser puesta a discusión por na die, pues los cambios que ha sufrido nuestro entorno económico y social en la última década, así lo justifican, por eso estamos convencidos de que resulta impostergable la - consulta de las partes y mediante concenso realizar estas adecuaciones a la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

Pues ya lo mencionaba don Mario de la Cueva cuando decía que por su origen y esencia el Derecho del Trabajo, - es polémico, aparte de ser dinámico y al cambio de las circunstancias sociales, que es donde se nutre.

En estas reformas no debemos olvidar el concepto de la justicia que nos dejó Ulpiano, diciendo: "que ésta es la voluntad firme y continuada de dar a cada quien lo suyo"<sup>37</sup>. Dar a cada quien lo suyo significa el que las prestaciones económicas y derechos sociales conquistadas por los trabajadores son irrenunciables, por estar en su patrimonio jurídico y no admiten menoscabo con motivo de la modernidad.

---

(37) Ventura Silva, Sabino.- Derecho Romano, Curso de Derecho Privado, 2a. Edición. Editorial Porrúa, México, 1966, Pág. XXVIII.

Al respecto, señalaremos que existe un criterio y un convencimiento absoluto, en cuanto a la necesidad de la reforma, puesto que el México de hoy, ya no es el mismo al de 1931, vigente hasta 1970 y reformado a nivel procesal en 1980.

El tema de las reformas no solo obedece a factores de actualización interna, sino que a nivel mundial - por efectos de la globalización y por la mayor competencia internacional, las empresas deben buscar flexibilidad y reducción de costos, obligadas por la política de apertura comercial de orientación al exterior, que obliga a patrones y trabajadores a redoblar esfuerzos para aumentar la competitividad.

El México de hoy, con su nuevo modelo económico y con socios comerciales, le obliga a buscar cambios que - traigan como resultado un logro en el crecimiento económico y una mejor calidad de vida, que esto no sea para unos cuantos sino que por el contrario sea para más trabajadores que dependen fundamentalmente de su salario.

Nuestro ordenamiento laboral, sigue siendo muy - avanzado en algunos aspectos, pero en otros ya resulta - francamente obsoleto, y encontrándonos al fin de Siglo,- debemos prepararnos para obtener ventajas importantes --

en la lucha comercial, por ello resulta imprescindible hacer una breve referencia a las distintas reformas al artículo 123 Constitucional, que no ha permanecido estático, y durante su vigencia ha sufrido modificaciones trascendentales, unas poco afortunadas pero queremos destacar las siguientes:

- a) El seis de septiembre de mil novecientos veintinueve, que reserva al Congreso de la Unión - facultad de expedir leyes sobre el trabajo, federalizándose así la Legislación de la Materia, esta reforma es importante, porque como consecuencia de ésta, el dieciocho de agosto de mil novecientos treinta y uno se promulgó - **la primera Ley Federal del Trabajo.**
- b) La del dieciocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y dos, que establece un doble sistema de competencia, siendo de materia local - de origen y de materia federal de excepción.
- c) La de cinco de diciembre de mil novecientos sesenta, que adicionó el Apartado "B", relativo a los Trabajadores al Servicio del Estado.
- d) La del veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta y dos, que aumenta de doce a catorce años la edad mínima para ser sujeto de la - relación de trabajo.
- e) La del catorce de febrero de mil novecientos -

setenta y dos, que adiciona la fracción XII - del Apartado "A", relativo a las aportaciones de los patrones para integrar un Fondo Nacional de Vivienda.

- f) La del nueve de enero de mil novecientos setenta y ocho que establece una fracción al - Apartado "A", relativa al Derecho de los Trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento.
- g) La del diecinueve de diciembre de mil novecientos setenta y ocho, referente al derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, promoviéndose la creación de empleos y la organización social para el trabajo.
- h) La de diecisiete de noviembre de mil novecientos ochenta y dos, que adiciona la fracción - XIII-Bis del Apartado "B", incorporando las relaciones laborales de las Instituciones que prestan servicio público de Banca y Crédito - con sus trabajadores.

Es claro que aún cuando el Constituyente fue visionario y se adelantó a su tiempo, sentando bases trascendentes para la solución de los problemas laborales y la naturaleza de las realidades sociales que reguló, ha impedido el reconocimiento de situaciones que en aquél momento -

no se podían prever.

A continuación, enunciaremos las propuestas empresariales presentadas en el periodo ordinario de sesiones para reformar la Ley Laboral:

1. Dar una enorme flexibilidad a la relación laboral.
2. Permitir los contratos temporales, por hora o jornada reducida.
3. Racionalizar las causas de rescisión del contrato de trabajo.
4. Establecer una limitación en cuanto a la responsabilidad en los juicios laborales por el pago de salarios caídos.
5. En materia de salario incluir expresamente el pago de salario por hora.
6. Democratizar la huelga.
7. Desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
8. Desaparición de los Contratos-Ley.
9. Establecer contratos de capacitación que no impliquen relación laboral.
10. Modificar el sistema de ascensos, que sea por capacidad y no por antigüedad.

11. Que se revise el status de prestaciones laborales y sindicales de los trabajadores de empresas estatales, de acuerdo al mercado de trabajo.
12. Eliminar las cláusulas de exclusión de ingreso y separación.
13. Libertad a sindicalizarse o no sindicalizarse.
14. Un sindicalismo apolítico.

Propuesta del Sector Privado para la Reforma a la Ley Laboral presentada, en el Primer Periodo Ordinario de Sesiones.

En la primera propuesta, los Sindicatos responden que el problema no reside en la Ley de la Materia, sino en la manera en que el Empresario utiliza la fuerza de trabajo, queriendo tener disponible al trabajador en diversas funciones sin tener que capacitarle, y sin que los salarios mejoren, esto equivale a explotación, limitándose la competitividad, reduciendo la producción, por falta de incentivos al salario.

La segunda respuesta que da el Sector Obrero es respecto de los contratos temporales, por horario o jornada reducida, dificultaría mucho la modernización de la - -



planta productiva en virtud de que el contrato por hora, - significa menos prestaciones, no a la antigüedad, a utilidades, a capacitación, a días festivos, a vacaciones, y - se le obliga a un pago por hora, siendo un disfraz del -- trabajo a destajo que ya está reglamentado, pudiendo sig-nificar estos contratos la eliminación del sistema de contratación colectiva, establecido en la Ley Laboral, al - eliminarse los contratos colectivos, quedaría el trabaja-dor sin protección alguna, pues ya no habría revisión de contratos, perdiendo así el sindicalismo la razón primor-dial de su existencia.

En la tercera respuesta, los empresarios quieren tener mayor facilidad para despedir a los trabajadores, - pudiendo tener la vía libre para realizarlo, con el úni-co argumento real de bajar sus costos.

La cuarta respuesta que da el Sector Obrero a la propuesta Empresarial, es un justo reclamo de los empre-sarios, pues los trabajadores que demandan en muchas oca-siones, sabiendo de antemano que no tienen razón, ven la interposición de demanda como un negocio futuro, en la - que no tienen nada que perder, aunado a la desmedida am-bición de pseudodefensores, de los propios trabajadores, ocasionando graves perjuicios al empresario, pues no so-lo es el costo del juicio sino la incertidumbre del laudo

los trabajadores argumentan que de existir una justicia en los términos constitucionales, es decir, pronta y expedita, los juicios se resolverían fácilmente y dejarían de ser in ciertos.

La quinta respuesta que da el Sector Obrero, se re laciona con la segunda, pues prácticamente da los mismos - argumentos, en cuanto que al establecer el salario por hora, significa dar al traste con las prestaciones ya con- - quistadas.

Respecto a democratizar la huelga, los sindicatos dicen que en principio le suena bien, sin embargo, los - trabajadores son los que expresan si van o no a la huelga, en este sentido son democráticas, como también la voluntad de levantarlas, pues cada Sindicato tiene su procedimiento interno, y los empresarios no pueden intervenir en asuntos sindicales. Sin embargo, los empresarios nada dicen de la requisa, ni de la enorme cantidad de huelgas declaradas ilegales o inexistentes promovidas por ellos mismos.

Interesante resulta la respuesta que da el Sector Obrero referente a la desaparición de las Juntas de Conci liación y Arbitraje, pues si desaparecen éstas, quién - - brinda la impartición de la justicia laboral, los empre- sarios no proponen ninguna alternativa, su respuesta resull

ta ambigua, pues no propone ninguna alternativa, diciendo que se canalice a los Tribunales que se crearán, desconociendo que el Derecho Laboral tiene sus propias características que de ninguna manera las tendría otra autoridad, lo que implicaría desde luego laudos y resoluciones totalmente contradictorias.

Estas Juntas de Conciliación y Arbitraje, sí cumplen con su cometido, obviamente tiene deficiencias, como todo el sistema de impartición de justicia del país; pero es preferible seguir contando con representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores, que dejar a criterio de un Juez Unitario, la resolución de los problemas que se presenten con motivo de la relación laboral.

Los representantes del Trabajo y del Capital, son o cuando menos deben ser los asesores de las partes en conflicto, y su experiencia y consejo, así como su valiosa intervención ante los Representantes del Gobierno, han propiciado en innumerables ocasiones el que la justicia se incline hacia una u otra de las partes que representa, teniendo la pericia y conocimientos necesarios en la materia.

Por ello, insistimos que para bien del Derecho Laboral Mexicano, no sólo que no desaparezca dichas Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, sino que

más bien se les reconozca y fortalezca, por la positiva la  
bor que a través del tiempo han venido realizando.

La octava respuesta que da el Movimiento Obrero --  
referente a los Contratos Ley, carece de argumentación só-  
lida, pues manifiestan que lo que se debe hacer es apoyar\_  
a la mediana empresa, ya que genera empleos y su moderniza  
ción es vital para el país.

La novena respuesta, que los trabajadores dan, es  
en el sentido de que la empresa puede dar capacitación pa  
ra emplear personal y no se quiere obligar a cubrir al -  
trabajador el salario correspondiente. Lo anterior sería  
tanto como aceptar que las relaciones laborales no com- -  
prenden la capacitación, y eso resulta inadmisibile.

En la décima respuesta, responden los trabajadores  
que con la eliminacion del escalafón, el obrero cuenta con  
un derecho ya establecido que es la antigüedad, y dicen --  
también que con los convenios de productividad se ha logra  
do compaginar la capacidad y la antigüedad, que por ello -  
no se requiere modificar la Ley.

En la décima primera propuesta, los trabajadores -  
señalan que el interés de los empresarios, es que las pres  
taciones en las empresas estatales se reduzcan para que

no existan grandes desniveles.

En la décima segunda propuesta, lo que interpretan los obreros, es que los Patrones, pueden contratar personal libremente, aunque no estén sindicalizados, y aunque el trabajador posteriormente no lo haga, sigue trabajando, ello implica un debilitamiento a las acciones sindicales - así como al propio Sindicato, nulifica el derecho de huelga, porque se tendrían trabajadores desorganizados y sometidos al Patrón.

En la décima tercera, los empresarios hablan de - una auténtica libertad sindical. Manifiestan que el trabajador debe sindicalizarse o no en forma libre, con ello los únicos beneficiados son los empresarios y la huelga - perdería su objeto fundamental.

En la décima cuarta, los empresarios pretenden que se prohíba que el trabajador, por el solo hecho de ingresar a un Sindicato, se obligue a formar parte de algún partido político, y que los miembros de la Directiva Sindical, no ocupen puestos públicos o cargos de elección popular, - mientras ejercen sus funciones, pues descuidarían las labores que sus agremiados les han encomendado.

Para terminar con el tema de las Propuestas Empresariales, el Sector Obrero, argumenta que los Empresarios no mencionan en sus propuestas lo siguiente:

Salario Mínimo, Seguro de Desempleo, Comisiones - Mixtas de Productividad, Nuevas Enfermedades Profesionales, acabar con los topes salariales, resarcir la pérdida del poder adquisitivo del salario, revisar el margen de utilidad de las empresas, fortalecer los contratos colectivos, cambiar la mentalidad empresarial, participación obrera en los planes de modernización de las empresas, democracia en los centros productivos, estrechar vínculos entre empresa-sindicato, una verdadera justicia laboral, humanizar el trabajo en las empresas, negociaciones libres entre empresa y sindicato sin la intervención estatal, fortalecer el sindicalismo, hacerlo más profesional, aumentar su membresía, buscar una economía de mercado con responsabilidad social, que solo se lograría con un sindicalismo fuerte, responsable, libre, autónomo y participativo en los cambios que ya se dan.

Desde luego, estamos convencidos de la urgencia de adecuar la Legislación Laboral, para corregir errores que se han marcado en el tiempo, en donde ha sido ya superada en su aplicación, resultando en algunos casos obsoleta, frente a la problemática de la apertura comercial y del mundo laboral que se asomaría al año 2000, por lo que las empresas, sindicatos y trabajadores, están redoblando esfuerzos para buscar y encontrar un lugar en la competitividad internacional, que debe traer beneficios a los mexica-

nos y en forma especial a los factores de la producción.

No se nos olvide que el Derecho Mexicano del Trabajo ha sido y es protector de la clase trabajadora, pero en un plano de concenso admite modificación, porque estamos en el contexto de las relaciones comerciales internacionales con motivo del Tratado de Libre Comercio, y la presencia de México en este mundo globalizado no podemos sostenerla con una Ley Federal del Trabajo, que tiene mil diez artículos, más los Transitorios y comparado con el Código Japonés que tiene ciento treinta artículos, el Alemán, sesenta; esta cita por sí sola nos demuestra nuestro rezago en nuestro marco jurídico, que debe revisarse para dar certidumbre a los inversionistas y la obtención de -- cambios en la producción, de lo contrario, los pequeños - empresarios están condenados a morir, tanto en las empresas de Estado como en las Privadas.

Consideramos también que debe revisarse el Capítulo referente al Derecho Procesal del Trabajo, que se reformó íntegramente en 1980, los años de vigencia han permitido experimentar ventajas y desventajas de este sistema.

Referente a la postura de los Partidos Políticos, pensamos que éstas son coincidentes, pero más bien están enfocadas a sus plataformas de política electoral, sin em

bargo les dan gran importancia al aspecto laboral, reconociendo todos, que el país solo saldrá adelante con la creación de empleos.

Nuestro comentario respecto a las posiciones tanto patronal como obrera, es en el sentido de que como ya se ha manifestado, es una necesidad inminente la actualización de la Ley Federal del Trabajo, para que ésta sea acorde al momento económico, político y social que nos toca vivir; - tomando en cuenta no sólo el aspecto económico sino la realidad social, para que, sin abandonar el principio tutelar de nuestro derecho, pueda no solo adecuarse a la realidad económica, sino dar un margen de maniobra responsable y prudente para que el capital pueda cumplir con su objetivo social que tanto necesita nuestro país en estos momentos, - que es la creación de fuentes de empleo, con seguridad de su inversión.

Por lo que los sectores involucrados deben estar conscientes de su responsabilidad, dejando a un lado sus intereses particulares, de grupo o de partido, y dar paso al interés general.

No cabe duda que existiendo al frente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social una persona concilia-



dora en aspectos sociales como lo es el Lic. Antonio González Fernández, que tiene absoluto respeto hacia las partes, basado siempre en su capacidad concertadora, olvidando el pasado de la soberbia y arbitrariedad, no dudamos que pondrá su capacidad, inteligencia y madurez, en la actual realidad laboral, para que a partir de ahí se permita una nueva relación individual y colectiva en beneficio de nuestro país.

También resulta importante aunque de manera sintética el referirnos a las propuestas políticas en materia laboral del Partido Acción Nacional y del Partido de la Revolución Democrática, tendientes a las reformas laborales.

El Partido Acción Nacional sostiene:

Que el gobierno debe ser un promotor de la actividad económica que genere empleos productivos, merced a los cuales la mayoría puede contribuir al desarrollo, participar de sus frutos e igualar sus oportunidades, por lo que se requiere, una nueva mística del trabajo, que se reconozca al trabajador el papel relevante dentro del modelo económico, y que la empresa sea espacio de cooperación, salarios participativos donde se establezca un monto fijo, suficiente para adquirir una canasta básica indexado al valor de ella, suprimir el Apartado "B" del artículo 123 - - Constitucional, capacitación permanente creando escuelas -

técnicas industriales y agropecuarias, apoyo a la promoción de la empresa autogestionada y cooperativa, igualdad y democracia laboral en lo que se refiere al trabajo de las mujeres y los menores, prohibición de actuación forzosa de los Sindicatos en política partidista, modificar la seguridad social por su mal servicio, el trato inhumano y la incompetencia, y mejorar a los pensionados.

Por su parte, el Partido de la Revolución Democrática propone:

Establecer un Pacto Social que permita alcanzar una mejoría sostenida de los niveles de vida de la población -- en un ambiente de democracia, estabilidad y respeto a los derechos sociales e individuales de todos los mexicanos con las siguientes metas, democratizar y dignificar el mundo -- del trabajo, atención inmediata a los niños de la calle, representación democrática de los trabajadores, ajustar pensiones, promover a rango constitucional la seguridad de los fondos del sistema del Ahorro para el Retiro, reformar la Ley Federal del Trabajo, a través de un amplio proceso de consulta y discusión con los sectores afectados, prohibición expresa de los Partidos Políticos para Afiliar Organizaciones Sindicales, derogar el Apartado "B" del artículo 123, convertir las Juntas de Conciliación y Arbitraje en -- Tribunales Administrativos de Pleno Derecho, con autonomía jurídica, presupuestal y administrativa, asegurar los dere

chos de la mujer trabajadora, convertir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en Defensoría, atribuyéndole la competencia de Ombudsman en esta materia, capacitación de los trabajadores, el otorgamiento de remuneraciones - adecuadas, la creación de condiciones de trabajo seguras y dignas, una acción integral de productividad, mejorar la higiene laboral, garantizar los derechos del empresario respetando las libertades que marca la Constitución, prescribir la Filiación obligatoria a las Cámaras Industriales y de Comercio, hacer valer el Derecho al Trabajo, generando Empleos, crear el Seguro del Desempleo, eliminar la Comisión de Salarios Mínimos, los Salarios contractuales se pactarán libremente entre Obreros y Patronos - sin intromisión arbitraria del Gobierno, restituir el salario mínimo, garantizar los Derechos Sociales, garantizar el Derecho a la Salud, con un sistema único.<sup>38</sup>

La plataforma política del Partido Revolucionario Institucional, en materia laboral, propone generación de empleos y fortalecimiento salarial reconociendo la participación directa del Movimiento Obrero en la transformación económica del país, se compromete a promover condiciones favorables para generar más y mejores empleos, vin

---

(38) LEGISLACION LABORAL, Situación Actual y Perspectivas. Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática. Cámara de Diputados IV Legislatura. México, D.F.

culando productividad y competitividad con crecimiento, por lo tanto, este Instituto, propone fortalecer alianzas con el Movimiento Obrero, defender el poder adquisitivo de los salarios, promover la inversión productiva de las Empresas y Gobierno, promover la Capacitación, la Salud, la Educación Técnica, la Enseñanza, impulsando Programas Sociales, tendientes a mejorar una calidad de vida digna de ser vivida, la Seguridad Social como uno de los objetivos impostergables, poniendo para ello en operación un verdadero Sistema Nacional de Seguridad, consolidar el Sistema de Ahorro para el Retiro, Distribución del Ingreso a Nivel Social.

### 3.1 CAMBIOS FUNDAMENTALES QUE SUPRE EL MUNDO A PARTIR DE 1989.

El Maestro Rodolfo Cortes del Moral, nos manifiesta: "Que vivimos en una civilización de transformaciones que corren vertiginosamente y transforman la realidad humana a pasos agigantados...", en una era de la intercomunicación, la interdependencia, la cibernética, lo que transforma la conciencia planetaria, la cultura, la ciencia, la técnica y la civilización en su conjunto.<sup>39</sup>

---

(39) Cortes del Moral, Rodolfo.- "El Método Dialéctico", Editorial Anuies-Edicol, México, 1977, Pág. 25.

En este sentido, el Maestro Osvaldo Ardiles opina que: "Nos ha tocado vivir bajo el signo de las grandes transformaciones política y económicas de las dos principales civilizaciones conocidas, la de Occidente y la de Oriente...".<sup>40</sup> El año de 1989 fue decisivo para la historia del mundo, el derribamiento del Muro de Berlín en Alemania Oriental, la caída de los Regímenes Totalitarios Comunistas de Rumania, Bulgaria, Yugoslavia, Checoslovaquia, siguiendo el ejemplo de Polonia, la Apertura de la Unión Soviética a Occidente durante el Regimen de Mijail Gorbachov, mediante la Perestroika y las Glassnots, hicieron que de pronto se desvaneciese la barrera que dividía al mundo de Oriente y Occidente en Comunismo y Capitalismo, en Democracia y Autoritarismo.

En este mismo año, el Mercado Financiero Occidental se vió sacudido por el empuje de la apertura del Mercado de Alemania Occidental y el Japón en los Mercados de América Latina, Africa, Asia del Sureste, en los propios Estados Unidos de América y el Canadá.

Durante 1989, el Japón, junto con Korea del Sur, Taiwan, Hong Kong, Singapur, Filipinas, Nueva Guinea, -

(40) Ardiles, Osvaldo.- "Descripción Fenomenológica". Editorial Anuies-Edicol, México, 1997. Pág. 12.

Nueva Zelanda y Australia invitaron a Canadá, México, Chile y Perú para la formación de un Mercado Común de Libre Comercio y Aranceles para todas las Naciones de la llamada Cuenca del Pacífico.

Este mismo año, fue particularmente para Europa Occidental un año decisivo, se unifican las dos Alemanias, se disuelve el Pacto de Varsovia, se flexibiliza el Bloque Europeo y da entrada a España y Portugal al Parlamento Europeo y al Mercado Común Europeo, también entran a la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), con lo cual hubo una unificación integral en Europa, consistente, en una apertura comercial, libre tránsito en Aduanas y Fronteras, buscando la unificación monetaria, libre tránsito de personas, en esa Europa que han buscado.

En el año de 1989, China también manifestó procesos sociales y culturales de apertura democratizadora, - - abriéndose hacia el exterior, a partir de los sucesos estudiantiles en la Plaza de Tiang-Angh-Men en Pekín.

Durante el año de 1991 en la Cumbre Iberoamericana de Guadalajara, México reunió a España, Guatemala, Honduras, El Salvador, Costa Rica, Nicaragua, Panamá, Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Bolivia, Chile, Argentina, Paraguay, Uruguay, Cuba y República Dominicana, de manera política y

cultural, ya que comparten una lengua común, para ser también integrantes de un acuerdo económico.

Con los anteriores antecedentes Estados Unidos re considera las bases de su política exterior y su actitud - como potencia hegemónica en el mundo, por lo que a partir de 1990, inicia negociaciones con Canadá para la firma de un acuerdo de Libre Comercio, el cual formalizó en 1991.

Lógicamente era imperativo para los Estados Unidos en 1990, el iniciar negociaciones con su vecino del Sur, pa ra proteger su frontera étnica, política y económica y como medida estratégica frente a esta oleada de movimientos culturales y económicos planetarios.

Tampoco podemos olvidar como antecedentes previos, los movimientos de unificación islámica en el Mundo Arabe y el Movimiento en contra del Apartheid de Sudáfrica que convocó a la unificación del Africa Negra en contra de minorías raciales.

En 1991, Estados Unidos de América comprometió la Paz Mundial al declarar la guerra a Irak, por la ocupación de Kuwait, la llamada Guerra del Golfo Pérsico, por intereses petroleros y económicos, que arrojaron un resultado negativo, no sólo humano, sino ecológico y desastroso para el mundo, acto que puso de manifiesto la política del gran ga-

rrote de los Estados Unidos.

Para los vecinos del Norte, México ha representado y representa un punto estratégico, económico, político y cultural de defensa y autoconservación en un mundo de grandes transformaciones que ha rebasado la capacidad y visión política de los americanos, para entender este fenómeno de concientización planetaria.

Lo anterior resulta lógico en virtud de que Estados Unidos le convenía continuar con el antagonismo de bloques ideológico para reforzar su intervención militar en los lugares del mundo que consideraba estratégicos para su seguridad y para mantener su status de potencia política y económica indiscutida, pues su principal actividad económica e industrial es la metalurgia, electrónica y fomento -- tecnológico para la industria del armamentismo. En síntesis estos son los cambios que sufre el mundo a partir de 1989.

### **3.2       LOS MERCADOS MUNDIALES SE CONSTITUYEN           EN BLOQUES ECONOMICOS.**

Con la caída del Muro de Berlín, el mundo se vuelve capitalista, por tanto, surge la guerra comercial entre los diversos bloques económicos que se forman para la defensa de sus mercados, protegiéndose a través de aranceles, y medidas no arancelarias, para restringir estas actividades



a los otros bloques, el primero en surgir es el Mercado Común Europeo, que reúne a todos los países de este Continente, siendo los últimos en su integración Portugal y España, que tuvieron cabida también en el Parlamento Europeo, hoy - esta integración tiene por objeto el libre tránsito de mercancías, de personas, buscando la unión monetaria que próximamente tendrán, que desde luego les otorga un sitio privilegiado en el comercio internacional.

También se crea el Bloque del Pacífico, encabezado por Japón, Hong Kong, Singapur y otros países asiáticos, a los que se les denomina "Los Tigres Asiáticos", que invitan a México a formar parte de su Bloque en 1989.

Con este motivo y ante la presión internacional, - Estados Unidos de Norteamérica, lanza su iniciativa para - las Américas, invitando a los Países del Continente a una Unión Continental de carácter comercial, buscando como punta de lanza a los países más ricos del Norte, como lo son:- Canadá, Estados Unidos y México, que desemboca en la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, con lo que se crea el Bloque de Norteamérica a nivel comercial, - protegiéndose también con barreras arancelarias y no arancelarias de sus competidos mundiales.

### 3.3 EL GOBIERNO MEXICANO FIRMA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON ESTADOS UNIDOS Y CANADA.

En los meses de abril y mayo de 1990, el Senado de la República instaló el Foro de Consulta: "Las relaciones comerciales de México con el mundo; en donde una de las conclusiones, fue recomendar al Ejecutivo iniciar negociaciones para alcanzar un Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América y explorar alternativas para intensificar la relación comercial con Canadá".<sup>41</sup>

El 11 de junio de 1990, en Washington, los Presidentes de México y Estados Unidos de Norteamérica, concluyeron que el establecimiento de un Tratado de Libre Comercio, constituiría el mejor vehículo para ampliar los flujos de comercio e inversión entre los dos países, contribuyendo al crecimiento de sus economías, ambos Presidentes instruyeron a sus autoridades de política comercial, el Dr. Jaime Serra Puche, Secretario de Comercio y Fomento Industrial de México y a la Embajadora Carla Hills, Representante Comercial de los Estados Unidos de Norteamérica, para iniciar las consultas y los trabajos preparatorios para iniciar negociaciones.

Durante los meses siguientes, Canadá manifestó su

---

(41) Serra Puche, Jaime.- "El Tratado Trilateral de Libre Comercio, una Visión Global".- Oficina de Negociación del Tratado de Libre Comercio, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, México, 1992. Pág. 4.

interés para participar en las negociaciones con México y Estados Unidos.

El 24 de septiembre de 1990, Serra Puche anunció la realización de consultas para evaluar la convivencia y modalidades de una Zona de Libre Comercio en América del Norte.

El 25 de septiembre de este mismo año, el Presidente George Bush, solicitó la autorización formal al Comité de Finanzas del Senado y al Comité de Medios y Procedimientos de la Cámara de Representantes de su país para iniciar estas negociaciones, bajo la vía rápida o Fast Track.

El 5 de febrero de 1991, el Presidente de México y sus homólogos de Canadá y Estados Unidos, anunciaron su decisión de iniciar las negociaciones trilaterales que conduzcan a un Tratado de Libre Comercio del Norte.

El 27 de febrero de 1991 se autorizó al Presidente George Bush para negociar un Tratado de Libre Comercio con México bajo la vía rápida.

El 24 de mayo de 1991, el Congreso de Estados Unidos de América, autorizó a su Ejecutivo para efectuar negociaciones comerciales internacionales por la vía rápida y por dos años más.

El 12 de junio de 1991, en Toronto, Canadá, se llevó a cabo la primera reunión ministerial, da inicio formal a las negociaciones, se definieron seis grandes temas de negociación en 17 Grupos de Trabajo, que posteriormente fueron 18, a partir de entonces, estos grupos cesionaron continuamente, alternándose reuniones en los tres países.

Respecto a las reuniones de Jefes de Negociación y Ministeriales, se llevó bajo el calendario siguiente:

La primera se llevó a cabo el 8 y 9 de julio de 1991, en Washington, en la primera semana de agosto día 6 y 7 en Oaxtepec, Morelos; ésto en segunda ocasión, inmediatamente en Washington se reúnen el 19 de septiembre de 1991, ahí se intercambiaron ofertas de desgravación arancelaria, así como las peticiones de liberalización de barreras no arancelarias.

El 8 y 10 de octubre de 1991, se realiza la tercera reunión de Jefes de negociación, revisando el Estado de los trabajos de los Grupos.

Los días 26 y 27 de octubre de 1991, se efectúa la tercera reunión entre los Secretarios de los tres países en Zacatecas, Zacatecas; a partir de este encuentro se inicia la segunda etapa de negociaciones, se empiezan a preparar los textos de los diversos capítulos que integrarían el Tratado.

El 21 de noviembre de 1991 en Washington, se inicia el intercambio de propuestas de textos para el Tratado.

El 25 de noviembre de 1991, en México se lleva a cabo una reunión binacional México-Canadá, mostrando su propósito de colaborar estrechamente para las negociaciones del T.L.C.

El 14 de diciembre de 1991, en Campo David, Estados Unidos, se reunieron los Presidentes de México y Estados Unidos, expresando su determinación de lograr el Acuerdo.

El 19 de diciembre de 1991, México entrega un texto con las versiones propuestas por cada uno de los países, a partir de ahí los trabajos observaron dos fases:

- a) La primera consistió en pasar de un texto intercalado a un texto consolidado con corchetes, lo cual se realizó en la Cuarta Reunión de Jefes de Negociación el 10 y 6 de enero de 1992 en Washington, D.C.
- b) La segunda fase consistió en la eliminación de corchetes, para alcanzar un texto único, que reflejara prácticamente el Acuerdo, para ser presentado a los Ejecutivos y a los Legislativos de cada País.

El 4 y 5 de febrero, en Ottawa, Canadá, se llevó a cabo la sexta reunión de Jefes de Negociación.

La cuarta reunión ministerial se realizó el 9 y 10 de febrero de 1992, en Chantilly, Virginia, se analizaron los puntos de referencia.

El 17 y 22 de febrero de 1992 en Dallas, Texas, se verificó la séptima reunión de Jefes de Negociación, bajo la mecánica de "Bazar de Negociaciones", en la cual cada grupo de trabajo se reunía y hacía un análisis previo, y lo exponía posteriormente a los Jefes de Estado.

La octava reunión de Jefes de Negociación se llevó a cabo el 4 y 5 de marzo de 1992 en Washington, análisis de los grupos para eliminar corchetes, y analizar el avance en grupos de servicios, compras de gobierno, transportación terrestre, entrada temporal de personal, inversión, telecomunicaciones, propiedad intelectual y energía.

En esas fechas, surgen consideraciones preliminares, ante la firma del Tratado de Libre Comercio, se generaron cambios fundamentales en el ámbito económico, que insiden en lo político y en lo social, los que son tratados con urgencia son: **1. Cambios a la Ley de Inversión Extranjera. 2. Cambios en la Estructura Agraria, Tenencia, Distribución y Productividad de la Tierra, artículo 27 constitucional;** -

**Cambios en el Derecho Electoral para el Ejercicio de una vida democrática plena.**

La flexibilización de las relaciones laborales en un proceso que abarca un fenómeno de cambio social, que se da con la estructuración de la Organización del Trabajo bajo esquemas modernos que permiten una integración global al Mercado Internacional del Trabajo.

Luego entonces, se deben flexibilizar las relaciones laborales en la Ley Federal del Trabajo, las empresas exigen cambios en la esfera de la producción, para incorporar nuevas tecnologías, reduciendo los costos de producción y circulación de las mercancías, primordialmente incrementando la calidad y la competitividad en estos mercados internacionales.

Por otra parte, con la incorporación de nuevos avances tecnológico, la robótica, la cibernética y la electrónica, se generan trabajos verdaderamente especializados y calificados, que serán la gran industria moderna con contenido social y jurídico que necesariamente traerá aspectos nuevos y flexibilizados en estas nuevas relaciones laborales, se busca por los Patrones la libre movilidad de trabajadores, eliminación del escalafón por antigüedad, que sea por capacidad, nuevas estructuras en la negociación con los

Sindicatos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Organismos Empresariales, exigen se realice un concenso a nivel nacional para hablar de posibles reformas o adecuaciones a la Ley Laboral.

Lo anterior se hace indispensable en virtud, de que a partir del primero de enero de mil novecientos noventa y cuatro entró en vigor el Tratado de Libre Comercio, que establece un conjunto de reglas que sirven para normar intercambios de capital, mercancías y servicios, - que ya se daba entre las tres naciones.

El Tratado da seguridad y confianza a los inversinistas y exportadores sobre los inintercambios que puedan realizar, detalla plazos y modalidades de desgrava - ción, establece reglas para determinar el origen de los productos, privilegia el intercambio entre los firmantes del Tratado, crea mecanismos para resolver las controversias, esto permite exportar más, y atraer a largo plazo inversiones, crear empleos mejor pagados, competir en - los mercados mundiales con base en calidad y precio, todo ello es factible en cuanto exista una flexibilidad en la cotratación colectiva, y dar certidumbre a los firmantes del Tratado, respecto de la Ley Federal del Trabajo.



**3.4 EN ESTE ACUERDO COMERCIAL SE FIRMAN ACUERDOS PARALELOS EN MATERIA ECOLOGICA Y LABORAL.**

Los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos el gobierno de Canadá y el de los Estados Unidos de América:

Están convencidos de la importancia de conservar, - proteger y mejorar el medio ambiente de sus territorios y de que la cooperación en estos terrenos, es un elemento - esencial para alcanzar el desarrollo, en beneficio de las generaciones presentes y futuras.

Reafirman el derecho soberano de los Estados para - aprovechar sus recursos, según sus propias política ambientales y de desarrollo, así como su responsabilidad de ve-  
lar porque las actividades bajo su dirección o control, no causen daño al medio ambiente de otros Estados ni a zonas fuera de los límites de jurisdicción nacional;

Reconocen la interrelación de sus medios ambientes;

Aceptan que los vínculos económicos y sociales entre ellos son estrechos.

Confirman la importancia de las metas y los objetivos ambientales incorporados en el T.L.C., incluido el de mejores niveles de protección ambiental, señalan la importancia de la sociedad en la conservación, la protección y el mejoramiento de su medio ambiente; toman en cuenta que

existen diferencias en sus riquezas naturales, condiciones climáticas, geográficas, así como su capacidad económica, tecnológica y de infraestructura, recuerdan su tradición de cooperación ambiental, y expresan su deseo de apoyar y llevar adelante los acuerdos ambientales internacionales y las políticas y leyes existentes, a fin de seguir cooperando entre ellos para la realización de sus objetivos.

Los objetivos de los firmantes son:

- a) Alentar la protección y el mejoramiento del medio ambiente en el territorio de las partes, para bienestar de las generaciones presentes y futuras;
- b) Promover el desarrollo a partir de la cooperación y apoyo mutuo en políticas ambientales y económicas;
- c) Incrementar la cooperación encaminada a conservar, proteger y mejorar el medio ambiente, incluidas la flora y la fauna silvestres;
- d) Apoyar las metas y los objetivos ambientales del T.L.C.;
- e) Evitar distorsiones o nuevas barreras en el comercio;
- f) Fortalecer la cooperación para elaborar y mejorar las leyes y prácticas ambientales;

- g) Mejorar la observancia y aplicación de leyes y reglamentos ambientales;
- h) Promover la transparencia y la participación de la sociedad en la elaboración de leyes y políticas ambientales;
- i) Promover medidas ambientales efectivas y económicamente eficientes;
- j) Promover políticas y prácticas para prevenir la contaminación.

Las obligaciones y compromisos generales de los firmantes del Tratado, en relación a su territorio son:

- a) Periódicamente elaborará y pondrá a disposición pública información sobre el estado del medio ambiente;
- b) Elaborará y revisará medidas para hacer frente a las contingencias ambientales;
- c) Promoverá la educación en asuntos ambientales, incluida la Legislación Ambiental;
- d) Fomentará la Investigación Científica y el Desarrollo de Tecnología en materia Ambiental;
- e) Evaluará los impactos ambientales, cuando proceda y
- f) Promoverá el uso de instrumentos económicos para la eficiente consecución de las metas ambientales.

Con el objeto de lograr altos niveles de protección del ambiente y de cumplimiento con sus leyes y reglamentos ambientales, cada una de las partes aplicará de manera - - efectiva sus leyes y reglamentos ambientales a través de me di das gubernamentales, tales como:

- a) Nombrar y capacitar Inspectores;
- b) Vigilar el cumplimiento de las leyes;
- c) Obtener promesas de cumplimiento voluntario y acuerdos de cumplimiento;
- d) Difundir públicamente información sobre incumplimiento;
- e) Emitir boletines y publicaciones periódicas sobre los procedimientos para la aplicación de le yes;
- f) Promover Auditorías Ambientales;
- g) Requerir registros e informes;
- h) Promover o alentar el uso de servicios de media ción y arbitraje;
- i) Utilizar licencias, permisos y autorizaciones;
- j) Iniciar procedimientos judiciales o administrativos para procurar sanciones en caso de violación de leyes;
- k) Establecer prácticas de detenciones administrativas;
- l) Expedir resoluciones de naturaleza preventiva y reparadoras o de emergencia.

Las partes establecen la Comisión para la Cooperación Ambiental, la cual está integrada por un Consejo, un Secretariado y un Comité Consultivo Público conjunto.<sup>42</sup>

Las funciones de Consejo son:

- a) Servir como Foro para la discusión de asuntos am bientales;
- b) Supervisar la aplicación de este acuerdo y elabo rar recomendaciones en el plazo de cuatro años - después de la entrada en vigor del T.L.C.
- c) Supervisará al Secretariado;
- d) Tratará las controversias que surjan entre las - partes sobre la aplicación o interpretación del acuerdo;
- e) Aprobará el Programa y el Presupuesto Anual de - la Comisión;
- f) Promoverá y facilitará la cooperación respecto - de asuntos ambientales.

El Consejo podrá examinar y elaborar recomendaciones sobre:

- a) Técnicas y metodologías para recolección y análi-

---

(42) TRATADO DE LIBRE COMERCIO (Texto Oficial). SECOFI. 1a. edición, Editorial Miguel Angel Porrúa, México, 1993, Págs. 1099, 1100, 1101, 1102, 1103, 1104, 1107, 1108 y 1109.

- sis de datos por medio electrónicos;
- b) Técnicas y estrategia para prevenir la contaminación;
  - c) Enfoques e indicadores comunes para informar sobre el estado del medio ambiente;
  - d) Uso de instrumentos económicos para la consecución de objetivos ambientales acordados a nivel internacional;
  - e) Promoción de conciencia pública en relación con el Medio Ambiente;
  - f) Cuestiones ambientales en zonas fronterizas o transfronterizas; tales como transportes y contaminación de aire y de los mares;
  - g) Especies exóticas que pueden ser dañinas;
  - h) Conservación y protección de fauna y flora silvestre, habitats en áreas naturales y de protección especial;
  - i) Protección de especies amenazadas y en peligro;
  - j) Prevención y respuesta a desastres ambientales;
  - k) Asuntos ambientales que se relacionen con el desarrollo económico;
  - l) Efectos ambientales de productos durante su ciclo de vida;
  - m) Capacitación de recursos humanos en materia ambiental;

- n) Intercambio de Científicos y Funcionarios Ambientales;
- ñ) Enfoques sobre el cumplimiento y aplicación de Leyes Ambientales;
- o) Recursos nacionales ecológicamente sensibles;
- p) Etiquetado ecológico;
- q) Otros asuntos que considere adecuados.

Con motivo de este acuerdo paralelo en Materia Ecológica por los Estados firmantes, surge una nueva cultura en materia ecológica para la preservación de nuestro Medio Ambiente, por ello, es de primordial importancia el que las autoridades de cada país, velen realmente por el cumplimiento en esta materia, ya que de no realizarse sería una práctica desleal en el mercado mundial.

**ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE.**

Los gobiernos de los Estados Unidos de América, de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, recuerdan su determinación expresada en la firma del Tratado de Libre Comercio, a efecto de crear:

- Un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios.
- Estimular la competitividad de sus empresas en los mercados globales.

- Crear nuevas oportunidades de empleo y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios; y

- Proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores;

- Afirman su respeto permanente por la Constitución y la Legislación de cada una de las partes;

- Desean avanzar en sus compromisos internacionales y cooperar en asuntos laborales,

- Reconocen que la prosperidad mutua depende de la competencia fundada en la innovación y en niveles de productividad y calidad crecientes.

- Buscan complementar las oportunidades económicas creadas por el T.L.C., a través del desarrollo de los recursos humanos,

- La cooperación obrero-patronal y la capacitación continua que caracteriza a una economía de alta productividad.

- Reconocen la protección de los derechos básicos de los trabajadores.

- Propician la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas.

- Están resueltos a promover en el marco de sus leyes el desarrollo económico basado en altos niveles de capacitación y productividad en América del Norte, mediante:



- La inversión en el desarrollo permanente de los re cursos humanos, incluyendo la orientada a la incorporación al mercado de trabajo y durante los periodos de desempleo;

- La promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores, a través de Bolsas de Trabajo y otros servicios para el empleo;

- El fortalecimiento de la cooperación obrero-patro-  
nal, a fin de promover un diálogo más intenso entre las or-  
ganizaciones de trabajadores y de patrones, así como para -  
impulsar la creatividad y la productividad en los centros -  
de trabajo;

- La promoción de niveles de vida más altos a medida  
que se incremente la productividad;

- El estímulo a las consultas y el diálogo entre las  
organizaciones laborales, las empresariales y el gobierno,-  
en cada uno de los países y en América del Norte;

- El impulso a la inversión con la debida atención a  
la importancia de las leyes y los principios del trabajo;

- El estímulo a los patrones y a los trabajadores en  
cada país a cumplir con las leyes laborales y a trabajar -  
conjuntamente para mantener un ambiente de trabajo progre--  
sista, justo, seguro y sano;

- Apoyándose en mecanismos e instituciones que exis-  
ten en México, Canadá y los Estados Unidos de América para  
lograr las metas económicas y sociales mencionadas.

Los objetivos de este acuerdo son:

- a) Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las partes;
- b) Promover los principios laborales de los países y los que se llevan a nivel internacional;
- c) Estimular la cooperación para promover la innovación, la productividad y la calidad crecientes;
- d) Alentar el intercambio de información, desarrollo y estadística, en cada uno de los territorios;
- e) Proseguir cooperaciones relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;
- f) Promover la aplicación efectiva de la Legislación Laboral de cada una de las partes;
- g) Promover la transparencia en la administración de la Legislación Laboral.

El compromiso general de los firmantes del Tratado, respetando la Constitución de cada parte, con derecho a establecer en lo interno, sus normas laborales, y adoptar y modificar sus leyes reglamentarias en materia laboral, que estas leyes sean congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto.

**MEDIDAS GUBERNAMENTALES PARA LA APLICACION  
EFECTIVA DE LA LEGISLACION LABORAL.**

- a) Nombrar y capacitar inspectores;
- b) Vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las violaciones a las mismas;
- c) Tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario;
- d) Requerir registro e informes;
- e) Alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la Reglamentación Laboral en el centro de trabajo;
- f) Proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje; o
- g) Iniciar oportunamente procedimientos para procurar sanciones o soluciones por violaciones a la Legislación Laboral.

**GARANTIAS PROCESALES.**

Cada parte garantizará que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su Legislación Laboral, sean justos, equitativos y transparentes, y disponen que:

- a) Dicho procedimiento cumpla con el debido proceso legal;
- b) Que cualesquier audiencia o procedimiento sea -

público, salvo cuando la ministración de justicia requiera otra cosa;

- c) Que las partes en el procedimiento tengan derecho a defender sus posiciones y a presentar información o pruebas;
- d) Que los procedimientos no sean complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables, ni demoras injustificadas.

#### **COMISION PARA LA COOPERACION LABORAL.**

Las partes establecen que la Comisión estará integrada por un Consejo Ministerial y un Secretariado. La Comisión contará con la colaboración de la oficina administrativa nacional de cada una de las partes.

#### **FUNCIONES DEL CONSEJO.**

Será el Organo rector de la Comisión y le corresponderá:

- a) Supervisar la aplicación de este acuerdo y elaborar recomendaciones sobre su desarrollo futuro, - en el plazo de cuatro años después de la fecha - de la entrada en vigor de este acuerdo, el Consejo revisará en funcionamiento y efectividad con - la experiencia obtenida;
- b) Dirigir los trabajos y actividades del Secreta-

- riado, de los Comités y los Grupos de Trabajo - establecidos por el Consejo;
- c) Establecer medidas de cooperación, para desarrollar programas de asistencia técnica;
  - d) Aprobar el plan de trabajo y el presupuesto - - anual de la Comisión;
  - e) Tratar las cuestiones y diferencias que surjan entre las partes sobre la interpretación y aplicación del acuerdo; y
  - f) Promover la recopilación y la publicación de información comparable sobre la aplicación de las leyes, las normas del trabajo y los indicadores del mercado laboral.

#### **ACTIVIDADES DE COOPERACION.**

El Consejo promoverá actividades de cooperación por los medios apropiados en las siguientes áreas:

- a) Seguridad e higiene en el trabajo;
- b) Trabajo de menores;
- c) Trabajadores migratorios de las partes;
- d) Desarrollo de Recursos Humanos;
- e) Estadísticas del Trabajo;
- f) Prestaciones Laborales;
- g) Programas Sociales para los Trabajadores y sus Familias;

- h) Programas, metodologías respecto a elevación de productividad;
- i) Relaciones obrero-patronales y procedimientos - de negociación colectiva;
- j) Condiciones de trabajo y su aplicación;
- k) Compensación por accidentes o enfermedades rela cionados con el trabajo;
- l) Legislación relativa a la formación y funciona- miento de los Sindicatos, la negociación colec- tiva y la resolución de conflictos laborales, - así como su aplicación;
- m) Igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo;
- n) Formas de cooperación entre los trabajadores, - los empresarios y el Gobierno;
- ñ) Asistencia técnica para el desarrollo de normas laborales, cuando una de las partes lo solicite;
- o) Otros asuntos que las partes acuerden.

Desde luego, las partes proponen para el desarrollo de estas actividades la cooperación mediante Seminarios, - cursos de capacitación, grupos de trabajo y conferencias, - proyectos de investigación en forma conjunta, incluyendo - estudios por sectores, aparte de la asistencia técnica que las partes pudieran acordar.

**3.5 LA INSTITUCION DE LA HUELGA EN MEXICO  
SE DEBE FLEXIBILIZAR PARA ADECUARLA A  
LA COMPETENCIA COMERCIAL.**

No hay duda que sin progreso económico, difícilmente podría haber justicia social, pero tampoco que sin justicia social se pueda dar un progreso real. Reyes Heróles, el gran politólogo mexicano, afirmaba, con toda razón, que en la política "la forma es el fondo y Baltazar Cavazos Flores, afirma, por el contrario, que en el Derecho del Trabajo "el fondo es la forma", toda vez que el Derecho del Trabajo de ayer, el de hoy y el del futuro siempre ha sido un derecho típicamente protector de la clase trabajadora, ya que esa es su verdadera finalidad y la principal razón de su existencia.

El Derecho del Trabajo del futuro, tendría que ser coordinador de los factores de la producción, ya que el trabajo sin el capital es estéril, pero el capital sin el trabajo es improductivo.

Con motivo de la llamada flexibilización laboral que Estados Unidos de América, Alemania y Japón pretenden exportar, con el propósito de que logremos aumentar nuestra productividad, se pretende suprimir algunos de los derechos emanados de nuestro artículo 123 Constitucional.

En 1994, se pretendió modificar nuestra Ley Laboral sin resultado alguno, de 95 a 97 tampoco fue posible, y ahora en el periodo ordinario del Congreso de la Unión, existe la posibilidad de adecuarla o reformarla, si el tiempo lo permite, pues obviamente existe trabajo legislativo con -- otras prioridades, como lo es el presupuesto de ingresos y egresos, la miscelánea fiscal, el Plan Nacional de Seguridad, modificaciones en materia penal, y si el tiempo lo permite avocarse a la Ley Federal del Trabajo.

Evidentemente el Derecho del Trabajo requiere adecuaciones, si alterar los derechos consagrados a nivel constitucional; cabe aclarar que la finalidad del Derecho del Trabajo no es obtener una mayor productividad, sino una mayor protección para el hombre que trabaja, aunque dicha protección no podrá llegar al extremo de desconocer los derechos de los empresarios, toda vez que el exceso de protección conduce indefectiblemente a la desproporción, por eso sostenemos que para poder reformar la Ley Laboral, no se debe tener un concenso de "flexibilización amañada",<sup>43</sup> para suprimir en realidad los derechos adquiridos por los trabajadores, es verdad que en términos generales se requiere modernizarla y desregularla.

---

(43) Cavazos Flores, Baltazar.- "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano", Editorial Trillas, Primera Edición, Octubre 1997, México, 1997, Pág. 545.



Dicha Ley, si bien es cierto, como dicen los políticos "ha sido el faro de luz que ha iluminado a todas las legislaciones laborales de América Latina, porque contiene - - principios y preceptos de los cuales los mexicanos debemos - sentirnos orgullosos, también lo es que requiere una nueva y compleja reestructuración, pues la que tiene actualmente ya resulta absurda y obsoleta por las siguientes razones:

1. Tiene artículos en donde el segundo párrafo contradice al primero (art. 9°. referente a los trabajadores - de confianza), ya que lo que verdaderamente da a los trabajadores dicho carácter es la naturaleza propia de sus funciones y no la generalidad en el desempeño de las mismas, - como se afirma en su segundo párrafo.

2.- Tiene dos artículos idénticos, (los artículos -- 448 y 902, relativos a los conflictos de orden económico), - lo cual es penoso.

3.- Contiene artículos que después de su respectivo número tienen letras agregadas (artículo 153 A al 153 X referentes a la capacitación y al adiestramiento; artículos - 512 A al 512 F, relativos a los riesgos de trabajo; 527 A - también referente a la capacitación y 539 a 539 F, correspondientes al capítulo del Servicio Nacional del Empleo, ca capacitación y adiestramiento), por lo que urge una nueva articulación.

4.- Incluye artículos que impiden la tramitación - del propio procedimiento que regulan (artículos 448 y 902, en relación con los conflictos de orden económico), ya que además de tenerlos, impiden la tramitación normal de los - conflictos de orden económico, ya que previenen que el simple emplazamiento a huelga lo suspenden.

5.- Contiene artículos "Bis" (artículos 399 y 419- Bis, referente a los Contratos Colectivos y Contratos-Ley), que además otorgan indebidamente, términos mínimos para exigir sus revisiones, pero se olvidaron de establecer términos máximos.

6.- Tiene artículos "mentirosos", como el 48 que da opción a los trabajadores para solicitar, por despidos injustificados a su elección, a que se les reinstale en el - puesto que desempeñaban o a que se le pague la indemniza--ción de tres meses de salario, ya que independientemente - de que la reinstalación obligatoria es una utopía, resulta falso que los trabajadores puedan reclamar la indemniza--ción constitucional cuando tengan antigüedad, pues en tal supuesto perderían automáticamente su derecho a los veinte días por cada año de servicio; igualmente el artículo 47 - en su fracción II, establece que el trabajador puede ser - despedido por "amagos", lo cual es innexacto, ya que el 157 también previene que antes de que se de la relación de trabajo, tienen derecho a la indemnización de 3 meses de salario.

rio y salarios caídos, en caso de que no se le dé "preferencia para ocuparlos".

7.- Incluye artículos anticonstitucionales, ejemplo el artículo 685 que faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a "subsanan" las demandas de los trabajadores, -- convirtiéndose de esta manera en Juez y en Parte. Se podrá requerir a los trabajadores para que las aclaren, pero nunca deben ellas "substituir las y subsanar sus demandas.

8.- Contiene artículos antijurídicos (el último párrafo del artículo 47, toda vez que los despidos deben ser justificados o injustificados, por la gravedad de la falta cometida, y no por la falta de aviso de notificación. Así por ejemplo, si un trabajador mata a la esposa del patrón y confiesa su crimen, si éste no le dió el aviso de notificación, quizá por estar en el entierro, el despido será injustificado. 44

9.- Tiene artículos que resultan de imposible cumplimiento (art. 876 fracción I), que exige que las partes - deben comparecer personalmente a la etapa conciliatoria, que quizá sea la más importante, "sin abogados, patrones, asesores o apoderados, lo que impide que comparezcan las personas morales, que obviamente deberán comparecer por medio de

(44) Ob. Cit. pág. 547.

algún Abogado o Asesor.

10.- Incluye artículos que conducen precisamente a lo contrario de lo que se propone (artículos 873 y 875) ya que previenen que en una sola audiencia se deberán desahogar las etapas de conciliación, demanda y excepciones y la de ofrecimiento de pruebas, lo que trae como consecuencia que en la práctica la etapa conciliatoria no cumpla con su función, por la premura del tiempo; y el último párrafo - del artículo 47, ya que cuando los patrones no dan el aviso de despido a sus trabajadores, se limitarán simplemente a negarlo y arrojaran con ello la carga de la prueba a los actores, si además les ofrece el trabajo.

11.- Tiene artículos obvios como el 359, que previene que los Sindicatos tienen el derecho de redactar sus propios Estatutos y el 362, que establece que para formar parte de un Sindicato, los trabajadores tienen que ser mayores de 14 años, ya que esta es la edad para poder ser considerado como trabajador.

12.- Contiene artículos demagógicos, el artículo - 357 establece que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir Sindicatos sin autorización previa, - solo para que después el artículo 365 establezca la obligación de registrarse ante las autoridades laborales que correspondan, ya que de otra manera no podrán actuar ni te-

ner personalidad jurídica; el artículo 439, que previene que en caso de conflictos de orden económico por implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo que traigan como consecuencia la reducción de personal, habrá que pagar, a los trabajadores reajustados una indemnización de cuatro meses de salario más veinte días por cada año de servicios, lo cual resulta absurdo, ya que en dicho supuesto los patronos optarán por despedirlos injustificadamente en lugar de reajustarlos, y de esta forma hasta se ahorran un mes de indemnización.

Respecto de la institución de la huelga en México, la misma se debe flexibilizar para adecuarla a la competencia mundial, pues entendida, como hoy se encuentra, regulada en la Ley Laboral, implica necesariamente "una suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de -- trabajadores".

De esta definición se saca lo siguiente:

1. Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
2. Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marca la ley.
3. La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresas.
4. Tiene que ser acordada y llevada a cabo por -

una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser, - en todos los casos mayoritaria.

Referente al procedimiento de huelga, existen 18 artículos "abrogados" (del 452 al 458, del artículo 460 al - 465, el 467, el 470 y el 471, que definitivamente deben ser suprimidos de la Ley Laboral.

Los artículos que establecen términos mínimos pero - no máximos, lo cual es gravísimo son (los artículos 399 referente a la solicitud de revisión de los contratos colectivos, lo mismo que el 399-Bis y 419-Bis relativos a la revisión de los contratos Ley, el artículo 930 fracción III, - del término del periodo de pre-huelga), en consecuencia, en el caso de los contratos colectivos y contratos-ley, se puede volver a pedir la revisión del contrato, al día siguiente en que se hubiere "prorrogado", y en el caso del periodo de prehuelga, el Sindicato podrá otorgar el término que se le antoje, durante el cual tendrá atado al Patrón como un simple depositario de sus bienes, por ello urge, una modificación a dichos artículos para dar seguridad jurídica a los Patrones y fomentar así la inversión en fuentes de trabajo.

Referente a la huelga también, el artículo 450 fracción VI referente a las huelgas por solidaridad, causan desaliento a los inversionistas nacionales y extranjeros, que no conciben que en la actualidad puedan ser afectados por -

conflictos extraños, este artículo resulta inconstitucional, ya que estas huelgas no podrán reunir el requisito de fondo que se exige para que las huelgas sean procedentes, en tal virtud, esta fracción debe ser sustraída del artículo 450.

También resulta inconstitucional que el artículo 931 en su fracción III, que permite recontar en los movimientos de huelga a los trabajadores que hubieran sido despedidos - después de la fecha de la presentación del pliego de peticiones, aún antes de que se le notifique al Patrón y, en consecuencia, antes de que se origine la relación procesal, que no surge sino hasta el emplazamiento o notificación.

De igual manera, resulta inconstitucional el actual artículo 395 relativo a la llamada "cláusula de exclusión", por la cual el Sindicato puede exigir al Patrón, que separe de la empresa sin ninguna responsabilidad, al trabajador que haya renunciado al Sindicato o haya sido expulsado de él, ya que con ello se viola el derecho a la libre asociación y al derecho a la libertad de trabajo, contrariando - además lo estipulado en el artículo 358 de la propia Ley, - que previene que "a nadie se le puede obligar a pertenecer a un Sindicato o a no formar parte de él", en el acuerdo - paralelo en materia laboral, celebrado en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, será da especial atención a la libertad de Sindicación, nuestros socios comerciales no conciben el que exista este tipo de reglamenta--

ción, pues se inclinan por una democracia sindical integral.

De igual manera, la Ley Laboral tiene artículos absolutos, como todos los relativos a los incidentes de calificación de huelgas que, según, pueden ser declaradas existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas, por ser dichas declaraciones totalmente inocuas, ya que por ejemplo una huelga puede ser considerada como existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría y posteriormente ser declarada "no imputable" al Patrón, como es el caso de que se hubieren reclamado prestaciones que fueran imposibles económicamente de aceptar.

**Por ello, se propone que únicamente las huelgas sean declaradas procedentes o improcedentes.**

Se requiere de un arbitraje obligatorio en materia de huelgas estalladas.

Que a las resoluciones de calificación de huelga se les otorgue el carácter de definitivas, a fin de que puedan ser impugnadas por medio del Amparo Directo ante los Tribunales Colegiados, ya que actualmente por tener el carácter de interlocutorias, se impugnan vía Amparo Indirecto ante los Juzgados de Distrito, y luego, en su caso, "en revisión" ante los Tribunales Colegiados, lo que trae como consecuencia que cuando esta última autoridad pronuncia su resolución "la empresa quebró y los trabajadores se murieron de ham--



bre". Los Amparos Indirectos, como se ha dicho, proceden ante los Juzgados de Distrito en contra de las resoluciones no definitivas que causen agravio a un particular o contra leyes que por su sola expedición le causen algún perjuicio, y los Amparos Directos solo proceden ante los Tribunales Colegiados contra sentencias.

En el periodo de pre-huelga debe haber una misión - fundamental, ésto es, una conciliación entre las partes, lo que se debe lograr en una audiencia de advenimiento, con - conciliadores altamente capacitados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde se realicen evaluaciones propias del problema.

En la audiencia de conciliación se hace necesario se designe al personal de emergencia, que deba laborar, para - evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

Las autoridades del trabajo deberán dar las garan - tías necesarias para que el personal de emergencia cumpla - adecuadamente con su función, ya que en la práctica nunca - se dá.

El periodo de prehuelga debe tener un periodo mínimo de duración y término máximo, hoy día el periodo es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez días cuando se trata de empresas de servicios públicos.

Carecemos de un periodo máximo de prehuelga, lo que

en ocasiones complica la situación de las empresas y de los propios trabajadores.

Un Sindicato de mala fe (podría haber alguno), está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un periodo de pre huelga de ocho a nueve meses, durante el - cual el Patrón se considerará como un simple depositario de sus bienes con todas las limitaciones que ello implica.

La prórroga de este periodo tiene que ser por mutuo acuerdo entre Trabajadores y Patronos, a menos que se trate de empresas de servicios públicos en donde las autoridades pueden, por una parte, requerir que el Sindicato prorrogue, y por otra, aceptar en representación del Patrón dicha prórroga.

En México, durante mucho tiempo algunas Organizaciones Patronales insistían en que el recuento de los trabajadores debía ser previo a la suspensión del trabajo, a fin - de evitar huelgas en donde los emplazantes no tuvieran mayo ría.

El artículo 451 fracción II establece que la determi nación de la mayoría, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, y el artículo 929 menciona que ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, ésto es, que prohibió el recuento previo, porque atacaba la naturaleza misma de la -

huelga. Al respecto el Dr. Baltazar Cavazos Flores, se pronuncia no por un recuento previo, sino por un recuento rápido que evite males innecesarios a Patrones y Trabajadores, ya que para que se llegue a la diligencia de recuento tienen que transcurrir cuando menos diez días después de estallado, por trámites engorrosos que se tienen que seguir, cuando no hay algún interés político, si lo hubiera, el recuento puede tardar uno o dos meses después de la suspensión de labores.

Se sugiere que por Ley en un plazo de cuarenta y ocho horas del estallamiento de huelga, se fije un recuento opcional que a nadie perjudica y que sí beneficia a las partes en conflicto.

Dicho recuento convendría a los Sindicatos, pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, es necesario que lo sepan de inmediato, y que sus afiliados no sufran perjuicio por perder tantos salarios caídos por la improcedencia de su movimiento.

En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen de buena fe, antes del estallido, se practiquen recuentos o se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga.

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.

Por tanto, si estalla una huelga y el Sindicato no pide su calificación de imputabilidad, la misma quedará en suspenso por tiempo indefinido.

Este derecho sindical ha sido "tabú" en nuestro medio. Nadie se atreve a criticarlo porque se considera que se trata de un derecho irrestricto de la clase trabajadora.

Sin embargo, en la práctica dicho derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores, que indiscutiblemente son los más afectados con los movimientos de huelga que se eternizan.

Se hace necesaria una reflexión a fondo sobre el particular, a fin de estudiar las ventajas, los inconvenientes que podrían presentarse si se dieran facultades a las empresas para solicitar la calificación de las huelgas o si de oficio pudieran las Juntas dedicarse a conocer el fondo del conflicto.

Consideramos que los trabajadores podrían salir favorecidos con el cambio, ya que la Junta tendría que resolver el fondo del problema, esta resolución tendría la certeza jurídica para las partes en conflicto, y en el último

de los casos, se aplicaría el mecanismo de la conciliación para dirimir la controversia.

Esto es, por lo que respecta al tema de la Tesis, - pero también requiere que se elabore un Código Procesal de Trabajo, distinto y separado de la Ley Sustantiva, así como actualmente existen Código Civil y de Procedimientos Civiles, Código Penal y de Procedimientos Penales, ya que la naturaleza de ambos derechos es distinta y no deben confundirse en un solo Ordenamiento.

También es preciso "desregular" nuestra Legislación laboral, pues cuenta con la cantidad de 1,010 artículos, - existiendo antecedentes de que el Código Agrario, tenía 895 artículos y se redujo a 230, el Código Minero, tenía 109 - preceptos y hoy tiene 55; la Ley de Turismo, que contaba -- con 108 se redujo a 55 artículos.

Todo lo que hoy consideramos como una época moderna, muy pronto será considerado como de piedra, pues la Sociedad se transforma en forma constante y las sociedades no - son estáticas y de alguna manera buscan adecuar su Legislación, por ello, el Tratado de Libre Comercio, los avances tecnológicos, y la globalización de las economías, nos hacen reflexionar sobre nuevos conceptos en nuestra materia\_laboral.

**3.6 LA HUELGA DEL APARTADO "A" DEBE SEGUIR CONSERVANDO EL CARACTER CON EL QUE EL CONSTITUYENTE DEL 17 LA CREO.**

El Derecho de Trabajo nació ante el requerimiento - inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego, su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que -- permitan, la perfectibilidad del individuo.

En un principio, cuando el Derecho Civil se regía - por el principio de la autonomía de la voluntad, "Pacta sum servanda", en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la Selva; el económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas indebidas, pues el débil aceptaba las condiciones que se le imponían, o se quedaba sin trabajo.

El Derecho del Trabajo, surgió entonces como un Derecho protector de la clase trabajadora, como un Derecho de Clase. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba, los derechos mínimos inherentes a la - persona humana.

El Derecho al Trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no basta. El hombre necesita de dicha garantía para cumplir su cometido, -

pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo.

El Derecho del Trabajo es el encargado de dar esa serie de seguridades.

La persona humana individualmente considerada requiere de un trabajo vincutivo con otra persona física o moral mediante la relación de trabajo. El fin sustancial colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción, la armonía de los intereses del capital y del trabajo.

El Derecho de Huelga, como fundamental fue elevado a nuestro Máximo Orden Constitucional en 1917, cuando se encuentra consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del Apartado "A" que establece:

FRAC. XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc., la Fracción XVII, establece: Las leyes reconocerán - como un Derecho de los Obreros y de los Patrones las huelgas y los paros, la Fracción XVIII, fundamenta el Derecho de Huelga estableciendo los conceptos de licitud e ilicitud al indicar "las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con

los del capital, en los Servicios Públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno.

La mayoría de los Tratadistas de Derecho Laboral, - consideran el Derecho de Huelga, como el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al Patrón para que cumpla con sus obligaciones.

**Es el Derecho fundamental de la clase trabajadora irrestricto e irrenunciable.**

Por lo tanto, se debe seguir protegiendo esta garantía para los trabajadores, no obstante los requerimientos sociales con motivo de la política neoliberal que sostienen los firmantes del acuerdo trilateral de Libre Comercio, pues basta recordar que el Derecho de Huelga se puede seguir implementando con algunas adiciones o modificaciones, pero nunca suprimir derechos de los trabajadores.



La huelga como derecho legalmetne protegido, no es - absoluto, ya que debe desarrollarse bajo requisitos y condi ciones a saber:

- a) Es causa legal de suspensión de los efectos de - las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.
- b) Implica necesariamente una suspensión de labores.
- c) Se limita al mero acto de la suspensión de dichas labores.
- d) La suspensión tiene que ser legal, ajustarse a los requisitos que marca la Ley.
- e) La suspensión debe ser temporal, de lo contrario sería el cierre de la empresa.
- f) Debe suspenderse el día y hora precisamente seña lado.
- g) Puede abarcar una empresa o varios establecimien tos.
- h) Las autoridades deben respetar el Derecho de - Huelga y dar garantía a los trabajadores para - suspender sus labores.
- i) Para suspender labores se requiere requisitos - formales, objeto legal y mayoría de trabajadores.
- j) Debe ser acordada y llevada a cabo por una coa lición de trabajadores, para defensa de sus in- tereses comúnes, siendo la coalición mayoritaria.

- k) El Sindicato de Trabajadores para los efectos de huelga se estima es una coalición permanente.

El derecho fundamental de huelga debe seguir conservando los principios que le dieron origen como resultado de un derecho reivindicatorio de la clase económicamente débil, para obtener beneficios económicos, y alcanzar así el equilibrio que debe existir entre el capital y el trabajo, por ello ninguna doctrina económica, puede ser motivo para transformar este derecho de los trabajadores, ni mucho menos renunciar a las prestaciones obtenidas a través de los Pactos Colectivo que han celebrado con motivo del ejercicio de este derecho.

Por este motivo, al momento de pensar en una alteración a la Constitución, respecto del Derecho de Huelga, se debe adecuar la misma, para evitar perjuicios a los patronos y a los propios trabajadores, ya que en el la práctica, los que verdaderamente se han beneficiado de este derecho, y especialistas en procedimientos de huelga, son las Organizaciones Patronales en beneficio de sus agremiados.

**3.7 LAS CLASIFICACIONES DIVERSAS DE LA HUELGA QUE ESTABLECE LA LEY LABORAL, DEBEN DES-APARECER Y EXISTIR SOLO HUELGAS PROCEDENTES O IMPROCEDENTES.**

En materia de huelga, existen incidentes para calificarla.

En teoría, puede ser huelgas existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas.

Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción.

Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo, forma o mayoría.

Una huelga es inexistente si le faltan los requisitos de fondo, forma y mayoría, o alguno de ellos.

Una huelga es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades de acuerdo a nuestra ley, y en caso de guerra, -- cuando los trabajadores pertenecen a establecimientos o - servicios que dependen del Gobierno.

De estos conceptos se puede desprender que lo contrario de una huelga "existente", es una huelga "inexistente" pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga "lícita" no es una huelga "ilícita", ya que muy bien puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción

y posteriormente la mayoría de los trabajadores realizan actos violentos. Es decir, la huelga no reúne el requisito de fondo, no es necesariamente ilícita, sino inexistente; por tanto, lo contrario de una huelga lícita no es la huelga ilícita, sino la "no lícita".

Por lo demás, una huelga existente **siempre es lícita, nunca puede ser inexistente si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría, pero puede ser ilícita si posteriormente la mayoría realizó actos violentos.**

La huelga inexistente nunca podrá ser existente, - pero sí podrá ser lícita si reunió el requisito de fondo y le faltaron los de forma y mayoría; también podrá ser ilícita si además de no haber cumplido con alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría, los trabajadores huelguistas, realizaron actos violentos.

La huelga lícita puede ser existente o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y de mayoría, y también, como ya se ha dicho, puede ser lícita.

Finalmente, la huelga ilícita puede ser lícita, - - existente o inexistente en los casos de que se hubieran dado actos violentos por la mayoría de los trabajadores, pero se hubiera buscado el equilibrio entre los factores de la - producción.

En la práctica, una huelga nunca se declara "lícita", resultaría ociosa dicha calificación, ya que el movimiento - podría resultar posteriormente inexistente si le faltan los\_ requisitos de forma o mayoría.

La fracción I del artículo 445 de la Ley, declara -- que las huelgas son ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las\_ propiedades, induce a error, pero se considera que son las del Patrón.

La fracción también exige, que los actos violentos - sean ejecutados por la mayoría de los trabajadores, para -- que la huelga se considere como lícita, si los actos son co\_ metidos por uno o más trabajadores no dan origen a la decla\_ ración de ilicitud.

Dicha idea tuvo su antecedente en el Diario de Debates del Constituyente de 1917, cuando el Diputado Jara, dijo: "que se establece que solamente cuando la mayoría de -- los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita... por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objeto, mezclando cinco o - diez agitadores, porque la acción de éstos no se considera

acción de la mayoría"<sup>45</sup>.

Sin faltar razón a la argumentación del Diputado - Jara el Doctor Baltazar Cavazos Flores, piensa que al estblecer como condición sine qua non el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas para que el movimiento sea declarado ilícito, se hace nugato ria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, - ya que en la práctica resulta física y jurídicamente impo- sible que se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que realizaron los actos vio- lentos, máxime que ni la fe de un Notario Público sería - suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia la- boral los Notarios carecen de Fe Pública, y son considera- dos únicamente como testigos de calidad y nunca se podría conseguir un Inspector de Trabajo para acreditar tal situa- ción.

Además en el caso de los grandes Sindicatos Naciona- les, jamás se podrá dar el caso de dicha mayoría.

Por lo demás, la licitud o ilicitud de un acto no - deviene del número de personas que lo lleven a cabo sino -

---

(45) Cavazos Flores, Baltazar y coautores.- "Estudios Comparativo entre la Legislación Laboral de Esta- dos Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Me- xicano.- T.L.C. la. Reimpresión, Editorial Tri- llas, México, 1993. Pág. 255.

de la naturaleza misma del propio acto. Si un acto se considera ilícito, seguirá siendo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias.

También se considera inadecuada y ociosa la declaración de existencia de las huelgas, pues evidentemente de que existe desde el momento en que se suspenden las labores sin necesidad de declaración, y además porque de su existencia no se derivan perjuicios para la Clase Patronal, ya que su efecto es simplemente conservar las mismas condiciones, sin que ello implique, en forma alguna, la obligación de pagar salarios caídos, pues esta prestación solo es procedente si posteriormente se decreta que la huelga es imputable al patrón o injustificada, como dice nuestra Ley.

Es inadecuada, porque los trabajadores pueden suponer con dicha declaración, que ya ganaron, lo que es falso, ya que si sus peticiones fueron exageradas, la huelga existente podría no ser imputable al Patrón y perderían sus salarios no devengados.

Por lo anterior, se estima que esas declaraciones sirven para crear más confusión, por lo que concretamente sugerimos que en vez de ellas se hable de huelgas procedentes o improcedentes, imputables o no imputables.

Las huelgas procedentes, serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Las huelgas improcedentes serían las que no cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría.

La declaración correspondiente tendría que pronunciarse en un plazo máximo de doce días después de la suspensión de labores, para evitar perjuicios innecesarios.

La declaración de improcedencia de la huelga podría ser solicitada por toda persona que se viere afectada por la misma, o declarada de oficio si la Junta advirtiera que no se cumplieron con los requisitos de Ley.

Si no se solicita la declaración de improcedencia - en un plazo de 72 horas, la huelga será considerada como - procedente, para todos los efectos legales.

En la solicitud de improcedencia deberán ofrecerse las pruebas pertinentes las cuales deberán desahogarse - en una sola audiencia.

Solo se deben desahogar las pruebas en cuanto basten para fijar el criterio de la Junta.



**3.8      UNA VEZ ESTALLADA LA HUELGA, DEBE EXISTIR  
UN DIA CIERTO QUE CONSIDERAMOS PUDIERAN SER  
MAXIME DOCE DIAS PARA EL LEVANTAMIENTO, CA  
SO CONTRARIO QUE EXISTA UN ARBITRAJE OBLI-  
GATORIO POR LAS AUTORIDADES.**

Actualmente, al estallar un movimiento huelguístico sabemos el día en que sucede, pero no cuando se terminará el conflicto, esta incertidumbre, evita que los empresarios inviertan en fuentes productivas por tener un temor fundado de que sus propiedades, posesiones o derechos no le corresponden en forma total después del estallamiento.

En esta materia, nuestro Legislador Laboral se decidió en 1929, frente al arbitraje obligatorio, por el arbitraje potestativo en favor de la clase trabajadora.

En esencia, dicho arbitraje potestativo consiste en que en caso de una huelga estallada, solo los trabajadores tienen el derecho de pedir a la autoridad que juzgue o resuelva sobre la procedencia o legalidad de sus peticiones, pero si ellos no lo hacen, la autoridad no puede intervenir ni aún a petición del patrón, y la huelga se prolongará por tiempo indefinido, quedando todo en suspenso.

Siendo sinceros, reconocemos que el sistema dió buenos resultados y operó durante muchos años, sin embargo,-

los tiempos cambian y lo que fue bueno en 1929, no puede ser bueno en 1998 y mucho menos en el año 2000, por eso, esta figura puede mejorar.

Sirva de ejemplo el conflicto que cita el Dr. Baltazar Cavazos Flores, consistente en la huelga planteada por el Sindicato de la Industria de la Radiodifusión en contra de la Radiodifusora XELQ de León, Guanajuato en el año de 1966. Expediente 10/66, que dice el Maestro que al percatarse de que la Organización Sindical se abstenía de promover sobre la imputabilidad del movimiento, a pesar de que el tiempo seguía su curso, ensayó tramitar "la no imputabilidad" para la empresa, y una resolución de la Autoridad del Trabajo lo dejó sin aliento al rechazar la solicitud aduciendo:

"El artículo 123, fracción VII de la Constitución Federal concede a los obreros el Derecho de Huelga, sin limitaciones, por lo que hemos considerado como uno de los puntos neurálgicos de nuestro Derecho Social declarándolo irrenunciablemente irrestricto. En ese concepto el Derecho de Huelga y el ejercicio de ese derecho, afecta al orden público y no puede ser renunciable ni transigible. Por ello esta Junta está en la obligación de hacer respetar el derecho ejercitado por los trabajadores y no tiene más facultades jurisdiccionales en el conflicto, a menos que los trabajadores se sometan voluntariamente al arbitraje a pedir la declaratoria de imputabilidad para el pago de las responsabilidades que procedan. En consecuencia no es de tramitarse el escrito que pretende la declaratoria de no imputabilidad, mediante juicio, porque sería tanto como obligar a los trabajadores a someter su derecho de huelga al arbitraje, lo que la Junta considera violatorio de la Constitución". 46

---

(46) Cavazos Flores, Baltazar. "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano".- la. edición, Edit. Trillas, México, 1997, Pág. 525/26.

Tiempo después agrega el Doctor Cavazos: "Y como el asunto no se resolvía", el Sindicato promovió la imputabilidad y dos años más tarde, cuando ya nada tenía remedio, la Radiodifusora obtuvo "una preciosa victoria 'pírrica'", en el sentido de que el movimiento no era imputable al patrón y que en consecuencia, no había obligación de pagar los salarios caídos.

En este conflicto, nos preguntamos ¿quién ganó con dicha huelga?, los Sindicatos, los Trabajadores, el Patrón, el País.

El hecho de que cada día existen más y más huelgas que se prolongan indefinidamente, es un crimen contra la incipiente economía, lo que nos lleva a la conclusión de que hay que hacer algo, para cambiar las cosas y poder vivir en un régimen de derecho, se hace necesario confiar en las autoridades laborales y darles la oportunidad para que en un plazo de huelga estallada, que podría ser máxime de doce días para que las partes puedan solucionar por ellas mismas su conflicto, si estas no son capaces de ponerse de acuerdo, por mala fe o por simple intransigencia, que resuelvan en favor de una parte o de la otra, reservándose siempre a la que pierda la huelga el derecho al juicio de amparo.

Si el Sindicato tiene la razón, que se la den. Si no la tiene que lo desengañen de inmediato, y éste informe a sus agremiados.

En contra del arbitraje obligatorio se han dicho muchas cosas, una de ellas que nos puede conducir a un mayor intervencionismo estatal. No se deben asustar las partes involucradas, en virtud de que siempre queda el juicio de garantías y además a que el Estado es el que en última instancia resuelve todos los problemas de huelga a su mejor leal saber y entender.

Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han sentido la urgencia de intervenir como Arbitros para solucionar esto problemas que se prolongan y se estrellan con una realidad jurídica que les impide administrar justicia.

Finalmente, existe un argumento jurídico que no es menos importante: Por definición el artículo 440 de nuestra Ley Laboral establece: "la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Luego también por definición, una suspensión indefinida de labores, deja de ser huelga.

Las personas, las instituciones, partidos políticos, organizaciones patronales, centrales sindicales, congreso del trabajo y demás gentes involucradas en el medio laboral están en posibilidad de influir en la adecuación o modificación de esta Legislación del Trabajo.

El arbitraje obligatorio que se propone cobra vigencia, primero dejando a las partes el derecho de solucionar sus propios conflictos, pero cuando ellos no pueden hacerlo, entonces debe intervenir la autoridad, subsidiariamente en su ayuda, mediante un arbitraje obligatorio por las autoridades de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, con ello se crearía menos problemas a la economía nacional y al bolsillo de los propios trabajadores.

### **3.9 LOS ARTICULOS 448 y 902 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEBEN DESAPARECER.**

Estos artículos son iguales, repetitivos, y una técnica legislativa no se puede dar el lujo de establecer lo mismo en forma vergonzante, al efecto, se transcriben:

**"Artículo 448.-** El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior - cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el ar-

título 450 fracción VI.

"Artículo 902.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450 fracción VI."

Como observamos estos artículos gemelos, salen sobrando de la Ley Federal del Trabajo, ya que los mismos - determinan que el simple emplazamiento a huelga suspende - la tramitación de los conflictos de orden económico: en consecuencia si algún patrón se anima a promover alguno - de estos conflictos, lo que se busca en forma inmediata, es un emplazamiento a huelga por parte del Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo. Estos artículos paralizan el Capítulo XIX referente a los Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, regulados del artículo 900 al artículo 919, por lo que es - urgente entrar en el estudio de los mismos al momento de las reformas a la Ley Laboral para adecuarla a las circunstancias actuales.

No cabe duda que nuestra Legislación contiene artículos idénticos que van contra toda técnica jurídica y, en teoría hacen impracticable la tramitación de los conflictos de orden económico, pues establecen un simple em-

plazamiento a huelga para suspender la tramitación de dichos conflictos, lo cual nos parece una verdadera aberración jurídica, por lo tanto, dichos artículos deben abrogarse de inmediato, porque dejan en estado de indefensión jurídica a los empresarios y sin posibilidad de tramitar los conflictos de orden económico, que muchas veces son impostergables por la creciente crisis económica en que se encuentra nuestra economía.

Esto será urgente, pues es probable que en un futuro próximo las empresas tengan necesidad de reajustar personal, ya sea para modernizarse o para poder ser competitivas, o bien para subsistir, ya que resulta innegable que muchas empresas en México tienen personal de sobra.

En la práctica, los conflictos de orden económico se llevan a cabo en forma negociada con los Sindicatos para evitar el tan temido emplazamiento a huelga que daría al traste con todo un procedimiento jurídico, lo que resulta innaceptable.

**3.10 LAS HUELGAS POR SOLIDARIDAD, POR INCONSTITUCIONALES, DEBEN DESAPARECER DE LA FRACCION VI DEL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tienen queja contra su patrón, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga

ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrón apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran - una solución pacífica a la controversia.

El concepto de huelga por solidaridad, es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrón desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrón y presionar a éste para que resuelva favorablemente - las peticiones de los huelguistas principales.

Los requisitos de la huelga por solidaridad: No están determinados específicamente en la Ley, lo que autoriza la conclusión de que salvo sus modalidades particulares, comparten, en términos generales, los consignados en el Capítulo Sobre la Huelga. De cualquier manera, deben señalarse - los siguientes:

- a) Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino, según se desprende de la definición, es apoyar uno ajeno, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favore



rable solución.

- b) La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente existe una principal y una subsidiaria.
- c) Su finalidad por lo tanto, es el de ser pura, por lo tanto los trabajadores de una empresa no podrían emplazar a su patrón por revisión o incumplimiento del Contrato Colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa.

En la práctica el patrón no paga los salarios caídos que hubieran declarado una huelga solidaria.

Finalmente diremos que la idea de la solidaridad de la huelga, ya ha sido superada por los acontecimientos evolutivos de la sociedad, por lo que urge de inmediato que abroque la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo por ser totalmente inconstitucional, y además porque lo que se requiere es crear fuentes de trabajo con alta competitividad en el mercado global y no apoyar huelgas solidarias que en otra época fue una forma de lucha.

### **3.11 LA AUTORIDAD DEBE CALIFICAR PREVIAMENTE A LA HUELGA LOS REQUISITOS DE FONDO, FORMA Y MAYORIA.**

Al analizar las posibles reformas, el Poder Legislativo deberá tomar en consideración que el instrumento de la huelga es un derecho fundamental de la clase trabajadora, que

es irrestricta, pero que requiere reformas innumerables para tener ideas definidas en cuanto a cuales serán los principios rectores que ocuparán el futuro de este derecho, actualmente las huelgas deben satisfacer los requisitos de fondo, forma y mayoría, estos requisitos deberán seguir conservándose en la figura de la huelga, para evitar que en la vida práctica la huelga se encuentre aletargada o casi en extinción, consideramos que la vía no es el enfrentamiento sino la cogestión entre Sindicatos y Empresas para poder hablar de una nueva política laboral, en esta política debe existir flexibilidad de ambas partes, de las autoridades, tomando en cuenta la situación económica de cada patrón, pero es impostergable el que los Sindicatos deban reunir ciertos requisitos para ejercitar este derecho fundamental, por ello proponemos que en la etapa de pre-huelga, las Autoridades Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje propongan a los Sindicatos emplazantes el que cumplan con los requisitos siguientes:

1. LA FORMA.
2. EL FONDO y
3. MAYORIA.

Se considera violatorio de garantías sindicales, el que la autoridad laboral entre al fondo, si no es hasta el procedimiento de imputabilidad, los Sindicatos se verían obligados a tener:

1. Asambleas democráticas de sus miembros activos, para autorizar a emplazar a su patrón, ya sea por firma de contrato, por violaciones al mismo, o por revisión sea salarial o integral;
2. La votación secreta de sus miembros con el pleno conocimiento de cuales son sus peticiones - económicas y estructurales para emplazar al patrón;
3. El establecimiento verdadero de la comisión de trabajadores para negociar los aspectos económicos e integrales del contrato colectivo;
4. Los máximos y mínimos para negociar respecto de las prestaciones económicas;
5. Las facultades necesarias para concluir el conflicto, junto con la Representación Sindical; y
6. La facultad también de ratificar la huelga en caso de que no se hayan logrado los objetivos - dentro del periodo de pre-huelga.

Por su parte, las autoridades laborales, debieran - tener el personal necesario y capacitado en conflicto de - huelga, para avenir a las partes, buscando siempre encontrar una solución favorable a las partes, en las etapas - que mencionamos las autoridades requerirán lo siguiente:

1. Las nóminas que reflejen el número de trabajadores involucrados en el conflicto, probando -

fehacientemente mediante documentación oficial, altas y bajas ante el IMSS, pago de cuotas ante el INFONAVIT y el SAR.

2. Examinará la documentación de votación secreta que le exhiba el Sindicato emplazante y el deseo de los trabajadores para realizar la huelga.
3. Examinará el fondo del conflicto con los elementos que las partes le aporten.
4. Solicitará un recuento previo al estallamiento de huelga ante la presencia de un Actuario adscrito al Departamento de Huelga, con la presencia de los Representantes Sindicales, los trabajadores y los patrones emplazados.

Con lo anterior, las Autoridades, los Sindicatos, los Trabajadores y los Patrones, estarían en la posibilidad de evaluar en forma integral el conflicto, se ahorrarían perjuicios innecesarios al capital y al trabajo, las autoridades desempeñarían un papel preponderante en todos los conflictos de huelga y selimitarían los manejos amañados de los Sindicatos, que aprovechando de la ignorancia de los trabajadores, manejan los conflictos a su antojo en perjuicio de sus propios representados.

3.12 EL ARTICULO 469 EN SU FRACCION IV Y EL ARTICULO 937 PARRAFO PRIMERO DE LA LEY, DEBEN FACULTAR A LOS PATRONES PARA SOMETER EL CONFLICTO A LA DECISION DE LA JUNTA.

"Artículo 469.- La huelga terminará...  
Fracción IV, por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los Trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión."

"Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso..."

Los dos artículos que establecen un arbitraje potestativo en favor de la clase trabajadora, esto desde 1929, - consiste como ya dijimos que en caso de estallar una huelga, solo los trabajadores tienen el derecho de pedir a la autoridad que juzgue o resuelva sobre la procedencia o legalidad de sus peticiones, pero si ellos no lo hacen, la autoridad no puede intervenir ni aún a petición del patrón, y la huelga se prolonga por tiempo indefinido, en este mismo estudio hemos planteado la necesidad de un arbitraje obligatorio, en el que tuviera plena vigencia el principio de dejar a las partes el derecho de solucionar sus propios conflictos, pero cuando ellos no pudieran hacerlo, entonces debe intervenir la autoridad.

El arbitraje potestativo deja la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar ellas por sí mis-

mas la solución de su conflicto recurran a un arbitro, que bien puede ser público o privado, para que resuelva la controversia.

El arbitraje obligatorio puede derivar también de la voluntad expresa de las partes plasmada en el Contrato Colectivo del Trabajo o en el Contrato-Ley.

El arbitraje que proponemos sería obligatorio para los patrones, obligatorio para los trabajadores y obligatorio para ambos por Ministerio de Ley.

Porque la teoría revolucionaria de saber que los trabajadores son los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral, para ser analizados, que su derecho de huelga es irrestricto, solo es un sueño, porque en la práctica son los propios trabajadores los que mas sufren las consecuencias de no someterse al arbitraje.

Nuestra Legislación actual se inclinó por el arbitraje potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones, basta leer el artículo 937, siguiéndose el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según el caso.

Si los trabajadores tramitan el juicio de imputabilidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, éste -

se substanciará por la vía ordinaria jurídica, cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o la interpretación del Contrato Colectivo de Trabajo, del Contrato-Ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades.

Por la vía económica, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

En la práctica, los trabajadores se abstienen de promover la imputabilidad de la huelga por la dificultad que entraña dicho procedimiento.

La obligación de pagar salarios caídos se dá únicamente, cuando la huelga es declarada imputable al patrón y nunca antes de ello.

Como para el patrón es relativamente fácil "sacudirse una imputabilidad", compareciendo en el periodo conciliatorio de la huelga a la audiencia de advenimiento y declarando expresamente, que por ejemplo, está dispuesto a aumentar los salarios que se le reclaman en porcentaje promedio de la Zona Económica de que se trate, los trabajadores difícilmente intentarán promover la imputabilidad del conflicto y las huelgas se prolongan indefinidamente, en detrimento de la economía nacional.

Estimamos, que no podemos darnos lujo de tener huelgas indefinidas que a nadie favorecen y que a todos perju-

dican, al preguntarle a los trabajadores que han vivido una huelga larga su opinión, al principio es de euforia, a medida que transcurre el tiempo, todo es desesperación y las autoridades nada pueden hacer al respecto porque las huelgas no pueden someterse por el patrón a la decisión de la Junta.

Proponemos un arbitraje obligatorio para patronos y trabajadores, dentro de los doce días posteriores al estallamiento de la huelga, si ésto no fuese posible, dar la posibilidad al patrón de someter el conflicto a la decisión de la Junta, mediante el trámite de la no imputabilidad, con ello las huelgas dejarían de ser eternas y habría un día - cierto para el levantamiento del conflicto, se evitarían las huelgas por chantaje que solo han sido patrimonio de unos cuantos.



## C A P I T U L O   I V

### LAS HUELGAS EN LAS UNIVERSIDADES

#### 4.1    EL GOBIERNO MEXICANO, DEBE ANALIZAR QUE EL PROBLEMA DE DESARROLLO EN MEXICO, ES UN PROBLEMA DE EDUCACION.

En efecto, así lo entendió el Constituyente de 1917 cuando le dió el rango de garantía individual y plasmó artículos constitucionales referentes a la educación y son los siguientes:

**"Artículo 3°.-** Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado-Federación, Estados y Municipios impartirán educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias.

**Frac.V.-** Además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria, señaladas, el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos-incluyendo la educación superior-necesarios para el desarrollo de la Nación, apoyará la investigación científica y tecnológica y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura;

**Frac. VI.-** Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades.

**Frac. VII.-** Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre exámen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su Personal Académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del Personal Académico como del Administrativo, se normarán por el Apartado 'A' del artículo 123 de esta Constitución.

**"Artículo 31.-** Son obligaciones de los mexicanos:

I.- Hacer que sus hijos o pupilos concurren a las

escuelas públicas o privadas, para obtener la educación primaria o secundaria...".

**"Artículo 63.-** El Congreso tiene facultad:

**Frac. XXV.-** Para establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas rurales, elementales, superiores, secundarias y profesionales; de investigación científica, de Bellas Artes y de Enseñanza Técnica; escuelas prácticas de Agricultura y de Minería, de Artes y de Oficios, Museos, Bibliotecas, Observatorios y demás Institutos concernientes a la cultura general de los habitantes de la Nación y legislar en todo lo que se refiere a dichas Instituciones...".

**"Artículo 123.-** El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el Trabajo, las cuales regirán:

**"A".-** Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo. 47

Los preceptos transcritos, privilegian la educación como un medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la Sociedad y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga oportunidades en el medio en que se desarrolla, asimismo que se le permita incorporarse a una actividad productiva.

Al igual que en tantos otros aspectos del proceso de modernización que recientemente hemos emprendido los mexicanos, Gobierno y Sociedad, buscamos afianzar la vigen--

(47) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-  
Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. "LEGISLACION EDUCATIVA", 3a. Edición.-  
Editorial Porrúa, S.A., México, 1998. Pág. 233.

cia del espíritu y la Norma Constitucional, que dispone que el Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las Leyes necesarias destinadas a distribuir la función social educativa en la Federación, los Estados y los Municipios, con ésto se pretende corregir el Centralismo y Burocrotismo del Sistema Educativo.

Con ello, se pretende un Federalismo Educativo fortalecido mediante una participación social, que generará e impulsará la calidad de la Educación. La magnitud de la obra educativa que reclama el futuro de México, entraña la participación de todos aquéllos involucrados en los procesos educativos: Los maestros, los alumnos, los padres de familia, los directivos escolares y las autoridades de las distintas esferas de Gobierno.

Es aconsejable propiciar un mayor equilibrio en la participación de estos actores en el quehacer educativo.- Cada Comunidad, y la Sociedad en conjunto, deben participar en forma activa en lo que concierne a la educación y, particularmente en el Sistema Educativo del País. En segundo lugar también se debe eliminar la intermediación burocrática entre todos los actores del proceso educativo, existiendo una comunicación más directa y fluída entre -- alumno, maestro, escuela y comunidad.

La participación social en el quehacer educativo, se propicia una mayor atención de la comunidad en el funcionamiento de la escuela, sus instalaciones, su mobiliario, el material didáctico de que disponen los Maestros, el cumplimiento de los planes y programas de estudio.

De hecho debe haber una mayor cercanía de la comunidad con la escuela para que exista un apoyo a las familias y verdaderamente una ayuda para bajar los índices de deserción y reprobación de los niños de la comunidad, del barrio o del poblado, su participación generará altos niveles de información acerca del quehacer educativo y avivará el interés familiar y comunitario por el desempeño escolar.

Este sistema deberá de poseer una estructura que parta de la escuela, como un espacio de interacción diaria del Maestro y del Alumno, así como los Padres de Familia, y se extienda a la comunidad municipal, Entidad Federativa y por último a la Federación.

Para entender la federalización de la educación, es importante que entendamos con claridad, que el mundo de hoy y ante los retos del porvenir, debemos contar con una educación básica de calidad, formulando una verdadera política educativa que determine las acciones del Gobierno y de la Sociedad, para alcanzar objetivos comunes, en

los planes propuestos.

El fundamento de la educación básica, según los enterados, está constituido por la lectura, la escritura y las matemáticas, habilidades que, asimiladas elemental pero firmemente, permiten seguir aprendiendo durante toda la vida y dan al hombre los soportes racionales para la reflexión. Todo niño debe adquirir un conocimiento suficiente de las dimensiones naturales y sociales del medio en que habrá de vivir así como un conocimiento integral de su persona. En ello, nuestro Gobierno debe destacar la importancia, de la salud, la nutrición y la protección del medio ambiente, para que ésto sea factible de realizarse, en atención a que los niños en Primaria y Secundaria, padecen una desnutrición, reflejo de la debilidad de nuestro sistema económico.

El protagonista de la transformación educativa de México, indudablemente debe ser el Maestro, aquella persona que nos transmite los conocimientos, que nos genera la curiosidad intelectual y que tomamos como ejemplo de superación personal, es el que conoce nuestras virtudes y debilidades, el que conoce en forma integral las carencias del Sistema Educativo, por ello debemos revalorar su función social.

El Maestro debe ser beneficiario de la educación y de la participación social en la educación. Por ello es evidente que requiere una formación profesional, una actualización pedagógica en forma semestral, para efecto de que exista un verdadero vínculo con el hombre probo y preparado y los alumnos y su comunidad, se debe actualizar, capacitar, otorgarle la oportunidad de realizar trabajos de investigación, dotarlo de material y equipo, en términos generales dar más importancia al Personal Docente, mejorando las Bibliotecas, los Laboratorios, las Instalaciones, y los elementos para realizar Prácticas.

Los Maestros, deberán de tener un lugar preponderante dentro de la sociedad, no solo con palabras ni con buena voluntad, sino que sus salarios, deben corresponder a aquellas personas que son los forjadores del País, por ello deben recuperar su salario digno, esto sería conveniente para motivar adecuadamente al Personal Docente, y nuevamente como antaño se dedique de tiempo completo a formar personas, olvidándose de las penurias cotidianas para sobrevivir.

Respecto de las viviendas, es imperativo su otorgamiento al Personal Docente, para brindarles cierta seguridad en el desempeño de su noble función, otorgándoles financiamiento o programas de crédito accesibles con los salarios que perciben.

El Sistema Educativo Nacional requiere de que exista un nuevo aprecio de la sociedad hacia el Maestro, que se sienta enaltecido y remunerado en el ejercicio de su extraordinaria vocación, que se le reconozca con estímulos económicos, premios y distinciones por su gran esfuerzo que realiza, ya que son la parte fundamental y decisiva en la transformación del futuro de nuestro pueblo, por ello nuestra transformación educativa debe cesar con ello, porque son la base de la sociedad, sin ellos qué difícil el imaginar un México mejor, aún con las carencias precarias de nuestro Sistema Financiero. El Gobierno de la República deberá poner en funcionamiento los preceptos constitucionales que con tanta visión nos legaron nuestros Constituyentes de 1917.

**4.2 IAS UNIVERSIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS,  
NO SE DEDICAN A LA PRODUCCION DE BIENES  
Y SERVICIOS, POR TANTO, NO SE LES DEBE  
TRATAR, EN FORMA IDENTICA EN MATERIA DE  
HUELGA.**

Evidentemente, cada grupo de Universidades requiere un tratamiento jurídico especial, según sea cada una de ellas:

1. Universidades autónomas;
2. Universidades del Estado;
3. Universidades Particulares.

Las Universidades del Estado se rigen por el artículo 123 Apartado "B", las Autónomas, precisamente por ser -- autónomas, se deben regir por las Leyes, Reglamentos o Estadutos que ellas mismas expidan.

Es cierto también, que algunas Universidades Particulares persiguen fines de lucro, no necesariamente todas, estas se regien por el artículo 123 Apartado "A".

Pero todavía cabría distinguir a las Universidades que tienen autonomía por mandato constitucional, como la Universidad de San Luis Potosí.

En las Universidades Autónomas, su Consejo, integrado tripartitamente, es el órgano encargado de legislar y de juzgar en definitiva todos los problemas que se suscitan - dentro de su seno, inclusive los de carácter laboral.

Se pudiera pensar, inclusive, que este Consejo Universitario pudiera tener acceso en forma periódica a la verificación de los salarios de sus trabajadores, mediante -- los índices de precios al consumidor y aumentos del costo - de la vida que publica el Banco de México, con ello se evitarían problemas innecesarios y se resolvería en el propio seno de la Comisión.

Si se consiguiera una autonomía de esta manera se - impediría el que cualquier organismo extraño o autoridad -



interviniera en la solución de sus problemas, con ello se - descartaría todo intento de huelga, porque ya resultaría in necesaria.

En las Universidades del Estado procedería, en teoría el Derecho de Huelga, atento a lo que dispone la frac- ción del artículo 123 Constitucional, Apartado "B", que a la letra dice:

**Apartado "B".-** Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, - asimismo, hacer uso del Derecho de Huelga previo el cumpli- miento de los requisitos que determine la Ley respecto de una varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática, los derechos que - este artículo consagra."

Las huelgas en el Apartado "B", son ilusorias, y en la práctica nunca se dan estas huelgas, porque debe haber\_ violaciones generales y sistemáticas.

En las Universidades con fines de lucro, tendría - aplicación la Ley Federal del Trabajo, que muy bien podría reglamentar en un capítulo especial "el arbitraje obligato rio, para evitar que se llegue a la nefasta suspensión de las labores académicas".

En las Universidades no se dá la oportunidad de pro- ducir bienes o servicios, debiendose desterrar el concepto de lucha política.

No debemos olvidar, que las personas que prestan sus servicios a las Universidades tienen el carácter de trabajadores, pero también el que las propias instituciones no pueden ser asimiladas al concepto de empresa. Tal identificación choca contra los conceptos tradicionales que tenemos de las Universidades como Centros de Cultura.

Por lo demás, nuestro Constituyente de 1917, jamás - tuvo en mente, al referirse a los movimientos de huelga, - que éstos pudieran extenderse a las Universidades, consideradas como instrumentos de lucro, su espíritu a no dudarlo fue completamente diferente.

Todas nuestras Universidades, o por lo menos la gran mayoría de ellas se encuentran subsidiadas, de manera estatal o federal, se integran por pago vía impuestos que el - pueblo de México cubre, de donde resulta que es el propio - pueblo el que subsidia la educación superior del País.

Todos los problemas de nuestras Universidades son - distintos entre sí, en consecuencia, habrá que abstenerse de proponer soluciones de carácter general.

Los problemas de la UNAM, son diversos a los de la Universidad de Coahuila, y ésta a su vez, tiene otros diversos a los de Nayarit.

Se propone una Legislación Universitaria, antes de que sea tarde, ya que en el seno de la UNAM se siguen dando los problemas gansteriles y pseudopolíticos que atentan contra los Universitarios y contra el pueblo en general.

En materia universitaria, las huelgas por solidaridad deben ser rechazadas por considerarse como deslencables, y son la base para asistir al sepelio de los Centros de Cultura, esto se llama chantaje.

Los Rectores de las Universidades, no deben convertirse en Secretarios Generales de los Sindicatos. No se puede imaginar que la aprobación de algún programa científico universitario esté sujeto a la aprobación de Intendentes y Empleados Administrativos de la Universidad, como tampoco podemos concebir que los Maestros Universitarios se rijan por un "escalafón de antigüedad", en lugar de hacerlo por su capacidad probada mediante exámenes de oposición.

Finalmente, los derechos de los trabajadores universitarios sí deben tutelarse, como lo afirmara el Presidente López Portillo: "Ningún interés sectorial, por más respetable que sea, puede prevalecer sobre el interés general, y los intereses universitarios son los más caros intereses de toda comunidad".<sup>48</sup>

---

(48) Cavazos Flores, Baltazar.- "Instantáneas Laborales". Notas y Comentarios sobre el Derecho del Trabajo.- 1a. Edición, Editorial Trillaş, México, 1998, Pág.- 220.

**4.3    LOS PROBLEMAS DE HUELGA EN ESTAS INSTITUCIONES,  
DEBEN SER SOLUCIONADAS EN EL PERIODO DE PREHUEL  
GA POR FUNCIONARIOS CONCILIADORES DE FORMACION  
PROFESIONAL.**

Todos los universitarios, en forma particular los abogados, tenemos la inneludible obligación, no solo de estudiar sino también de exponer y comentar los puntos de vista en relación con este problema tan complejo, delicado y trascendente.

Hace ya algunos años el Rector Soberón propuso que se adicionara el artículo 123 Constitucional con un Apartado - "C", que regulara en exclusiva las relaciones laborales de - los trabajadores y empleados académicos universitarios y las universidades, de la misma suerte que el Apartado "B" de dicho precepto regía las relaciones de trabajo entre el Estado y sus Servidores Públicos, ya que por su situación especial, el personal universitario no podía tener cabida dentro del - inciso "A" del 123 Constitucional, en virtud de que las Uniuversidades no son empresas, y las huelgas constituyen un - atentado contra la propia cultura.

Esta propuesta desató una polémica, los Representantes Sindicales Universitarios protestaron contra tal medida, ya que agregar, dijeron; un Apartado "C" al 123 daría la pauuta para que posteriormente los empleados bancarios exigieran un apartado "D", para los deportistas un "E", y así cualquier grupo podría seguir aspirando a más Apartados, con lo que es

tablecería tantas excepciones y harían inaplicable la regla general.

No hay duda de que los profesores de tiempo completo como los empleados universitarios son trabajadores, y que las Universidades no son empresas.

Lo que tendría que regular la Constitución sería el procedimiento para resolver los problemas que se presenten entre las partes mediante un arbitraje obligatorio, punto de vista que hemos sostenido a lo largo de este trabajo.

De igual manera se podría dar énfasis a la conciliación mediante personal de formación profesional; al efecto el Maestro Cipriano Gómez Lara, nos dice que la conciliación es la opinión de un tercero, que solicitan las partes para encontrar un advenimiento, y que está capacitada para dar una opinión sobre el conflicto.<sup>49</sup>

Los conciliadores debidamente preparados, deberán estar adscritos a la Junta Local y Federal de Conciliación y Arbitraje y en forma especial a la Presidencia, para conocer primeramente:

- a) La legitimación procesal de las partes,
- b) Intervenir en forma oficiosa en la conciliación,

---

(49) Gómez Lara, Cipriano.- "Teoría General del Proceso". 9a. Edición. Editorial Harla, México, 1996, Pág. 11.

- c) El conciliador preparará y propondrá a las partes, alternativas de solución al conflicto.

El examen de la legitimación procesal debe existir - de manera previa a la conciliación, ya que ésta tiene por objeto asegurar, en caso de llegarse al objetivo propuesto, - el que el Convenio respectivo sea suscrito por las partes - con capacidad procesal o por sus legítimos representantes.

El Presidente de la Junta que corresponda debe tomar la posición imparcial que debe prevalecer en todo el conflicto, por ello debe implementar un cuerpo de conciliadores debidamente instruidos en materia de huelga, con nociones de Economía, para que rinda los resultados que las partes esperan.

El conciliador designado en el caso concreto, para - desempeñar realmente su función, deberá conocer con toda amplitud el litigio planteado por las partes en sus escritos de emplazamiento a huelga, pliego de peticiones y proyecto, en su caso, la reconvencción y contestación, estando al tanto del conflicto, deberá sugerir alternativas de solución - que resulten equitativas y prácticas para las partes, para qué efectivamente realice la función que la Ley le atribuye.

El conflicto en las Universidades debe ser con una - intervención directa de esos funcionarios en la aportación de nuevas y verdaderas posibilidades de arreglo.

En la práctica, la conciliación se entiende como la intervención de un tercero entre dos partes en conflicto, con el propósito de avenirlos, sus funciones son de manejar las pretensiones de las partes, pero sin oportunidad de - - aportar nuevas posibilidades de arreglo, no puede hacer sugerencias propias ni imponer su criterio.

Más aún al conciliador se le debe dar la oportunidad de mediar, esto es, que tenga la oportunidad de proponer - distintas soluciones a las propuestas que los interesados - hayan realizado, pero no de imponerlas, el conciliador debe tener facultades de parte de los actores y de los demandados, sugiriendo algunas formas de arreglo, en el Sistema La boral Mexicano, ya tiene cabida la conciliación y la mediación en la práctica.

Por lo que puede ser trasladada a los conflictos que surgen en materia de huelga en las Universidades, cuando - decimos que estas personas deben tener formación profesional, nos referimos a lo siguiente:

1. Que tengan título de Licenciado en Derecho;
2. Que tengan antigüedad como Funcionarios de las Juntas cuando menos de cinco años;
3. Que tengan conocimientos en materia de huelga, mediante examen que les formularía la Presidencia de la Junta.

4. Que tengan estudios en materia Económica, mediante capacitación que les proporcione la propia -- Junta de conciliación y Arbitraje.
5. Que gocen de alta consideración moral.

El papel de los conciliadores, será siempre el evitar que las partes lleguen a la huelga, procurando que exista en su decisión la equidad y la justicia.

**4.4. LA CONCILIACION EN LA RESOLUCION DE ESTOS CONFLICTOS DEBE SER FUNDAMENTAL, LAS PARTES DEBEN DAR PRIORIDAD A ESTE TIPO DE SOLUCIONES.**

Si en las relaciones obrero-patronales, resulta importante la conciliación más aún, cuando éstas afecten las Universidades, el conflicto deberá ventilarse mediante los procedimientos previamente establecidos, y en cuyo proceso la etapa de "conciliación", destaca y reviste la mayor importancia, - pues en ella y a través del planteamiento ordenado y razonado de reclamos y posibilidades, deben surgir las justas fórmulas de la solución deseada.

Actualmente, la solución de los conflictos de huelga son iguales para los Centros de Enseñanza y para los demás - conflictos, éstos se dan en el procedimiento mexicano cuando se agotan los procedimientos de conciliación previa, porque - las relaciones obrero-patronales no han encontrado las vías



adecuadas de comunicación.

En ese momento se llega al estallamiento de huelga, que ciertamente no es un mecanismo de solución de los conflictos de trabajo, por ello, se propone que a partir del emplazamiento a huelga, se implementen las conversaciones directas - de las partes, y en su caso, que éstas puedan celebrarse ante organismos oficiales conciliadores, ante la propia autoridad que conoce del procedimiento, en ella se expresarían las inquietudes de parte de los trabajadores de las Universidades, contestando las autoridades, siempre en un plano conciliatorio, lo anterior no es nuevo, ya que algunas legislaciones incluida la nuestra ordena el procedimiento conciliatorio.

La Ley Federal del Trabajo ordena que las partes - concurren a una audiencia de conciliación.

La ausencia de los trabajadores (en rigor, del Sindicato) ya sea real o porque no se acredita por quien comparezca la representación de la organización, determina que no corre el plazo para la huelga; quiere decir, tiene ese hecho el valor de un desistimiento (artículo 927-II). Por el contrario, la ausencia del patrón no tiene ningún efecto salvo el - de permitir al Presidente de la Junta emplear medios de apremio para obligarlo a asistir (artículo 927-III).

En caso de que las partes no lleguen a una solución conciliatoria, se les deje en libertad de actuar como mejor -

convenga a sus intereses. Sin embargo, se acepta que prorroguen el plazo de huelga de común acuerdo y se permite, inclusive que por una sola vez, se señale nuevo día y hora para la celebración de una nueva audiencia conciliatoria.

De hecho, este tipo de conciliación no funciona ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sí en cambio, ante los organismos administrativos laborales competentes (Locales o Federales), aunque ante ellos la comparecencia que se hace, es generalmetne impulsada con ciertas amenazas a los ausentes, las que no tienen fundamento alguno, por no ser obligatoria, más sin embargo resulta eficaz.

Esa eficacia puede manifestarse en acuerdos que de inmediato la Autoridad Administrativa pone en conocimiento de la Jurisdiccional ante la que las partes ratificarán lo convenido, poniendo fin al conflicto. Si de revisar un Contrato Colectivo de Trabajo se trata, el convenio será incorporado a su texto por la misma Autoridad.

Concretamente proponemos que en los conflictos de -- las Universidades, sea tratada "la conciliación de manera obligatoria", dando oportunidad a los funcionarios conciliadores\_ que actúen como verdaderos mediadores en la solución del conflicto.

También se propone que esta conciliación se tramite ante una Comisión Conciliadora, que sería un organismo forma-

do por igual número de representantes de las partes en conflicto.

De no lograrse el acuerdo, que exista un arbitraje obligatorio para las partes.

Con lo anterior se evitaría los perjuicios irreparables que la huelgas han ocasionado a los Centros Educativos del País y en forma especial a las Universidades.

**4.5 LAS HUELGAS EN LAS UNIVERSIDADES DEBEN DESAPARECER, EN SU CASO, DEBE EXISTIR EL ARBITRAJE OBLIGATORIO POR PARTE DEL ESTADO.**

Las huelgas políticas, por solidaridad y por gansterismo en las Universidades, se dan por Dirigentes que no conocen realmente a la Universidad, por ello pondremos como ejemplo, la que mejor conocemos en todo el País:

El 26 de mayo de 1910 se promulgó la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México, en su inauguración asisten Delegados de las Universidades de París, California, Oxford, Génova, Oviedo, Harvard, Yale, La Habana, Pennsylvania, Princenton, Columbia, Berlín, Northwestern University, Illinois, Cornell, Nebraska, Syracuse, Texas, Collés de France, y del Tecnológico de Massachusetts.

El discurso inaugural fue a cargo de Don Justo Sierra que en una magnífica pieza oratoria, expone los propo

sitos, los medios y la filosofía educativa de la Universidad, expresa que en la Universidad se debe crear al hombre integral, cultivando los aspectos físicos, intelectual, ético y estético, otro de los rubros que debe atender con prioridad es el científico, y el desarrollo en los espíritus de amor - puro a la verdad.

Así nacía la Institución Educativa que ha dado al País tantos buenos Profesionistas; hombres probos que aman a su Patria y a su prójimo, que han procurado acercar la ciencia a la mayoría de la población. La Universidad Nacional de México, tenía sus raíces en la Real y Pontificia Universidad, Don Justo Sierra, "hacía realidad su extraordinaria obra, así lo reconoció Don Porfirio Díaz".<sup>50</sup>

En junio de 1920 el Presidente Interino Adolfo de la Huerta, nombró Rector de la Universidad a José Vasconcelos quien en tiempo record la reorganizó e hizo de ella, la Institución que orientara y vigilara toda la vida educativa del País.

En este periodo creo el Escudo y el Lema para la Universidad que se empezó a utilizar el 12 de octubre de 1920 "Día de la Raza":

---

(50) Romo Medrano, Lilia Estela y Coags.- "La Escuela - Nacional Preparatoria. Raíz y Corazón de la Universidad". Primera Edición 1988.- Editorial UNAM. México, 1998. Pág. 18.

"El Escudo es una protesta de aquel pequeñito anhelo que arrodillaba a la juventud en lo que se llamó altar de la patria jacobina. Altar en que muchas veces el caudillo sanguinario ha suplantado al héroe y al santo[...] fue el diseño del Escudo entonces nuevo.- Consta de dos elementos inseparables: El mapa de América Española que encierra en su fondo y el Lema que le da sentido. Por encima del encuadramiento un águila y un condor [...] el águila representa a nuestro México legendario y el Cóndor recuerda la epopeya colectiva de los pueblos hermanos del continente.

Figurada de esta suerte la unidad de nuestra raza - [...] es el Lema un compromiso quizá más ambicioso - [...] se significa en este Lema la convicción de que la raza nuestra elaborará una cultura de tendencias nuevas, de esencia espiritual y libérrima.

**POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU** [...] es decir, debemos ser algo que signifique en el mundo. Y en primer lugar dije raza porque la tengo, es doble, pero sólo en México, en el Perú, en el Ecuador donde hay Indios. En el resto de América nuestra Raza es una mezcla de bases latinas, española e italiana que no excluye una sola de las variedades del hombre [...] Raza es en suma todo lo que somos por el Espíritu".<sup>51</sup>

Con este Lema manifestó el significado de la Universidad Mexicana en el mundo y en su Escudo está sintetizada - implícitamente la "Raza Cósmica" y en ambas la Universidad del Pensamiento.

Al asumir la Presidencia el General Alvaro Obregón, Vasconcelos fue ratificado en su nombramiento como Rector de la Universidad, y más aún, se dió un paso muy importante en materia educativa al establecer la Secretaría de Educación -

---

(51) 'La Escuela Nacional Preparatoria. Raíz y Corazón de la Universidad'. Ob. Cit. pág. 39.

Pública, posición que le permitió encabezar una verdadera cruzada educativa y cultural en el País, la creación de la Secretaría se debió a la insistencia de Vasconcelos, quien ya desde octubre de 1920 había presentado un Proyecto de Ley al Presidente Obregón.

Vasconcelos inició así una nueva etapa intelectual para México con la gran decisión que dió a la lectura; combatió el analfabetismo y llevó al pueblo la enseñanza a través del teatro, festivales de música y danza populares y permitió que los muros de los edificios públicos fueran "vestidos" con la pinturas murales de José Clemente Orozco, Diego Rivera, -- David Alfaro Siqueiros y muchos artistas más para trasmitir -- una enseñanza didáctica de la Historia Patria; de manera insólita, se otorgaron a esta nueva Secretaría treinta y cinco millones de pesos, de los cuales doce millones doscientos noventa y seis mil, doscientos setenta y cinco serían destinados a la Universidad.

Los fabulosos veintes y la educación, se vieron empañados por la primera huelga preparatoriana de 1923, ésto sucedió cuando se encontraba al frente Lombardo Toledano, que no duró mucho en el cargo y renunció por un conflicto con Vasconcelos, siendo substituído por el Dr. Angel Vallarino; con motivo de esta separación se dá un conflicto entre el Director de la Preparatoria y el Secretario de Educación, quien pasó por alto la autoridad del Rector Caso al solicitar la re-

nuncia de Lombardo Toledano, provocó la formación de dos bloques bien definidos de Maestros y Estudiantes. Estos últimos organizaron manifestaciones contra Vasconcelos para pedir que la Secretaría de Educación no interviniera en los asuntos universitarios, como preludeo ya de la Autonomía Universitaria; Lombardo por su parte fue apoyado por una serie de grupos estudiantiles a quienes había permitido participar en actividades de tipo administrativo entre otras la Sociedad Vasco de Quiroga, el Centro de Debates, la Liga Higienista y Cultural, causando un verdadero motín de quinientos estudiantes, a quienes intentaron desalojar del Auditorio los bomberos con el saldo de un oficial muerto.

El conflicto se agravó por la intromisión de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

Se unieron a los estudiantes contra Vasconcelos y permitieron que la Sede de la Confederación los jóvenes conspiraran. Cabe señalar que dicha Confederación, nacida unos cuantos años atrás en 1918, afiliada a los Obreros del País, dirigidos por Luis Napoleón Morones y en múltiples ocasiones fueron utilizados por el Gobierno como esquirolas y romphuelgas.

El Maestro Vasconcelos no permitió que manos ajenas participaran en asuntos de la Universidad y procedió a expulsar al grupo de alumnos que habían escandalizado.

Los alumnos rebeldes apoyados por la CROM, promovieron ir a la huelga, misma que fue rechazada por la mayoría de los estudiantes, los supuestos huelguistas ya reducidos a 300, arremetieron en los patios de San Ildefonso contra bomberos, policías y el propio Vasconcelos que intentaba poner el orden, pedían a gritos su linchamiento, incluso lo golpearon, "los estudiantes pidieron la intervención del Presidente Obregón - quien dió su total apoyo al Secretario de Educación, desencantados los pseudohuelguistas, el 30 de agosto se reanudaron - la clases en forma normal.

Siguiendo con el nefasto tema de las huelgas en la UNAM, es conveniente recordar la famosa huelga de 1929, que surge por la preocupación académica del Rector Antonio Castro Leal y del Director de la Escuela Nacional Preparatoria, Alfonso Caso, quienes trataron de balancear los estudios de Secundaria y Preparatoria; se reunieron para tal fin, juntas de especialistas en la enseñanza y convinieron en ampliar un año - el Ciclo Preparatorio, provocando así un conflicto estudiantil que junto con el iniciado por los estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia, quienes rechazaron la imposición de Narciso Bassols en la dirección y el cambio de sistemas de exámenes finales por el de reconocimiento trimestral.

El conflicto universitario se dió en el Gobierno Interino de Emilio Portes Gil, tuvo viso de ser un movimiento - exclusivamente universitario, por desgracia no solo se utili-



zaron las palabras y los acuerdos, sino que se llegó a la violencia:

Durante dos meses la Institución quedó paralizada mediante una huelga en la que constantemente se dieron enfrentamiento de los estudiantes con los policías y bomberos, el Gobierno de Portes Gil determinó otorgar la Autonomía a la Universidad mediante la Ley Orgánica de la Universidad Nacional - Autónoma de México el 10 de julio de 1929, con base en el Proyecto entregado en 1923 por el estudiante Luis Rubio Siliceo - al entonces Secretario de Educación.

Dicha Ley estableció que la Universidad debería ser una Institución democrática con la obligación de asumir su - responsabilidad ante el pueblo.

La autonomía concedida mediante esa Ley, significó - desprendimiento y abandono por parte del Estado, pues eludió con ella toda responsabilidad frente a la Universidad, ya que de acuerdo con las declaraciones del propio Presidente Portes Gil, de ser burguesa debería convertirse en Institución de - Obreros y Campesinos, que repondieran mejor a las necesidades del País y los alumnos acabarían por sostenerla con sus colegiaturas. De tal manera fue concedida la autonomía, que en - vez de ser un acto generoso puso en riesgo la marcha de la -- Institución, así surge el Consejo Universitario que eligiera al Rector, en el aspecto económico quedó sujeta la Universidad

con un presupuesto de diez mil pesos anuales. La finalidad del Estado fue clara, reducir a la Universidad por hambre.

A pesar de las carencias económicas de la Universidad, la nueva década fue recibida con optimismo, y el Rector Ignacio García Téllez realizaba una Campaña "Pro Ciudad Universitaria" y por todos los medios hizo sentir la necesidad de erigirla. En ésta se alcanzarían grandes ventajas pedagógicas. Invitó al Presidente, a los egresados y a todos los mexicanos a colaborar en su creación, Ciudad Universitaria no sería un refugio de intelectuales de clase privilegiada, las puertas del pensamiento se abrirían a las clases laborales y campesinas.

La nueva década que marcaba la mitad del siglo, se inició en México con una inusitada proyección para la Universidad; la mirada de todo el País se dirigían a ella; el anhelo de la clase media era sin duda que los hijos se inscribieran en la Preparatoria para después pasar a la moderna y bien planificada Ciudad Universitaria a la que el Estado no escatimó recursos ni esfuerzos, los grandes muralistas dejaron su huella: Diego Rivera, José Alfaro Siqueiros, O'Gorman y Chávez Morado entre otros; los Arquitectos se adecuaron a la fisonomía y materiales del lugar para entregar al País -- una obra que reflejara por fuera, lo que tenía por dentro, es decir, que el pensamiento, la inteligencia y la capacidad creadora floreciera entre la roca volcánica del Pedregal.

La vida académica y cultural del País giró en torno a la Universidad y las divisiones y rencillas se olvidaron - por un momento al celebrar el Cuarto Centenario de su fundación, con el Congreso Científico Mexicano, se congregaron in telectuales de los más destacados del mundo, que participaron en los temas de Físico-Matemáticas, Biología y Medicina; Ciencias Sociales y Teoría de la Ciencia, además de Filosofía, mientras llegaba a su fin el periodo del Dr. Garrido. - Gracias a sus méritos fue designado para un segundo periodo y el 20 de noviembre de 1952 estuvo presente con el Presiden te Alemán en la Ceremonia "dedicado a la Ciudad Universitaria", Garrido consideró cumplida su misión y en febrero del año siguiente, la Rectoría estuvo en manos del Dr. Nabor Carrillo. A éste le correspondió la tarea de dirigir la vieja Universidad y concentrar a toda la Institución en las nuevas instalaciones de San Angel.

#### El Centenario y el 68.

Siendo Rector de la Universidad el Dr. Javier Barros Sierra, se dieron los acontecimientos que marcan un hito den tro de la historia de nuestro País, su origen fue un pleito callejero en la Ciudadela entre estudiantes de la Vocacional 2 del Instituto Politécnico Nacional, y de la Preparatoria - Particular Isaac Ochotorena; días más tarde se dió un nuevo choque entre dos manifestaciones estudiantiles, la primera, de la Confederación Nacional de Estudiantes Democráticos, el

26 de julio conmemoraba la Revolución Cubana y al segunda, de la Federación Nacional de Estudiantes Técnicos, que protestaba por la reciente intervención policíaca en el pleito de la Ciudadela.

La policía intervino y reprimió ambas manifestaciones, eso dió lugar al enfrentamiento entre Estudiantes y Policías. El 29 de julio se disolvió un Mítin en el Zócalo. - Los Estudiantes se refugiaron en la Preparatoria Núm. Uno y elaboraron un pliego petitorio: "Libertad a los Presos Políticos, destitución de Jefes Policiacos, desaparición del Cuerpo de Granaderos y derogación del delito de disolución social". La Policía y el Ejército sitiaron los planteles preparatorianos y del IPN y con un disparo de bazuka que destruyó la puerta de San Ildefonso, lograron penetrar al recinto universitario de mayor tradición.

Los días subsecuentes, la Fuerza Pública ocupó los planteles 1, 2, 3, 4 y 5 de la Preparatoria y las Vocacionales 2 y 7, mientras que los estudiantes se integraron en el Consejo Nacional de Huelga (CNH), compuesto por alumnos de la UNAM y del INP y normales con 38 Comités representativos. Se organizaron numerosas manifestaciones estudiantiles y hubo enfrentamientos en distintos puntos de la ciudad; al movimiento se sumaron las simpatías de Sindicatos Obreros y de madres de familia que pedían el diálogo con el Gobierno y el alto a la Represión.

La respuesta fue la ocupación de la Ciudad Universitaria el 18 de septiembre y una masacre el 2 de octubre en Tlaltelolco, a pesar de lo cual, la huelga se levantó hasta el 4 de diciembre de 1978. La Universidad y el País ya no serían los mismos.

Al respecto el Dr. Ignacio Chávez escribía el 27 de agosto de 1968 "en medio de este conflicto, que comenzó por actos de barbarie, lo mismo de un lado que de otro, está surgiendo o bien puede surgir alguna cosa noble y de mayor altura, como es la de enfrentarse de verdad con problemas nacionales que están pidiendo a gritos su compostura: Corrupción Política, Autoritarismo limitado, ejemplos deplorables de predicar una cosa y practicar otra".

También dice que el problema de la UNAM fue elocuente y el Gobierno se negó a hacer lo que debía para que la Universidad pudiera dominar el brote rebelde, lo que estaba, por lo demás obligado legalmente a hacerlo, ya que los Líderes de ese movimiento habían sido consignados por delitos del Orden Común, le solicitó su actuación a tiempo, todo dentro de la Ley, ya que de no hacerlo se corre el riesgo de tener que hacerlo posteriormente fuera de la Ley, el aviso al Presidente de la República no fue escuchado, cuando se le hacían advertencias de que "el movimiento que parece escolar, no lo es, es político y de alcance nacional, el golpe parece dirigido a la Universidad, pero en realidad está dirigido al País."

"La tarde del asedio en la Rectoría, el Dr. Chávez todavía habló con el Presidente Díaz Ordaz, que se negó a apoyarlo, se desprende de un comentario publicado en la Revista Proceso."

"A raíz de su renuncia, el Dr. Chávez recibió una gran cantidad de correspondencia en apoyo moral de su paso por la Universidad Nacional, de personajes de la cultura y de la Academia. Llegó a sus manos por ejemplo, una carta del recientemente fallecido Octavio Paz, fechada el 2 de mayo en Ithaca, Nueva York.

"...¡Qué vergüenza! Vergüenza y asco. No sé que me abochorna más, si la villanía de los estudiantes - que se apoderaron de la Universidad o el saber que la pasividad general ha permitido (por lo menos -- hasta ahora) la impunidad de los truhanes. Me pregunto si los Universitarios-Profesores y Estudiantes podrán seguir siéndolo sin sentirse cómplices de lo ocurrido." 52

Los tiempos cambian, el actual Rector era Presidente de la Sociedad de Alumnos de la Facultad de Química en el año de 1967, recuerda que en 1968, cuando obtuvo su título profesional no existían los Colegios de Ciencias y Humanidades ni los Campus Universitarios de Cuautitlán, Zaragoza, - Iztacala, Aragón y Acatlán. Tampoco los nuevos edificios de

---

(52) Revista PROCESO, Semanario de Información y Análisis número 1139, México, 1998, pág. 67.

Facultades e Institutos en Ciudad Universitaria. El nivel de posgrado era incipiente y la mayoría tenía que salir al extranjero para cursarlo. Casi en su totalidad el Profesorado era de Asignatura.

Dice Francisco Barnes que hace 30 años la participación política estaba mucho más limitada, había un dominio absoluto de un Partido de Estado; la oposición era pequeña y en su mayoría estaba condenada a trabajar en la ilegalidad, porque no había espacios políticos y se refugiaba, muchas veces, en el entorno académico, pues era el que ofrecía más libertades, con lo cual se politizaba necesariamente esta participación y distorsionaba en muchos casos la labor que corresponde a las universidades.

Al convertirse la UNAM en el único espacio abierto, existía la tentación de algunos grupos de utilizarlos, muchas veces con éxito.

Hoy día, el sistema se ha transformado, hay alternancia partidista en los Gobiernos Estatales, un Congreso plural, por lo que ya no es necesario acogerse a este ámbito de libertad de acción y expresión que es la Universidad, esto permite retomar la verdadera labor intelectual, la discusión de los proyectos del País, las visiones de largo plazo sobre los problemas sociales, económicos y políticos en un entorno académico cada vez menos contaminado por el quehacer políti-

co efectivamente, se ha modificado, se ha transformado el papel que juega la Universidad en el contexto nacional, como -- conciencia crítica de la sociedad, además de que actualmente existen al menos una Universidad Pública en cada Estado y hay varios cientos de Instituciones Privadas, de manera que las - oportunidades de educación están mucho más dispersas y no se - concentran en la capital de la República como antes.

El Dr. Barnes, se encuentra con penurias de carácter financiero a dos años de haber tomado posesión como Rector de la UNAM, su preocupación es buscar más recursos, independientemente del presupuesto federal, tan bajo en los últimos años.

Considera un triunfo que mediante la Fundación UNAM se hayan obtenido recursos provenientes de los alumnos de -- nuevo ingreso; sin embargo todavía no se crea conciencia entre los padres de familia y los alumnos para que hagan aportaciones "concientes" de las necesidades de la Institución, - ya que las aportaciones se limitan a lo que tienen disponi-- ble en el momento de realizar su inscripción. Pero no son - constantes.

En todos los Centros de Inscripción se han colocado carteles informando sobre lo que cuesta la educación de los alumnos: 12,500.00 al año un Bachiller; 25,000.00 en el nivel de Licenciatura, sin contar que Odontología, Veterinaria y Medicina llegan a 60,000.00.



Las cuotas voluntarias por lo regular son de 200.00 pesos, pero también un porcentaje reducido pagó los veinte centavos que como cuota mínima establece el Reglamento de Pagos.

De nuevo ingreso llegaron más de 33,000 alumnos al Bachillerato y más de 34,000 a Licenciatura.

De los costos por alumno, cerca de 90% está representado por sueldos y salarios al Personal Académico y Administrativo; del 10% restante una parte significativa son los gastos fijos en mantenimiento, como energía eléctrica, y no más de 5% son los recursos que el Rector utiliza en mejoras o para manejar Bibliotecas, Laboratorios de Cómputo, de Idiomas, de Enseñanza Experimental, Viajes de Prácticas, Capacitación de Profesores.

Como podemos observar las aportaciones, resultan insuficientes para tener una Universidad a la altura de los requerimientos actuales, por ello las huelgas en estos Centros de Estudio deben desaparecer de plano, sin olvidar que el Personal Académico y Administrativo tiene la categoría de trabajador, pero que la Universidad no tiene las características de Empresa, como Centro de Producción de Bienes y Servicios.

Con el conocimiento breve de nuestra querida Universidad, estamos en posibilidad de proponer mecanismos para la

solución de controversias, pues no existe duda de que los Pro  
fesores y Empleados Universitarios tienen derecho de rango -  
constitucional, pero es innegable que todos sus problemas se  
deben resolver mediante un arbitraje obligatorio por parte de  
las autoridades, de esta manera se respeta el Derecho de Huelga,  
pero se limitan sus dañosas consecuencias en el tiempo y  
en el espacio.

Siempre se ha escuchado a los grandes Maestros y Ju-  
risconsultos decir que en un régimen de derecho no se pueden\_  
ni se deben tolerar los Derechos absolutos o Derechos irres-  
trictos, ya que el Derecho de cada uno termina donde empieza\_  
el del vecino.

El Derecho es por naturaleza bilateral. Donde hay  
Derecho hay siempre obligación, también nos enseñaron en la  
Universiad que el abuso de la libertad conducía a libertina-  
je, y que el Jus abutendi del derecho de la propiedad romana  
había sido expulsado de nuestros textos legales para dar pa-  
so a otro concepto como función social.

Por ello, sostenemos que el abuso del Derecho de -  
Huelga, conduce irremisiblemente a la anarquía, ésto ha su-  
cedido en todos los problemas de "huelga" que han surgido -  
en las Universidades, todos de procedencia política y ningu  
no para equilibrar factores de la producción según la defi-  
nición de huelga que no existe en los Centros de Estudio.

Nosotros no debemos permitir la huelga en las Universidades porque va contra la cultura, contra nuestro más caro patrimonio intelectual. Si vivimos en un Régimen de Derecho hay que tener fe en el mismo.

La crisis económica que en estos momentos enfrenta el País, y la inminente devaluación de nuestra moneda, desde luego que hace todavía más difícil el presupuesto para la -- Universidad Nacional Autónoma de México y las Universidades Estatales, pero si se cuenta con la participación de la Sociedad Civil, creando en ellos el espíritu universitario, - desde luego que la cuesta no será tan difícil.

Por otra parte el arbitraje obligatorio, no debe - asustar a los Sindicatos Universitarios, con un poco de fe en los hombres que administran la justicia, se saldrá adelante sí se tiene la vocación conciliatoria que debe prevalecer en los conflictos laborales que surgen de buena fe y por requerimientos económicos legítimos.

La huelga es un instrumento de lucha de los trabajadores, pero esta lucha no se puede imaginar en las Universidades, donde debe existir coordinación objetivos comunes y flexibilidad en el diálogo a nivel contractual, se puede establecer la cláusula de arbitraje, en el que intervengan representantes de las Universidades específicas y los Sindicatos que administran el Contrato en cada Centro Educativo,

en las Universidades, debe regir el principio de la equidad y la justicia, buscando que las partes encuentren soluciones propias, a través de la conciliación, la mediación, el arbitraje contractual, y en caso dado que exista por parte de las autoridades el arbitraje obligatorio que dirima la controversia.

Las huelgas en los Centros de Estudio, jamás fueron - pensadas por el Constituyente de 1917, pues nunca se les con sideró como Centros de Producción de Bienes y de Servicios, sino como Centros del conocimiento, la cultura y la ciencia, no debemos defraudarlos, y en la nueva Legislación Laboral, establecer mecanismos para evitar que se sigan dando esta - llamientos de huelga en las Universidades, que únicamente - ha generado un retraso en la cultura de nuestro País, lo que es un atentado y traición a la Patria, hoy más que nunca se requiere de la concientización y la buena fe que debe existir entre los Representantes Sindicales y las Universidades para evitar esos daños irreparables a la cultura, requeri - mos de hombres probos que saquen al País de esta crisis de valores en que se encuentra involucrada, la actual Legisla - tura tiene el compromiso social de adecuar una nueva Ley Fe - deral del Trabajo al término del presente Siglo.

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

- PRIMERA.- El Derecho del Trabajo se separó del Derecho Civil, se desvincula de las relaciones contractuales generales, que se regían por la Pacta Sum Servanda, y en su lugar aparece un derecho específico y protector del trabajador, sus derechos ya son irrenunciables, surgiendo así un derecho nuevo creador de ideas y valores para el trabajador.
- SEGUNDA.- La Historia del Derecho del Trabajo en México, la encontramos plasmada en el artículo 123 de nuestra Constitución Política, los constituyentes de 1917, recogieron los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora, con anterioridad había sido preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.
- TERCERA.- En la globalización, México tenía dos opciones, el no hacer nada y seguir igual o insertarse en el nuevo entorno-económico-social como país en vías de desarrollo, por lo que los factores económicos y muy particularmente los políticos del momento inciden en nuestras Leyes Laborales y las modifican inevitablemente; estamos convencidos -

que lo importante de las adecuaciones den como resultado una mejor justicia social.

CUARTA.- La problemática laboral que vive nuestro país en este mundo interdependiente, con repercusiones internas importantísimas en los ámbitos económico, político y social, resulta imperativo actualizar nuestra Legislación Laboral, no sólo para que nuestro País se integre a las economías de Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, sino también a la economía mundial, además, de que la problemática diaria que se vive en los Tribunales Laborales, en el seno de las Organizaciones Sindicales, en los Centros de Trabajo, sin duda exigen actualización y flexibilización, respetando los principios del Derecho del Trabajo, que son primordialmente protectores de la clase trabajadora.

QUINTA.- Consideramos que la necesidad de modernizar la Ley Federal del Trabajo, no debe de ser puesta a discusión por nadie, que tenga conocimientos de los cambios que ha sufrido el entorno económico-social en la última década, en efecto, en México de hoy ya no es el que existía en el año de 1931, es necesario un enfoque diverso en el mundo laboral del momento.

SEXTA.- El México de hoy, presenta gravísimos problemas financieros, por motivo de la caída de los precios - del petróleo, la devaluación de nuestra moneda, - los recortes presupuestales, pérdida del poder adquisitivo del salario, lo que requiere que de inmediato se encuentre el modelo económico que traiga cambios y un crecimiento real en la calidad de vida de los trabajadores, se busca un contexto de relaciones más justas.

SEPTIMA.- Cuando se hable de reformas, modificaciones o adecuciones a la Ley Laboral, consideramos que se deberán respetar siempre las Instituciones como el - principio de protección a los Derechos de los más débiles en materia económica; el principio huma--nista de la empresa, el principio de retribución - justa por el trabajo productivo; el principio de - capacitación y adiestramiento para encontrar la calidad total que es requisito indispensable en los Mercados Internacionales, por último, el principio de la Seguridad Social.

OCTAVA.- Es cierto, que con motivo de la aparición de los - bloques económicos, México aprendió en el terreno de los hechos, a manejarse dentro del marco del - Tratado del Libre Comercio, esto trajo como conse-

cuencia que en los primeros años no fuera favorable para el país, el balance fue un déficit comercial, pero ahora las exportaciones mexicanas se han visto incrementadas, cuando los empresarios han reestructurado la fuente productiva, perfeccionando sus métodos de producción, con una cultura de capacitación para encontrar la satisfacción completa del cliente en cuanto a calidad se refiere.

NOVENA.- También hemos visto en la práctica que en los acuerdos paralelos en la materia laboral y ecológica, se están verificando por conducto de los Inspectores del Trabajo, Federales y Locales, las prácticas desleales entre los firmantes del Tratado del Libre Comercio, se siguen dando, pero ya se cuenta con las reglas adecuadas para la resolución de las controversias, el acuerdo comercial nos sitúa en la posibilidad de enfrentar los retos que implica la globalización, que será el denominador común en el inicio del nuevo siglo.

DECIMA.- La Reforma Laboral, es imperativa, no obstante el cúmulo del trabajo que tiene el Congreso de la Unión en el período ordinario, ya que se tratará el presupuesto de Ingresos y Egresos, la Miscelánea Fiscal para 1999, modificaciones al Código Penal, -



al Código Civil, el Plan Nacional de Seguridad, la discusión de la Ley del FOBAPROA, por lo que juzgamos que no habrá tiempo para entrar al estudio de la Reforma Laboral.

DECIMA

PRIMERA.- La Reforma o Adecuación Laboral, no debe ser amañada, ni suprimir los derechos adquiridos por los -- trabajadores a través de los Contratos Colectivos del Trabajo, la modernización y desregularización, no van en contra de las prestaciones.

DECIMA

SEGUNDA.- Nuestra Ley Federal del Trabajo, que ha sido el faro de Luz que ha iluminado todas las Legislaciones Laborales de América Latina, hoy requiere una nueva y compleja reestructuración, pues actualmente resulta obsoleta en algunos puntos:

I. Tiene artículos que se contradicen en sus párrafos, ejemplo el artículo 9º., referente a los -- trabajadores de confianza, en el entendido de -- que lo que dá el carácter es la naturaleza propia de sus funciones y no la generalidad en el -- desempeño de las mismas, como se afirma en el -- párrafo segundo.

II. Tiene artículos idénticos, el artículo 448 y -- 902, relativo a los conflictos de orden económi-

co.

- III. Contiene artículos que después de su respectivo número tienen letras agregadas (Artículo 153-A al Artículo 153-X, relativos a la capacitación y adiestramiento; 512-A al 512-F, referente a los riesgos de trabajo; 527-A referente a la capacitación; 539-A al 539-F, correspondientes al servicio nacional del empleo), por lo que urge una articulación nueva, incluye artículos que impiden la tramitación del procedimiento que regulan (448 y 902), ya que previenen que el simple emplazamiento a huelga suspenden el conflicto de orden económico.
- IV. Contiene artículos "Bis" (artículos 399 y 419 - Bis, referente a los Contratos Colectivos y al Contrato-Ley), además indebidamente otorgan términos mínimos para exigir revisión, pero olvidado de establecer términos máximos.
- V. Tiene artículos "mentirosos" (artículo 48, ya que la reinstalación obligatoria es una autopsia resulta falso que los trabajadores puedan reclamar la indemnización constitucional cuando tengan antigüedad, pues en tal supuesto perderían automáticamente su derecho a los veinte días de salario por cada año de servicio; igualmente, el artículo 47 fracción II, establece que el -

trabajador puede ser despedido por "amago", lo cual es inexacto, ya que el artículo 157 previene que antes de proceder la relación de trabajo, tiene derecho a la indemnización de tres meses de salario, y salarios caídos en caso de que no se le de "preferencia para ocuparlos".

- VI. Incluye artículos anticonstitucionales, ejemplo, el 85 que faculta a las Juntas a "subsannar" las demandas de los trabajadores, se convierten en Juez y Parte. Se puede requerir a los trabajadores para que aclare o corrija, pero nunca la Autoridad puede sustituirla y subsanar las demandas.
- VII. Contiene artículos antijurídicos, ejemplo el 47, en virtud de que los despidos deben ser justificados o injustificados, por la gravedad de la falta cometida, y no por la falta de aviso de notificación.
- VIII. Contiene artículos de imposible cumplimiento (876 frac. I), exige que las partes deben comparecer personalmente a la etapa conciliatoria, "sin abogados, asesores o apoderados", lo que impide que comparezcan las personas morales, que obviamente comparecen por medio de algún abogado o asesor.
- IX. Incluye artículos que conducen a lo contrario-

de lo que propone (873 y 875), que previenen -- que en una sola audiencia se deberán desahogar las etapas de conciliación, demanda y excepciones y la de ofrecimiento de pruebas, por lo que la etapa conciliatoria no cumple con su función por la premura del tiempo.

X. Tiene artículos obvios como el 359, que previene que los Sindicatos tienen el derecho de redactar sus propios Estatutos y el 352, que establece que para formar parte de un Sindicato, -- los trabajadores tienen que ser mayores de 14 años, ya que ésta es la edad para ser considerado como trabajador.

XI. Contiene artículos demagógicos, el artículo 357 establece que trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir Sindicatos sin autorización previa, sólo para que el artículo 375 establezca la obligación de registrarse ante la Autoridad Laboral que corresponda, ya que de otra manera no tendría personalidad jurídica, el -- artículo 439, en caso de conflictos de orden - económico, que reduzca personal, abría que pagar a los trabajadores una indemnización de cuatro meses de salario más veinte días por año de servicios, lo qu ees absurdo, ya que en este supuesto el patrón los despediría injustificada--

mente y de esta manera se ahorraría un mes de indemnización.

DECIMA

TERCERA.- Por economía procesal, por razones académicas y por mejor manejo de la Ley ésta se debe de ver regularizada, ya que actualmente cuenta con 1010 artículos, también proponemos separar de la Ley Federal del Trabajo la parte procesal, esto es, crear un Código Procesal del Trabajo.

DECIMA

CUARTA.- Hoy más que nunca, todos los Sectores Sociales y Políticos de nuestro país coinciden en que es necesario llevar a cabo una modernización o actualización en todas las áreas del sistema; y que el Derecho de Huelga, no debe ser la excepción al campo.

DECIMA

QUINTA.- El Derecho de Huelga no debe ser escudo de unos cuantos, ni sinónimo de injusticia para los obreros, debe existir un balance de Justicia y Equidad pero en forma integral buscar la flexibilización, a través de la conciliación, mediación y arbitraje para evitar sus funestas consecuencias.

DECIMA

SEXTA.- Los artículos del 452 al 458, y el 460, 465, 467, 470 y 471, definitivamente deben ser suprimidos de

- la Ley, porque ya están "abrogados".

DECIMA

SEPTIMA.- El artículo 399 referente a la solicitud de revisión de los Contratos Colectivos, lo mismo que el 399 Bis y 419 Bis relativos a la revisión de los Contratos-Ley, el 930 fracción III, del término de pre-huelga, establecen términos mínimos, pero no máximos para el ejercicio del derecho por lo que se volvería a pedir la revisión del Contrato, al día siguiente en que hubiere prorrogado; y en el caso del período de pre-huelga, el Sindicato podrá otorgar el término que se le antoje, durante le cual - el patrón está atado, por ser depositario de sus bienes, ésto crea inseguridad jurídica que ahuyenta la inversión en fuentes de trabajo.

DECIMA

OCTAVA.- Referente a las huelgas por solidaridad que se encuentra en la fracción VI del artículo 450, por inconstitucional debe ser abrogada, ya que los inversionistas extranjeros y nacionales no conciben que un conflicto extraño les pueda perjudicar, con lo que estamos de acuerdo.

DECIMA

NOVENA.- Resulta inconstitucional el artículo 931 en su -- fracción III, que permite recontar en los movimien

tos de huelga a trabajadores despedidos después de la fecha de presentación del pliego de peticiones, ya que es bien sabido que el emplazamiento o notificación es la que origina la relación procesal.

VIGESIMA.- Igualmente, es inconstitucional el artículo 395 relativo a la cláusula de EXCLUSION, ya que ello viola el derecho de la libre asociación y a la libertad de trabajo, que contraría a lo que establece el artículo 358 de la propia Ley, cuando previene que a nadie se le puede obligar a pertenecer a un Sindicato o a no formar parte de él, deberá ser derogado el artículo 395.

VIGESIMA PRIMERA.- La Ley Laboral tiene artículos obsoletos, como los relativos a los incidentes de calificación de huelga, ya que pueden ser declaradas existentes, inexistentes, lícitas, ilícitas, por ser dichas declaraciones totalmente inútiles, por ello, proponemos, que únicamente las huelgas sean declaradas procedentes o improcedenes.

VIGESIMA SEGUNDA.- En el período de pre-huelga, debe existir una misión fundamental de funcionarios conciliadores, con capacidad para mediar entre las partes, en una audiencia de advenimiento obligatorio para las par--

tes, . donde se realicen evaluaciones del problema específico.

VIGESIMA

TERCERA.- Debe existir un arbitraje obligatorio para las partes si éstas no llegan a solucionar el conflicto - mediante la conciliación y la mediación, pensamos que pudiera ocurrir dentro de los doce días posteriores al estallamiento.

VIGESIMA

CUARTA.- Debe existir un período máximo en la pre-huelga, ya que actualmente solo se cuenta con los mínimos de seis días cuando se trata de empresas privadas y - de diez días cuando se trata de servicios públicos un sindicato de mala fe, está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder un período de pre-huelga de ocho meses, durante el cual el patrón es un simple depositario de esos bienes, con las limitaciones que ello implica.

VIGESIMA  
QUINTA.-

La prórroga en el período de pre-huelga debe ser - por mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, al menos de que se trate de servicios públicos, en - donde la Autoridad puede requerir al sindicato que prorrogue y a aceptar en representación del patrón dicha prórroga, ésto se hace actualmente.



VIGESIMA  
SEXTA.-

Se propone que los Conciliadores adscritos a las - Juntas Federales y Locales, tengan formación profesional, y en el período de pre-huelga analicen la legitimación procesal de las partes, el fondo, forma y mayoría que son requisitos para la procedencia de la pretensión. Los sindicatos sabrían en forma inmediata si cuentan con el apoyo de sus -- agremiados, y éstos no sufrirían la pérdida de salarios caídos por la improcedencia del movimiento-huelguístico.

VIGESIMA  
SEPTIMA.-

Actualmente el arbitraje es obligatorio para los - patronos y potestativo para los trabajadores, por ello, las huelgas se hacen eternas, ha sido tabú - en nuestro medio, nadie se atreve a criticarlo en la realidad quienes más han resentido esta indefinición son los propios trabajadores, proponemos - que las Juntas pudieran conocer de oficio el fondo del negocio, mediante un arbitraje obligatorio, és to traería certeza jurídica para las partes en conflicto.

VIGESIMA  
OCTAVA.-

Pensamos también, que se debería dar oportunidad - al patrón para promover la no imputabilidad, den--tro de los doce días posteriores al estallamiento, para evitar las huelgas por chantaje, que han sido

patrimonio de Líderes Sindicales.

VIGESIMA  
NOVENA.-

Nuestro Gobierno deberá entender y dar prioridad a la educación para obtener un desarrollo a los aspectos económicos, políticos y sociales, garantizando así lo que plasmó el Constituyente del 17 en los artículos 3, 31, 63 y 123 de nuestra Carta Magna, privilegiar la educación como medio fundamental para acrecentar la cultura, el desarrollo del individuo mediante la adquisición de conocimientos ésto lo requiere el proceso de modernización que se ha entendido mediante la Federalización Educativa.

TRIGESIMA.-El protagonista de la transformación educativa, in dudablemente es el Maestro, aquella persona que nos transmite los conocimientos que nos genera la curiosidad intelectual y que es nuestro ejemplo de superación personal, debemos revalorar su función social, para que ocupe nuevamente el lugar preponderante que le corresponde, otorgándole los salarios adecuados para que se dediquen a su noble quehacer cotidiano.

TRIGESIMA  
PRIMERA.-

Las Universidades Públicas y Privadas, no se dedican a la producción de bienes y servicios, por tanto, no se les debe tratar en forma idéntica en ma

teria de huelga, cada grupo de Universidades requiere un tratamiento jurídico especial, ya sean Universidades Autónomas, del Estado o Particulares.

**TRIGESIMA  
SEGUNDA.-**

Las Universidades del Estado se rigen por el artículo 123 Constitucional Apartado "B", las Autónomas se deben regir por las Leyes y Reglamentos que ellas mismas expiden, las Universidades Particulares se rigen por el artículo 123 Apartado "A", todavía -- existen Universidades que tienen autonomía por mandato constitucional, como la de San Luis Potosí.

**TRIGESIMA  
TERCERA.-**

Las huelgas en las Universidades deben desaparecer, y en su caso debe existir un arbitraje obligatorio, para evitar que se llegue a la nefasta suspensión de labores académicas, en ellas no se producen bienes y servicios, el concepto de empresas no tiene cavida.

**TRIGESIMA  
CUARTA.-**

Las personas que prestan sus servicios a las Universidades, tienen el carácter de trabajadores, tienen derechos adquiridos, pero éstos se pueden solucionar mediante la conciliación, la mediación y el arbitraje que proponemos en este trabajo, sin llegar nunca al estallamiento de huelga, en virtud de que la gran mayoría de las Universidades del país, se

encuentra subsidiadas vía pago de impuestos que el propio pueblo paga.

TRIGESIMA  
QUINTA.-

Los trabajadores de las universidades, deben entender que ningún interés sectorial, por demás respetable que sea, puede prevalecer sobre el interés general y los intereses universitarios que son los más preciados de la comunidad, en la medida que lo entienda, estaremos en posibilidad de dejar a las generaciones futuras unas Universidades que sean el orgullo de ellos como lo fue nuestra querida **Universidad Nacional Autónoma de México** en la década de los 50's.

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

- 1) ALCALA ZAMORA y Castillo Niceto. Proceso Autocomposición y Autodefensa.- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 1991.
- 2) BAILON VALDOVINOS, Rosalio.- La Huelga Obrera y Burocrática.- Editorial Mundo Jurídico, México, 1994.
- 3) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago.- La Huelga. Un Análisis Comparativo. La Gran Enciclopedia Mexicana, Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. - México, 1983.
- 4) BORREL NAVARRO, Miguel.- Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista, 4a. Edición, México, 1994.
- 5) BORREL NAVARRO, Miguel.- Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial-Sista, 1a. Edición, México, 1992.
- 6) CABANELLAS, Guillermo.- Derecho de los Conflictos Laborales.- Bibliográfica Omea, Buenos Aires, 1966.
- 7) CAVAZOS FLORES, Baltazar.- El Mito del Arbitraje Postestativo.- Editorial Juc, México, 1978.
- 8) CAVAZOS FLORES, Baltazar.- Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Editorial Trillas, 1a. Edición, México, 1991.

- 9) CLIMENT BELTRAN, Juan B.0 Derecho Sindical. Editorial Esfinge, México. 1994.
- 10) DAVALOS MORALES, José.- Tópicos Laborales. Editorial-Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1992.
- 11) DE BUEN LOZANO, Nestor.- Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A., 8a. Edición, México, 1992.
- 12) DE BUEN LOZANO, Nestor.0 Derecho del Trabajo. Tomo II Editorial Porrúa, S.A., 9a Edición, México, 1992.
- 13) DE BUEN LOZANO, nestor.- Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.
- 14) DE LA CUEVA, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., Décima Tercera Edición, México, 1993.
- 15) DE LA CUEVA, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A., 7a. Edición México, 1993.
- 16) GUERRERO, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1990.
- 17) KAYE, Dionisio J.- Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Editorial Themis, S.A. de C.V., 2a.- Edición, México, 1995.

- 18) LASTRA LASTRA, José Manuel.- Derecho Sindical. Editorial Porrúa, S.A., 1a. Edición, México, 1991.
- 19) PIUG HERNANDEZ, Carlos Alberto.- Teoría y Práctica de la Huelga en México. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, México, 1989.
- 20) SANTOS AZUELA, Héctor.- Curso Indutivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edición, México, 1990.
- 21) SANTOS AZUELA, Héctor.- Estudios del Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1987.
- 22) SANTOS AZUELA, Héctor.- El Sindicalismo en México. Editorial Porrúa, S.A., 1a. Edición, México, 1994.
- 23) SANTOS AZUELA, Héctor.- Elementos de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 1a. Edición, México, 1994.
- 24) TENA, Rafael, Italo Hugo Morales.- Derecho Procesal del Trabajo. 3a. Edición, Editorial Trillas, México, 1993.

**LEGISLACION CONSULTADA.-**

- 1) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comentada por Borrel Navarro, Miguel, Editorial Sista, México, 1995.

- 2) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.0 Comentada por Climent Bel--  
trán, Juan. Editorial Esfinge, México, 1994.

**R E V I S T A S :**

- 1) PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, 1995 - 2000. Natividad -  
Sánchez Tomás H.- La Conciliación Laboral. Nueva Alter  
nativa en la Conciliación de los Conflictos Laborales.  
México. 1995.
- 2) LA HUELGA Y SUS DIFERENTES ETAPAS, NOTAS por Natividad  
Sánchez Tomás H., México, 1995
- 3) METODOSDE COLABORACION ENTRE LOS PODERES PUBLICOS, LAS  
ORGANIZACIONES OBRERAS Y LAS ORGANIZACIONES PROFESIONA  
LES PATRONALES, por la O.I.T., Ginebra, 1940.
- 4) RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN AMERICA LATINA,  
O.I.T., Ginebra, 1981.
- 5) ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Organo de Difusión e In-  
formación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje  
del D.F. Número SEIS, México, 1995.
- 6) EL FORO, Organo de la Barra Mexicana, Colegio de Aboga  
dos, A.C., Octava Epoca, Tomo VIII, Número 2, México ,  
1995.



D I C C I O N A R I O

- 1) CABANELLAS, Guillermo.- Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual. Editorial Heliasta, Buenos Aires, - 1989.