

20721  
282

A



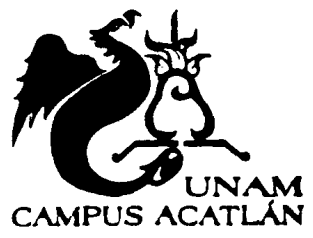
**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"

LA CONVENIENCIA DEL ARBITRAJE PREVIO  
A LA SUSPENSION DE LABORES EN EL  
PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A  
ELIZABETH TESCUCANO ALVA

Asesor: Lic. Ignacio Garrido Villa



MAYO 2003



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

**TESIS  
FALLA  
DE  
ORIGEN**

3

A DIOS

Por permitirme culminar mi carrera profesional por darme fe y fortaleza necesarias para alcanzar este logro y poder disfrutarlo en compañía de los seres que mas amo.

¡GRACIAS!

A MI MADRE

A ti con profundo amor, porque eres mi mejor amiga, eres quien siempre ha confiado en mi y quien ha acompañado y guiado mis pasos por el sendero del bien en la vida, la que ha fomentado con sus consejos mi superación a nivel profesional. Ahora se termina una preocupación que te aquejó por largo tiempo, ver la conclusión de esa tesis, que ahora tienes presente y que es parte de ti; gracias a tu amor, apoyo y esperanzas cifradas en mi. Porque para mi tu eres una mujer admirable como no hay otra. Doy gracias a Dios porque al fin podrás saborear la satisfacción y orgullo de este pequeño logro.

A MI PADRE

Te entrego hoy como agradecimiento este logro que sé disfrutaras; y a pesar de no haber confiado en un principio en la posibilidad de que siendo mujer lograra concluir una carrera profesional; pero aún con todo me has apoyado a lo largo de mi vida. Esta es una pequeña recompensa que no significa nada comparado con lo mucho que tu me has dado; Disculpa tantos años de espera para ver concluida mi carrera profesional pero hoy quiero que veas cumplida mi promesa.

**A MI ESPOSO**

Por estar conmigo en todo momento y ser el  
compañero ideal para poder realizar todos  
mis sueños y hacerlos realidad.

**TE AMO.**

**A MI HIJO**

Por ser el pequeño motor que me motiva  
para seguir adelante y por darme la mas  
grande alegría de mi vida.

**TE ADORO.**

**A MIS HERMANAS**

BEATRIZ Y ARACELI, por compartir conmigo es-  
te momento tan importante y por el cariño  
que nos une a pesar de nuestras diferencias.

D

**A MIS SOBRINOS**

Iván, Nayeli, Jordy y Ma. Fernanda porque este pequeño logro les sirva de estímulo para alcanzar sus metas profesionales en el futuro, les dejo este legado con todo mi cariño.

**A MI AMIGA**

**SUSANA ORTIZ REBOLLO**

Por tus constantes muestras de apoyo y deseos de superación, por la amistad que nos une desde hace muchos años, gracias por continuar a mi lado disfrutando momentos tan importantes en mi vida.

**A MI ASESOR**

Lic. Ignacio Garrido Villa por su asesoría y apoyo para la terminación de este trabajo y por transmitirme su caudal de conocimientos.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO  
ENEP - ACATLAN**

Por ser el lugar en donde se abrieron las puertas del saber para desarrollar una carrera profesional y ser alguien en la vida.

E

**" LA CONVIVENCIA DEL ARBITRAJE PREVIO A LA SUSPENSIÓN DE LABORES EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA "**

**I N D I C E**

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>

**CAPITULO I**

**ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN MEXICO**

1- Periodo Porfirista	4
2- Periodo Revolucionario	9
3- La constitución de 1917	25
4- La Ley Federal del Trabajo de 1931	30
5- La Ley Federal del Trabajo de 1970	36
6- La Ley Federal del Trabajo de 1980	38

**CAPITULO II**

**RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

**1-PATRON**

1.1. Concepto del patrón	57
1.2. Concepto del establecimiento	60
1.3. Concepto de la empresa	62
1.4. Concepto de la Industria	64

## **2- SINDICATOS**

2.1. Concepto de Sindicato	67
2.2. Clasificación de los Sindicatos	68
2.3. Obligaciones de los Sindicatos	69
2.4. Prohibiciones a los Sindicalismo	71
2.5. Fines del Sindicalismo	75

## **3- COALICIÓN**

3.1. Concepto de coalición	75
3.2. Naturaleza Jurídica	76

## **4- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

4.1. Concepto	78
4.2. Objeto	79
4.3. Requisitos	80
4.4. Duración	87
4.5. Revisión	87
4.6. Formas de terminación	90

## **5- CONTRATO LEY**

5.1. Concepto	91
5.2. Requisitos	92
5.3. Revisión	97
5.4. Formas de terminación	99
5.5. Diferencias entre el Contrato Ley y Contrato Colectivo de Trabajo	99

## **CAPITULO III**

### **LA HUELGA**

#### **1- LA HUELGA**

1.1. Concepto	101
1.2. Naturaleza Jurídica	105



1.3. Clasificación	110
1.4. Requisitos Formales	113
1.5. Requisitos de fondo	116
1.6. Objeto de la huelga	117

#### CAPITULO IV

#### EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1- Aviso de la huelga	126
2- Periodo de prehuelga	129
3- Audiencia de Conciliación	130
4- Estallamiento de huelga	132
5- Procedimiento de declaración de existencia de la huelga	134

#### CAPITULO V

#### LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1- Un punto de vista sociológico	144
2- Definición de Conflictos de Trabajo	148
3- Origen de los Conflictos de Trabajo	151
4- Clasificación de Conflictos de Trabajo	153
5- Conflictos Colectivos de Trabajo	160

#### CAPITULO VI

#### EL ARBITRAJE PREVIO COMO GARANTIA DE AUDIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

1- Justificación Socio - Económica	162
2- El arbitraje eficaz en la solución de conflictos colectivos de trabajo	167

H

3- El estallamiento de la huelga posterior al arbitraje	171
4- Beneficios del estallamiento de la huelga posterior al arbitraje	175
4.1. para los trabajadores	175
4.2. para el patrón	176
4.3. para la Economía Nacional	177
5- Necesidades de modificar el procedimiento de huelga	179
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>181</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>184</b>

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

La investigación histórica de la huelga requiere el estudio de las condiciones económicas y sociales del país, desde la época porfirista y hasta nuestra evolución; pasado y presente y a la vez apoyar el porvenir del Instituto de la defensa de la clase obrera. De lo cual podrá contemplarse su influencia decisiva en la democratización del trabajo y del capital.

En México la huelga ha pasado por diversas etapas: prohibición, tolerancia, represión violenta, hasta su consolidación jurídica como derecho colectivo de los trabajadores, pero siempre ligada a los vaivenes del régimen de producción capitalista, ahora del neoliberalismo y globalización que vivimos.

El propósito del presente trabajo es el desentrañar las causas originarias de la huelga, exhibir su proceso evolutivo a través de las diversas situaciones económicas, sociales y políticas del país, y precisar su destino histórico y posteriormente el análisis teórico-práctico de la huelga en nuestro país en especial su génesis constitucional y la legislación derivada de la misma.

En este estudio se establecen los elementos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

de definición legal y características jurídicas de la huelga a través de una teología que consigna los antecedentes reales o doctrinales y que van desde luego hasta la aplicación de las normas correspondientes por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como su interpretación constitucional.

Por otra parte se realiza un estudio de las implicaciones de carácter sociológico y los efectos sobre la economía nacional de esta institución.

En cuanto a los elementos de la definición legal, refiriéndose a la suspensión del trabajo a sus modalidades, extensión y al lugar, se realiza un examen de la suspensión ilegal, me refiero a la coalición de trabajadores, arrancándola del derecho mismo de la asociación profesional, se remarcan los intereses comunes de los trabajadores, y se reitera la coalición obrera para efectos de la huelga.

Por lo que se refiere a su naturaleza jurídica se examina a la institución como medio directo y se le ubica en el entorno de los medios de impugnación del desequilibrio de los factores de producción.

Se analiza en forma minuciosa el procedimiento de huelga en el derecho positivo mexicano.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

En los capítulos V y VI, propiamente se desarrolla el tema objeto de nuestro tema. Se analizan cada una de las etapas que se llevan durante el procedimiento de huelga y en especial la situación que guardan en la practica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, señalándose una cuestión de derecho y otra de hecho, así como las repercusiones de carácter económico, político y social se dan actualmente con la entrada de nuestro país al Tratado de Libre Comercio, con Estados Unidos y Canadá y diversos tratados económicos con países en todo el mundo y a juicio de la que realiza este trabajo, son indispensables las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en nuestro tema específico que se establece en el capítulo del procedimiento de Huelga, y analizando objetivamente tal situación, concluyó que es prioritario que se lleve a cabo el arbitraje previo a la suspensión de labores a petición de las partes en conflicto.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN MÉXICO.

#### 1. PERIODO PORFIRISTA

Antes del Porfirismo la huelga era Considerada como un delito<sup>1</sup> ; sin más que la época de la prohibición fue insensible debido a la falta de industrias ni la minería, ni la incipiente industria de hilados y tejidos habian despertado la conciencia de clase de los trabajadores y a las desastrosas condiciones económicas y políticas por las que atravesaba el país.

Apuntaba la era del progreso y el establecimiento de la paz: en el año de 1877, asume por primera vez la jefatura de la Nación, el general Porfirio Díaz y a través de sucesivas reelecciones impone la paz por espacio de treinta y cuatro años; la paz auspició el progreso de la República en los ramos más importantes de su economía; aumento en la producción de Plata y Oro, inversiones de capitales extranjeros, construcción de

<sup>1</sup> Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Segundo. Editorial Porrúa. S.A. México 1949. pags. 262 y 263.



ferrocarriles, impulso de la industria manufacturera con el incremento de fábricas de hilados y tejidos desenvolvimiento de la industria de transportes, nuevas rutas comerciales, fundación de bancos. Prosperidad evidente para la burguesía, los terratenientes y grupos acomodados.

Pero la obra " progresista " del régimen no llegó a los campos, ni al taller, ni a la fábrica; las condiciones económicas del peón de las haciendas y de los trabajadores de las ciudades eran miserables.

Las masas productoras estaban inconformes, acariciando el momento de su reivindicación; sus sentimientos latentes de rebeldía incubaron malestar y odio contra los explotadores y privilegiados, estas manifestaciones afloran en movimientos huelguísticos de los obreros a partir del crecimiento del régimen porfirista.

En relación con las coaliciones y huelgas de obreros la dictadura porfirista presenta dos momentos históricos: Uno de tolerancia durante la plenitud del régimen y otro de represión durante sus postrimerías.

En el primero no obstante la prevención del artículo 925 del Código Penal de 1871, tuvieron lugar muchos movimientos de huelga, desde los anteriores al

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

régimen porfirista, como el minero de Pachuca en 1874 y los que se realizaron al iniciarse el régimen porfirista por los obreros de la fábrica " La Fama Montañesa " de Tlalpan en agosto de 1877; posteriormente tuvieron lugar en otras regiones del país.

A principios del presente siglo se llevaron a cabo importantes huelgas ferroviarias. " Estas huelgas se realizaron al margen de la Ley Penal de 1871 e hicieron posible que el artículo 925 del Código cayera en desuso, pero no como actitud dadivosa del régimen porfirista en favor de los obreros sino como válvula de escape donde se canalizaban las ansias del mejoramiento de los trabajadores, y así mantener inalterable la plenitud de la organización capitalista mexicana "2.

En la segunda mitad del régimen porfirista es cuando empieza a declinar y fueron reprimidas las huelgas agresivamente, asesinando a obreros indefensos, como ocurrió en los movimientos huelguísticos de Cananea en 1906 y de Río Blanco en 1907; se recurrió al empleo de la fuerza bruta, de la violencia e inmolamiento de seres inermes, para elevar al paroxismo del poder de un régimen que comenzaba a tambalearse, porque su progreso económico era ficticio y tan solo relumbrante en el exterior.

---

<sup>2</sup> Marcelo N. Rodea. Historia del Movimiento Obrero Ferrocarrilero, México 1994, pags. 93 y 289.

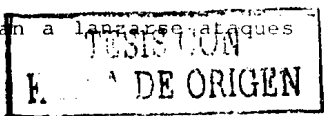


Corresponde a la etapa de consolidación y crecimiento del régimen porfirista, el auge del liberalismo económico y el predominio del capital, deteniéndose en consecuencia, el movimiento obrero en nuestro país.

El gobierno porfirista toleró las huelgas durante el crecimiento del régimen, aunque en alguna ocasión fueron castigados los actos violentos de los huelguistas, como ocurrió en la huelga de los trabajadores del ferrocarril del valle, que fueron sentenciados por el Juez Primero Correccional, el 21 de noviembre de 1898, a pagar una multa de veinte pesos o 15 días de arresto, por haber atentado contra un servicio de primera necesidad; pero en sus postrimerías las reprimió violentamente asesinando a obreros indefensos.

En los albores del siglo XX, Don Porfirio continúa incommovible sobre el pedestal de la patria; su alianza con la burguesía y el clero fortifican su régimen, manteniendo esclavizadas a las masas campesina y obrera; todo era brillo por fuera y sombras por dentro.

Pero a mediados de la primera década del nuevo siglo, la paz porfirista recibe los primeros aguijones de crítica y protesta; empiezan a



directos al jefe del Estado. El anciano dictador siente en carne viva el flagelo y entonces se ve obligado a recurrir a los medios más vituperables y sangrientos para conservar su régimen. La lucha política y la lucha obrera se intensifican para defender a la patria de las actividades decadentes de un septuagenario, convertido en un instrumento de explotadores y paniaguados. El periódico "Regeneración" aparece el 3 de diciembre de 1900 combatiendo a la dictadura.

Para combatir la dictadura porfirista surge el Partido Liberal mexicano encabezado por el esforzado luchador Ricardo Flores Magón, cuya ideología proletaria, titulaban "El Capital y el Trabajo", solicitando entre otras, un máximo de ocho horas, un salario mínimo, medidas para el trabajo a destajo, condiciones de higiene, prohibición para el trabajo de niños, pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Llama la atención que entre los postulados de este partido no aparece "el derecho de huelga", como anhelo de la clase obrera; pero esto se explica fácilmente: la dictadura porfirista toleraba las huelgas, y no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían, aunque sin éxito la coalición y la

TESIS CON  
YALLA DE ORIGEN

huelga; y como los obreros podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto.

Más al declinar la plenitud de la dictadura los movimientos huelguísticos de trascendencia como los de Cananea y Río Blanco, se reprimieron con crueldad porque la organización sindical obrera minaba la solidez del régimen porfirista y el predominio de sus paniaguados.

La Unión Sindical de los trabajadores los colocaba en vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social y para contener las ansias de liberación de las masas, se recurrió a la violencia y al asesinato con derramamiento de sangre proletaria en Cananea y Río Blanco.

## 2. PERIODO REVOLUCIONARIO

Después de la celebración fastuosa del Centenario de la Independencia, acto de apoteosis del Régimen porfirista, en contraste paradójico se manifestó un descontento popular contra el gobierno. Las actividades antirreeleccionistas que agitaron al país habían preparado el ambiente: la acción política de los

ESTADO LIBRE Y SOBERANO  
FALLA DE ORIGEN

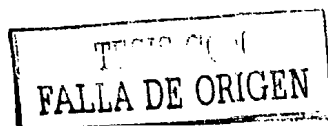
Flores Magón y de otros directores del movimiento político desencadenado frente a la dictadura: la aparición del escenario público de Don Francisco I. Madero, quien en 1908 publicó su libro " La Sucesión Presidencial en 1910", combatiendo su reelección porfirista.

Y por fin ocurre el suceso inevitable, el 20 de noviembre de 1910, estalla la Revolución anunciada para esta fecha en el Plan de San Luis emitido por Madero.

El ejército federal, fue derrotado en los primeros combates y por virtud de los tratados de paz de Ciudad Juárez, a mediados de 1911, el viejo dictador Porfirio Díaz, sale desterrado del país rumbo a Europa.

Madero asume la presidencia el 6 de noviembre de 1911, sin embargo el nuevo régimen político, cuya composición gubernamental, constituía un peligro para la estabilidad del gobierno, poco tiempo después tuvo consecuencias trágicas.

En su gobierno y al amparo de la naciente democracia, despertó la inquietud asociacionista obrera; organización de la " Casa del Obrero Mundial ", de uniones de sindicatos y confederaciones de trabajadores.



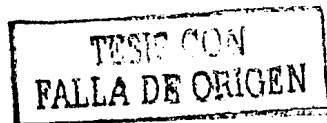
Este auge sindicalista y los consiguientes conflictos de trabajo, motivados por la resistencia sindical, fue advertido por el gobierno y por el decreto del Congreso de la Unión de 11 de diciembre de 1911, se creó la oficina del trabajo, dependiente de la Secretaria de fomento, con objeto de intervenir en las relaciones entre capital y trabajo. Esto es, se quiebra el principio individualista, entonces objeto de las instituciones sociales para dar paso a la tendencia colectivista de interés por las cuestiones que afectan a los grupos humanos.

De lo anterior surgieron como decía Don José Mancisidor una serie de huelgas que el capitalismo extranjero aprovechó para pedir a Madero el restablecimiento de la paz y el orden que Díaz hubiera establecido. Madero accedió a estas exigencias dominando algunos de estos movimientos por medios represivos. Por eso los organismos obreros rompieron con él declarándose apolíticos<sup>3</sup>.

Madero fue víctima de hacendados y terratenientes y de elementos contrarrevolucionarios. El influjo de estos elementos y la sublevación de Felix Díaz y Manuel Mondragón, determinaron su caída y la usurpación de Victoriano Huerta, quien ordenó el asesinato de Madero y del

---

<sup>3</sup> José Mancisidor: Síntesis Histórica del Movimiento Social en México, en la obra de Max Beer: Historia General de Socialismo y de las Luchas Sociales, A.P. Márquez, Editor, México, 1940, Tomo II, pág. 294.



vicepresidente José Ma. Pinosuárez, obligándolos previamente a renunciar a sus elevados cargos de genuinos mandatarios populares, para arrojarse a la jefatura de la nación.

Poco tiempo después, el gobernador del Estado de Coahuila, Don Venustiano Carranza, desconoció el gobierno de Victoriano Huerta y se lanzó al campo revolucionario, formulando el " Plan de Guadalupe " el 26 de marzo de 1913. El movimiento jefaturado por Carranza es conocido con el nombre de Revolución Constitucionalista.

El origen de la Revolución de 1910 fue esencialmente político: derrocar la dictadura porfirista. Pero el nuevo movimiento revolucionario que enarbolaba la bandera de la libertad del pueblo mexicano perseguía también objetivos de mejoramiento en todos los ordenes de la vida nacional; por esto Don Venustiano, precisó tales objetivos, adicionando el " Plan de Guadalupe ". El primer Jefe de la Revolución Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, al Instalar el Gobierno de la Revolución en el Puerto de Veracruz; expidió el decreto de adiciones al " Plan de Guadalupe " el 12 de diciembre de 1914.

Nuestra Revolución de 1910, que tuvo una esencia política, se transforma en una revolución social,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

mediante reformas encaminadas " a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país ". La tendencia social de la revolución constitucionalista se revela por la voz del primer jefe cuando anuncia la necesidad de acabar de una vez para siempre con los vicios del pasado, que tan hondas raíces tenían en las costumbres del pueblo mexicano, y que en más de un siglo han perturbado su marcha política, económica y social, impidiendo su progreso, oponiéndose a su bienestar y determinando un estado de perturbación constante.

La Revolución Constitucionalista se transformó en una revolución social, a fin de obtener el bienestar y progreso del pueblo mexicano, como se revela de los dos importantes documentos que se han transcrito y por hechos reales, entre éstas, el muy significativo de convocar a un Congreso Constituyente que convirtiera en mandato jurídico las promesas de la Revolución y originó un nuevo derecho más humano y más justo.

Por otra parte el gobierno de Victoriano Huerta es derrocado por Venustiano Carranza, el cual empieza a gobernar al país.

El primer jefe de la revolución recupera la Capital de la República y la " Casa del Obrero Mundial "

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

reanuda sus actividades Sindicales: Organiza en el Distrito Federal la "Federación de Sindicatos Obreros" y designa comisiones, propaganda para todos los lugares del país. Nuevos intentos de florecimiento del sindicalismo.

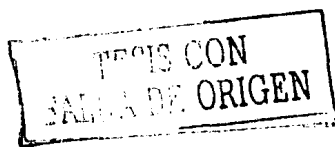
"Este crecimiento constante y como organización del proletariado mexicano, dice Mancisidor, fueron vistos con desconfianza por Carranza, que en el año de 1916 ordenó el licenciamiento de los "batallones rojos". Faltaban sin embargo, motivos para emprender un ataque más a fondo en contra de los organismos obreros no tardando en presentarse, ya que los trabajadores mexicanos, aunque sin gran madurez política, exigían cada vez con mayor energía que los compromisos adquiridos por el gobierno constitucionalista fueran cumplidos debidamente"<sup>4</sup>.

Durante el Gobierno constitucionalista se realizaron las siguientes huelgas: la que llevó a cabo la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal exigiendo el pago de salarios en oro nacional o su equivalente en papel moneda de circulación legal.

Pero la huelga que más exarcebó al primer Jefe fue la que estalló el 31 de julio 1916, con motivo de que los salarios de los obreros no se cubrían en

---

<sup>4</sup> Op. Cit. Pág. 307





oro y que privó a la capital de luz y fuerza eléctricas. El Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías prestaron eminentes servicios al movimiento obrero, con su valiente actitud en esta nueva huelga. La Revolución constitucionalista que había contado con la participación del movimiento obrero en el triunfo de su causa, reprime la huelga en forma tan odiosa como ocurrió en las postrimerías del gobierno de Porfirio Díaz. El 1ro de agosto de 1916, el gobierno del Gral. Carranza expide un decreto sancionando a los huelguistas con la pena de muerte y que a la letra dice:

" **Artículo 1ro.** Se castigará con la pena de muerte además de a los trasformadores del orden público que señala la Ley del 25 de enero de 1862.

**Primero:** A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen, a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y la sostengan; a los que la apruebe y suscriba, a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

declarado.

**Segundo:** A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquiera otra y aprovechando los trastornos que ocasiona o para agravarla, imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

**Tercero:** A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo.

**Artículo 2do.** Los delitos de que hablan esta Ley serán de competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de la que define y castiga la Ley del 25 enero de 1862 y se perseguirán, averiguarán, y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, del 12 de diciembre de

FALLA DE ORIGEN

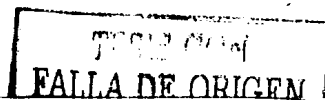
1913 "5.

Estos datos históricos sobre la huelga tienen relevancia e interés por cuanto que el gobierno constitucionalista persiguió a la huelga como un acto delictuoso y pretendió revivir, sin conseguirlo, la vigencia del artículo 925 del Código Penal, derogado por el pueblo obrero en el sentido de su no aplicación; sin embargo pudo aplicarse a partir de su publicación, el decreto que sancionaba las huelgas; tal disposición fue calificada de " atentatoria de los derechos de la civilización " y su autor de " Zeus victorioso ". Por fortuna, el decreto de marras no tuvo efectos prácticos.

En el período pre-constitucionalista el general Salvador Alvarado, Jefe del cuerpo de Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, expidió el 11 de diciembre de 1915 la Ley del Trabajo del Estado. La primera Ley que consigna el derecho de huelga en la República. Y en la exposición de motivos dice:

" ... Por otra parte el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado, y es más importante reconocer a los obreros agrupados para la

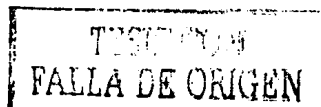
<sup>5</sup> Alberto Trueba Urbina. Derecho Penal del Trabajo, Ediciones Botas, México 1948, págs. 137 y 138.



defensa de sus intereses el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que es menester para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones; y precisa también consignar francamente en la legislación del trabajo el derecho de huelga, sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; pero conviene, si, y esto es muy importante, establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzca a la solución practica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho "é.

" **Artículo 120.** La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros o con

<sup>6</sup> Gobierno Constitucionalista. Ley del Trabajo de Yucatán, Decreto Número 392. Imp y Linot. La Voz de la Revolución. Merida, Yucatán; México 1915. Pág. 4.



intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con la demanda hecha por los obreros o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar a cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patronos se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior ”.

El procedimiento para llegar a la huelga se regula de la manera siguiente:

**Artículo 126.** Cuando los obreros no formen una “ unión industrial ” estén en disputa con sus patronos, las diferencias se expondrán en el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Gobierno.

**Artículo 127.** Ante el Departamento se reunirán los delegados por las dos partes en número no mayor de tres por cada parte, los cuales asesoraran a los empleados nombrados por el Departamento para la investigación del caso. La Junta del Trabajo, así formada, tendrá funciones análogas a las de las Juntas de conciliación con los mismos plazos para la formación y para las investigaciones.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Artículo 128.** Si en la Junta del Trabajo no se llegará a un arreglo entre obreros y patronos, se tomará una votación secreta si deben ir a la huelga, la votación será tomada por la " Junta de Conciliación " que tenga jurisdicción en el lugar del conflicto.

El resultado de esa votación se notificará públicamente. En el plazo de siete días después de publicado el resultado, los obreros pueden ir a la huelga cuando el resultado de la votación haya sido favorable por mayoría del 70% del 100% de los votos.

**Artículo 129.** Cuando ante la Junta del Trabajo formada ante el Departamento del trabajo se llegue a un arreglo satisfactorio para ambas partes, éste podrá registrarse en forma de Convenio Industrial siempre que los trabajadores afectados, formen una " unión y la registren ". Este procedimiento especial para ejercer el derecho de huelga, explica la determinación contenida en el precepto que enseguida se transcribe:

**Artículo 18.** La suprema fuerza de la huelga solo debe usarse en último extremo. El medio más seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores

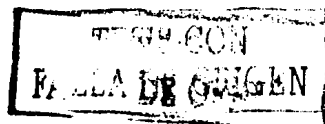
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

lo constituyen las leyes del trabajo que hoy se dictan y la forma completamente garantizada de conseguir su cumplimiento por medio de las " Juntas de Conciliación " y el " Tribunal de Arbitraje " que establecen el arbitraje forzoso después de poner en claro lo que el trabajador necesita para conquistar su bienestar, cualquiera que sea su condición social.

Estas son las disposiciones sobre la huelga que precedieron a la formulación del artículo 123 del Código Político de 1917.

La Ley del Trabajo de Yucatán es importante, por cuanto que a pesar de que restringe el ejercicio de la huelga, por tratarse de la suprema fuerza que debe usarse en un último extremo, sin embargo es la primera Ley en el país que consagra el derecho de huelga y el arbitraje obligatorio en los tribunales del trabajo.

La idea de convocar a un congreso constituyente fue sugerida al Primer Jefe del Ejercito Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, Jefe del Ejecutivo, el 19 de septiembre de 1916, e inició sus labores en la Ciudad de Querétaro el día 21 de noviembre del mismo año.



La Asamblea Constituyente realizó los ideales del movimiento libertario de 1910 y las promesas sociales de la Revolución de 1913.

Quienes redactaron el proyecto de Constitución enviado al Congreso Constituyente de Querétaro pergeñaron un código superior al de 1857, pero no se despojaron de la tradición constitucional, el proyecto respetaba la estructura clásica de las Constituciones de la época.

La iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, estaba destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces preferidas por los legisladores constituyentes, pues no se puede hacer menos que reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no sólo llevaban el propósito de proteger a la persona obrera, sino a una clase social: la trabajadora. La iniciativa consignaba el " derecho de huelga ".

El presidente Carranza, acto seguido dió a conocer los puntos más importantes de ese proyecto y en relación con las huelga expresó lo siguiente:

Ahora vamos a este caso: han subido el precio del producto que se está fabricando; los salarios, al



estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; el producto se ha elevado de una manera considerable y las ganancias que esta obteniendo el industrial son exageradas; entonces viene el conflicto, y en consecuencia el medio de la huelga; y dice " esta ley la reconoce como un derecho social y económico ".

Y agrega " De manera que cuando viene una huelga no se dejará al trabajador abusar; no, aquí tienen el medio de arbitraje que le da la Ley: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos, y entonces queda la huelga perfectamente protegida y legítimamente sancionada: el derecho de los trabajadores, hecho efectivo, no con gritos ni con buenos deseos sino dentro de la prescripción de la Ley para que sean derechos protegidos.

El 13 de enero de 1917 se dio a conocer el proyecto del Capitulo " Trabajo y Previsión Social " que habria de ser el artículo 123 de la Constitución.

En la relación con la huelga se dice en el mensaje lo siguiente:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para lograr el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (la huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.

La comisión expresó en relación a la huelga lo siguiente:

Que está mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, en lugar de emplear las términos " capital y trabajo " que aparecen en la fracción XVIII del artículo precitado.

Corresponde a los constituyentes de Querétaro el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de huelga.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 3. LA CONSTITUCION DE 1917

En el artículo 123 de la constitución que lleva por título " Del trabajo y Previsión Social " se estructura el Derecho Constitucional del Trabajo para proteger a los obreros frente al Capital y al Estado; en otros términos se consagraron los derechos fundamentales de tutela de la persona obrera del trabajador-individuo y del trabajador-masa de la colectividad asalariada; en suma: derechos sociales que tiene por objetivo impedir la explotación del hombre por el hombre, y en consecuencia humanizar la producción económica.

Al consagrarse el derecho de huelga para mantener el equilibrio entre los factores de la producción, se contradijo el principio bolchevique porque la huelga es una institución característica de países de producción capitalista.

El código político de 1917, como se ha expresado prohió vigorosamente el sistema de " garantías individuales ": libertad de trabajo e industria, libertad de pensamiento, etc.

El derecho constitucional de huelga se

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

concibe a través de las fórmulas que siguen:

En el artículo 123 de la Constitución Federal en sustracción establece: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros “.

“ XVIII.- 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 ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejercicio Nacional.

De aquí se deriva la teoría de la huelga como arma legítima de lucha de clases. En cambio, nuestra

Constitución no consagra el paro patronal como un "lock cut" o sea, especie de huelga patronal; el paro patronal mexicano no es rival o contra partida de la huelga por estar limitado en el texto de la fracción XIX.

La huelga se transformó de hecho delictuoso en acto jurídico: en derecho colectivo de los trabajadores. Y la facultad de suspender las labores en las empresas quedó protegida legalmente sin peligro de rescisión del contrato de trabajo.

El reconocimiento del derecho de asociación profesional y de huelga en decisiones políticas fundamentales, constituye el triunfo de la justicia social en nuestro país y el primer paso hacia la democratización del Trabajo y del Capital.

Por todo lo anterior se concluye que en el pasado la huelga era evidentemente un suceso delictuoso, sancionado por el Código Penal de 1871; pero no obstante la prevención criminal fue tolerada por las autoridades en el sentido de no castigar a los huelguistas, aunque en las postrimerías del porfirismo los movimientos de huelga fueron sofocados violentamente.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La constitución de 1857 protegió la libertad de las fuerzas económicas; el patrón se consideraba absoluto en las relaciones de trabajo y la propiedad. El derecho individualista no concebía la huelga como acto colectivo, sino como acción individual de cada obrero para abandonar el trabajo, con sus correspondientes consecuencias civiles, terminación del contrato de empleo y responsabilidad de daños y perjuicios. Esto significaba protección rigurosa para el capital y para los no huelguistas; de aquí la ineficacia de la huelga como instrumento defensivo de los trabajadores. En las disputas obrero-patronales, los trabajadores mexicanos estaban inermes sin tutela jurídica; eran víctimas de la injusticia de la época.

La Revolución Constitucionalista consiguió establecer en la trama de la Constitución de 1917 el derecho de huelga; así quedó sustituida la huelga de hecho penal en derecho legal. El cambio de situación fue radical por cuanto que se declaró expresamente en la carta política del país que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros las huelgas. Desde entonces se tuteló jurídicamente la huelga y por ende a la mayoría huelguista frente al patrón y a los no huelguistas; así nació el derecho colectivo de los obreros, base de la democracia sindical para suspender el trabajo sin

consecuencias para éstos en relación con la pérdida del empleo y responsabilidad civil.

La Revolución Mexicana y su código político consiguieron humanizar la vida económica a través de un nuevo derecho social proteccionista de los asalariados; en otras palabras, se logró la racionalización y la democratización de las relaciones laborales.

La huelga - es necesario repetirlo - era un acto de defensa individual, nulo e ineficaz en las relaciones de trabajo; era además; una forma ilícita de autodefensa, pero al transformarse en derecho constitucional desapareció la ilicitud y se reconoció como autodefensa legal para conquistar mejores condiciones de trabajo y salarios sin intervención del Estado para dirimir el " conflicto abierto ".

Si bien es cierto que la huelga en sí es una coacción sobre los patronos para imponerles condiciones de trabajo favorables a los obreros, también es cierto que los derechos de los trabajadores mexicanos estuvieron proscritos durante siglos; por tanto se imponía por razones de justicia social legalizar la huelga como derecho autodefensivo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La teoría constitucional consignada en las fracciones XVI y XVIII del artículo 123 implica el reconocimiento de la huelga como derecho colectivo de autodefensa, un microcosmos en el mundo jurídico del derecho social mexicano.

#### 4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El proyecto de Ley Federal del Trabajo al que se dió lectura en la Cámara de Diputados y de manera especial por lo que se refiere al concepto de coalición, que sustituía la frase "acto concertado", por la de "acuerdo incidental", cuyo significado gramatical es similar y en cuanto a la definición de la huelga, únicamente le añadía el calificativo "temporal" (el cual significa que dura por algún tiempo) y que era innecesario, pues el propio verbo "suspender" (que significa detener o diferir por algún tiempo una acción breve) implica la idea de una duración determinada, en estas condiciones, la propuesta expresaba:

"Artículo 258. Coalición es el acuerdo inicial de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de intereses comunes.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



**Artículo 259.** Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores "7.

Las comisiones especiales de la misma Cámara de Diputados, en su dictamen sobre el proyecto en cuestión únicamente suprimieron el adjetivo " incidental " del primero de los preceptos que se mencionaron - sin aludir alguna razón - y conservaron el contenido del segundo y así fueron aprobados por este órgano legislativo, ya que en la Cámara revisora, la opinión de las comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social fue en el sentido de ratificar el criterio de la legisladora, por lo cual el texto de los artículos mencionados quedó en los términos señalados en la Ley Federal del Trabajo expedida el 18 de agosto de 1931.

En agosto de 1934, se celebró el " Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial " convocado por el Departamento de Trabajo. En esta reunión, la delegación patronal presentó como voto particular una ponencia denominada " Reformas al Título V de la Ley Federal del Trabajo, relativo a Huelgas ", en la que se menciona:

" Las reformas que propuso el Grupo

<sup>7</sup> Diputados, Cámara de: Diario de los Debates; 22 de mayo de 1931, pág. 34.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Patronal de la República a los artículos 259 y 269, tienden a establecer expresa, y no tan sólo implícitamente como se hace en la Ley en vigor, que la suspensión temporal del trabajo proveniente de una coalición de trabajadores que no llene los requisitos establecidos por la Ley, no será considerada como una huelga y por lo tanto, no tendrá los efectos jurídicos que la ley atribuye al derecho de huelga, debiendo entonces los actos de los trabajadores infractores, ser sancionados conforme a la misma Ley del Trabajo.

Para instrumentar la propuesta se sugería adicionar el artículo 259, en los términos siguientes:

" Huelga es la suspensión temporal del Trabajo llevada a cabo de acuerdo con lo dispuesto por esta ley y como resultado de una coalición de trabajadores ".

Aunque no se menciona, la intención empresarial, tenía como finalidad acabar con las huelgas que se consideraban como " locas ", las cuales eran sus pensiones de labores realizadas por los trabajadores sin cumplir con ninguno de los requisitos establecidos en la Ley, fundamentalmente sin aviso al Patrón ni plazo previo alguno; por lo que nada lograron, entonces, los empresarios en este Congreso respecto de la Cuestión Planteada, pero su

FILIA DE ORIGEN

sugerencia no quedó en el olvido, ya que sirvió de inspiración para reformas posteriores que sufrió la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, Nicolás Pizarro Suárez con apoyo en los artículos 258 y 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la fracción 123 Constitucional, propuso como un concepto exclusivamente jurídico, el siguiente:"

" Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultando de una coalición obrera, acuerdo de un grupo de trabajadores, para la defensa de sus intereses comunes que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital "8.

En el año de 1941, el entonces Presidente de la República, Don Manuel Avila Camacho envió una iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, fechada el 14 de febrero de ese mismo año en la cual se proponía entre otras cuestiones, añadir a la definición vigente de la huelga contenida en el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, bajo los siguientes términos:

---

<sup>8</sup> Ibid, pág. 40.



Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

En la " exposición de motivos " de esta propuesta, el Ejecutivo Federal señaló que, al respecto, tomaba en consideración que "... el abuso del derecho de huelga que lo mismo puede provenir de los patrones como de los trabajadores o de terceros, tiene consecuencias ruinosas para los factores de la producción y de la economía nacional y afecta hondamente el prestigio del movimiento obrero organizado, toda vez que origina una gran corrupción en las relaciones obrero patrones, así como la especulación por elementos desleales a la actividad sindical ... "9.

Dispensado el trámite de primera lectura, no se suscitó discusión ni en lo general ni en lo particular, por lo que se aprobó el proyecto del artículo 259 en los términos propuestos por el Ejecutivo Federal.

En el Diario Oficial de la Federación del 10 de abril de 1941, se publicó el decreto fechado el día 29 de marzo del mismo año que se refiere a las reformas que nos ocupa, por lo cual el artículo mencionado quedó en los términos apuntados.

<sup>9</sup> Diputados, Cámara de: Diario de los debates. 18 de febrero de 1941, pág. 3.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Como podemos observar la redacción aprobada, guarda mucha relación con la propuesta, formulada por la Delegación Patronal en el Congreso de 1934, pues aunque los términos gramaticales utilizados en ambos casos son distintos ( " llevada a cabo de acuerdo con lo dispuesto por esta ley " y " legal " ) su significado es el mismo, pero la adición aprobada por las cámaras rebasó las pretensiones patronales, pues estas se concretaban a sugerir que las inasistencias a las labores durante la suspensión se consideraran como faltas que podían dar lugar a la rescisión del contrato en tanto que el proyecto del Ejecutivo Federal contenía la configuración de varios tipos delictivos, que también fueron aceptados por el Congreso de la Unión.

Consideramos que este concepto resulta aplicable propiamente a una de las especies de huelga que es la que se denominaría " existente " y cuya construcción puede integrarse a partir de los artículos 264 y 265 de la ley de 1931, pues de ellos se desprende que para declarar un una huelga se requería:

- a) Que persiguiera un objeto legal;
- b) Que fuera declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva y

c) Que se cumplieran con ciertas formalidades legales; ( concretar las peticiones en un escrito dirigido al patrón; fijar un plazo no menor de seis días para iniciar el movimiento, excepto cuando se tratara de servidores públicos, en que el aviso debía ser dado con diez días de anticipación; expresar el día y hora en que comenzaría la huelga, y enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva del escrito de peticiones dirigido al Patrón ).

#### 5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1970

La Ley de 1931 fue sustituida por un nuevo ordenamiento legal el cual conservó su denominación de Ley Federal del Trabajo; la iniciativa correspondiente se envió al Congreso de la Unión por el Poder Ejecutivo Federal el 9 de diciembre de 1968.

La exposición de motivos del proyectos contiene un concepto del derecho que es el tema de este trabajo, el cual hace referencia al aspecto numérico de su ejercicio y la finalidad que consigna la fracción XVIII del actual Apartado " A " del artículo 123 constitucional, así como a la paralización de las labores:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La huelga es el derecho de la mayoría obrera para suspender los trabajos en la empresa, a fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Sin embargo estas ideas no influyen en la definición legal de huelga pues la iniciativa sugiere implícitamente, retornar a la concepción legal de 1931, lo que fue aceptado por las dos Cámaras del Poder Legislativo Federal y, en tales condiciones, el precepto, actualmente dispone:

**Artículo 440.** Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Mario de la Cueva señala, que el objeto de la Comisión redactora consistió en la supresión de las reformas introducidas con el decreto del 10 de abril de 1941, que mutiló el derecho y extendió a esta conquista obrera, los delitos de disolución social, pues la adición del término " legal " a la definición de huelga ... abrió las puertas a las autoridades para aplicar los formulismos de las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad.

J. Jesús Castorena incluye en su concepto un elemento de gran importancia, para referirse a uno de los objetos de la huelga reconocidos desde la Ley de 1931; el apoyo a otro movimiento, que a su vez persiga alguna de las finalidades previstas en las fracciones I a V del artículo 450 de la Ley Vigente, el cual no es mencionado directamente por ninguno de los demás autores:

" La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores " <sup>19</sup>.

#### 6. REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en el año de 1980, se substituye al artículo 452 por el 920 quedando exactamente en los mismos términos respecto de el procedimiento de huelga por lo cual no hay ningún punto interesante que comentar.

El artículo 921 sustituye al 453 de la

---

<sup>19</sup> Castorena, J. Jesús; Manual de Derecho Obrero, 6ta. Edición; 1973, Fuentes Impresores, S.A. México. pág. 295.



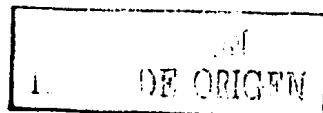
Ley laboral de 1970, quedando de la siguiente manera:

**Artículo 921.** El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a las de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término de aviso en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Lo que se puede desprender comparativamente de ambos artículos es que se amplió de veinticuatro a cuarenta y ocho horas el término para hacer llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento a huelga.

La parte final del artículo claramente establece que el patrón se constituye en depositario de la empresa a partir de la notificación y por todo el término del aviso, y una vez que la huelga estalla deja de ser el patrón el depositario de los bienes. Este artículo



suprime el último párrafo del artículo 453 de la ley laboral de 1970, para consignar la redacción aunque de manera diferente.

**Artículo 922.** El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a este artículo no hay ningún cambio respecto del artículo 454 de la Ley de 1980 en donde se conceda algún término de cuarenta y ocho horas fatales contadas a partir del momento de la notificación, para contestar por escrito y ante la Junta el Pliego de los trabajadores.

**Artículo 923.** No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentando por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo

TEJIS CON  
FALLA DE ORIGEN

anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Se funda este artículo en el 389 de la Ley de 1970, en relación con el 782 de la misma, en caso del emplazamiento a huelga por la firma del contrato colectivo de trabajo, se dictaba una resolución, manifestando la improcedencia del estallamiento de la huelga, dejando a salvo los derechos del emplazamiento para que los ejercitara como en derecho procediera. De ahí derivaba que los sindicatos demandaran la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo por pérdida de la mayoría del Sindicato titular. Este artículo, de manera expresa, viene a confirmar lo que ya venía haciéndose. Sin embargo no podemos dejar de advertir lo peligroso que resulta este dispositivo tomando en consideración la existencia de lo que ha dado en llamarse " Contratos de Protección ".

**El artículo 924.** A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución o sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

La parte final del artículo 423 que ya ha sido comentado de la Ley de 1970, en su parte final decía textualmente:

" No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo aseguramiento, diligencia, desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentran instalados ".

Este texto propició situaciones deshonestas, pues no faltó contubernio que impidiera el cobro de impuestos, de cuotas al Seguro Social y hasta el embargo a bienes del patrón para asegurar la ejecución de un laudo beneficiante del trabajador. Para evitar lo anterior este artículo contiene diversas salvedades protectoras del fisco y de los propios trabajadores.

En el artículo 925 para 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 de 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.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En este artículo se nos explica que debemos entender por servicios públicos simplemente para establecer en que casos, el preaviso de huelga debe ser de diez días. Hubiera sido muy sano que el legislador diferenciara más a fondo lo que es una huelga en servicios públicos que afecta al interés nacional de lo que podía ser en cualquier otro negocio de los que hay tanta competencia y en el que su cierre no provocaría trastornos al país.

**El artículo 926 dice:** 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 sobre la existencia e inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia, sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Este artículo es de gran trascendencia pues al disponer que la audiencia de conciliación en el procedimiento de la huelga solo pueda diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez impedirá que los continuos diferimientos que muchas veces son arreglos inconfesables para favorecer los intereses del Patrón.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

El artículo 927 reformas de 1980 únicamente Substituye al 457 de la ley de 1970, con la modificación de que lo relativo a falta de personalidad que prevee no estaba consignada en aquel artículo.

**Artículo 928.** En los procedimientos a los que se refiere este capítulo se observaran las normas siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

a) Falta de personalidad

b) Incompetencia

c) Los casos de los artículos 469, 923

Y 935

d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y

FINIS CON  
LUNA DE ORIGEN

citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciabiles en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrán promoverse por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes en la que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaración correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



expediente; lo que hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Este artículo que substituye al 458 anterior, tiene dos novedades. El Presidente intervendrá personalmente cuando se debe determinar que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga en los supuestos del ya comentado artículo 922. El segundo aspecto interesante es el relativo a la parte final de la fracción III en donde se señala que la Junta tendrá guardias permanentes para todo lo relativo a los conflictos de huelga. Ya comentamos al hablar del artículo 922 que hay ocasiones en que es imposible contestar el pliego dentro del término legal por estar cerrados algunos Tribunales del Trabajo.

**Artículo 929.** Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrán solicitar en la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

inexistencia la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Su antecedente es el 460 de la Ley, sin que notemos ninguna modificación en el texto.

**El artículo 930.** Este artículo tiene como correlativo de la Ley de 1970 el número 461.

**Artículo 931.** Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

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

II. Únicamente, tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los que hayan ingresado al

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Como señala el Dr. Baltasar Cavazos Flores no queremos un recuento previo, sino un recuento rápido, pues cuando se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se agotan todos los términos legales sin que la Junta resuelva acerca de la inexistencia de la huelga.

En otro aspecto, la no concurrencia a que se refiere la fracción II debería de tomarse como desinterés de los trabajadores en el movimiento de huelga y, por lo tanto, considerarse como voto en contra, pues lo contrario significa dejar la suerte de la huelga no en manos de la mayoría de los trabajadores huelguistas sino únicamente en las de aquellos que teniendo interés en ella no necesariamente constituyen mayoría. La fracción III me parece correcta; considerar como trabajadores de la empresa a los despedidos después de presentado el escrito de emplazamiento impide maniobras del patrón para mermar el número de votos de los trabajadores en favor del movimiento.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En cuanto a la fracción IV, y aunque mucho se ha especulado sobre el particular, me parece injusto que no voten los trabajadores llamados de confianza y que en realidad no realizan las funciones de confianza de las que señala la Ley Laboral, los cuales son contratados con ese carácter para efectos de evadir los patronos obligaciones y además les impide ser parte de un recuento como se da en la realidad.

**Artículo 932.** Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

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

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la presentación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no atacar la resolución quedarán terminadas las resoluciones de trabajo, salvo causa injustificada;

III. Declarará que el patrón no ha

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

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

De igual contenido al artículo 463 de la Ley de 1970 queremos comentar que la inasistencia de los trabajadores después del término a que se refiere la fracción I de este artículo, salvo causa justificada, se computarán para los efectos de la fracción X del artículo 47 de la Ley.

**Artículo 933.** En el procedimiento de calificación de ilicitud de huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de la Ley.

Para la calificación de ilicitud se debe seguir el mismo procedimiento que para el de inexistencia.

**Artículo 934.** Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

El sólo hecho de declarar una huelga ilícita se considera como una falta grave de probidad en los términos de la fracción II del artículo 47 de la Ley y, como obligada consecuencia opera la rescisión del contrato de trabajo.

**Artículo 935.** 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 deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y la 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 conveniente.

El ejercicio del derecho de huelga opera a favor de los trabajadores para obtener sus reivindicaciones, pero puede devenir de un instrumento de destrucción para la empresa, lo cual traería como consecuencia una desventaja para aquellos a quienes se quiera proteger. Por otra parte la Junta, tiene facultades de cerciorarse de que para garantizar el ejercicio del derecho de huelga y proteger al mismo tiempo la fuente de trabajo, debe ordenar la práctica de diligencias para

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

verificar estos extremos.

**Artículo 936.** Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Con el mismo propósito que alienta el artículo anterior, si los trabajadores huelguistas en el caso de los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentran en ruta, se niegan a seguir conduciendo hasta el punto de destino, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. Igualmente podrá contratarlos el patrón cuando se nieguen los trabajadores de hospitales, sanatorios, clínicas, y demás establecimientos análogos a continuar dando atención a los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. Lo anterior es para efectos de evitar daños a terceros por el movimiento de huelga.

**Artículo 937.** Si el motivo conflicto de la huelga se somete por los trabajadores a decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el Laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.

Es poco técnico hablar de Laudo dictado por la Junta. En efecto, si los trabajadores someten el conflicto motivo de la huelga a la decisión, será correcto hablar de Laudo si se tramita en juicio ordinario, pero incorrecto si se tramita en un conflicto colectivo de naturaleza económica en donde sería más apropiado hablar de resolución colectiva. En realidad este artículo tiene muy poca aplicación en la práctica, pues el arbitraje es potestativo únicamente para los trabajadores, no así para el patrón, quien no puede solicitarlo ni puede negarse a él en caso de que haya sido solicitado por los trabajadores.

**Artículo 938.** Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



observarán las disposiciones de este capítulo con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados con copia para cada uno de los patrones emplazados por los de cada empresa o establecimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II. En el escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley,

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recepción. Desahogados los

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

exhortos, deberán de volverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patronos la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

Por la naturaleza del Contrato Ley que es de aplicación general, no encontramos un caso de excepción en donde se regulan términos diferentes. Esto quiere decir que esta disposición bajo ningún concepto puede ser aplicada a otra clase de conflictos que no sean los previstos en este artículo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CAPITULO II****RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO****1. PATRON****1.1. CONCEPTO DE PATRON**

( De patrono y este a su vez del latín patronos ) " Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ( artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo )<sup>11</sup>.

En una confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa uno de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo, su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa cuando se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales. En los grandes centros laborales es por el contrario su disolución físico - individual en la integración de las sociedades.

La doctrina suele distinguir entre

<sup>11</sup> Pina Rafael De, Diccionario de Derecho Ira. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1981.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

patrones del sector público y privado. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo fueron substraídas al marco del derecho administrativo, para regular a nivel tanto constitucional como legal las vinculaciones laborales entre Estado y otros, entes de carácter público con el personal a su servicio.

Si desde otra perspectiva, el estudio del Patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces bien puede hablarse de patrones:

- a) Industriales
- b) Comerciales
- c) Artesanales y
- d) Agrícolas

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define al PATRÓN así: " como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ". Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos ".

La expresión "que utilice los servicios" debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

que " se beneficie del servicio "; por lo que, de acuerdo con esa interpretación de la Suprema corte, cabe definir al patrón como el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado. Dicha característica distingue la calidad del patrón, en los casos de contratación mediante intermediarios y cuando un empresario realiza una obra o presta un servicio utilizando sus propios elementos y trabajadores.

El término " PATRÓN ", ofrece mayor precisión jurídica que otros utilizados como equivalentes tales como " empleadores ", usado por la Organización Internacional del Trabajo o el de " empresarios, pues no todos los empleadores son verdaderos patronos ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los patronos son necesariamente empresarios ya se trate de persona física como en el servicio doméstico o el profesionista respecto a su personal auxiliar, o de persona moral asociaciones sin fin lucrativo, sindicatos, organismos de beneficencia y culturales, que también tienen el carácter de patrón respecto de trabajadores asalariados a su servicio. Y aún en los casos de las propias empresas, resulta más adecuado el vocablo " patrón ", pues no obstante la aparente identidad entre patrón y empresa el sujeto del contrato es la empresa pero el titular del mismo es el patrón, quien vincula a la empresa de las responsabilidades laborales, encontrándose el

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ejemplo más típico en la substitución del patrón, donde cambia éste y subsiste la misma empresa.

## 1.2. CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTOS

Pueden ser uno o varios. En la exposición de motivos de la iniciativa presidencial para el estudio de una nueva Ley Federal del Trabajo se dejó expuesto, que si bien es cierto la economía contemporánea ha impuesto la subsistencia de la empresa en los términos que la conocemos, es frecuente por una parte crear empresas subsidiarias y por otra parte establecer sucursales o dependencias en calidad de unidades económicas de producción cuyos servicios se destinan al apoyo de los negocios principales. Esta es la razón de que en el actual artículo 15, el legislador haya dejado asentado, que en aquellas empresas donde se ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes, de conformidad con el artículo 13, las empresas beneficiarias serán solidariamente responsables y se aplicarán a los trabajadores iguales condiciones de trabajo.

Para el derecho mercantil, el establecimiento entendido en los términos anteriores no es

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

sino el local donde se instala una empresa. Tal hecho sólo atañe a su ubicación o domicilio.

" El derecho del trabajo en cambio ha considerado la necesidad de distinguir empresa y establecimiento al definir a la primera como la unidad económica " de producción o distribución de bienes y servicios " y al segundo " como la unidad técnica o sucursal, agencia u otra forma semejante cuando sea parte integrante de una empresa y contribuya a la realización de sus fines "12.

Asiento material de la empresa, lugar geográfico en el que permanentemente se desenvuelven sus negocios.

La empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es una unidad técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como unidad superior.

<sup>12</sup> De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. México, 1954, pág. 840.



### 1.3. CONCEPTO DE EMPRESA

El Doctor Mario de la Cueva dice que: Es un derecho en movimiento que nos obliga, independientemente de su unidad orgánica y disposición unitaria, al análisis de la función del empresario y al ejercicio de una actividad económica.

En nuestros días tanto el derecho mercantil como el derecho del trabajo dan a la empresa idéntica connotación como unidad económica o distribución de bienes y servicios; igual se considera en una y otra disciplinas jurídicas, su estructura material o se combinan sus elementos para los fines productivos que se persiguen; en su desarrollo van de la mano su creador y realizador ( patrono ) así como el impulsor y el obrero ( trabajador ), la comunidad financiera y el ente colectivo ( sindicato ).

Existen afinidades dentro de la empresa mercantil y en la empresa de los trabajadores y son las siguientes:

1. El personal de la empresa; en la empresa mercantil, el empresario, los directivos, jefes de taller o de departamento, empleados de confianza y demás

TRABAJO CON  
FALLA DE ORIGEN



trabajadores, constituyen en conjunto el personal que la integra.

La doctrina contemporánea no da significado gramatical de estos puestos más valor que el relacionado a la naturaleza de la actividad que desarrolla la persona que los desempeña desde el punto de vista gramatical, tienen igual significado, son las leyes las que otorgan contenidos diferentes a estas voces y en ocasiones, también los contratos colectivos de trabajo que las incluyen en su capítulo de definiciones, los conceptos para el cabal entendimiento del objetivo de cada empleo o funciones del ejecutante.

## 2. Bienes materiales o inmateriales.-

En la empresa mercantil la hacienda o fondo de comercio como también se le llama, conjunto de bienes para la obtención de la finalidad económica que se persiga, los bienes muebles o inmuebles, derechos, registros, marcas, patentes, nombres comerciales, forman parte de los elementos de su función, al igual que el local donde se ubica la empresa.

Ofreciendo dos acepciones aplicables al concepto jurídico. Casa o Sociedad mercantil o industria formada para emprender o llevar acabo negocios o proyectos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

de importancia y obra o diseño llevado o efecto en especial cuando el intervienen varias personas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 determina " Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

#### 1.4. CONCEPTO DE LA INDUSTRIA

Según el diccionario de la Real Academia Española, es el conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales. Concepto que peca de estrecho por una parte porque no comprende operaciones intelectuales, por otra por referirse a productos naturales y no a subproductos como es el caso de la llamada petroquímica secundaria y por último la prestación de servicios.

Para la Ley Industrial de la transformación ( D.O. 31 - V - 41 ); en adelante, L.F.T. se

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

entiende por industria de la transformación toda actividad que tenga por objeto la producción de artículos artefactos semielaborados o terminados.

" Desde el punto de vista jurídico debe entenderse por industria la actividad productiva de bienes o servicios que los comerciantes ( industriales ) desarrollan en empresas o talleres que organizan, con finalidad de ofrecer al mercado bienes o servicios de toda clase o bien de atender pedidos de clientes "<sup>13</sup>.

Cabe destacar que La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado "A" artículo 123 fracción XXXI y la Ley Laboral en su artículo 527 determina como industrias las que serán de materia federal, las siguientes:

1. Textil
2. Eléctrica
3. Cinematográfica
4. Hulera

---

<sup>13</sup> Op. Cit. p.p. 849.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

5. Azucarera

6. Minera

7. Metalúrgica, siderúrgica, abarcando la explotación de minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas, y productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos

9. Petroquímica

10. Cementera

11. Calera

12. Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas.

13. Química, incluyendo química farmacéutica y medicamentos.

14. De celulosa y papel

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

15. De aceites y grasas vegetales

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera

19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano liso o laborado o de envase de vidrio; y

21. Tabacalera

## 2. SINDICATOS

### 2.1. CONCEPTO DE SINDICATO

Es la asociación de trabajadores o

RESERVA EN  
FALTA DE ORIGEN

patrones, constituida para el estudio, mejoramiento o defensa y sus respectivos intereses manifiesta el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

## 2.2. CLASIFICACIÓN DE SINDICATOS

a) Sindicatos de Trabajadores

b) Sindicato de Patrones

Los sindicatos de trabajadores se dividen en:

Artículo 360 de la Ley en comento:

I. GREMIALES.- Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

II. DE EMPRESA.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

III. INDUSTRIALES.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. NACIONALES DE INDUSTRIA.- Los

TECIS CON  
FALLA DE ORIGEN

formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y

V. DE OFICIOS O VARIOS.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

El artículo 361 de la Ley Laboral establece:

Los sindicatos de patronos se dividen en:

I. Los formados por patronos en una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

### 2.3. OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

I. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

II. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

a) Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.

b) Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

c) Copia autorizada de los estatutos; y

d) Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de actas salvo lo dispuesto en los estatutos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Además, de conformidad a lo establecido por el artículo 377 de la Ley Laboral, deberán:

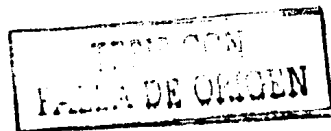
I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del Trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañados por duplicado, copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

#### 2.4. PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, después de las reformas del General Lázaro Cárdenas de 1940 que levantó la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos, el artículo 249 determinaba las actividades prohibidas a los mismos:



Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos.
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.
- III. Usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen, y
- IV. Fomentar actos delictuosos contra las personas o propiedades.

El artículo 378 de la Ley vigente, ha suprimido las prohibiciones contenidas en las fracciones III y IV, posiblemente porque podían implicar la prefiguración de actos delictuosos, para justificar medidas antisindicales.

**Artículo 378.** Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos.
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimos de lucro.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

El concepto de actividades de lucro se ha flexibilizado en el sentido de que debe entenderse que no podrán ejercer la profesión de comerciantes habitualmente con ánimo de lucro, pero si esas actividades tienen fines de carácter social enmarcadas dentro de los objetivos del propio sindicato, son permisibles.

En la actualidad vemos que los sindicatos tienen teatros, realizan actos de comercio, realizan actos culturales; disponen de tiendas sindicales.

Por otra parte dicho artículo esta en contradicción con las modernas perspectivas de la actividad sindical, que llegan a la creación de empresas sociales con participación de los sindicatos, los cuales responden a la evolución de los mismos.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, elaboró un proyecto de ley sobre fomento y creación de empresas del sector social. Es decir incluyendo la participación de los sindicatos.

Asimismo se establece jurisprudencia respecto de que no existe prohibición legal que impida a un sindicato enajenar bienes inmuebles de su propiedad, por tal

razón puede válidamente apoyarse una acción de nulidad de un contrato de compraventa basándose en que los inmuebles del sindicato del vendedor son enajenables.

La primera prohibición deriva ciertamente de una razón política. Sin embargo creemos que es inútil, porque en nuestro país la religión católica se da más como tradición que como un sentimiento consiente, una prohibición de esta naturaleza esta de más, razones de peso para obstaculizar la intervención sindical en asuntos religiosos, fuera de organizar eventualmente alguna peregrinación guadalupana, a los sindicatos les tiene sin cuidado realizar ese tipo de intervenciones.

El problema, a la inversa sí ha resultado inquietante en los últimos tiempos. La aparición de grupos demócrata - cristianos y la presencia de cleros políticos y socialistas ha provocado la molestia de empresarios y estados, sin embargo el artículo 130 de la Constitución solo señala limitaciones políticas a los ministros de cultos pero no sindicales.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 2.5. FINES DEL SINDICALISMO

Es la presentación de sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador la intervención del sindicato.

## 3. COALICION

### 3.1. CONCEPTO DE COALICIÓN

Artículo 355 de la Ley Federal del trabajo dice:

" Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes "14.

Paul Pic, la definió como la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses. De esta definición, que bien puede ser el precedente de la Ley de 31 y de la vigente, se desprende que la coalición no se confunde ni con asociación profesional ni con la huelga no obstante que pueda ser antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente.

<sup>14</sup> Ley del Trabajo Comentada por Beltran Climent, Juan B. 5ta. Edición. Editorial Esfinge. México 1992. Pág. 297.

La celebre metáfora de Pic respecto a que la coalición es a la huelga lo que ultimátum es a la declaración de guerra, significa que constituye una amenaza que habrá de convertirse en un conflicto de no acceder la empresa a las pretensiones de los trabajadores.

En su estricta aceptación gramatical la palabra coalición, equivale a confederación, liga o unión, dentro de nuestro ordenamiento se le confiere el carácter jurídico de un acto colectivo, es decir un convenio celebrado por un grupo de personas.

### 3.2. NATURALEZA JURÍDICA

La coalición es la forma primaria de asociacionismo profesional. En confrontación con el sindicato, la coalición constituye, el género próximo, en tanto que aquel representa la diferencia específica de tal suerte que para efectos de la huelga, el legislador considera al sindicato de trabajadores como una COALICIÓN de carácter permanente.

Se afirma también que la coalición representa un acuerdo perentorio de trabajadores o patronos para la defensa y promoción del interés profesional, en

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

tanto que el sindicato integra el organismo permanente proveniente de ese acuerdo.

Del análisis de los artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo. Se desprende que la coalición es considerada indistintamente, como acuerdo pluripersonal y como agrupación.

Con frecuencia se sostiene que a diferencia del sindicato, es una agrupación temporal, cumplido el interés que la origina o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarlo. El sindicato por el contrario es una agrupación con mayor envergadura y con carácter permanente destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional. Sin embargo en la generalidad de los casos la asociación profesional se encuentra precedida por una coalición que analiza, decide previamente la necesidad de su creación.

Aunque se trata de una Institución autónoma la coalición es una reunión de carácter temporal pues según el caso tiene a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente.

" Si ciertamente la coalición es un acto que precede a la huelga, no representa sin embargo un simple

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

antecedente, pues en caso de estallar aquella la coalición sindical durante toda la suspensión de las labores, en la atención de que si llegara a desaparecer terminaría también la huelga " <sup>15</sup>.

#### 4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

##### 4.1. CONCEPTO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 lo define así:

" Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre una o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos ".

Otra definición; es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical con un patrono o un grupo de patronos con una empresa o una industria en su carácter de unidades económicas de producción o de distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo, según

<sup>15</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo II, Editorial Bibliografica Argentina, pág. 91 y 92.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



las cuales los primeros prestaron un servicio subordinado y los segundos aceptaron obligaciones de naturaleza individual y social mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos ajustados a la índole de servicios a desarrollar por los trabajadores.

La doctrina lo ha definido como el convenio de condiciones de trabajo que reglamenta la categoría profesional a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda la actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido o más favorable a las necesidades del obrero.

#### 4.2. OBJETO

El objeto esencial del contrato colectivo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, esto es a los representantes de los factores de la producción para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo con la sola limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores, contenidas en el artículo 123 constitucional y la ley

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

laboral; es decir establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por lo tanto para ello es indispensable que se de una negociación directa entre el capital y el trabajo, reflejándose la experiencia vivida en la empresa, y en las sucesivas revisiones va evolucionando el contenido de sus cláusulas de acuerdo con el dinamismo económico y social en su complejo normativo sobre jornada salarios, descansos y vacaciones así como el incremento de las prestaciones derivadas de la relación laboral, concernientes a la prima de antigüedad, participación de utilidades, fondo de ahorros, becas, capacitación y adiestramiento, etc., pudiendo decirse que tiende a ser la expresión de una verdadera democracia jurídica que crea las normas laborales de la empresa.

#### **4.3. REQUISITOS**

##### **REQUISITOS DE FONDO**

La Ley Federal del Trabajo en vigor establece en su artículo 387:

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

" El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo ".

Los artículos 387 y 388 que a continuación comentaremos indican los siguientes requisitos para exigir la celebración de un contrato colectivo de trabajo, se requiere:

a) Que se trate de un sindicato legalmente constituido, lo que significa a contrario sensu, que el derecho a la titularidad del contrato colectivo no puede ser exigible por los trabajadores individuales, cualquiera que sea el número de ellos, mientras no estén organizados sindicalmente y actúen a través de sindicato,

b) El sindicato tiene que acreditar su interés profesional mediante el hecho de tener afiliados suyos prestando servicios en la empresa.

c) Cuando concurren varios sindicatos dentro de la misma empresa se observaran las reglas contenidas en el artículo 388, que a la letra dice:

" Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observaran las normas

TRIPS CON  
FALLA DE ORIGEN

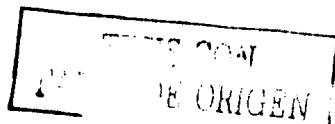
siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales a unos y otros el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión, y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

La fracción I del artículo antes mencionado, se refiere a los casos en que concurren dentro de la misma empresa, varios sindicatos de empresa o varios de industria o ambos de industria y de empresa. Como todos ellos comprenden en su objeto la agrupación de trabajadores



que presten sus servicios en las actividades propias de la empresa, el contrato debe celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de las misma.

La fracción II plantea la concurrencia de sindicatos gremiales y como estos agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio, especialidad el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios de cada profesión, siempre que estos se pongan de acuerdo, regulándose en el mismo las modalidades de las condiciones de trabajo de las distintas profesiones o especialidades, pero si no se pusieran de acuerdo, cada sindicato gremial celebrará un contrato colectivo para su profesión o sea que tienen la opción de integrarse en un sólo contrato colectivo, o celebrar un contrato colectivo específico que regule las particularidades de la relación de trabajo del sector gremial.

La fracción III se refiere a la concurrencia de sindicatos gremiales y de empresa o de industria y en este caso se plantean dos hipótesis:

a) Cuando los sindicatos gremiales agrupen a un número mayor de afiliados que el que tengan dentro de esta misma profesión, el sindicato de empresa o de industria, el contrato colectivo deberá celebrarse con el

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

sindicato o sindicato gremiales; pero en caso contrario, o sea cuando el sindicato de empresa o de industria agrupe a trabajadores de esa misma profesión dentro de la empresa el número mayor al de los sindicatos gremiales, deberá celebrarse el contrato colectivo con el sindicato mayoritario. Este último supuesto, se refiere al caso de que el sindicato de empresa o de industria abarque en su radio de acción las profesiones o especialidades propias del sindicato gremial, como cualquiera de esos sindicatos estaría igualmente en posibilidad de representar el interés de la empresa, corresponderá la celebración y titularidad del contrato colectivo al sindicato mayoritario dentro de la misma.

#### REQUISITOS DE FORMA

La Ley Laboral en su artículo 391 en vigor establece al efecto los siguientes:

I Por escrito,

En cual indicará a su vez,

a) Los nombres y domicilios de los contratantes;

b) Las empresas y establecimientos que

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

abarque;

c) Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

d) Las jornadas de trabajo;

e) Los días de descanso y vacaciones

f) El monto de los salarios,

g) Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

h) Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deberá impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

i) Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con esta Ley; y

j) Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

II. Bajo pena de nulidad.

El depósito del contrato no elimina los vicios de nulidad que hayan pasado inadvertidos a las juntas, por lo que puede promoverse dicha nulidad si el contrato depositado contiene cláusulas contrarias a la Ley en perjuicio de los trabajadores.

III. Se hará por triplicado;  
deberá entregarse un ejemplar a cada una de las partes.

IV. Se depositará:

El otro tanto se presentará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la hora y fecha de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de su presentación, salvo que las partes hubieran convenido una fecha distinta.

Cabe concluir que el acuerdo de depósito de la Junta le otorga eficacia jurídica al contrato por

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



disposición expresa del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que es un requisito para que surta efectos; pero debe entenderse que el acto de admisión del depósito no es una resolución jurisdiccional sino una decisión de carácter administrativo, que esta sujeta a la impugnación por los trabajadores, en el caso de que se violen derechos irrenunciables y por terceros interesados que acrediten interés jurídico para ello.

#### **4.4. DURACIÓN**

La duración del contrato colectivo puede ser por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, según lo acuerden las partes, tomando en consideración sus necesidades y la naturaleza del trabajo.

#### **4.5. REVISIÓN**

Los contratos colectivos son sujetos de revisión total o parcial de conformidad con lo dispuesto por los artículos 397, 399 y 399 bis de la Ley laboral.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

En la revisión del contrato colectivo y atento al artículo 398 se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones la revisión se hará siempre que lo solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Para la revisión deberá realizarse previa solicitud que será con una anticipación de sesenta días por lo menos:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado si este no es mayor de dos años,

II. Del transcurso de dos años, si el

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

contrato es por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el computo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo o por cuota diaria, artículo 399 bis.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

#### 4.6. FORMAS DE TERMINACIÓN

El artículo 401 de la Ley en comento establece:

El contrato Colectivo de Trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos de cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Cabe mencionar, que si firmado un contrato Colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Y cuando se este ante las disolución de un sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 5. CONTRATO - LEY

### 5.1. CONCEPTO

El artículo 404 de la Ley Laboral señala:

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarando obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

También se considera como el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama industrial con el objeto de extenderlas en su totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración.

La Organización Internacional del Trabajo lo define: como el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo

destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional, sino en lo internacional en un determinado sector de la actividad económica.

## 5.2. REQUISITOS

El artículo 405 de la Ley Laboral manifiesta:

Los Contratos Ley pueden celebrarse por industrias de jurisdicción federal o local.

I. Solicitud de la celebración del contrato - ley por parte de los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de industria en una o varias Entidades Federativas, en una más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades en todo el territorio nacional.

II. La solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de Industrias de jurisdicción local.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

III. Deberán los solicitantes, satisfacer el requisito de mayoría mencionado anteriormente.

IV. La Secretaría del Trabajo, el Gobierno del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

V. La convocatoria deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico oficial de la Entidad Federativa y o en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde se llevará a cabo la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

VI. Dicha convención deberá ser presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el Gobierno del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.

VII. Deberá contener:

1).- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención;

2).- La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

3).- Su duración, que no podrá exceder de dos años;

4).- Las condiciones de trabajo como las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios, y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la ley.

5).- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.

Una vez aprobado el convenio, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado, lo

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Contrato Ley en la rama de la Industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o establezcan en el futuro en la Entidad o Entidad Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Cuando un Contrato Colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria en una o varias Entidades Federativas o en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de CONTRATO LEY, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, tratándose de Industrias locales.

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

III. Los peticionarios deberán acompañar a su solicitud copia del contrato y señalará la autoridad ante la que este depositado.

IV. La autoridad que reciba su solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. En caso de no existir oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el gobernador del Estado, declara obligatorio el contrato-ley.

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República, o el

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Gobernador del Estado, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Cabe hacer notar que el Contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

### 5.3. REVISIÓN

En su artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

En la revisión de los contratos-ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrá solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores a los patrones que representen mayoría ( art. 406 LFT ).

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al Gobernador del Estado, o al Jefe de Departamento del Distrito Federal,

1  
FOLIO DE ORIGEN

noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de la mayoría, convocara a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto por el artículo 411 de la Ley Laboral.

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llega a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale fecha distinta.

Los contrato-ley serán revisables cada año en lo referente a los salarios en efectivo por cuota diaria. De conformidad al artículo 419 bis de la propia Ley.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

TRIC CON  
FALLA DE ORIGEN

Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercito el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

#### **5.4. FORMAS DE TERMINACIÓN**

El artículo 421 de la Ley Laboral dice:

El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

#### **5.5. DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO-LEY Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato-ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que estos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos y no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta para que entre en vigor en tanto que los segundos, están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo el tiempo de su duración y obligatoriedad por todo ese lapso mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato-ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al fenecer su plazo, o se celebre uno nuevo con la asistencia de los patronos y sindicatos de la misma industria, ya sea sancionado por el Ejecutivo, continúa teniendo aplicación el contrato colectivo.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## CAPITULO III

### LA HUELGA

#### 1. LA HUELGA

La Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 440:

" Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores ".

#### 1.2. CONCEPTO

Para Jean Rivero y Jean Savatier, la huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio.

"Para la doctrina, la huelga es la suspensión concertada del trabajo que corresponde a la idea de la justicia social como un régimen transito en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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( De la Cueva )<sup>16</sup>

Así Gerad Lyon Caen y Jeanne Ribettes Tillhet dicen que: consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador con un fin profesional.

Luisa Riva-Sanseverino, desde el punto de vista de la forma, nos dice que: La huelga puede considerarse como la abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo, si bien admite que pueden calificarse eventualmente como huelgas otras medidas de presión como el tortuguismo.

Manuel Alonso Olea la define como: La cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores.

Para Alfonso García se trata: Del acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva.

---

<sup>16</sup> De la Cueva Mario, Derecho Mexicano de Trabajo, Tomo II. México 1954.



Hueck y Nipperdey, en un concepto menos preciso, nos dicen que es: La suspensión conjunta y sistemática del trabajo bajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa.

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

J. 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.

De la Cueva nos dice que: La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono.

Para Trueba Urbina la huelga en general es: La suspensión de labores en 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.

Euquerio Guerrero nos dice que: 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 consideran justa o, cuando menos conveniente.

Nestor De Buen, la define como: La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo.

La huelga hoy en día se contempla como un acto normal, de carácter funcional que tiene como finalidad justa y equitativa garantizar al asalariado su situación

FINES CON  
DE ORIGEN

económica y un trato respetuoso en la relación de trabajo pues la regla de la convivencia social que si unos mandan y otros se ven obligados a obedecer, las luchas o los choques en que las partes se enfrentan deben guardar un prudente equilibrio que permita la subsistencia de sus respectivos puntos de vista.

### 1.2. NATURALEZA JURÍDICA

Establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga implica el previo reconocimiento de la existencia del derecho. En ese sentido resulta claro que no cabe invocar las teorías que estiman que la huelga constituye un acto ilícito, un acto antijurídico o, inclusive, un delito a que se refiere Cabanellas en uno de los capítulos más interesantes de su obra Derecho de los Conflictos Laborales.

El reconocimiento del derecho de huelga en nuestra Carta Magna, constituye una decisión política que fundamente a la suspensión de las labores, por parte de los trabajadores, a fin de presionar al patrón para que acepte mejorar o se abstenga de efectuar las condiciones de prestación de los servicios que recibe; la génesis de esta incorporación legal es el reflejo de las aspiraciones obreras

TEXTO CON  
FALLA DE ORIGEN

por contar con un medio que les permitiera negociar con los empresarios en un plano de igualdad, lo cual consiguieron a través del ajuste de las diversas situaciones por las que atraviesa tanto los prestadores de servicios como los propietarios de los centros de trabajo, en las periódicas revisiones tanto integrales como salariales, de los contratos Colectivos de trabajo y ley, o en los eventuales casos del incumplimiento de estos mismos pactos o de las disposiciones legales sobre participación de utilidades así como el apoyo de otros movimientos y en todos los cuales se ejercita el derecho de huelga.

En primer lugar, debemos consignar que la huelga se ha considerado como un medio directo, esto es, un recurso en la estricta aceptación de la palabra ( acción de recurrir a una persona o cosa ) y no en su sentido procesal jurídico, que los trabajadores utilizan libremente, sin ninguna interposición, o sea, que la suspensión de labores para conseguir las finalidades que hemos mencionado se lleva al cabo para presionar al patrón y es en esta relación obrero empresarial no debe existir ninguna interferencia, pues el criterio extremo de esta opinión estima que el aviso de prehuelga, objeto señalado en la fracción XVIII del apartado " A " del artículo 123, constitución no representa ninguna intervención del Estado ya que aquél se agota con el menor informe y sobre esto no puede decidir la Junta de

TESIS CON  
DE ORIGEN

Conciliación y Arbitraje, porque resolvería el fondo del conflicto.

La naturaleza de la huelga como acto jurídico ya fue aceptado directamente en la Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Ley de 1970, enviada por el Poder Ejecutivo:

En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consistente en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajadores hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

Este criterio se reiteró en la misma Exposición motivos, pues más adelante señala:

Se ha dicho ya que la huelga es un acto jurídico que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando falta, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente.

Con dicha concepción estuvo de acuerdo Mario de la Cueva, quien manifestó que: La idea de la huelga acto jurídico supone su necesaria reglamentación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Varios autores más se ubican en esta corriente de ideas, en el sentido de que la huelga es un acto jurídico como Pedro Cervantes Campos y Santiago Barajas Montes de Oca.

" J. Jesús Castorena inició la tendencia antitética a la opinión mayoritaria, pues en 1973 hizo notar que en la legislación mexicana la huelga: ... es un derecho colectivo resultado del acuerdo, coalición de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa. Es una situación de hecho creada por el ejercicio de aquél derecho. Por sí misma, no produce obligaciones, ni las extingue ni las modifica, ni es, por lo tanto, un acto jurídico "<sup>17</sup>.

El Dr. Nestor de Buen dice: La huelga cumple sus fines directos con la suspensión del trabajo. Se trata de un medio lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras. La Huelga cumple su objetivo con la suspensión de labores y esta será válida si persigue los objetivos marcados en la ley, pero estos requerirán de un acto o negocio jurídico que perfecciona al margen de la huelga.

---

<sup>17</sup> Castorena, J. De Jesús, Procesos del Derecho Obrero, Imprenta Didot S de RL, México D.F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La huelga, al igual que la garantía de reunión, consignada en el artículo 9o. constitucional, es un derecho subjetivo originario por que ambas operan de manera inmediata aunque la primera posee una naturaleza social y la segunda un carácter individual, pues no requieren que, antes de su ejercicio, se realice alguna actividad contrariamente a lo que ocurre con el derecho de asociación, también previsto en el citado artículo, pues para que este se actualice, concretamente en favor de los individuos, es indispensable que con anterioridad se celebre el correspondiente contrato de asociación, en cualquiera de sus modalidades, incluso la huelga y el derecho de reunión reportan un elemento común más que permite intervenir a la autoridad competente a fin de dar por terminado el efecto del ejercicio de las garantías correspondientes, lo cual reafirma su pertenencia a la especie originaria de derechos subjetivos a que se ha aludido.

Por todo lo anterior, consideramos que el ejercicio del derecho de huelga responde a las características de su reconocimiento constitucional y consecuentemente no podemos separarlo de la institución jurídica a la que pertenece o sea, que la huelga es un derecho subjetivo de carácter social, que se ejerce directamente por lo trabajadores organizados grupalmente, con fundamento inmediato en las fracciones XVII y XVIII del

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

actual apartado "A" del artículo 123 Constitucional y que dada sus características, traspasa los contornos del acto jurídico, por lo cual no podemos asimilarlo a éste; inclusive, ese derecho subjetivo social es de carácter originario cuando se relaciona con servicios públicos, esto es, que no se requiere la realización de ninguna actividad previa para su ejercicio, pero aún en este caso el hecho de que los trabajadores deben avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, diez días antes de la suspensión de las labores no convierte el ejercicio del derecho de huelga en un acto jurídico, por todas las razones que hemos expuesto.

No desconocemos que, en términos generales el derecho subjetivo representa la posibilidad de actuar conforme a un precepto legal; esto es, la autorización atribuida a un sujeto para obrar en determinado sentido y, por ende, también el acto jurídico constituye el ejercicio de un derecho subjetivo, pero como los defectos de aquél no abarcan todas las consecuencias de la huelga podemos equiparlos.

### 1.3. CALIFICACIÓN

La huelga se clasifica de tres formas:

TERMINA CON  
FALTA DE ORIGEN



a) Ilícita

b) Justificada

c) Inexistente

a) La huelga ilícita de conformidad al artículo 445 es:

Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades; y

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

El concepto de ilicitud no se contrapone al requisito de licitud de huelga, es decir, no deriva de la falta de objeto de la misma, sino que radica en los casos de violencia o se refiere al caso de guerra, indicado en el artículo 445 de la Ley Laboral, que trasciende del campo jurídico laboral, entrando en el Derecho Penal. Precisamente la falta de objeto da lugar a la inexistencia de la huelga y no a su ilicitud, según lo establece el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En tal virtud no existe relación en la Ley entre el concepto afirmativo de licitud de la huelga integrado por el requisito del objeto según expresa la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, así como la fracción I del artículo 451 de la Ley Laboral, y el concepto negativo de ilicitud de la misma, que ya no se integra con la falta de objeto, sino con actos de violencia delictuosa.

Del concepto de ilicitud puede extraerse la regla a contrario sensu de que el derecho de presión, donde reside el derecho de la huelga, tiene su ámbito de expresión limitado a la suspensión de labores, según previene el artículo 443; por lo que aquellas actividades de carácter coactivo que van más allá de la mera suspensión del trabajo en daño de las personas o de las propiedades, caen fuera del derecho de huelga, y por consiguiente no están protegidas por la Ley; incurriendo en huelga ilícita precisamente.

Al respecto " la opinión de Trueba Urbina en el sentido de que aún declarándose ilícita la huelga, solo deben ser privados del trabajo aquellos trabajadores involucrados en los actos violentos, porque sería injusto arrastrar a la pérdida del empleo a aquellos otros que simplemente se sumaron a la suspensión de labores sin participar directa ni indirectamente en los mismos"<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984.

b) La Huelga Justificada

Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

c) La Huelga es inexistente

Cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; es decir por la mayoría de los existentes en la empresa.

Cuando no se ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la Ley Laboral.

Cuando no se cumplan los requisitos previstos en el artículo 452 de la Ley en cita que fue derogado y que actualmente se encuentra en el 920 de la misma.

#### 1.4. REQUISITOS FORMALES

El requisito es, en virtud de lo antes ya expuesto, un elemento esencial del acto jurídico " Huelga ".

La forma del ejercicio del derecho de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

huelga, constituye una condición procesal.

De la cueva, con relación a este requisito que no deben de confundirse las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de la huelga. Precisamente la fracción I del artículo 920 se pone de manifiesto esa opinión cuando se indica que el escrito de emplazamiento deberá contener la formulación de las peticiones y deberá expresar, además el objeto de la misma.

Para Mario de la Cueva el objetivo de la huelga se satisface indicando simplemente que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción y agrega: " pero estas no son las peticiones de los trabajadores; estas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, en el contenido del nuevo contrato colectivo o violaciones cometidas por el patrono ".

De lo que se desprende que el requisito indispensable será según lo dispuesto por el artículo 920 de la Ley Laboral:

La presentación de un pliego de peticiones que deberá reunir los siguientes requisitos:

I.- Deberá dirigirse por escrito al patrón

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

y en el se formularán las peticiones anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga;

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta; y

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 1.5. OBJETO DE LA HUELGA

En el artículo 451 - I se exige, como requisito de fondo " que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior..."

Para De la Cueva: El requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Ya nos referimos antes al problema de los requisitos de fondo, nos remitimos entonces, a lo ahí expuesto. Sin embargo queremos precisar que dentro del contexto del concepto " requisitos ", los de fondo se cumplen sólo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450, sin que sea necesario que, en realidad los hechos fundatorios sean ciertos. Esto que parece absurdo juega, sin embargo adecuadamente con el concepto de huelga como instrumento de presión, que pudiéndose, ejercer de esa manera, sólo a efectos de su calificación, perderá toda justificación económica para los trabajadores si en la imputabilidad no se comprueba que son ciertos los hechos invocados y además, suficientes para justificar el conflicto.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

De acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 450 el objeto de la huelga es:

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

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

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

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

De lo anterior se desprenden dos importantes cuestiones que se plantean entorno a la interpretación de los objetos de la huelga: uno consiste en determinar si el señalado en fracción I del artículo 450, opera como objetivo genérico que tiene que estar ligado a alguno de los objetos específicos indicados en las demás fracciones de dicho artículo, o bien si se trata de un objetivo autónomo que opera independientemente de los demás. La otra cuestión reside en si los objetos señalados tienen carácter enunciativo o limitativo.

Con relación al primer objeto de la huelga que menciona la Ley Laboral en el artículo 450 fracción I, del equilibrio entre los factores de la producción, " Mario de la Cueva estima que la fracción I del artículo 450 es una reproducción de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional quedando al arbitro de la Junta de Conciliación y Arbitraje la decisión en dada caso que se les presenta para determinar si existe o no desequilibrio entre

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



los factores de la producción, en tanto que las fracciones subsecuentes serían objetivos indiscutibles de huelga, estando fuera del arbitrio de Juntas el determinar si existe esa situación, por lo que en esas últimas hipótesis los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho de huelga sino únicamente por el cumplimiento de las formalidades legales para su ejercicio"<sup>19</sup>. Agregar que la enumeración de los objetos de la huelga señalados en el artículo 450, es enumerativa y no limitativa pues, por una parte, el poder legislativo podría en cualquier momento, aumentar la lista, lo que ya ha ocurrido... y, la Junta de Conciliación y Arbitraje podría así mismo incluir en la fracción I las cuestiones no previstas y las que surgieran en el futuro.

La celebración del contrato colectivo de trabajo, como lo establece la fracción II, del artículo 450 de la ley laboral, consideramos que constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el Contrato Colectivo es el instrumento para crear el equilibrio por lo que en ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

Los trabajadores por sí mismos no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo ni contratos ley.

<sup>19</sup> De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa, 1990. Pág. 854.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

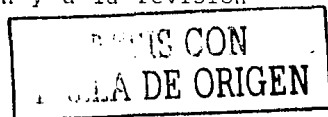
Requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración, el requisito de mayoría convalida un derecho colectivo, pero no constituye un requisito sine quanon para su celebración. En realidad ese requisito sólo se actualiza cuando la firma del contrato colectivo se busca mediante un conflicto de huelga y estallada ésta, se plantea como causa de inexistencia que sólo la minoría de los trabajadores la apoyan.

Un problema estrechamente vinculado a la huelga cuyo objeto es el que se anota en este inciso deriva de que planteandose como objeto de la huelga la firma de un contrato colectivo, la autoridad advierte que existe en la empresa de que se trata, un contrato celebrado.

A la revisión del contrato colectivo de trabajo como objeto de huelga, se refieren las fracciones II y la VII. Esta última fue producto de la adición puesta en vigor el 1° de mayo de 1975.

El espíritu de esta disposición es muy claro: es el deseo de presionar al patrón para que acceda a las peticiones sindicales que sean compatibles con su situación económica.

En cuanto a la celebración y a la revisión



del Contrato Ley en la fracción III del artículo 450 se señala que es objeto de huelga el obtener de los patrones la celebración o la revisión del Contrato Ley.

El problema aquí adquiere características diferentes, en la medida que no depende de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato o revisarlo. De hecho la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que esta puede resultar francamente indiferente de nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener.

Para exigir el cumplimiento del contrato Colectivo o del Contrato Ley.

En la fracción IV del artículo 450 se consigna este objeto de huelga cuya característica esencial es que se condiciona, aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que esta sea de naturaleza colectiva para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

imputable será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

La huelga por cumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación sólo se puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de huelga. Ello inhibe en alguna medida la defensa patronal cuando el sindicato de mala fe plantea una huelga será obviamente declarada existente y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos.

Para el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades en la fracción V del artículo 450 se incluye una de las cuales de huelga más controvertidas.

Nada se opone, en realidad a que a través de la huelga se logre el cumplimiento de las obligaciones legales, salvo que tengan en consideración los antecedentes de la huelga, como un medio de lucha para mejorar las condiciones de trabajo. Lo más importante sin embargo, determinar cuáles son las disposiciones legales cuya

**TEJES CON  
FALLA DE ORIGEN**

violación puede generar la huelga. A ese propósito queremos insistir en que sólo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos v.gr. la entrega de la copia de la manifestación anual o la exhibición de los anexos; la constitución de la comisión mixta y la entrega a ésta del material necesario para que pueda rendir su dictamen, Por el contrario no será motivo de huelga las violaciones de derechos individuales, así sean tan importantes como el cobro de la participación personal.

La huelga por solidaridad establecida en la fracción VI, del artículo 450 de la Ley Laboral consistente en: " la llamada huelga por solidaridad que tuvo gran significación en los orígenes de la huelga que requería de amplios movimientos sociales cuando las huelgas aisladas carecían de suficiente consistencia para enfrentarse a las empresas que hacían también causa común "<sup>20</sup>. Actualmente son muy raros esos movimientos de la huelga, cabe señalar algunas de sus características;

a) Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio sino, según se desprende de la definición que antecede, apoyar uno ajeno, quiere decir, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de

<sup>20</sup> Puig Hernández Carlos A. Teoría y Práctica de la Huelga en México, Editorial Porrúa Pág. 222.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución.

b) La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga por consiguiente estamos ante una huelga principal y una subsidiaria

c) Su finalidad debe ser pura, por lo tanto, los trabajadores de una empresa no podrían emplazar a su patrono por revisión o incumplimiento del contrato colectivo y apoyar a su vez a los trabajadores de otra empresa: Añade que los trabajadores huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos impuestos por la ley a todas las huelgas. Y esta observación: " La terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud, pone fin automáticamente a la subsidiaria; y a la inversa la declaración de inexistencia de ésta o de su ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrón, no afecta a la primera ". Y la declaración de ilicitud y la de inexistencia, pone fin a la huelga subsidiaria <sup>21</sup>.

En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso. En realidad esto es algo que no debemos extrañarnos dada la meditación del movimiento sindical y su profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los

---

<sup>21</sup> Ibid. Pág. 223.



sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgos de perder salarios.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CAPITULO IV****EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA ESTABLECIMIENTO DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO.****1. AVISO DE HUELGA**

Tanto la LFT de 1931 como la de 1970 en sus numerales respectivos agrupaban en capítulo únicos las reglas de fondo y de procedimiento. La reforma procesal del 1° de mayo de 1980 con mejor juicio, traslado lo adjetivo al título XIV denominado Derecho Procesal del Trabajo que va del artículo 920 al 938 de la Ley ”.

El numeral 920 de la Ley en comento dice que:

El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego petitorio al patrón con emplazamiento a huelga el que deberá reunir los siguientes requisitos legales:

Se establecerá siempre por escrito dirigido al patrón con copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje ante quien presentará y la que hará notificación al patrón.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



En dicho escrito se formularán las peticiones por eso se le denomina pliego petitorio y se anuncia el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas se expresará concretamente el objeto de la misma que deberá ser necesariamente uno o varios consignados en el artículo 450 de la ley laboral señalándose día y hora en la que se suspenderán las labores y el término de prehuelga.

Si la empresa o establecimiento se encuentra ubicado a un lugar distinto al de la junta, podrá presentarse ante la autoridad de trabajo o política de mayor jerarquía de la localidad.

Tanto el presidente de la junta como las autoridades señaladas anteriormente bajo su responsabilidad deberán dentro de las cuarenta y ocho horas de recibido el pliego petitorio hacer el emplazamiento al patrón si se trata de alguna de las autoridades antes mencionadas deberán remitir dentro de las veinticuatro horas siguientes de hecho el emplazamiento a la junta el expediente correspondiente.

El aviso para la suspensión de labores deberá darse con seis días de anticipación por lo menos si se trata de empresas privadas y diez días si se trata de empresas de bienes o servicios públicos, lo que serán

TEJIS CON  
DE ORIGEN

contados a partir del día y hora de la notificación al patrón.

Es de gran importancia remarcar que el plazo mínimo que establece la ley para darse el procedimiento de huelga debe ser de seis días o en su caso de diez pero no habla un plazo máximo por lo que los trabajadores emplazaran el trato de prehuelga de un mes, seis meses o más de lo podrá ser tildado de ilegal con los correspondientes perjuicios para el patrón y el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa.

Debemos destacar en cuanto a la contestación del patrón al emplazamiento de huelga que el artículo 922 del ordenamiento procesal laboral dispone que el patrón dentro de las 48 horas de la notificación deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 926 de la ley procesal laboral la junta citará a las partes a una audiencia de conciliaciones la que procurará averirlas sin prejuzgar sobre la procedencia o legalidad de la multa esperando que dicha audiencia la podrá deferir a petición de los trabajadores y por una sola vez nos parece que lo debería de evitar la prorroga o alargamiento del

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

periodo de prehuelga pero en que dentro de dicho periodo se pudiera deferir en más de una ocasión una audiencia de advenimiento con la finalidad siempre recomendable de alcanzar la avenencia de las partes y evitar los trastornos de huelga.

## 2. PERÍODO DE PREHUELGA

Lo constituye el plazo que media desde el día y hora en que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento hasta el momento en que debe estallar la huelga, término que es como mínimo de seis días cuando no se trata de servicios públicos, y de diez días en caso contrario, lo cual es susceptible de prórroga. La ley no señala un periodo máximo para el aviso.

Los términos corren de momento a momento, y la huelga debe estallar precisamente en el día y hora señalados; por lo que si eso no sucede, el emplazamiento queda sin efecto.

Cabe hacer notar que la empresa o establecimiento deben señalar un domicilio distinto al del centro de trabajo afectado por la huelga, para oír las

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

subsiguientes notificaciones, pues, de no hacerlo, en caso de estallar la misma ya no podrían ser notificados durante el conflicto en su propio centro de trabajo y tendría que hacerle las notificaciones por estrados.

### 3. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

En el período de pre-huelga la función de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es en lo esencial, lograr la conciliación de las partes: En realidad esto pone de manifiesto lo relativo de la intervención de la autoridad que no puede juzgar, en esa etapa, ni sobre la procedencia, ni sobre la imputabilidad de la huelga.

En otros países, Colombia V.gr. (arts. 432 y 55. del código sustantivo de trabajo), el arbitraje previo es obligatorio. La Ley taft-Har Ley en los Estados Unidos. Plantean un procedimiento semejante ”.

En esta etapa la actividad de las juntas es menor y se reduce a resolver cuestiones de personalidad y avenir a las partes.

En la conciliación de las partes se imponen ciertas reglas que atienden sobre todo al deseo de que no dejen de asistir a la audiencia de conciliación. Así, si los trabajadores no concurren " no correrá el término para la suspensión de labores " (artículo 927-II), lo que equivale a un desistimiento tácito del emplazamiento. La ausencia del Patrón permitirá a la junta dictar medidas de apremio para obligarlo.

La audiencia de conciliación sólo podrá diferirse por una vez a petición de los trabajadores. Los sindicatos o la coalición, pueden convenir con el patrón tantas prórrogas como les convenga. La ley no lo impide.

Adicionalmente es importante considerar las siguientes reglas:

a).- El presidente de la Junta intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a la falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, rechazo del escrito de emplazamiento, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga.

b).- Las resoluciones de la Junta surten efectos desde el día y hora en que quedan hechas.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

c).- Todos los días y horas serán hábiles.

d).- No serán denunciables los miembros de la junta en los términos del artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo.

e).- No podrán promoverse otro incidente que el de falta de personalidad y deberá ser resuelto en un plazo de veinticuatro horas.

f).- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia, pero la junta podrá declararse incompetente, si advierte que lo es. Los trabajadores contarán con un término de veinticuatro horas para designar, a la junta competente. Las actuaciones conservarán su validez, pero 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.

#### **4. ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA**

En el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo se dispone que " la huelga debe limitarse al mero

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

acto de la suspensión del trabajo <sup>22</sup>. Esto tiene una trascendencia ya que bastará con el hecho de que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aún cuando no abandonen de inmediato sus puesto de trabajo.

La huelga debe estallar exactamente del día y la hora anunciados para el efecto. A veces se procura dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes.

Un problema importante se da cuando el día señalado para el estallamiento de la huelga cae en día festivo o de descanso obligatorio, o porque estas fueron suspendidas anteriormente por iniciativa propia de los trabajadores.

En realidad el estallamiento de huelga, significa no tanto dejar de trabajar sino evitar que desde ese momento se pueda seguir trabajando.

Se indica en el artículo 449 de la ley Laboral que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles deberán hacer respetar el derecho de huelga dando a los trabajadores las garantías necesarias,

<sup>22</sup> Climent Beltran Juan B. Op. Cit. Pág. 300.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Cabe señalar que la ley contempla dos situaciones diferentes que determinan la necesidad de que pese al estallido de la huelga se continúe la prestación de los servicios. De manera arbitraria y extra legal las autoridades han inventado otras fórmulas: la requisa, que se pone en juego con cierta justificación pero con notoria violación constitucional, cuando la huelga afecta al servicio de comunicaciones que se estima esencial y la "intervención adquisitiva " análogo a la requisa y aplicable a las empresas que no son concesionarias de vías de comunicación.

##### **5. PROCEDIMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA.**

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, se declare " la inexistencia de la huelga " por las causas señaladas en los artículos 459 o por no haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Así que una vez estallada la huelga tiene lugar el incidente de calificación de su existencia o inexistencia legal. " Para que la suspensión de las labores, en donde reside el derecho de presión de los trabajadores, se encuentre jurídicamente protegida es menester que se reconozca su existencia legal por la Junta de Conciliación y Arbitraje, o sea el estado legal de la huelga "<sup>23</sup>.

La realidad es que aunque se trata de una resolución incidental que atañe a las formalidades del procedimiento de huelga sin entrar al fondo del conflicto que se dirime en el juicio de imputabilidad, no obstante su trascendencia y peculiaridad tiene mayor alcance que el de una resolución meramente formal, puesto que se pronuncia sobre la procedencia del derecho de huelga como un derecho de presión que tiene su propia sustantividad, ya que una vez declarada existente la huelga los trabajadores están facultados para mantener la suspensión de las labores en forma indefinida, sin ninguna instancia jurisdiccional que limite ese derecho, pues únicamente ellos y no así los patronos, pueden someter el conflicto al arbitraje de la

---

<sup>23</sup> Climent Beltran Juan B. Op. Cit. Pág. 580.

junta, conforme al artículo 937. Ahora bien, es una resolución incidental y por tanto sólo es impugnable mediante el amparo indirecto.

Es importante contemplar lo relativo a los terceros interesados para promover el incidente de inexistencia, hay que aclarar que no se debe confundir con el período de prehuelga, donde no se le puede dar intervención a terceros, como erróneamente se pretende en ocasiones, invocando el artículo 690, relativo a la intervención de los terceros en juicio.

La caracterización de terceros interesados en el incidente de inexistencia tampoco ha sido precisada. No hay duda en el reconocimiento de personalidad para tal efecto a un sindicato distinto al emplazante que acredite su interés jurídico en el conflicto, principalmente mediante la titularidad de un contrato colectivo celebrado con la emplazada.

Ese carácter también lo tienen las empresas o establecimientos afectados, aunque lo procedente es que soliciten a la Junta que le haga saber al sindicato huelguista que debe limitar los efectos de la suspensión de labores a la parte emplazada con fundamento en el artículo

TRABAJO  
FALLA DE ORIGEN

422 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto que la huelga debe abarcar únicamente a la empresa o establecimiento emplazados.

En este procedimiento seguido para determinar la legal existencia o inexistencia del movimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se promueve que se declare inexistente tan sólo debe limitarse a examinar si se cumplieron los requisitos establecidos por el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo debiendo declarar la inexistencia si falta alguno o algunos de ellos, en la inteligencia de que respecto de la fracción I del citado artículo 451, la Junta debe ocuparse de verificar que el objeto de la huelga sea uno o varios de los mencionados en el artículo 450, pero sin prejuzgar si el motivo de la huelga es justificada o no, ya que hacerlo corresponde a otro procedimiento distinto como lo es el que con anterioridad se denominaba imputabilidad de la huelga y en los términos de la Ley actual es llamado de Justificación de la misma.

El artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

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

SE  
FALLA DE ORIGEN

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o Coalición de los trabajadores emplazantes. En la solicitud, se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

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

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

TEJICO C. S. A.  
FALLA DE ORIGEN

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

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

La fracción II del artículo antes citado establece que las partes serán oídas en una audiencia pruebas para satisfacer las garantías del artículo 14 constitucional; las cuales, conforme a la fracción III, deberán referirse a las causas de inexistencia a que se refiere la fracción I. El recuento es la prueba total para determinar si existe o no la mayoría obrera, puede ofrecerse en el escrito en que se promueve la inexistencia o en la audiencia de pruebas, con la particularidad de que no puede plantearse en ningún caso como cuestión previa al estallamiento de la huelga, según previene la fracción II del artículo 451, o sea que no es admisible el recuento previo porque implicaría el riesgo de que los trabajadores pudieran ser presionado y obtener un resultado anticipado de la votación en la huelga.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

A este respecto, Mario de la Cueva expresa: Los puntos sujetos a prueba son únicamente tres: si el pliego de peticiones reúne los requisitos formales lo que necesariamente derivará del mismo pliego; si la huelga persigue alguno de los objetivos legales, cuestión que se desprenderá también del pliego de peticiones y si hay mayoría de huelguistas. Toda prueba ajena a estas cuestiones debe desecharse.

La mayoría obrera - La mitad y uno más de los trabajadores de la empresa afectada se establece mediante la prueba de recuento.

El criterio de la Corte ha sostenido que los trabajadores huelguistas deben comprobar la existencia del vínculo contractual de trabajo con la empresa respectiva. Los altos empleados ( directivos, administrador, gerente ) no integran la mayoría.

Los empleados de confianza aún cuando son sujetos del derecho del trabajo no quedan comprendidos en el trabajo colectivo por lo que de conformidad a lo dispuesto por el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, debe también ser excluidos de la votación.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

En cuanto al requisito de objeto hay la tesis que señala: se considera previo análisis de las peticiones así como son el examen de datos y elementos probatorios relacionados con ellas y sin resolver controversia alguna, puede formarse criterio y convencida plenamente, decidir únicamente sobre si tales peticiones son o no objeto de la huelga, lo que no implica, en forma alguna prejuzgar o hacer alguna determinación con relación al fondo del problema, ya que esto corresponde al trámite de imputabilidad.

En la resolución de inexistencia debe de citarse a los representantes de los trabajadores y de los patrones. La resolución se dictará por los que concurren.

La resolución deberá contener:

a).- Fijar a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo.

b).- Apercibir a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

c).- Declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que esta en libertad para

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

contratar nuevos trabajadores.

d).- Dictar las medidas convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

La resolución de inexistencia de la huelga sólo puede ser impugnada mediante el juicio de garantías. Debe promoverse un amparo indirecto ante un Juez de Distrito.

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. Eventualmente la huelga puede perseguir de manera indirecta el mismo objeto cuando se lleva a cabo por solidaridad.

En la huelga hay una evidencia un hecho dramático: su duración no dependerá de la voluntad patronal, salvo que decida la rendición incondicional.

Es evidente que la huelga, no constituye una medida agradable para los trabajadores. Como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla ambas partes resultan afectadas y, por regla general, en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas, las más de las veces para soportar una

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



lucha prolongada, sin ingresos.

Las causas de terminación de la huelga, son las siguientes de conformidad al numeral 469 de la Ley en comento:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las pretensiones contenida en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre salarios que se hubiesen dejado percibir los trabajadores.

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CAPITULO V****LOS CONFLICTOS DE TRABAJO****1. UN PUNTO DE VISTA SOCIOLÓGICO**

Desde que el hombre apareció en la tierra, aún en la época del salvajismo, tuvo la necesidad de interrelacionarse para poder subsistir, misma que se dió para ayudarse o combatirse mutuamente. En el proceso de interrelación, por su especial naturaleza, el hombre ha tenido fricciones o conflictos, aumentando la posibilidad de esas disidencias en la medida que éste es explotado por su semejante a la vez toma conciencia de ello.

Los sociólogos le atribuyen al conflicto social ( los conflictos de trabajo desde luego que se dan en el contexto social ) diversas funciones:

a) Función de establecer las fronteras del grupo.- El conflicto sirve para fijar y mantener la identidad del grupo y robustece la conciencia del mismo.

b) Función de promover el equilibrio entre

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

los grupos.- La repulsión recíproca mantiene el sistema social, pues crea un equilibrio entre diversos grupos.

c) Función de solidarizar a los miembros del grupo.- El sociólogo alemán Simmel: sostiene que otra de las funciones del conflicto social es promover la solidaridad entre los miembros del grupo social y que los antagonismos recíprocos permitan conservar el sistema social al establecer un equilibrio entre sus partes componentes. Esto resulta, opina el sociólogo alemán, en virtud de que los miembros del mismo estrato se unen solidariamente como consecuencia de una enemistad común con los miembros de otros estratos o castas.

d) Función de conservar el grupo.- Afirma el sociólogo alemán, citado por Azuara Pérez, que si no tuviéramos la posibilidad de revelarnos contra la tiranía, la arbitrariedad, la extravagancia y la falta de tacto, no soportaríamos las relaciones con las personas que en virtud de su carácter nos lastiman a través de esas conductas.

e) Función de unir y equilibrar el grupo.- Afirma Simmel: que el conflicto precede a la unidad y funciona en ella mientras existe, y una de esas funciones

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

consiste en ser un elemento integrante de todas las relaciones sociales, su función positiva conduce a restablecer la unidad y el equilibrio del grupo.

f) Función de aumentar la cohesión interna del grupo social, cuando se trata del conflicto con grupos extraños.

Consideramos que los conflictos de trabajo, ubicados en el orden de conflictos sociales que se originan entre dos clases distintas y opuestas la del capital y el trabajo, en cierta forma cumplen las funciones que se han precisado en los incisos que anteceden, más aún los conflictos colectivos de trabajo.

El tratadista Leonardo Azuara Pérez clasifica al conflicto social en real e irreal:

" Los conflictos que surgen de la frustración de demandas específicas dentro del marco de relaciones, y de estimación sobre las ganancias que los participantes pueden lograr, y que benefician al presunto sujeto frustrador, pueden llamarse conflictos irreales, en cuanto son medios para lograr un resultado específico.

En el conflicto real se presentan

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

alternativas funcionales respecto a los medios, los cuales se encuentran siempre potencialmente a disposición de las partes, y su utilización depende de la eficacia que eventualmente se le puede atribuir <sup>24</sup>.

Para Simmel, " el conflicto es un elemento integrante de todas las relaciones sociales, y le atribuye una función positiva consistente en que conduce a establecer la unidad y el equilibrio del grupo <sup>25</sup>.

Para Azuara: No todos los conflictos realizan una función positivamente funcional para el mantenimiento de la relación, sino aquellos que se relacionan con metas, valores e intereses que no están en contradicción con los supuestos básicos sobre los cuales se edifica la estructura social.

El punto de vista sociológico es importante y válido para conceptuar a los conflictos desde la perspectiva jurídica y en concreto, de la temaria que nos ocupa, el derecho del trabajo.

---

<sup>24</sup> Idem, pp. 215 y 216

<sup>25</sup> Cit. Pos. Azuara; Op. Cit. Pág. 218.

## 2. DEFINICIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO

El vocablo conflicto, gramaticalmente definido, deriva de la voz latina conflagere que significa combatir; asimismo, tiene como sinónimos apuro, aprieto, compromiso, dificultad, angustia, indecisión, antagonismo, combate, choque y lucha.

En la materia de Derecho del Trabajo se han dado varias definiciones de conflicto de trabajo, tantas como tratadistas en la materia hay, aunque algunos autores pretenden omitir dar alguna definición y prefieren explicar qué es un conflicto de trabajo. En este apartado señalaremos algunas definiciones de diversos tratadistas, así como nuestro punto de vista.

A propósito del tema, Ernesto Krotoschin señala que:

" Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual ( contrato individual de trabajo ) o entre grupos de trabajadores y patronos ( convención

colectiva de trabajo ); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado"<sup>26</sup>.

Armando Porras y López, expresa:

Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico económicas, que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo.

Para el Licenciado Jorge M. Garizurieta los conflictos de trabajo son: " Pugnas en las relaciones laborales ".

El Doctor Baltazar Cavazos Flores señala "que por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral "<sup>27</sup>.

El maestro Trueba Urbina señala que sin pretender dar una definición de conflictos de trabajo,

<sup>26</sup> Azuara...; Op. Cit. Pág. 218.

<sup>27</sup> Cavazos Flores Baltasar; 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas 1° Edición México 1982 pág. 351.

TEJIS CON  
FALLA DE ORIGEN

expresa: una idea de éstos en el sentido de que se trata de pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquellos, en relación con la lucha de clases, cuestiones legales-laborales o económicas, que requieren la intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre. Por nuestra parte, y para los fines didácticos de este trabajo, debemos precisar lo que entendemos por conflicto laboral:

Conflicto de trabajo es toda obstrucción o frustración en el buen funcionamiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo de naturaleza económica, o bien en las interpatronales, y que surgen, la obstrucción o frustración, de un derecho o de una obligación tutelados o susceptibles de tutelar por una norma legal o contractual y que en un momento dado, crean el antagonismo de intereses en los factores de la producción.

La lucha de clases y los conflictos de trabajo surgen en la medida que los trabajadores toman conciencia de clase social hablando de lo que les pertenece y aumentando la posibilidad de que se originen los mismos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



### 3. ORIGEN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

En general, los conflictos de trabajo se originan por la interrelación existente entre dos o más personas o grupos de personas. En particular los conflictos de trabajo surgen por la interrelación que existe entre los factores sociales que intervienen en la producción, el trabajo y el capital, como una manifestación de la histórica lucha social de clases: entre los que poseen los medios de producción y los que para subsistir, no poseen más que su fuerza de trabajo.

Afirma Karl Marx que:

" La historia de todas las sociedades hasta nuestros días es la historia de las luchas de clases."<sup>28</sup> Este pensador sostiene que debido a su situación dentro del orden económico, los miembros integrantes de cada clase social comparten experiencias comunes, una vida relativamente distinta y ciertos intereses políticos y económicos. La burguesía y los asalariados entran inevitablemente en conflicto a causa de sus intereses contradictorios.

---

<sup>28</sup> Marx y Engels. El Manifiesto del Partido Comunista. Ediciones de Cultura Popular. México pág. 30.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En el proceso social de la producción en el que intervienen, como se sabe, el trabajo y el capital, se originan diferencias entre dichos elementos, pues cada uno de ellos, sistemáticamente, reclama y defiende lo que conviene a sus intereses o lo que considera que es su derecho. De esta manera se originan los conflictos de trabajo en la lucha de clases.

Por una parte los poseedores de los medios de producción, sistemáticamente, se rehúsan a mejorar las condiciones en que los asalariados les prestan sus servicios. Estos, también en forma sistemática, reclaman el mejoramiento y avance de las condiciones de trabajo.

Lo anterior podíamos resumirlo de la siguiente manera: el capitalista siempre exige más producción y pagar menos por la fuerza de trabajo, lo que significa más ingresos. Por su parte, el obrero siempre pugna por el aumento y mejoramiento de las prestaciones y del salario que percibe por la prestación de sus servicios y estar menos tiempo a disposición del patrón.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### 4. CLASIFICACIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

Señala Rodolfo A. Napoli que: La doctrina no se ha puesto de acuerdo acerca de la clasificación de los conflictos derivados del trabajo.

Efectivamente existen diversas y variadas clasificaciones de éstos, tantas como tratadistas se ocupan de ellos; los clasifican atendiendo a diversas características, sujetos u objetos que intervienen en los conflictos laborales.

##### 1. Entre trabajadores y patrones

Los conflictos obrero-patronales son los que se suscitan entre los patrones y sus trabajadores subdividirlos de acuerdo al interés y a su naturaleza.

##### a. Según el interés

1). Individuales. Los conflictos individuales son los que surgen entre un trabajador o varios trabajadores, singularmente considerados, y un patrón.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

J. Jesús Castorena señala que: caracteriza al conflicto individual, la singularidad y concreción de la controversia, sean uno, dos, cien o más los sujetos a quienes afecta, pues no es la suma de las controversias la determinante de la calidad de la relación, y por lo tanto del conflicto. Paradójicamente, para calificar el conflicto individual no es el número el que nos lleva a determinar la calificación, sino el interés.

Cuando el interés en el conflicto es de un sólo trabajador o de varios trabajadores, pero no relacionados con el interés profesional que representa la agrupación sindical, se trata de un conflicto individual, porque no está en juego el interés profesional representado por la persona moral sindicato, asociación o agrupación de trabajadores. El Licenciado Jorge Garizurieta González, refiriéndose a este tipo de conflictos, señala que pueden afectar al interés particular del trabajador o del patrón.

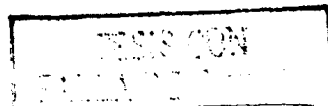
2). Colectivos. Los conflictos colectivos de trabajo son los que se suscitan entre un sindicato, agrupación o asociación de obreros y uno o varios patrones. El asunto que está en juego, es el interés profesional de la agrupación sindical; es un interés abstracto.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

El tratadista argentino Rodolfo A. Napoli en su obra citada, páginas 427 y 428, al referirse a los conflictos individuales y colectivos, sostiene que en los primeros estarían en juego intereses concretos y habría cuestiones jurídicas a dilucidar, mientras que en los segundos el beneficio es abstracto; de categoría los que estarían en juego, y serían, principalmente, un provecho económico a satisfacer. De lo que resulta que los primeros reclaman una sentencia declarativa de derechos con efectos limitados a las partes y a los segundos una resolución creadora de una norma abstracta válida para todos los miembros.

b) Según la naturaleza, los conflictos de trabajo pueden ser:

1). Jurídicos. Estos son los que se originan con motivo de la interpretación o aplicación de una norma legal o contractual. J. Jesús Castorena los define como: " Todos aquellos que surgen para definir los derechos y las obligaciones de los sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato, o de una relación ya se trate de los contratos colectivos, o de la simple prestación



subordinada de servicios.

Esta clase de conflictos son sometidos al conocimiento del órgano jurisdiccional, para que aplicando el derecho al caso concreto, la resuelva, reparando el derecho violado y tutelado por la norma legal y contractual. Tanto el accionante como el juzgador, se fundan en una norma de derecho preestablecida.

2). Económicos. Los conflictos de naturaleza económica, son aquellos que se suscitan con motivo de la creación, modificación o mejoramiento de las condiciones generales de trabajo de carácter económico establecidas por las normas contractuales.

A estos conflictos también se les denomina de intereses. Como ejemplo de los mismos podemos citar la revisión del clausulado administrativo-económico de un contrato colectivo de trabajo vigente en un centro de trabajo determinado.

El maestro Alberto Trueba Urbina, refiriéndose a este tipo de conflictos, sostiene que:

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes.

El maestro Trueba Urbina en su libro nuevo Derecho Procesal del Trabajo señala:

La jurisprudencia se ha referido a los conflictos jurídicos y económicos, en los siguientes términos:

Conflicto de carácter jurídico son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las Juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyo caso, las Juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero-patronales.

Los conflictos económicos son resueltos, atendiendo a las condiciones económicas y sociales imperantes en el momento en que se suscitan dichos conflictos, y las Juntas más que aplicar el derecho, en su función excepcionalmente legislativa, lo crean.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 2. Entre Trabajadores

Atendiendo a que este tipo de conflictos, entre trabajadores, generalmente se originan por motivos escalafonarios, nos atreveríamos a conceptualizarlos en los siguientes términos:

Los conflictos entre trabajadores son las fricciones que se suscitan entre dos o más personas laborantes para un mismo patrón, por considerar que les asisten, preferentemente, de acuerdo a una norma legal y contractual, un derecho.

Estos conflictos son de naturaleza jurídica y se resuelven ante el órgano jurisdiccional. Trueba Urbina, en su obra antes citada refiriéndose a este tipo de conflictos señala que son: Los antagonismos originados entre trabajadores con motivo del contrato relación de trabajo o de los hechos relacionados con ellos,.....

## 3. Entre Asociaciones Profesionales de Trabajadores

Esta clase de conflictos son los que se suscitan entre dos o más asociaciones profesionales

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN.



legalmente constituidas, que en virtud de ejercer una acción se origina el cuestionamiento representación profesional alegada por el accionante. Podemos señalar como ejemplo el caso del sindicato que demanda la titularidad del contrato colectivo de trabajo vigente en una empresa.

Estos conflictos son de naturaleza jurídica y se resuelven ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien determina qué sindicato representa el mayor interés profesional ante un patrón determinado.

Los conflictos entre asociaciones profesionales de trabajadores generalmente tienen trascendencia social, no sólo por el aspecto económico socialmente considerado, sino por el matiz político que implican.

El patrón que de una forma u otra ha otorgado un contrato colectivo de trabajo, que está en disputa por dos o más sindicatos de trabajadores, y que desde luego afectan su producción debe mantenerse al margen de dicho conflicto intergremial, respetuoso del derecho de sindicación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 5. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los Conflictos Colectivos de Trabajo son los que se suscitan entre un sindicato, agrupación o asociación de obreros y uno o varios patrones. El interés que esta en juego, es el interés profesional de la agrupación sindical; es un interés abstracto.

El tratadista argentino Rodolfo A. Napoli en su obra ya citada con anterioridad, sostiene que en los conflictos individuales estarían en juego intereses concretos y habría cuestiones jurídicas a dilucidar, mientras que en los colectivos son intereses abstractos de categoría los que estarían en juego, y serían, principalmente, intereses económicos a satisfacer. De lo que resulta que los primeros reclaman una sentencia declarativa de derechos con efectos limitados a las partes y a los segundos una resolución creadora de una norma abstracta válida para todos los miembros.

Así mismo existen diferencias en la etapa conciliatoria, en primer lugar los conflictos individuales, tienen distintas características a los de los conflictos colectivos, primeramente por que en estos, cuando están en juego prestaciones futuras, la materia propia de las negociaciones es la transacción sobre el monto de las mismas,

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

especialmente en la revisión de los contratos colectivos de trabajo, en tanto que en los conflictos individuales se involucran derechos irrenunciables. Por otra parte no es aplicable la regla de excepción de la comparencia personal de las partes a que se refiere el artículo 876, sino la regla genérica de la facultad de comparecer en juicio por medio de apoderado, contenida en el artículo 692, ya que el interés colectivo del conflicto, y las distintas características de su conciliación, requieren de una mayor agilidad jurídica para la representación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CAPITULO VI****EL ARBITRAJE PREVIO COMO GARANTIA DE AUDIENCIA EN EL  
PROCEDIMIENTO DE HUELGA.****1. JUSTIFICACIÓN SOCIO-ECONÓMICA.**

La realidad social que actualmente se vive tan profundamente sumida en conflictos e inestabilidad jurídica, inseguridad pública y desconfianza de la población hacia las autoridades que procuran e imparten justicia, exige a los congresos legislativos locales y federales abocarse a la tarea de legislar en los respectivos ámbitos de sus competencias al arbitraje como medio de solución de controversias.

A la luz de los comentarios hechos en su oportunidad, la materia laboral y de manera especial el procedimiento de huelga requieren hoy en día una impartición de justicia más expedita y congruente con la finalidad buscada por el derecho del trabajo: hacer efectivos los derechos de los trabajadores y los fines del patrón-empresario, sin seguir con sus moldes tradicionales, de la incongruencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que poco han colaborado a realizar una real impartición de

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

justicia laboral. Han seguido diversas propuestas respecto de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, así como a los procedimientos que se dirimen en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de profesionalización de la justicia laboral y que se opte por el arbitraje previo al estallamiento de huelga como una forma mas eficaz y expedita de la justicia sin menoscabo de los derechos de los trabajadores y la pérdida de las fuentes de empleo.

La realidad es que ante la trascendencia y las consecuencias del derecho de huelga por las repercusiones que normalmente proceden en todos los ámbitos, especialmente el económico y social, se requiere que las normas que reglamentan el derecho de huelga se identifiquen con las exigencias del nuevo orden económico, preservando la esencia del derecho y contribuyendo al desarrollo y el bienestar de la comunidad, lo que hace patente la presencia de la flexibilización en el procedimiento de huelga.

El Estado y la sociedad en general reclaman no solo la conservación de las fuentes de trabajo, sino la creación de nuevas que den cabida a la fuerza laboral que día con día se acrecienta, lo que hace indispensable la existencia de un clima propicio para la inversión nacional o extranjera y la formación de una nueva cultura laboral que



garantice la paz social en las empresas, ofreciendo una panorámica de tranquilidad y seguridad jurídica para quienes vengan a invertir y a generar riqueza, que produzca desde luego un bienestar para la colectividad y sobre todo fuentes de empleo que tanta falta hacen.

En el ejercicio de el derecho de huelga existen dada su reglamentación en la ley actual varios, supuestos que sin recurrir a la flexibilización conducirían a la irreflexión y al absurdo, lo que desde luego iría en detrimento del desarrollo y del progreso, en función a los acontecimientos comentados.

Es precisamente en tales supuestos que se justifica la corriente interpretativa tema central de nuestro trabajo, para hacer más funcionales las instituciones reglamentarias con las exigencias que la vida diaria de los negocios requiere en la actualidad.

Simplemente entremos a uno de tantos casos que surgen al pretender "ejercer" el derecho de huelga y sus consecuencias.

Cuando un patrón es emplazado a huelga por firma de Contrato Colectivo, tal y como lo establece el articulo 387 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

dice:

" El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato; tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el Derecho de Huelga consignado en el artículo 450.

Como se desprende del mismo el precepto no establece numero de trabajadores pero como emplea el término plural, nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia definida, ha sostenido que basta con la existencia de dos trabajadores o más para que surja el derecho de coalición y consecuentemente la obligación del patrón para la firma del contrato.

A pesar de la claridad del precepto que establece el derecho sustantivo desafortunadamente para la reglamentación procedimental que regula el ejercicio del derecho de huelga, la Ley Federal del Trabajo en aplicación escrita de la norma sin recurrir a la flexibilización, temo que llegara la incomprensible e injusta conclusión de que un sindicato pueda emplazar a huelga a una empresa por firma de Contrato Colectivo sin tener un solo trabajador sindicalizado que éste prestando sus servicios todo ello con apoyo en el artículo 451 fracción II de la Ley laboral.

TECNO CON  
FALLA DE ORIGEN

Lo anterior puede propiciar que el sindicato paralice la fuente de labores, aun sin tener un sólo trabajador sindicalizado, por que la huelga por definición es un derecho positivo a suspender las labores y si ello nos parece aberrante por chocar con la lógica jurídica, más inconcebible se forma el supuesto por la aplicación del artículo 449 de la ley que proviene que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, prestándoles incluso el auxilio de la fuerza pública para suspender el trabajo. Todo esto es así porque aparentemente por los preceptos mencionados en aplicación literal de la norma, el requisito supuestamente de fondo de la existencia de trabajadores, sólo se puede ver después del estallamiento en el procedimiento de declaratoria de inexistencia de huelga y no antes lo que hace inútil la medida, porque el daño ya fue ocasionado y en tal virtud de crear un desequilibrio tanto económico como social.

Si el anterior proceder, espanta y asombra al inversionista nacional, con mayor razón al extranjero, frenando así el desarrollo y la inversión.



## 2. EL ARBITRAJE EFICAZ EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El arbitraje consiste en una simple forma de resolución: para nosotros, es un sistema de impartición de justicia planeado y deseado por acuerdo de la voluntad de las partes y sancionado en algunos casos, por el Estado.

El Estado actual reconoce ahora; si bien con tibieza y poca difusión respecto al derecho nacional las reglas establecidas por comerciantes de modo que ha debido incluir el proceso arbitral en la legislación interna.

Para efectos de esta particular idea del arbitraje- carácter jurisdiccional-, estimamos interesante lo que expresó la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia emitida por la anteriormente Cuarta Sala, incluida en el Semanario Judicial de la Federación, 5ª época, tomo XXXVIII, p.800, que es al tenor siguiente:

" ARBITRAJE. El arbitraje es una convención que la ley reconoce y que, por cuanto implica una renuncia al conocimiento de la controversia por la autoridad judicial, tiene una importancia procesal negativa. Ese contrato llamado compromiso, en virtud del cual las partes confían la decisión de sus conflictos a uno o más particulares; de este modo se

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

sustituye el proceso como algo que es afín a él en su figura lógica, supuestos que en unos y otros casos se define una contienda mediante juicio ajeno sin embargo el arbitro no es funcionario del Estado, ni tiene jurisdicción propia o delegada; las facultades de que usa se derivan de la voluntad de las partes, expresada de acuerdo con la ley y aunque la sentencia o Laudo arbitral no pueda revocarse por la voluntad de uno de los interesados, no es por si misma ejecutiva y el laudo solo puede convertirse en ejecutivo por la mediación de un acto realizado por un órgano jurisdiccional. El laudo solo puede reputarse como una obra de lógica jurídica que es acogida por el Estado, si se realizó en las materias y formas permitidas por la Ley. El laudo es como los considerandos de la sentencia, en el que el elemento lógico no tiene más valor que el de la preparación del acto jurisdiccional de la sentencia. Esa preparación lógica no es por si misma, acto jurisdiccional, sino en cuanto se realiza por un órgano del Estado. El arbitro carece de imperio puesto que no puede examinar coactivamente testigos ni practicar inspecciones oculares, etc. Y sus laudos son actos privados puesto que proviene de particulares y son ejecutivos solo cuando los órganos del Estado han añadido, a la materia lógica del laudo la materia jurisdiccional de una sentencia. La función jurisdiccional compete al Estado y no puede ser conferida sino a los órganos del mismo pero obrar en calidad de órganos del Estado, significa perseguir, con la propia voluntad,

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

intereses públicos, lo que evidentemente no hacen las partes cuando comprometen en árbitros sus cuestiones , puesto que entonces persiguen fines exclusivamente privados; de modo que las relaciones entre las mismas partes y el arbitro son privadas y el laudo es juicio privado y no sentencia y estando desprovisto por lo mismo el elemento jurisdiccional de un fallo judicial, no es ejecutable sino hasta que le preste su autoridad un órgano del Estado que mande cumplir.

Por lo anterior, no estoy conforme con el criterio sustentado en tal jurisprudencia, pues hemos afirmado que el arbitro ejerce una singular jurisdicción, incluso especializada, por voluntad de las partes, aquella que la jurisprudencia citada no ve como la fuente de donde deriva la especial jurisdicción aludida.

Si se delega o no la función jurisdiccional es una cuestión de fondo: el juez no tiene esa facultad, pero si el legislador, de delegarle tal función. Aquí cabe mencionar que la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal establece en su artículo 2° que "el ejercicio jurisdiccional comprende, entre otros, a los árbitros".

El arbitraje es constitucional porque si bien es cierto la competencia de los tribunales no esta dada

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

directamente por la ley, si lo esta indirectamente por cuanto que el acuerdo de las partes tienen que ajustarse a lo dispuesto por la ley y por tanto la competencia de los tribunales arbitrales es legal<sup>48</sup>.

Y además, para considerar el arbitraje como constitucional, se le debe dar el carácter de jurisdiccional, confrontándola con garantías individuales.

En el artículo 17 constitucional no obliga en primer termino a acudir a los tribunales estatales para resolver nuestros conflictos. Con esta afirmación se señala que no existe una obligación impuesta al ciudadano para que deba accionar forzosamente ante un tribunal del Estado, pues al estar conferida como una garantía, puede preferir que un particular resuelva la controversia que le afecta. La garantía sigue existiendo y en ese sentido no hay violación alguna al texto constitucional.

Y como ejemplo mas claro de que el arbitraje no contraría ningún artículo de la constitución es el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el cual contempla capítulos precisos para solucionar controversias entre países y comerciantes y lo determinan como Ley Suprema de toda la Unión.

---

<sup>48</sup> Acosta Romero Nuevo Derecho Bancario, 6ta. Ed. Porrúa, México, 1997.

Lo más importante la utilidad, y eficacia que tendría la aplicación del este medio llamado arbitraje en la solución de los conflictos colectivos de trabajo, por su rapidez y evitaría tantos tramites burocráticos y decisiones equivocadas que llevan a terminar con fuentes de empleo como en el caso de la huelga.

### 3. EL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA, POSTERIOR AL ARBITRAJE.

La dinámica social, ante el proceso irreversible de la cultura y de los avances científico-tecnológicos que se están dando en todos los ordenes del genero humano, ha quedado inmersa en su aceleramiento irrefrenable, cuya única constante es el permanente cambio. Lo vertiginoso de su transformación hace comúnmente que el proceso legislativo para encausar los nuevos requerimientos de la conducta social, se vean mas lentos e imposibilitados para adecuar su reglamentación a través de un proceso de reforma de ley. En el derecho laboral por ser esencial y profundamente humano, se acentúa con mayor razón la problemática de la dinámica social para ser acorde los cambios de las estructuras con las legislaciones vigentes. Ante esta realidad insoslayable y ante la lentitud del proceso legislativo para amoldarse a las nuevas necesidades,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

del ser humano con imaginación tiene que recurrir a métodos y sistemas alternativos que satisfagan las necesidades del momento presente y de los que están por venir.

El proceso evolutivo del derecho de huelga, cuya historia es correlativa de la historia del derecho del trabajo y su reglamentación, tanto en la constitución como en su ley reglamentaria en nuestro sistema de derecho mexicano, nos autoriza a concluir con afirmación categórica que el derecho de huelga se justifica como una institución permanente y no transitoria del derecho mexicano del trabajo.

Yo propongo que es necesario reformar el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción IV que a la letra dice:

" La huelga terminará:

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión ".

En este aspecto no debe quedar unicamente a voluntad de los trabajadores la decisión de someter el conflicto al arbitraje, sino de ambas partes para crear una paridad procesal en el conflicto y dar lugar a una solución mas eficaz, expedita y equilibrada en beneficio de la fuente de empleo y del trabajador.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Porque en caso contrario sino lo desean asi los trabajadores simplemente el arbitraje no se lleva acabo y es una forma que no se debe olvidar como solución de los conflictos; además de que asi como se salvaguardan los derechos para obtener los fines de los trabajadores, sin que se dejen atrás los derechos del patrón que a fin de cuentas es quien da la fuente de empleo y el creador de los medios de producción para un país.

Por otra parte dentro del capítulo XX de la Ley Laboral

Debe agregarse un artículo específico que permita una vez agotada la etapa de conciliación que establecen los artículos 926 y 927 respectivamente, que alguna de las partes o ambas en su conjunto soliciten el arbitraje como una forma previa de solución al conflicto de huelga y que sea previa a la suspensión de labores en el mismo; y solo para el caso que ninguna de las partes lo solicite, continuar con el estallamiento de huelga y su calificación posteriormente.

Lo anterior es necesario como garantía de audiencia para el patrón y no solo para el trabajador y debido a la situación actual que vive nuestro país es de vital importancia la modificación al proceso de huelga, es decir sería preferible agotar el arbitraje al que se sometan

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ambas partes antes del estallamiento de la huelga porque independientemente de ser la única y verdadera arma de la clase trabajadora para buscar el equilibrio entre los factores de la producción, pero de ser mal empleada como se da en muchos casos es una arma que puede destruir una fuente de empleo sin tener razón de ser. Es necesario que se cumpla la función para la cual fue creada y que el arbitraje sea algo esencial y previo a efectos de que exista un acercamiento y entendimiento entre las clases productivas y evitar así un daño de difícil reparación, que irremediablemente propiciarían un deterioro en la economía nacional.

Por último la huelga no debe ir en contra del progreso y del desarrollo social económico del país y las normas jurídicas de las cuales emana el procedimiento de huelga tienen que estar en función y en relación directa e inmediata con el desarrollo del país y de la transformación de sus estructuras sociales. No les es dable apartarse de dicha finalidad, porque fueron creadas para satisfacer las necesidades de los gobernados.

Es indispensable que sean afines a los requerimientos de la sociedad en el momento en que se vive, ya sea recurriendo a la adecuación de la norma a través de su interpretación o de su reforma legislativa. Mas cuando la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



idea que animo a la creación de una ley ya no existe, porque se hayan modificado las circunstancias del hecho de las que nació, se le considera una institución jurídica muerta, y por lo tanto debe ser modificada o en su caso derogada.

#### **4. BENEFICIOS DEL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA POSTERIOR AL ARBITRAJE.**

##### **4.1. PARA LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores son la clase más perjudicada en el estallamiento de una huelga, porque en el 95% de los casos, el procedimiento de la huelga es manipulado por los sindicatos que en la actualidad han dejado de cumplir con el objetivo y la función para la cual fueron creados y lejos de apoyar y defender los intereses de los trabajadores buscan defender los propios al momento de cerrar la fuente de trabajo sin que previamente haya una conciliación o en su caso un arbitraje que resuelva y evite esta situación son los mas grandes enemigos de los trabajadores y de los patrones en la mayoría de los casos, y al conocer la fuerza y el daño que causan buscan obtener beneficios pero jamás lo son para el trabajador que ante la necesidad económica desiste de la huelga, en busca de otro trabajo o al final se percata de que fue el medio de satisfacer otros intereses que van desde los

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

beneficios que obtiene el sindicato hasta la forma del gobierno de presionar a un sector productivo por ese medio.

#### 4.2. PARA EL PATRON

Los tiempos cambian, en el inicio de un nuevo siglo es indispensable modificar el procedimiento de la ley federal vigente respecto de la huelga porque actualmente resultan obsoletos ya que impide el desarrollo económico en nuestras empresas.

Los patrones son los que dan las fuentes de empleo el medio para lograr un desarrollo económico y el progreso pero con el procedimiento con el que contamos en este siglo es verdaderamente obsoleto para la realidad que estamos viviendo. En el caso en que resulte procedente en un procedimiento de huelga y se condene al patrón a que otorgue y cumpla con las prestaciones reclamadas, pero si se considera improcedente, se fijará un plazo de 24 horas para que los trabajadores huelguistas regresen a sus labores con el apercibimiento que de no hacerlo se les tendrán por terminados sus contratos sin responsabilidad legal para el patrón.

Los términos empleados por nuestra ley

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

vigente de "huelga existente o inexistente" son verdaderamente inocuos pues un movimiento puede ser declarado "existente" si se cumple con los requisitos de forma, fondo y mayoría y posteriormente declararse "no imputable al patrón" si los trabajadores no acreditaron el incumplimiento o violación de sus derechos.

Con el estallamiento de huelga posterior al arbitraje se evitará que las empresas quiebren y que los trabajadores mueran de hambre como sucede en la actualidad, ya que hay huelgas que duran meses y años y que indefectiblemente terminan con las fuentes de trabajo.

#### **4.3. PARA LA ECONOMÍA NACIONAL**

Ante la trascendencia y las consecuencias del derecho de huelga, por las repercusiones que normalmente producen en el ámbito político-económico y social, se requiere que las normas que reglamentan el derecho de huelga se identifiquen con las exigencias del nuevo orden económico, preservando la esencia del derecho contribuyendo al desarrollo y al bienestar de la comunidad, lo que hace patente la necesidad de modificar el procedimiento de huelga.

El estado y la sociedad en general reclaman

no solo la conservación de las fuentes de trabajo, sino la creación de nuevas fuentes que den cabida a la fuerza laboral que día con día se acrecienta, lo que hace indispensable la existencia de un clima propicio para la inversión nacional o extranjera y la formación de una nueva cultura laboral que garantice la paz social en las empresas, ofreciendo una panorámica de tranquilidad y seguridad jurídica para quienes vengan a invertir y a generar riqueza, que produzca desde luego un mayor bienestar para la colectividad.

En el ejercicio del derecho de huelga existen, dada su reglamentación en la ley actual impedimentos para el desarrollo de la economía nacional, el derecho de huelga como tal debe conservarse pero adecuando el procedimiento a los momentos que vivimos y a la realidad actual en donde para bien o para mal, imperan las leyes económicas a las cuales debemos adaptarnos para sacar a nuestro país del subdesarrollo pues no es posible que pretendamos alcanzar índices de productividad altos que efectivamente beneficien a ambos factores de la producción.

Todo lo anterior será posible en la medida que se tenga una mejor educación laboral para el trabajador, el patrón, los sindicatos y al mismo gobierno en su política laboral, para que efectivamente se establezcan fines de productividad y se busquen alcanzarlos.

## 5. NECESIDADES DE MODIFICAR EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

El desempleo en el mundo ha alcanzado en la actualidad su nivel mas elevado mas de 800 millones de seres humanos están desempleados o subempleados en el mundo.

En la búsqueda del bien común que tiene como principal finalidad, corresponde al Estado garantizar al gobernado la conservación de la paz social por medio de los instrumentos jurídicos idóneos.

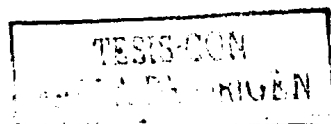
En México, la gran mayoría de los conflictos que surgen entre particulares se resuelven en primera y segunda instancias ante los Tribunales locales, sin embargo las resoluciones suelen ser deficientes y vulnerables a los caprichos de gobernadores.

Lo anterior es solo una pequeña muestra. Faltaria ilustrar muchos otros casos de lentitud en ineficiencia en diversos procesos uno de eso es precisamente el procedimiento de huelga.

La realidad social que actualmente se vive, tan profundamente sumida en conflictos e inestabilidad jurídica, inseguridad pública y desconfianza de la población

hacia las autoridades que procuran e imparten justicia, exigir a los congresos legislativos locales o federales abocarse a la tarea de legislar en los respectivos ámbitos de su competencia para establecer al arbitraje como medio de solución de controversias; además, las comisiones creadas ex profeso deben hacer una amplia campaña informativa.

La historia del derecho del trabajo no es más que la historia del derecho del hombre en la búsqueda de su desarrollo, libertad y progreso, para refrendar que la humanidad siempre estará legitimada en encontrar formulas que conlleven mayor bienestar, y si para ello es necesario recurrir a la hermenéutica jurídica, o a procesos legislativos, es entendible y justificable, sin otro freno que el respeto a los derechos de los demás. Si la ley no responde a los requerimientos y necesidades justas de una sociedad y si para ello se tiene que recurrir a métodos que la hagan mas funcional y equitativa, se debe propugnar por su reforma; en la forma y términos en que ha sido propuesta reformar el artículo 469 en su fracción IV y agregar un artículo específico en el capítulo XX de la Ley Laboral referente a oportunidad que tengan " ambas " partes y no solo los trabajadores de recurrir al arbitraje como una vía de solución al conflicto previo al estallamiento de la huelga.



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

**PRIMERA.-** La huelga es un derecho consagrado en la Ley Suprema a favor de la clase trabajadora para lograr un equilibrio entre los factores de la producción.

**SEGUNDA.-** La huelga como un derecho constitucional se define: " la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores para lograr el equilibrio entre los factores de la producción ".

**TERCERA.-** La huelga es esencia misma del sistema capitalista, pues en los regímenes socialistas, al apropiarse el estado de los medios de producción deja de existir la contradicción de intereses entre trabajadores y patrones.

**CUARTA.-** El procedimiento de huelga establecido en la Ley Federal de Trabajo de 1931 únicamente, se modifico en las reformas de 1980 con mejor juicio, trasladando lo adjetivo al título denominado " derecho procesal del trabajo".

TESIS CON  
FECHA DE ORIGEN

**QUINTA.-** Desde la década de los 70 el procedimiento de huelga no ha sufrido ninguna modificación de fondo y esto es apremiante debido a que la sociedad mexicana de hoy no es igual a la de esa época, pues al paso de los años la realidad se ha modificado, de manera sensible hasta escapar del control legal.

**SEXTA.-** A la luz de los comentarios hechos en su oportunidad el procedimiento de huelga requiere hoy en día una impartición de justicia más expedita y congruente para hacer efectivos los derechos de los trabajadores y los fines del patrón sin seguir con los moldes tradicionales y que la estructuración de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, colaboren a realizar una real impartición de justicia; y no se encuentren al margen del mismo para intervenir en la solución.

**SEPTIMA.-** Es necesario establecer como vía alterna para ambas partes el arbitraje previo al estallamiento de la huelga y en consecuencia de la suspensión de labores, tratando en un tiempo breve dar una solución mas satisfactoria a los intereses de ambas partes y lograr el objetivo del equilibrio entre los factores de la producción.

**OCTAVA.-** Si las partes en conflicto se someten a este arbitraje no será indispensable cerrar fuentes de

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



trabajo para que los trabajadores y no otros logren sus objetivos.

**NOVENA.-** Modificar el Capitulo XX de la Ley Laboral respecto del procedimiento y en forma especifica el incluir un artículo que establezca la opción de ambas partes en el conflicto de agotar el arbitraje como forma de solución el conflicto sin llegar al estallamiento de huelga. Y solo para el caso de que este no sea solicitado continuar con el estallamiento.

**DECIMA.-** Al modificar el procedimiento de Huelga en los términos establecidos a lo largo del presente trabajo, las perspectivas económicas serán mas favorables, porque los inversionistas nacionales y extranjeros tienen un miedo fundado de establecer en nuestro país sus capitales; de tal manera existirían mayores fuentes de empleo y evitar así el desempleo que actualmente vivimos y que de seguir así nos veremos envueltos en una crisis no solo económica sino social y política.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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

AZUARA PÉREZ, LEANDRO. SOCIOLOGIA. 1ª. EDICIÓN, PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1997.

BURGOA, IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. 20ª. EDICIÓN PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1986.

CASANOVA ALVAREZ, FRANCISCO. MÉXICO: ECONOMÍA, SOCIEDAD Y POLITICA. ANTOLOGÍA. TOMOS I Y II, MÉXICO 1985.

CASTORENA, J. DE JESÚS. PROCESOS DEL DERECHO OBRERO, IMPRENTA DIDOT S. DE R.L., MÉXICO, D.F. SIN AÑO DE EDICIÓN.

CABANELLAS, GUILLERMO. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. TOMO II, BIBLIOGRAFICA OMEBA. ED. LIBREROS, BUENOS AIRES, 1968.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR, METER ET MAGISTRA Y LA REVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO, BIBLIOGRAFICA OMEBA, BUENOS AIRES, 1962.

DE BUEN LOZANO, NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO TOMO II, 8ª ED. EDICIÓN PORRÚA, S.A. MÉXICO 1990.

DE BUEN LOZANO, NESTOR, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO 2ª. ED. ED. PORRÚA, S.A., MÉXICO 1990.

DE LA CUEVA, MARIO, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II, MÉXICO, 1954, PÁG. 840.

FROST, ELSA CECILIA, ET. AL. EL TRABAJO Y LOS TRABAJADORES EN LA HISTORIA DE MÉXICO, EL COLEGIO DE MÉXICO Y UNIVERSITY ARIZONA PRESS. MÉXICO, 1979.

GARIZURIETA GONZALEZ, JORGE M., ENSAYO DE LA PROGRAMACIÓN AL SEGUNDO CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES FACULTADES Y ESCUELAS DE MÉXICO.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. ED. PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1981.

KROTOSCHIN, ERNESTO, INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO. ED. DE PALMA, BUENOS AIRES, 1905.

MALDONADO, EDELMIRO, BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO 3ª. ED. ED. EDIPSA, MÉXICO 1981.

MENDEZ VIDAL, JUAN, DERECHO PROCESAL SOCIAL, ED. REVISTA DE DERECHO PRIVADO. MADRID, 1947.

MUÑOZ RAMON ROBERTO, DERECHO DEL TRABAJO, T.I. 1ª. ED. ED. PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1976.

NAPOLI, RODOLFO A., DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL 2ª. ED. ED. LA LEY, S.A. EDITORA E IMPRESORA. BUENOS AIRES 1971.

PINA RAFAEL DE, DICCIONARIO DE DERECHO 1ª. ED. ED. PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1981.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 4ª, ED. ED. TEXTOS UNIVERSITARIOS S.A., MÉXICO, 1977.

PUIG HERNANDEZ CARLOS ALBERTO. TEORIA Y PRACTICA DE LA HUELGA EN MEXICO. 1ª. EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. 1989.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. ED. PORRÚA, S.A., MÉXICO 1984.

VALADEZ, JOSÉ J., HISTORIA GENERAL DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. T.I. ED. GERNIKA, MÉXICO, 1985.

#### OTRAS PUBLICACIONES

TESIS PROFESIONAL " LOS CRITERIOS JURIDICOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ", QUE PRESENTO JUAN C. CARREÑO

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ESCORTIA PARA OBTENER LA LICENCIATURA EN DERECHO, EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO, 1989.

TESIS PROFESIONAL " DISTINCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS QUE EXISTEN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL ", QUE PRESENTO GERARDO GARIZURIETA TEJADA, PARA OBTENER LA LICENCIATURA EN DERECHO, EN LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA. MÉXICO, 1981.

TESIS PROFESIONAL " ANALISIS DEL ARBITRAJE EN LA HUELGA ". QUE PRESENTO ROSA ARCHUNDIA ENRIQUEZ, PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO , EN LA UNAM ENEP ACATLAN. MÉXICO, 1982.

#### LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ED. PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CLIMENT BELTRAN JUAN B. 5ª. ED. ED. ESFINGE MÉXICO, 1992.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**OTRAS PUBLICACIONES**

DIPUTADOS, CAMARA DE. DIARIO DE LOS DEBATES Y 22 DE MAYO DE 1931 Y 18 DE FEBRERO DE 1941.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. TOMO II. EDITORIAL BIBLIOGRAFICA ARGENTINA.

TESIS PROFESIONAL " LOS CRITERIOS JURIDICOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ", QUE PRESENTO JUAN C. CARREÑO ESCORCIA PARA OBTENER LA LICENCIATURA EN DERECHO, EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO, 1989.

TESIS PROFESIONAL " DISTINCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS QUE EXISTEN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS EN MATERIA LAECRAL ", QUE PRESENTO GERARDO GARIZURIETA TEJADA, PARA OBTENER LA LICENCIATURA EN DERECHO, EN LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA. MÉXICO, 1981.

TESIS PROFESIONAL " ANALISIS DEL ARBITRAJE EN LA HUELGA ". QUE PRESENTO ROSA ARCHUNDIA ENRIQUEZ, PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO , EN LA UNAM ENEP ACATLAN. MÉXICO, 1982.

**LEGISLACIÓN**

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ED. PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CLIMENT BELTRAN JUAN B. 5ª. ED. ED. ESFINGE MÉXICO, 1992.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

LEY DEL TRABAJO DE YUCATÁN, DECRETO NUMERO 392. LA VOZ DE LA REVOLUCIÓN. MERIDA YUCATÁN; MEXICO 1915.

PRONTUARIO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LIC. LUIS MUÑOZ, EDICIONES LEX, MEXICO D.F. 1931.

TESIS  
FALLA DE ORIGEN