



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

40721
285

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

"PROPUESTA DE REFORMA AL ARTICULO 459, POR INCONGRUENCIA DE SUS FRACCIONES II Y III, CON EL ARTICULO 923, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RELATIVO A LA DUPLICIDAD EN LA CALIFICACION Y REVISION DE LA HUELGA."

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JORGE ANTONIO REYES HERNANDEZ

ASESOR: LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO

SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEXICO

2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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 CON FALLA
DE
ORIGEN**

**PAGINACION
DISCONTINUA**

A Dios

Gracias por dejarme existir, con todo lo que esto signifique.

A mi madre

Gracias por ser el principal motor y guía que en todo momento encauzó mi existencia al camino del progreso, pero también al de la humildad, y a la sabiduría comprensión y amor que únicamente la bendición no sólo de una madre, sino el que sólo una verdadera amiga puede enseñar.

A mi padre

Gracias por gestar el carácter, seguridad y temple, que sólo la sapiencia y nobleza que la escuela de la vida muestra a los hombres que son capaces de reinventarse así mismos, y que sólo la compañía de quien sinceramente abre su corazón y alma puede obsequiar.

Antonio Hernández Castillo

Por mostrarme que tan valioso es el silencio y la estoica tolerancia a la vida, pero más por mostrarme que tan invaluable es una compañía, un consejo y una enseñanza, cuando se entregan en el momento y lugar adecuados, sabiduría de quien ha sabido compartir sus años. ¡ Gracias por también ser mi padre !

A Gregoria Salazar Pecina

Por ser la raíz inquebrantable que en todo momento ha sido el sustento y ejemplo de toda una familia que se ha sabido sobreponer a cualquier adversidad, y por mostrarme que uno de los tesoros más grandes que existen, es la capacidad de servir a los demás. ¡Gracias por también ser mi madre!

A Jesús "speed" Hernández

Por significar tanto en mi vida y por enseñarme las otras vertientes de la vida, que de otra manera no hubiera podido conocer ¡Gracias por ser sobre todo, mi amigo de toda la vida!

A María del Carmen Hernández Salazar

Por tener ese lugar tan especial entre todos nosotros. Donde quiera que te encuentres.

A mis hermanos

Sonia, Julio y Laura por dejarme compartir un poco de sus vidas, y verlos crecer personal y espiritualmente, con la identidad y personalidad que a cada uno caracteriza. ¡Gracias por dejarme aprender con ustedes!

A Elizabeth Sánchez Huerta

Por ser el milagro más grande de mi vida. Gracias por enseñarme a ser un poco mejor cada día y por enseñarme que el amor puro y sincero existe. ¡Gracias por existir!

A la familia Sánchez Huerta

Por el apoyo incondicional y sincero que me han dado a lo largo de este tiempo. ¡Gracias por su confianza y paciencia!

A mi Máxima casa de estudios la UNAM:

Y a su campus Aragón por permitir que mi desarrollo no fuera sólo profesional, sino humano, y por todas las experiencias compartidas con todas las personas y circunstancias que la rodean. ¡Gracias!

A mi asesor: Lic. José Manuel Cervantes Bravo

Por sus capacidades jurídicas y docentes, y por todas las enseñanzas y atenciones que tuvo con mi persona para lograr que pudiese consumir uno de mis más grandes objetivos. ¡Gracias!

A Omar Montero, José Soberanes y familia, Eduardo Cancela, Jaqueline González, José González, Ana María, Sergio, Leony Salazar, David A. Sánchez, Gustavo González, Jorge A. Rosado, Juan Carlos Cuevas, Julio Juárez, a la familia Rivas, y a todos los que han significado tanto a lo largo de toda mi vida. ¡Gracias totales!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS INTERNACIONALES DE LA HUELGA.	1
1.1.1 EN FRANCIA.	1
1.1.2 LA LEY CHAPÉLIER.	2
1.1.3 LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE.	3
1.2. EN INGLATERRA.	4
1.2.1 LA ERA DE LA TOLERANCIA.	5
1.3 EN ESPAÑA.	5
1.4 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO.	8
1.4.1 ÉPOCA COLONIAL.	9
1.4.2 MÉXICO INDEPENDIENTE.	10
1.4.3 MÉXICO CONTEMPORÁNEO.	10
1.4.3.1 LA HUELGA DE CAÑANEA.	12
1.4.3.2 LA HUELGA DE RÍO BLANCO.	14
1.5 PROYECTOS, CONSTITUCIONES Y LEYES ANTERIORES.	15
1.5.1 GÉNESIS CONSTITUCIONAL.	17
1.5.2 LA LEGISLACIÓN DE LOS ESTADOS.	24
1.5.3 LOS TRES PROYECTOS DE LEGISLACIÓN FEDERAL.	25
1.5.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	27
1.5.5. LA ADICIÓN DE 1941.	29
1.5.6 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	30

CAPÍTULO SEGUNDO APRECIACIÓN JURÍDICO-TEÓRICA.

2.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA.	33
2.2 CONCEPTOS JURÍDICOS.	36
2.2.1 RÚBRICA CONSTITUCIONAL.	36
2.2.2 COALICIÓN.	38
2.2.3 SINDICATO.	39
2.2.4 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	39
2.2.5 CONTRATO LEY.	40
2.2.6 OBJETIVOS DE LA HUELGA.	40
2.2.7 EL PARO.	42
2.3 TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.	44
2.4 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	46

1

CAPÍTULO TERCERO EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

3.1 REQUISITOS Y FORMAS PROCESALES.	53
3.1.1 OBJETO DE LA HUELGA.	55
3.1.2 REQUISITOS PARA SUSPENDER LOS TRABAJOS.	56
3.1.3 CAUSA DE EXISTENCIA O INEXISTENCIA.	57
3.1.4 ILICITUD DE LA HUELGA.	60
3.2 PERIODO DE GESTACIÓN.	62
3.2.1 PERIODO DE PREHUELGA.	62
3.2.2 CONCILIACION.	64
3.2.3 LA MEDIACION.	65
3.2.4 LA RECOMENDACION.	66
3.2.5 ARBITRAJE.	67
3.3 PLIEGO DE PETICIONES.	71
3.4 EMPLAZAMIENTO.	73
3.5 ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA Y SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJOS.	80
3.6 TRABAJOS QUE CONTINUARÁN PRESTÁNDOSE.	82
3.7 TERMINACIÓN DE LA HUELGA.	83

CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 459 FRACCIONES II Y III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1. JUSTIFICACION DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES Y DE FORMA DE LA HUELGA, COMO PROTECCION DE UN DERECHO OBRERO Y NO COMO UN OBSTACULO.	87
4.2 EL TRAMITE O NEGACION AL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO EN LA ETAPA DE PREHUELGA COMO UNA PRIMERA REVISION Y CALIFICACION DE LA HUELGA.	91
4.3 OBSERVADOS LOS REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA DE ACUERDO AL ARTÍCULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESULTA INCONGRUENTE UNA DUPLICIDAD EN LA POSTERIOR CALIFICACION Y REVISION DE LA HUELGA.	94
4.4 EL PROCEDIMIENTO Y DECLARACION DE EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LA HUELGA, SOLO TENDRIA QUE OBSERVARSE EN LO RELATIVO AL RECUESTO DE LA MAYORIA OBRERA.	97
4.5 PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 459, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEROGANDOSE LAS FRACCIONES II Y III DE DICHO PRECEPTO.	103

CONCLUSIONES	111
---------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	115
---------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de la humanidad el ser humano ha buscado proveerse de los satisfactores que le permitan sobrevivir, asimismo, el buscar los elementos esenciales para su subsistencia, constituye un esfuerzo que con el tiempo se sistematizó y denominó trabajo. La diversidad de labores y circunstancias fueron formando un complejo sistema, que después del trueque (al que sustituiría completamente), formó una parte toral de la sociedad, y que es la remuneración a cambio de una labor, prestación de algún servicio, encomienda o trabajo y que, desafortunadamente una parte de estos, degeneró con la aparición de la esclavitud y la explotación.

Es a raíz de estos abusos que se empiezan a gestar movimientos reaccionarios, que buscan confrontar través de luchas de distintas indoles, las condiciones esencialmente humanas, que permitan un trabajo, una retribución digna, así como la libre elección de dicho trabajo, comisión, encargo o prestación de algún servicio. A partir de estos movimientos reaccionarios, que costaron incalculables sacrificios, es que comienzan a originarse una diversidad de figuras que se empiezan a encauzar sus propios elementos, ideales y particularidades que los comienzan a identificar, concretizar y especificar en términos generales, algunos con un parcial y forzado éxito. De estos intentos se esbozan los primeros ensayos del término "Huelga", que se generan a partir desde paros y reacciones aisladas, hasta coaliciones que generan

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

la tan ya conocida y consagrada figura, la cual se vio recompensada después de muchos años de sacrificios y luchas para no considerarla ilícita e ilegítima en los términos esenciales de la justicia obrero-patronal a fin de concertar los derechos y privilegios de los cuales son únicos y auténticos propietarios, y que de esta manera se consiga el equilibrio y salvaguarda de un derecho exclusivo del sector laboral.

“LA HUELGA” como comúnmente se conoce, es un término que en nuestros días requiere de la mayor atención posible, esto debido, a que pese estar contemplado por nuestra Constitución, las principales Leyes, preceptos, doctrina y jurisprudencia, no tenemos un criterio de interpretación y seguimiento unificado que la defina, así como los procedimientos adecuados, precisos y concretos que procuren tutelar un derecho del sector obrero.

A través de la presente, se realizará un análisis a fondo en el que se buscará desentrañar la esencia misma del término “Huelga”, esto para poder partir de una base sólida que nos permita clarificar y entender su verdadera naturaleza. De esta manera se podrá concretizar y precisar el valor jurídico que tiene dicho término en nuestro derecho laboral.

Por lo anteriormente expuesto, precisaremos con mayor atención una de las incongruencias que nuestra legislación laboral vigente señala en su artículo 923, en lo referente a su primer su

puesto, como una negativa a la tramitación del escrito de emplazamiento a huelga, si le faltasen los requisitos esenciales señalados en el artículo 450, y de forma contenidos en el 920 de la Ley Federal del Trabajo. Resulta incongruente pensar que si dichos requisitos ya fueron satisfechos y principalmente perseguidos en una etapa de prehuelga, en la que se busca el amparo de tales preceptos, se tengan que citar nuevamente para corroborar que efectivamente se necesita de la protección de los artículos en cuestión. Esta incongruencia sólo coarta un derecho que se supone debe proteger a la mayoría obrera, y no causarle un perjuicio mayor en la defensa de sus intereses. Es por ello que se pretende propuesta de reforma al artículo 459, por incongruencia de sus fracciones II y III, con el artículo 923, de la ley federal del trabajo, relativo a la duplicidad en la calificación y revisión de la huelga.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS INTERNACIONALES DE LA HUELGA.

Al revisar los orígenes del derecho del trabajo vinieron a la memoria los actos represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía, dirigidos, no en contra de las relaciones individuales de trabajo nacidas de un contrato civil, cuyas condiciones podrían ser, de acuerdo con la doctrina, estipuladas por dos contratantes igualmente libres, sino *"en contra de cualquier intento de los trabajadores para coaligarse y asociarse, y acudir a la huelga con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de las fabricas a aceptar condiciones colectivas de prestación de los servicios más favorables para la totalidad de los trabajadores y de la clase trabajadora."*¹

1.1.1 EN FRANCIA.

La Revolución, que acababa de afirmar la libertad de trabajo prohibió al mismo tiempo las coaliciones que parecían contradecirla. La Ley Chapelier condena todos los intentos, por personas del mismo oficio, de reunirse para discutir sus intereses, rechazar de común acuerdo, o no acordar más que aún

¹ De la Cueva Mario "El Nuevo Derecho del Mexicano Trabajo" Tomo. II Editorial Porrúa. Novena edición. México 1998. Pág. 569



determinado precio, los recursos de su industria o de sus trabajos. El delito de coalición hace imposible toda huelga. Mientras que los textos revolucionarios condenan indistintamente toda coalición, la ley del 22 germinal del año XI, distingue entre coaliciones obreras, castigadas en todos los casos con tres meses de prisión, y las coaliciones patronales, condenadas únicamente cuando tendiesen a provocar injustamente la reducción de los salarios.

“En el siglo XIX, las coaliciones y las huelgas, aunque ilícitas no por ello son menos frecuentes (huelga de los impresores parisinos en 1830, huelga de los tejedores de Lyon en 1831). El delito de coalición no fue suprimido por la segunda República. Pero los criminalistas señalan que durante el siglo XIX, las sanciones penales sólo fueron aplicadas a los obreros, nunca a los patronos”.²

1.1.2 LA LEY CHAPELIER.

La Ley Chapelier de junio de 1791, prohibía cofradías, asociaciones, protestas, huelgas y cualquier tipo de acción colectiva obrera. Incluso se anularía la política asistencial; y de esta manera se disolverían los talleres de caridad, que habría que añadir a la disolución de la institución de caritativas promovida por la Iglesia. Se confirma, en todos los meses posteriores a la declaración de dicha Ley, el mantenimiento de la esclavitud en los territorios coloniales. Este proceso se iba a consolidar con la

² Camerlynk E.H. y Lyon G.-Caen “Derecho del Trabajo”. Editorial Tolie Lege . edición Original 1972. Paris. 5ª Edición. 1ª Edición Española Madrid 1974. Pág. 467.

Constitución de 1791, que introduce en el bloque dominante a la burguesía media y baja.

A partir de la ascensión al poder del grupo revolucionario jacobino, que era el más revolucionario de la convención, cosa que ocurre el 2 de junio de 1793, la Revolución francesa decide barrer no solamente con el aparato político, no solamente con las leyes reaccionarias que venían agobiando al pueblo, sino incluso con cosas aparentemente sin importancia pero que pertenecían al viejo régimen, tales como los nombres de los meses y el calendario en general.

Para ello, se señala como el primer día del año precisamente el día en que toma el poder la fracción jacobina, es decir, el 2 de junio del viejo calendario se torna en el primer día del año del calendario revolucionario. En seguida se acordó desechar los nombres de los meses, todos de origen místico, y rebautizarlos con nombres ligados a la naturaleza. Así, los meses de la Revolución Francesa ya no se llaman enero, febrero, etc., sino floral, germinal, pradiar, brumario, etcétera. Es por eso que algunas fechas de la Revolución Francesa, como las que hemos citado, no aparecen de acuerdo con el calendario que conocemos, sino de acuerdo con el calendario de la Revolución.

1.1.3 LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE.

Hay que mencionar tres circunstancias decisorias que hicieron posible en la Historia de la Edad Contemporánea, como el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio. En segundo lugar,

la elevación de la propiedad privada en el artículo 17, de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, a la condición de los derechos naturales de los hombres; el precepto en cita decía que siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización y finalmente como menciona el maestro de la Cueva "Las consecuencias de la libertad humana que consisten, de conformidad con el artículo cuarto de la misma declaración en poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones que, que únicamente pueden ser determinadas por la ley, que las aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos."³

1.2 EN INGLATERRA.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) precisó que la primera prohibición radical de la Edad contemporánea de la coalición, sindicación y la huelga, se dio en la celebre Ley Chapelier de 1791.

"Los industriales ingleses comprendieron la importancia de aquellas disposiciones y obtuvieron que el parlamento dictara las leyes de 1799, según las cuales toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituía una *conspiracy in restraint of trade*

³ De la Cueva Mario Op.Cit. Pág. 570

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

(conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión)."⁴

1.2.1 LA ERA DE LA TOLERANCIA.

El liberalismo inglés, si bien debe decirse que fue la acción del movimiento obrero lo que obligó al gobierno a suprimir los delitos de la asociación profesional y de huelga. Cien años después, la OIT, en una monografía explicó la contradicción existente entre el pensamiento liberal y la legislación represiva de Inglaterra, que condujo a la ley de 1824, propuesta por el parlamentario Francis Place.

El desarrollo del individualismo concluyó finalmente, mediante la estricta aplicación de sus principios, por reconocer la libertad sindical. El Estado que reconocía el derecho de asociación y de reunión en general, no podía mantener indefinidamente esa paradoja de prohibir a una categoría de ciudadanos el que se entendiese y reunieran.

"Si en nombre de la libertad no quería intervenir en la vida económica, debía dejar a los factores de esa vida económica, la libertad completa para arreglar sus asuntos, aún recurriendo, si llegaba el caso a asociaciones libremente constituidas. La libertad de trabajar llevaba sobreentendida la

⁴ Cfr. idem.

libertad de no hacerlo, y lo que era lícito a un individuo no podía convertirse en un delito por que muchos lo practicasen en común.”⁵

1.3 EN ESPAÑA.

El ordenamiento jurídico español actual confiere al ejercicio del derecho de huelga y el cual que corresponde a una cusa de suspensión del contrato de trabajo. Más no siempre se dio de esta forma, pues paralelamente a los cambios normativos, doctrina y jurisprudencia han experimentado una lógica evolución en lo que a la eficacia contractual de la huelga se refiere.

“En un primer momento, cuando la cesación concertada del trabajo constituía un delito o simplemente un ilícito civil, la huelga implicaba un incumplimiento injustificado de las obligaciones básicas laborales, razón por la que los Tribunales entendieron que la cesación del trabajo por la huelga determinaba la extinción automática del trabajo.”⁶

“Así, incluso bajo la vigencia de la Ley del 27 de abril de 1909, sobre huelgas y coligaciones, que reconoció la posibilidad de acudir a la huelga y redujo el tipo penal a los supuestos en que no se respetaran los requisitos de forma y finalidad previstos en la misma, la huelga constituía un incumplimiento contractual.”⁷

⁵ idem

⁶ Francisca Ferrando García “Los Efectos de la Huelga en el Contrato de Trabajo” Aranzadi Editorial. Primera Edición, Elcano Navarra, España, 1999. Págs. 39 y 40.

⁷ idem

La doctrina menciona, que el ánimo de los huelguistas no se halla la intención de abandonar, con fines extintivos, el trabajo, sino que intentan modificar las condiciones contractuales fijadas. La conducta de cesación de las obligaciones laborales quedaba empero, subsumida en el supuesto de la Ley (Código Civil), de donde se seguía la vigencia del vínculo contractual, en tanto el empresario no ejerciera su facultad de resolver el contrato por incumplimiento del huelguista.

Así fue como lo entendió el Tribunal Supremo, en sus dos sentencias de mayo y octubre de 1919, en las que el Alto Tribunal razona que la licitud de la huelga no justifica el incumplimiento de los trabajadores huelguistas de las obligaciones contraídas al celebrar el contrato, aceptando con él las normas aplicables a la empresa, a la sazón la Compañía del Ferrocarril del Norte; concretamente entre estas normas se hallaba un reglamento de 1 de enero de 1917, según el cual, la ausencia injustificada al trabajo durante más de ocho días se reportaba como dimisión del trabajador, habilitando a la empresa para separar al mismo de su puesto en virtud, todo ello del artículo 1124 del Código Civil.

“La jurisprudencia no admitió entonces la suspensión del contrato durante la huelga, por considerar que ello hubiera supuesto dejar al arbitrio de una de las partes, el trabajador, el incumplimiento de la obligación contractual, en contra de lo que la Ley predicaba. Con claridad expone este razonamiento el 29 de octubre de 1919, cuando declara que sería atentatorio contra el orden público, que rige los fundamentos del Código Civil en materia contractual.

establecer el principio de que por el hecho de la huelga, sea de obreros o de patronos, queden en suspenso los derechos y obligaciones de carácter civil y que emanan del vínculo contractual que una de las partes rompe por su propia voluntad. El empresario quedaba exonerado de abonar los salarios, pues no había existido contraprestación."⁸

1.4 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO.

Los antecedentes más remotos de la huelga los encontramos en la Nueva España. Y se origina en primer término, por desigualdades económicas sobre organización de castas. No había industria ni capital, sólo trabajo.

Cuando se descubre el continente americano el 12 de octubre de 1492, hubo vasallaje, tiranía, opresión e injusticia, con el pretexto de incorporar al indio a la civilización occidental.

Para 1550, y una vez conquistada la gran Tenochtitlán, nos dice el Maestro Eusebio Ramos que "Cortés estableció las bases para la explotación de los vencidos; dictó sus celebres *Ordenanzas* que traen consigo muchos absurdos económicos. Las primeras Industrias de la Nueva España fueron organizadas por Cortés. La industria Manufacturera se estructuró sobre bases gremiales. Cada gremio tenía sus ordenanzas específicas hechas o aprobadas

⁸ ídem

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

por los Virreyes y existía un Juez especial encargado velar por exacto cumplimiento de las mismas.”⁹

1.4.1 ÉPOCA COLONIAL.

La historia del trabajo en México arranca a mitad del siglo XVI, con la encomienda que era El instrumento suministrador de servicios personales y que se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesanal y obraje capitalista.

Estas formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre, parecido a la esclavitud que originó un malestar social, y que fue desbordándose con el incremento de procedimientos capitalistas a base de explotación sin límites.

“Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo, surgió el 4 de julio de 1582. Según el Musicógrafo Gabriel Saldivar, que relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana en la Ciudad de México, Distrito Federal contra el Cabildo de la Ciudad. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto de ese mismo año. Y así surgen más brotes que son orígenes del paro obrero y antecedente de la huelga. La explotación de clases generó la Revolución de Independencia, iniciada en el año 1810, el 15 de septiembre por el caudillo don Miguel Hidalgo y Costilla.”¹⁰

⁹ Eusebio Ramos Derecho Sindical Mexicano. Las Instituciones que Genera. Cárdenas Editor y Distribuidor 2da Edición México 1978. Pág. 325

¹⁰ Ibidem Pág. 326

1.4.2 MÉXICO INDEPENDIENTE.

Para el año 1820, los resabios de la vida colonial impidieron a los mexicanos el libre ejercicio de la libertad en sus diversos aspectos; no era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria, ni a todos los trabajadores les eran accesibles.

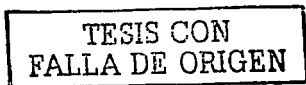
"La libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa de la Reforma. En el Congreso Constituyente de 1856-1857, con la declaración solemne de que los derechos del hombre son la base y objeto de las instituciones sociales. Triunfa definitivamente el principio de la libertad, que gracias a los paladines del liberalismo mexicano, hicieron que surgiera la libertad de trabajo y que se plasmara jurídicamente en Artículos, 4y 5 de la Constitución de 1857, promulgada por don Ignacio Comnafort".¹¹

Por ello, la libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, pues por virtud de esta libertad no puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad.

1.4.3 MÉXICO CONTEMPORÁNEO.

Los primeros paros obreros se explicaban por sí solos, que son consecuencia de la libertad de trabajo consignada en la Constitución de 1857.

¹¹ Ibidem Pág. 327



El apogeo del principio de libertad de trabajo fue relevante, por eso los movimientos huelguísticos no fueron obstaculizados jurídicamente, sino combatidos por el poder capitalista, mediante el empleo de la fuerza económica.

Las huelgas datan del año 1865, en que se vio el primer brote y el cual se fue propagando a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarianización de las masas, por eso, cuando en 1877, llegaron a México las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros norteamericanos, el campo ya estaba lo suficientemente abonado para excitar a las masas proletarias mexicanas.

Fue en el año de 1877, cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento de salarios y una rebaja en la jornada de trabajo. Hasta este momento no habían surgido los líderes obreros. Los primeros movimientos huelguísticos fueron dirigidos por *periodistas*, pequeños-burgueses, quienes desde las columnas de sus publicaciones hacían prodigiosos esfuerzos por orientar a los asalariados.

“Para el año de 1868, los Tejedores del Distrito de Tlalpan, realizaron una importante huelga, por la cual se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a 12 horas. Otra huelga importante fue la de los mineros de Pachuca. Estos hechos huelguísticos, sirvieron de base a las huelgas realizadas al iniciarse el Régimen Porfirista, y ya para el mes de agosto del año de 1877, los obreros de la Fábrica la fama Montañesa del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Distrito de Tlalpan, piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un Reglamento interno de trabajo nocturno, los pagos con Vales o Mercancías y los castigos , fijando un servicio gratuito de Medico Y Medicinas por enfermedades contraídas por el trabajo, reajustando los salarios, y como la Secretaría contestara que no estaba en las facultades de la Autoridad Administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros, se originó loa huelga de los trabajadores, solucionada mediante algunas concesiones hechas por los patrones."¹²

1.4.3.1 LA HUELGA DE CANANEA.

La situación en el mineral de Cananea, Estado de Sonora era severa, bajos salarios y demasiado trabajo de los obreros, para aumentar las ganancias de las empresas. Para contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal Humanidad, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, y después el mitin el 30 del mismo mes y año, se acordó llegar a la huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

El movimiento de huelga que se inició el 31 de mayo en la mina *Oversight*, se desarrolló pacíficamente, en el momento del cambio de operarios y mineros negándose los entrantes a cubrir las vacantes de sus compañeros. En conjunto, los trabajadores abandonaron la mina porque sus peticiones de aumento de salarios nunca fueron oídas. Pero el gerente de la

¹² Ibidem Pág. 329

compañía minera *Cananea Consolidate Cooper Company*, estimó serio el movimiento demandando en su auxilio la intervención del Gobernador del Estado de Sonora.

"Los representantes de los huelguistas presentaron un memorando con los siguientes puntos:

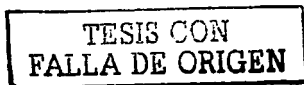
1°. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2°. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

- I. La destitución del empleo de mayordomo Luis (nivel 19).
- II. El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.
- III. En todos los trabajos de la *Cananea Consolidate Cooper Company*, se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.
- V. Todo mexicano, en el trabajo de esta generación, tendrá derecho a ascensos según se lo permitan sus aptitudes."¹³

"La empresa calificó de absurdas las peticiones obreras, pero los huelguistas se mantuvieron en su posición. Se hicieron mítines y manifestaciones. Se entabló una pelea entre huelguistas y sus agresores. El final de esta lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto para sus defensores. Pero esta fue la primera

¹³ ídem.



chispa de la Revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista."¹⁴

1.4.3.2 LA HUELGA DE RÍO BLANCO.

El origen de este movimiento, data del 7 de enero de 1907, en Río Blanco Orizaba en el Estado de Veracruz, y radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos.

Dichos acontecimientos se empezaron a gestar con la fundación de *El Gran Circulo de Obreros Libres de Río Blanco*, por ende hacia el mes de septiembre de 1906, se constituye el Centro Industrial Mexicano por los propietarios de de fabrica hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala como organismo de defensa patronal, al que después se adhieren los dueños de las demás fabricas, por tal motivo se prepara a un reglamento patronal con cláusulas que prohibían a los obreros recibir visitas, leer libros o periódicos, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en los salarios; pago del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a 8 de la noche, con 45 minutos para tomar alimentos. Tras dichas cláusulas se declara un huelga general, al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906, en 30 fabricas, de la misma zona, posteriormente se somete el conflicto al arbitraje del Presidente de la República General Porfirio Díaz. El Ministro de Hacienda, José Yves

¹⁴ Ibidem Pág. 330

Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxacala, sugiere un paro patronal. En este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco y afecta a más de cincuenta mil espectadores.

“El laudo de Porfirio Díaz del 4 de enero de 1907, favorece totalmente al interés patronal; en el ordena regresar al trabajo a los obreros el día 7 de enero de 1907. Lógicamente el laudo es rechazado por los obreros y los de Río Blanco se reúnen en Orizaba en el teatro *Gorostiza* donde son informados de dicho laudo y por lo cual se niegan a volver al trabajo, en la mañana del 7 de enero, se realiza un mitin enfrente de la puerta de la fabrica y empiezan los desmanes y como resultado se lleva a cabo una represión por parte del ejercito, con un incontable número de perdidas humanas.^{15m}”

1.5 PROYECTOS CONSTITUCIONES Y LEYES ANTERIORES.

Antes de las labores del Congreso Constituyente de Querétaro, el primer ordenamiento que establece a la huelga como un derecho de los trabajadores es la Ley del Trabajo, decretada por Salvador Alvarado para el Estado de Yucatán el 11 de Diciembre de 1915, la cuál en el primer párrafo de su articulo disponia:

“La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su

¹⁵ Nestor de Buen, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa México 1981 Págs. 291 y 292.

contrato de servicios o se rehúsan después de reanudarlo, o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquiera demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón. Como después podrá advertirse, las características de este tipo de huelga son distintas de las que reviste este derecho al ser consagrado en la Constitución Política de 1917, pues en aquella: a) se reconoce como finalidad , entre otras, la intención de infligir pérdidas del empleador; b) los obreros no asociados que se declarasen en huelga podían ser sustituidos por los asociados; c) implícitamente se excluía el ejercicio de la huelga cuando el trabajador estuviera comprendido en un *convenio industrial*, ya que si participaba en ella era penado con una multa, y d) se recomendaba acudir a las Juntas de Conciliación y al Tribunal de Arbitraje para resolver las dificultades laborales y no recurrir a las huelgas.”¹⁶

Otro acontecimiento político-social, que se puede considerar como un antecedente sobre el reconocimiento del derecho a la huelga, lo contiene el *Programa de Reformas Políticas y Sociales*, fechado el 18 de abril de 1916, y elaborado por la Soberana *Convención de Aguascalientes* en Jojutla, Morelos, lugar al que se trasladó dicha Convención después de retirarse de la Ciudad

¹⁶ ídem.

de México, cuando ésta fue ocupada por los constitucionalista; Jesús Silva Herzog señala que Antonio Díaz Soto y Gama participó en la redacción del documento y que es seguro que este fue aprobado por el propio General Emiliano Zapata; en el punto 7º se proponía reconocer personalidad a las reuniones y sociedades de obreros, para que los empresarios, capitalistas y patrones tuvieran que tratar con fuertes y bien organizadas uniones de trabajadores, y no con el operario aislado e indefenso y, en el punto siguiente, se consignaba dárle garantía a los trabajadores, reconociéndoles el derecho de huelga.

1.5.1 GÉNESIS CONSTITUCIONAL.

El derecho de huelga y el debate sobre el artículo quinto de la Carta Magna en la sesión vespertina del 19 de diciembre de 1916, fue presentada, por la Comisión de la Asamblea, integrada por los constituyentes Múgica, Román, Monzón, Recio y Colunga, Aguilar, Vega Sánchez, Jara, Victoria, Tépal, Mayorga y Martínez, quien propuso una moción suspensiva, a efecto de que la comisión pudiera estudiar las observaciones que había formulado, entre las que se encontraba un párrafo final que establecen el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y la Comisión no aceptó la propuesta en su dictamen.

El discurso de Macías: jurista eminente, el que sería más tarde Rector de la Universidad Nacional, fue enviado por Carranza a la Asamblea, para que ayudara a orientar el debate en torno al artículo quinto, hizo varias referencias a la huelga, entre ellas, como primera: "*Esta Ley-el proyecto de Ley del trabajo*

que había preparado Macías por encargo del Primer Jefe-reconoce como *derecho social económico la huelga.*"¹⁷

El Proyecto Pastor Rouaix- Macías al terminar el debate sobre el artículo quinto, la Asamblea acordó se formara una Comisión, encargada de redactar el proyecto final para la futura declaración de derechos sociales. Se integró con el ingeniero Pastor Rouaix, Secretario de Fomento, que actuó como presidente, con el Licenciado Macías, que fue el pivote de las reuniones, y con los Diputados Góngora, Calderón Rojas, Zavala, De los Ríos y Dorador. El 13 de enero de 1917 entregó la Comisión el proyecto, en cuya Exposición de motivos, se expresa de la manera siguiente:

"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 obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia."¹⁸

Derivados de los párrafos anteriores, se redactaron las fracciones XVII y XVIII, la segunda de las cuales fijó con gran fuerza el objetivo supremo de la huelga:

¹⁷ De la Cueva Mario Op.Cit. Págs. 574

¹⁸ Idem.



“Fracción VII: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros; Fracción XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores: *capital y trabajo*, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al consejo de conciliación y arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión de trabajo.”¹⁹

El dictamen y proyecto de la Comisión de la Asamblea Constituyente: estuvo presidida por el general Francisco J. Múgica y se integró con los Diputados Recio, Román, Colunga y Monzón:

“Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.”²⁰

¹⁹ Ibidem Pág. 574

²⁰ Ibidem Pág. 576

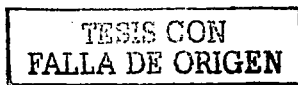
En el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1938, en el período presidencial del general Cárdenas, apareció el espíritu universal de la Declaración de Derechos Sociales: *todas las relaciones de trabajo deben estar protegidas por el artículo 123.*

"El derecho de huelga no fue un producto de meditación teórica, ni tuvo su origen en doctrinas más o menos elaboradas. Fue, como todo el derecho del trabajo, una manifestación de la tragedia de los hombres que sufrían la injusticia de los salarios de hambre y que sabían que solamente su acción y la de sus organizaciones sindicales podrían alcanzar condiciones decorosas humanas para la prestación de los servicios."²¹

"El proyecto de Reformas a la Constitución Política de 1857, propuesto por Venustiano Carranza al Congreso Constituyente de 1916-1917, no contenía ninguna adición importante relativa a la cuestión laboral, excepto el último párrafo del artículo 5º, que limitaba la prestación del servicio como base en el contrato de trabajo, al periodo de un año, lo cual originó que los diputados veracruzanos, Generales Cándido Aguilar y Heriberto Jara e Ingeniero Victorio E. Góngora, que presentaron una iniciativa para modificar y ampliar el precepto citado, en la que se indicaba que e establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

"El dictamen de reformas al artículo aludido, del 22 de diciembre de 1916, recoge varias de las ideas de la Iniciativa, como fueron el límite de la

²¹ Ibidem Pág. 577



jornada de trabajo, la prohibición de labores nocturnas en las industrias a los niños ya las mujeres y el establecimiento del descanso semanal obligatorio, pero no incorporaba el derecho de huelga, aún cuando la Comisión compuesta por los Diputados Francisco J. Mujíca, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y Luis G. Monzón, manifestó que no desecha esos puntos de la citada iniciativa; pero no cree que quepan en la sección de las garantías individuales; así es que aplaza su estudio para cuando llegue al de las facultades de Congreso.”²²

“Después de sustanciosos debates el Diputado Antonio de la Barrera consideró conveniente, así como se habían establecido amplias libertades a favor de los obreros en la naciente Constitución, también a la autoridad se le diera derecho para que, en el caso de que un trabajador trastornara el orden público, se le castigara ya que, de aceptarse la petición de Nicolás Cano se llegaría al libertinaje y el Diputado Francisco J. Múgica señaló que no debería llegarse a tal extremo y que para ese efecto la Comisión había reformándola hipótesis de las huelgas lícitas y señalando los casos de las ilícitas; con relación a la propuesta de Ugarte, el mismo Múgica expresó que la propia Comisión no tenía ningún inconveniente en aceptar la adición, en que caso de que la asamblea lo dispusiera. Posteriormente se dio lectura al voto de adhesión del Diputado Luis Fernández Martínez, quien proponía que en la fracción debatida se incluyera que ningún huelguista podrá ser considerado como trastornador del orden público, y en caso de que los huelguistas cometan

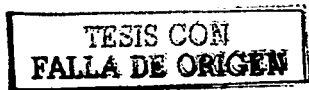
²² Puig Hernandez Carlos Alberto teoría y practica de la huelga en México. Porrúa, México. 1989. Págs. 45 y 46

actos delictuosos serán castigados individualmente, sin que su responsabilidad pueda extenderse a los demás compañeros de movimiento."²³

Como puede observarse esta sugerencia, en su parte inicial recogía la propuesta de Nicolás Cano y, en el resto, modificaba la fórmula de la Comisión sobre el primer caso de huelga ilícita, pues concretaba las consecuencias de la comisión de delitos relacionados con el movimiento a sus efectos estrictamente penales y sobre el responsable únicamente sin afectar a los demás huelguistas, en tanto que la hipótesis de la Comisión sancionaba el movimiento mismo cuando los actos violentos se realizaren por la mayoría. Se considera que la intención del Constituyente fue respetar la proposición original y circunscribirla sólo al derecho de huelga, como lo expresó Ugarte, quien además concretamente indicó que esos trabajadores no debían ser asimilados totalmente al ejército para que conservaran las demás garantías constitucionales y solo se suspendieran sus derechos para el caso de huelga; al aprobarse la inclusión de esta cuarta y última disposición de la fracción XVIII, implícitamente se desechó el criterio expuesto por el Diputado Jara en el sentido de que no era necesario establecer la excepción sobre estos obreros, porque estaban militarizados y sujetos a la ordenanza respectiva.

"Es evidente que la ubicación de esta norma al final de la fracción XVIII no es la correcta (en nuestra opinión su lugar sería la fracción anterior, en la que se reconoce como un derecho de los obreros a las huelgas) pues si la aplicáramos literalmente resultaría que en los movimientos realizados por quienes laborasen en esos establecimientos: a) no se requeriría que tuvieran

²³ Ibidem Pág. 55



por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, b) no se tenía la obligación de dar aviso de huelga, y c) no podían ser considerados ilícitos a pesar de que la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o de que estallara, en caso de guerra, en los establecimientos y servicios dependientes del gobierno; sin embargo, lo expuesto en el párrafo anterior nos permite interpretar la verdadera finalidad del legislador, que fue la de otorgar a esos obreros todas las garantías constitucionales sobre el trabajo, con excepción del ejercicio del derecho de huelga."²⁴

Por último, la última propuesta de la Comisión, sobre la debatida fracción, ningún diputado hizo uso de la palabra, por lo que se reservó para su votación y, en seguida se puso a la consideración de la asamblea a adición sugerida por Luis Fernández Martínez, la cual no fue aprobada; posteriormente continuó la discusión de las fracciones XIX a XXX y del artículo transitorio relativo, para culminar esta sesión histórica con la votación del artículo 5º y el título sobre el trabajo y su transitorio respectivo, cuyo resultado fue afirmativo, y constituye la decisión política más importante que, se haya tomado en beneficio de los trabajadores mexicanos pues, entre otras garantías, el reconocimiento constitucional del derecho de huelga pone a su disposición un instrumento que, en la mayoría de los casos, les permite situarse en el mismo plano de los empleadores a fin de que, en igualdad de circunstancias, las dos partes de la relación de trabajo, busquen el equilibrio y la armonía de sus derechos.

²⁴ Ibidem Pag. 56

1.5.2 LA LEGISLACIÓN DE LOS ESTADOS.

Nos referimos al lapso comprendido entre la Declaración de derechos de 1917 y la federalización de la ley del trabajo.

La Ley del Trabajo de Veracruz, cuyas ideas y normaciones, con algunas variantes, más terminológicas que de esencia, pasaron a las leyes de los Estados. No corrimos todas pero en las consultadas, Sonora, Sinaloa, Puebla, Chiapas, Jalisco, Tamaulipas y Oaxaca, es notoria la influencia de aquella Ley de 1918. Por lo tanto, vamos a ofrecer con la mayor brevedad, algunas de sus ideas y disposiciones fundamentales:

"a) Sobria y precisa la definición del artículo 153 dice que la huelga es el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

b) En el articulado de la Ley se nota una diferenciación entre los requisitos de fondo, que son las causales de la huelga, y los de forma, que son las formalidades que deben observarse para la suspensión de los trabajos.

c) El Art.154 es la enumeración, que juzgamos limitativa, de las causales de la procedencia de la huelga: cumplimiento del contrato (colectivo) de trabajo, su modificación en beneficio de los trabajadores, y el apoyo a una huelga lícita. Una enumeración bien pobre, que ni siquiera mencionaba, la exigencia de la celebración de la convención colectiva.

d) EL Art.158 consignó los requisitos formales: que la huelga se desarrollara pacíficamente, que tuviera por objeto algunas de las causales señaladas en la ley, que formularan y fundaran su petición en escrito dirigido al

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

patrono, que este no contestara o lo hiciera en forma negativa y que se informara a la autoridad.

e) El legislador dio nombre de huelga lícita a la que satisficiera los requisitos mencionados en el párrafo antecedente.

f) El Art. 159 recogió el mandamiento especial de la fracción XVIII de la Declaración, que ordena que en los servicios públicos se anuncie con diez días de anticipación la fecha de la suspensión de los trabajos.

g) Debemos creer que los autores de la Ley conocían las discusiones doctrinales acerca de los efectos de la huelga sobre las relaciones individuales de trabajo, pues en el artículo 155 dijeron que la huelga sólo suspende los efectos del contrato, sin terminarlo.

h) El último dato que relevaremos se relaciona con el arbitraje obligatorio, que derivaba del Art. 160.²⁵

1.5.3 LOS TRES PROYECTOS DE LEGISLACIÓN FEDERAL.

Los elementos fundamentales de los tres primeros proyectos pasaron a la Ley de 1931 y los de ésta a la vigente. Relevaremos no obstante algunas cuestiones principales.

Se sabe que el primero fue preparado en el año de 1928, por lo tanto, dentro del período presidencial del general Calles, por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, doctor José Manuel Puig Casauranc, así como también que fue sometido, de acuerdo con el Secretario de

²⁵ De la Cueva Mario Op.Cit. Pág. 577

Gobernación, Emilio Portes Gil, a una Convención obrero-patronal, que se sesionó a partir del 15 de Noviembre, pero no tenemos noticia de los colaboradores del doctor Puig. El segundo del año 1929, conocido como Proyecto Portes Gil, fue preparado por los abogados Delhumeau, Balboa e Iñarrítú, pero no llegó a discutirse en las Cámaras. Finalmente el tercero, proyecto de la Secretaría de la Industria, siendo su titular el Licenciado Aarón Sáenz, fue redactado y defendido en Consejo de Ministros por el eminente maestro y abogado Eduardo Suárez.

Así las cosas, la definición de huelga, fue grabada en el Art. 253 del proyecto primero: huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. La definición se produjo en el Art. 322 del Proyecto Portes Gil y pasó al 259 del Proyecto de la Secretaría de la Industria, con el sólo añadido del término temporal a la palabra suspensión.

Los tres proyectos, sin declaración expresa, propusieron la diferencia entre requisitos de fondo y de forma para la legitimidad de la huelga: "a) En los primeros se encuentra el señalamiento de las causales de huelga, con una mejor comprensión del problema en el Art.323 del Proyecto Portes Gil, que podría ser un antecedente de la Ley de 1931. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; la celebración, revisión, modificación y cumplimiento del contrato colectivo; y huelga por solidaridad. El segundo requisito de fondo se refería a la exigencia de una mayoría de huelguistas; en la Convención de 1928, los empresarios solicitaron una mayoría de dos terceras partes, comprobada antes de la suspensión de labores. b) Los requisitos formales de los dos primeros

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

proyectos son el anticipo a la preparación del tercero, cuya reglamentación, con determinados cambios, pasó a integrar el articulado de la Ley de 1931: pliego de peticiones dirigido y entregado al patrono; señalamiento de un plazo ni menor de seis días de diez días en los servicios públicos, para la suspensión de los trabajos; fijación del día y hora en que se suspenderían las labores, dejar que transcurriera el plazo que se hubiere fijado para que el empresario contestara las peticiones, y aviso a la junta de conciliación y arbitraje."²⁶

Los tres proyectos, especialmente el tercero, elaboran tres conceptos básicos del derecho de huelga: existente o inexistente, lícita o ilícita, de conformidad con la fracción XVIII del artículo 123, imputable o inimputable al patrono.

"Uniformemente se reclama la huelga pacífica y se condenan los actos violentos, que quedan sujetos a las responsabilidades penales y civiles consiguientes. Vale la pena recordar el principio de que la huelga sólo suspende la vigencia de las relaciones individuales de trabajo, por todo el tiempo que dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen de ellas".²⁷

1.5.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El Maestro Mario de la Cueva señala que "en 1931 se llevó al cabo una Convención obrero-patronal en la Secretaría de la Industria Comercio y

²⁶ *Ídem.*

²⁷ *Ibidem* Pág. 579

Trabajo, de la que resultaron varias ideas que modificaron el proyecto Portes Gil y permitieron la elaboración de uno nuevo, cuya redacción se debe principalmente a Eduardo Suárez; este estudio fue aprobado por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, y se envió al Congreso de la Unión para su análisis."²⁸

Este proyecto de "Ley Federal del Trabajo", al que se dio lectura en la Cámara de Diputados, por lo que se refiere al concepto de coalición, 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 quiere decir que dura por algún tiempo), que era innecesario, pues el propio verbo "suspender"(que significa detener o diferir por algún tiempo una acción u obra) implica la idea de una duración determinada; en estas condiciones, la propuesta expresaba en su Art. 258 señalando que la coalición es el acuerdo incidental de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes; y el Art. 259 señala que la Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

"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 estudian sin aducir alguna razón-y conservaron el contenido del segundo y así fueron aprobados por este órgano legislativo; ya en la Cámara Revisora, la opinión de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social fue en el sentido de ratificar el criterio de

²⁸ Cfr. Puig Hernandez Carlos Alberto Op.Cit. Pág. 72

colegisladora, por lo cual el texto de los artículos mencionados quedó en los términos apuntados, en la Ley Federal del Trabajo expedida el 18 de agosto de 1931.”²⁹

1.5.5 LA ADICIÓN DE 1941.

El presidente de la República Manuel Ávila Camacho, envió a la Cámara de Diputados del Congreso de Unión, una Iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, fechada el 14 de febrero de 1941, en la que se proponía entre otras cuestiones, añadir a la definición vigente de la huelga, contenida en el Art. 259 de la Ley de 1931, un calificativo más en los siguientes términos que la huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

La Cámara de Diputados tuvo por recibida la Iniciativa el día 18 del mismo mes y la turnó a su primera Comisión de Trabajo, Integrada por Alejandro Carrillo, Jacinto López y Gabriel Cuevas Victoria, quienes rindieron su dictamen el 13 de marzo de 1941 en el que, respecto de la adición que nos ocupa reconocieron su justificación y sugirieron su aprobación en los términos propuestos:

“El artículo 259 del proyecto que la Comisión acepta desde luego, no tiene más finalidad al introducir el término “legal” que garantizar la consecuencia natural del ejercicio del derecho de huelga, como es la

²⁹ Ibidem Págs. 72 y 73

suspensión de labores: es decir, que este hecho material derivado del ejercicio del derecho de huelga se reconoce como eminentemente jurídico legal, por cuanto que entraña una situación plenamente protegida por la Ley, y cuyo respeto es obligatorio no sólo para las autoridades sino también para los particulares . Este es pues el verdadero sentido y alcance de la reforma, plausibles en nuestro concepto".³⁰

"Cabe mencionar, que el acto primero de la comisión redactora del proyecto de la Ley nueva, consistió en la suspensión de las reformas introducidas con decreto de 10 de abril de 1941. que mutiló el decreto de 10 de abril de 1941, y extendió a esta conquista obrera los malhadados delitos de disolución social, disposiciones aprobadas incomprensiblemente por los diputados de la CTM y reveladoras, no sólo de una política conservadora y derechista, sino más bien de una tendencia fascista que caracterizó al régimen presidencial que substituyó al general Cárdenas." ³¹

1.5.6 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 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 titular del Poder Ejecutivo Federal el 9 de diciembre de 1968.

³⁰ Ibidem Págs. 76 y 77

³¹ De la Cueva Mario Op.Cit. Págs. 580 y 581



El artículo 355 de dicha Iniciativa sólo difería de su antecesor en el término gramatical *temporal*, que calificaba el acuerdo que constituía a la coalición (incidental), por lo que mencionaba que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

“Esta propuesta no fue modificada ni en la Cámara de Diputados ni en la de Senadores, por lo cual si se promulgó, y es el texto vigente hasta la fecha, pero es importante hacer notar que también cambió de ubicación, pues en la Ley anterior estaba incluido el Título Quinto que se denominaba “De las Coaliciones Huelgas y Paros” y en la Ley de 1970 está situado dentro del Capítulo I *Coaliciones* que, a su vez, forma parte del Título Séptimo *Relaciones Colectivas de Trabajo* este trabajo genera efectos legales importantes pues la localización actual del precepto permite su aplicación como un concepto básico de las relaciones colectivas de trabajo y no sólo para efectos de huelga y paro como podía interpretarse en la Ley abrogada, lo cual acredita una mejor estructuración del ordenamiento en vigor.”³²

“La exposición de Motivos del proyecto contiene un concepto del derecho que es el tema de este trabajo, el cual hace referencia al aspecto numérico de su ejercicio y a la finalidad que consigna la Fracción XVIII del actual apartado “A” del artículo 123 constitucional, así como la paralización de las labores mencionando que 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

³² Puig Hernández Carlos Alberto Op.Cit. Pág. 84

trabajo con los del capital. La redacción anterior toma como base las nociones contenidas en los conceptos expuestos por de la Cueva y Pizarro Suárez, en sus partes relativas inicial y final, respectivamente."³³

Aún así, estas ideas no influyen en la definición legal de la 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, por ende, el precepto actualmente dispone:

"Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."³⁴

³³ idem.

³⁴ Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO SEGUNDO APRECIACIÓN JURÍDICO-TEÓRICA.

2.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA.

La huelga supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada, con ello queremos significar que la declaración de la huelga, para que pueda tener una consideración virtual por parte del Derecho, y ser en consecuencia algo más que un fenómeno de pura alteración de situaciones normales, exige el cumplimiento de determinadas formalidades, cuya existencia condicionada precisa su eficacia como acto jurídico. En tanto dichas formalidades no son cumplidas, el ejercicio de la huelga no adquiere eficacia sólo cuando se llenan todos los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para admitir la consagración legal del fenómeno, puede afirmarse que la cesación voluntaria y colectiva del trabajo comporta el ejercicio de un determinado derecho. Este derecho se encuentra ligado en su misma significación última a lo que es un medio de defensa frente a posibles y reales situaciones injustas que afectan o que pueden afectar cuando menos vitalmente a la subsistencia de la persona. Pero así como un estado de necesidad se legitima jurídicamente por el hecho mismo de la necesidad a que responda el ejercicio del derecho de huelga sólo queda jurídicamente determinado a partir del momento mismo en que han sido satisfechas todas y cada una de las formalidades requeridas para que pueda considerarse la huelga como un simple hecho sin trascendencia jurídica ninguna y sin planteamiento de recíprocos derechos y deberes. De otra forma no tendría sentido el que la huelga abriera la posibilidad de una negociación colectiva o que, respecto de los sujetos de la misma, fuese requerida la

adecuada realización de los requisitos que dicho ordenamiento jurídico-positivo puede establecer en relación con la declaración formal de huelga.

Por consiguiente, recogiendo todos cuantos aspectos concurren en la huelga como tal, bien puede afirmarse que esta es un acto complejo, que se integre por la concurrencia de las siguientes manifestaciones:

“1.- Un hecho que en principio no tiene mayor significación que la que le confiere su propia naturaleza fáctica, resuelta en la cesación voluntaria del trabajo;

2.-Una declaración de que dicho abandono entraña un propósito determinado que es precisamente el de permanecer en la huelga;

3.-El cumplimiento de unos determinados requisitos previos o posteriores la declaración misma y que implican en todo caso la afirmación de el estado formal y jurídicamente admisible.”³⁵

La evolución histórica del fenómeno mostró que el sujeto activo del derecho en cuestión no es el individuo, mas si el sindicato o entidad de grado de grado superior, por lo menos entre nosotros. No se puede hablar en derecho subjetivo de huelga sino donde está en juego el interés colectivo del grupo profesional, y la relevancia del interés colectiva sobre los intereses individuales. en el ámbito del derecho encuentra reconocimiento en todos los

³⁵ Alonso García Manuel, Curso De Derecho Del Trabajo. Barcelona. 1994. Editorial. Ariel Quinta Edición. Pág. 660

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

institutos y normas que presuponen colectividades organizadas. "El titular del derecho de huelga, por tanto quien se ubica, por la fuerza de Ley, en la representación de esos intereses colectivos. Otro sentido no tendría la autonomía colectiva reconocida a los grupos profesionales. De allí la explicación abstención del trabajo por parte del individuo no importa en inejecución de la obligación de presentar servicio. La abstención de trabajar es el hecho a que el orden jurídico presenta el efecto de una suspensión de contrato; del mismo modo que el hecho enfermedad, o el hecho accidente del trabajo general una causa lícita de inejecución del contrato de trabajo."³⁶ Para el autor (G. Suppie J) "el hecho de la abstención del trabajo no se configuraría in derecho subjetivo, más un poder o una potestad, por que es atribuido al individuo para que la tutela de un interés que no es exclusivamente suyo, visto como concierne a la profesión."³⁷

La declaración o deliberación de la huelga por el sujeto activo la entidad sindical funciona como una condición para el ejercicio individual del derecho. El ejercicio de este derecho potestativo se resume en la declaración por el sindicato, y es siempre colectiva implicando un concierto entre una pluralidad de individuos. En caso extremo de un solo huelguista, apartase del trabajo, no habría inejecución contractual, aunque no fuese calificable el acto como huelga.

³⁶ Orlando Gómes Y Elson Gotischalk, Miguel Bermúdez Cisneros, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979, 1ª Edición En Español. Págs. 836 y 837

³⁷ Cfr. Ibidem Pág. 837

"La declaración de la huelga es, pues un negocio jurídico colectivo, receptible unilateralmente. Receptible por que es un ejercicio de un derecho potestativo: la modificación de las condiciones de trabajo no se produce sino después a la comunicación del propósito al sujeto pasivo, esto es, al empleador. Desde allí proviene que, siendo el sindicato el sujeto activo del derecho de huelga, su ejercicio se desdobra en dos fases. La declaración, y la abstención del trabajo, que implica en el ejercicio individual del derecho colectivo."³⁸

2.2 CONCEPTOS JURÍDICOS.

Para desentrañar eficientemente el entorno que comprende a la huelga, se tendrá a bien aludir los términos que se interrelacionan estrechamente con ella. De esta manera se desglosará jerárquicamente desde la misma concepción constitucional, hasta la legislación, preceptos y demás disposiciones que la reglamentan, desarrollando así una comprensión íntegra en cuanto a su interpretación y relevancia legal y social, así, como del entorno y la situación en el que se encuentra el verdadero objeto que persigue esta.

2.2.1 RUBRICA CONSTITUCIONAL.

Primeramente encontramos la manifestación de dicho derecho de huelga, plasmado y elevado a la más alta jerarquía, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, Título Sexto

³⁸ Ídem

denominado *Del Trabajo y de la Previsión Social* en su apartado "A" (aunque también lo contempla el apartado "B", de los trabajadores al servicio del Estado), Fracción XVI, que nos dice en este sentido que los obreros, así como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

La Fracción XVII, que también hace mención del paro nos dice que las leyes reconocerán las huelgas y los paros como un derecho de los obreros y los patronos.

Así mismo la Fracción XVIII requisita y condiciona la ejecución de tal derecho de huelga, y nos dice que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Mencionando también que 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. La ilicitud de las huelgas sólo se considerará únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

De esta manera el paro contemplado en la Fracción XIX, nos señala que: Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción

haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así las cosas, el último punto que abordaremos dentro de dichos conceptos, y que son los que consideramos torales para la consumación de la huelga y la comprensión de su entorno, es el que encontramos en la Fracción XX manifiesta que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

2.2.2 COALICIÓN.

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo señala que la Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Al respecto Carlos Marx nos dice: "Aún cuando las coaliciones y las huelgas tuviesen como único resultado que el pensamiento innovador en el terreno de la mecánica dirigiera contra ella sus esfuerzos, aún en ese caso las coaliciones y las huelgas ejercerían una influencia inmensa sobre el desarrollo de la industria"³⁹

³⁹ Marx Carlos. La Misera de la Filosofía. Publicaciones Editores Argentina. Buenos Aires 1975. 4a Edición al Español. Pág. 153

2.2.3 SINDICATO.

El artículo 356 de la misma Ley nos dice que Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (No obstante que los Sindicatos a su vez, puedan conformar Federaciones y Confederaciones).

Sobre este rubro el autor Rubén Kastman nos dice: "La función típica del sindicalismo en el periodo populista consistía en un compromiso entre las funciones de movilización y las funciones de control. En el estudio se señala que, en los casos estudiados, la movilización y el control son asumidos por grupos u organizaciones externas a la estructura sindical oficial: la movilización a cargo de las propias masas; el control a cargo de la policía. Una situación drásticamente distinta."⁴⁰

2.2.4 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

EL artículo 386 del mismo ordenamiento nos dice que Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

⁴⁰ Katzman Rubén Y José Luis Reyna (Compiladores) Fuera De Trabajo Y Movimientos Laborales en América Latina, Editorial El Colegio De México. 1979. La Huelga Por Enzo Faletto: Comportamiento Político. Pág. 295

2.2.5 CONTRATO LEY.

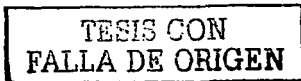
El artículo 404 de la citada ley nos dice que Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio 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.

Al respecto el autor Vida Soria señala que "La huelga en los efectos jurídico-contractuales responden a dos directrices: la ruptura del contrato ante la aparición de aquella, o bien la suspensión temporal a los efectos del mismo. La adopción de una de estas dos soluciones, responde a una posición previa de la legislación general respecto del fenómeno huelguístico."⁴¹

2.2.6 OBJETIVOS DE LA HUELGA.

De esta manera pretendemos delimitar y precisar los conceptos que giran en torno al rubro que nos ocupa. Aludiendo así, a la Coalición, Sindicato, Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley indistintamente, ya que uno es la consecuencia directa del otro respectivamente, y en este sentido entendemos que es así como mejor comprenderemos la importancia y lógica concepción de

⁴¹ Vida Soria José. La Suspensión Del Contrato Del Trabajo. Madrid España. Instituto De Estudios Políticos. 1965. Pág. 336.



un movimiento que desde sus inicios se consideraba arbitrario y que estos preceptos nos permitan comprender mejor los razonamientos humanos, así como los lógicos-jurídicos y legales que lo hacen posible.

El nacimiento de dicho derecho lo encontramos en la Constitución y que posteriormente se pormenoriza en la Ley Federal del Trabajo y la cual nos va llevando a una defensa intrínseca del trabajador bajo el concepto *unión*; esto es la ya plasmada definición de coalición que como ya se manifestó es el acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses, esto nos lleva por consecuencia a la formalización de dichos acuerdos enmarcándonos en los ya también contemplados sindicatos como una asociación formalizada y con todos derechos y obligaciones que la ley señala. El artículo 381 de la misma ley nos señala la posibilidad de que los sindicatos a su vez formen federaciones y confederaciones a manera de globalizar y abarcar la mayor cantidad de los trabajadores para la supuesta defensa en sus intereses laborales. Es así como surge el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley; en el primero se establecen las condiciones de trabajo a través de un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y (o) patrones, y que dichas condiciones no son más que los derechos y obligaciones a las que se sujetan los trabajadores y los patrones en la prestación de un servicio, o el desempeño de cualquier trabajo; en el segundo se establecen las condiciones de trabajo encausadas para cierta rama de la industria, también por acuerdo de los sindicatos trabajadores y (o) patrones y que serán obligatorios según las necesidades regionales, estatales o de la Nación misma.

De esta manera y ya teniendo precisados dichos conceptos podemos concluir que el objeto mismo de la huelga es consecuencia de los propios normas y preceptos que le dan origen y que unos son consecuencia del otro ya que de la unión que después se torna en acuerdo y estos legal y formalmente en sindicatos, y así mismo en federaciones y confederaciones y que las últimas consecuencias de los conflictos laborales por la exigencia de nuevos derechos que se suscitan de acuerdo al momento de la historia en que surgen en una sociedad que como tal es cambiante de acuerdo a las necesidades humanas, y por lo tanto laborales; o por otro lado el respeto de las condiciones de trabajo previamente establecidas y que la trasgresión de cualquiera de estas o de estos derechos y que de no poder haber una conciliación satisfactoria entre las partes, como ultima consecuencia se terminaría ejerciendo el legalmente establecido derecho de huelga, que el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."⁴²

2.2.7 EL PARO.

El diccionario de derecho de De Pina y De Pina Vara define al paro como: "La suspensión temporal, parcial o total, del trabajo como resultado de una coalición de patronos. Consiste unas veces, en la suspensión temporal del trabajo por acuerdo de los patronos, cuando el exceso de producción haga necesaria esta medida para sostener los precios dentro de un límite costeable, y, otras, en la suspensión del trabajo en varios establecimientos industriales o

⁴² Ley Federal del Trabajo.

comerciales, por acuerdo de los patronos, para obligar a los trabajadores a acceder a una pretensión determinada o como represalia contra ellos."⁴³

"Se designa a veces con el nombre de paro parcial una interrupción limitada del trabajo, generalmente momentos antes de la hora de salida. Conviene asimilarse la huelga de advertencia, casi simbólica y cuya breve duración no perturba el servicio. Bajo reserva de una ilicitud eventual en caso de repetición, estas formas de acción son huelgas, sin que haya que tener en cuenta su duración. Se ha defendido sin embargo, que estas huelgas de breve duración no son verdaderas huelgas, sino solo una forma de protesta colectiva destinada a expresar un descontento. Se trataba de evitar la ruptura del contrato de trabajo que producía en el momento de desencadenar la huelga. Hoy la jurisprudencia admite que tanto la huelga de advertencia como el paro parcial son formas de huelga."⁴⁴

Nuestra Constitución nos dice en su artículo 123 Apartado "A" fracción XIX que los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De hecho y en la práctica el paro no es más que un antecesor directo de la huelga en cuanto a suspensión de labores se refiere, (salvo el caso de la coalición de patronos previamente citado) ya que este es temporalmente

⁴³ De Pina Rafael Y De Pina Vara Rafael, Diccionario De Derecho. México, Porrúa 20ª Edición, 1994. Págs. 395 y 396.

⁴⁴ Camerlynck Eh y Lion G. Caen Op.Cit. Pág.473

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

determinado y corto en relación con la huelga y se le entiende sólo como un aviso de la consecución de la misma, y una manera de exigir derechos o el respeto de los mismos, o de acceder a ciertas obligaciones y pretensiones determinadas, para llegar a una pronta conciliación entre trabajadores y patrones, que, a diferencia de la huelga que es más requisitada e indeterminada en cuanto al tiempo de duración de esta, regularmente por que los conflictos de fondo son más complejos, y por lo tanto más difíciles de resolver en un corto o determinado tiempo previamente establecido o acordado. Aunque ambos persiguen los mismos objetivos atendiendo a su propia naturaleza y características particulares.

Finalmente estos conflictos se substanciarán ante una Junta de Conciliación Arbitraje, y que por lo regular, es quien se encarga de dirimir tales controversias, teniendo su razón de ser en el mismo artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado "A", Fracciones: XVIII, XIX y XX, ya estudiadas con antelación.

2.3 TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo dice que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Este precepto viene a establecer que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición.

Al respecto, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, según expresa el artículo 441 del mismo ordenamiento.

"En consecuencia, el sindicato de trabajadores, al constituir una coalición permanente para los efectos del ejercicio del derecho de huelga, tiene personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, a nombre de sus afiliados que trabajen en la empresa o establecimiento afectados en los términos del artículo 920 de la citada ley; ya que corresponde específicamente a esos trabajadores, y no a los demás miembros del sindicato, ejercer el derecho de huelga, con arreglo a lo dispuesto en la fracción II del artículo 451 de la misma."⁴⁵

"De lo anteriormente expuesto se desprende que cuando existe un sindicato titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley vigente para determinar empresa, y concurre una coalición emplazando a huelga a esa empresa, este carece de la facultad jurídica para hacerlo, ya que corresponde a dicho sindicato, como coalición permanente, la representación del interés profesional de los trabajadores al servicio de la empresa para el ejercicio de las acciones colectivas y para ejercitar el derecho de huelga, en relación con los objetos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo."⁴⁶

Acerca de esta cuestión, Mario de la Cueva señala con expresiva claridad: "Teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado a aquella como un acuerdo temporal y como antecede

⁴⁵ Climent Beltrán Juan B., Formulario Del Derecho Del Trabajo, Editorial Esfinge, México, 10ª Edición, 1990, Pág. 263

⁴⁶ Ibidem Pág. 265

inmediato y necesario de la huelga, por que las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión”⁴⁷.

Dado lo anterior se establece que tales derechos individuales se unen y ordenan por voluntad propia. De esta manera se refuerzan los intereses y pretensiones del trabajador, los cuales ya colectivamente organizados, delegan sus derechos a la denominada representación sindical.

2.4 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El apartado “B” del artículo 123 de Nuestra Constitución establece la relación entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. De esta manera podemos deducir que dichos trabajadores y patrones persiguen las mismas pretensiones en cuanto a derechos y obligaciones se refiere, o sea, que en lo que se refiere a este rubro los derechos y obligaciones de los trabajadores del apartado “A”, que prestan sus servicios a particulares y los del apartado “B”, que prestan sus servicios al Estado, gozan de derechos intrínsecos de una misma naturaleza y origen. Es decir, en cuanto al tema que nos ocupa, pueden coaligarse, formar sindicatos, establecer condiciones de trabajo, exigir el respeto de las mismas y dirimir las ante un organismo facultado para ello, aunque en este caso, dicha encomienda no la realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino que, la desahoga el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y dentro del cual también se reconoce el derecho de huelga, no obstante cabe aclarar que en la

⁴⁷ Cfr. Ibidem Pág. 265

cuestión del sindicalismo sólo tiene derecho a este los trabajadores de base, excluyendo por ende a los de confianza, contemplado y previsto para ambos apartados en sus respectivas leyes, como si no tuviesen la capacidad y derecho de luchar y exigir mejoras en sus condiciones de trabajo y calidad humana.

En este sentido, el apartado "B" del artículo 123 de nuestra Constitución, en su fracción X nos dice: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra". Es aquí donde encontramos el génesis constitucional del derecho de huelga para los trabajadores al servicio del Estado.

Dicha normatividad la encontramos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Título Cuarto denominado *De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo*, en el Capítulo III encontramos los siguientes preceptos en torno a la huelga de la manera siguiente:

a) El Artículo 92 define a la Huelga como la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) En el Artículo 93 esta contenido el objeto de la huelga declarando a la huelga como la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia, de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

c) El Artículo 94 determina que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes públicos, cuando se violen de una manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B), del artículo 123 Constitucional.

d) El Artículo 95 habla acerca de la suspensión de los efectos en los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

e) Por su parte contemplado en el Artículo 96 se señala que la huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

f) El Artículo 97 señal que los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidas por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

g) El Artículo 98 menciona que en el caso de que haya una huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer

sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan; en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

De esta manera dentro de lo que el procedimiento y desarrollo de la huelga señala en El Capítulo IV, artículo 99, encontramos que:

1.- Para declarar la huelga se requiere que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta Ley, y que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

2.- Los requisitos previos a la suspensión de labores de conformidad con lo que señala el Artículo 100, para de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Trabajador y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días a partir de la notificación.

3.- Por su parte el Artículo 101 contempla que El tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal,

procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

4.- El Artículo 102 dice que se considerará legal a la declaración de la huelga, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 95, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

5.- Se considerará que si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad. Esto de conformidad con el artículo 103.

6.- Por su parte, el Artículo 104 nos dice que de acuerdo a la resolución del Tribunal en el sentido de que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como una causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

7.- En caso de que se resuelva la ilegalidad de la huelga como lo señala el Artículo 105, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

8.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos de los artículo 29 Constitucional, será declarada ilegal y delictuosa de conformidad con el Artículo 106.

9.- En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten, esto lo encontramos plasmado en el Artículo 107.

10.- Las formas por las que terminará la huelga atiende a las hipótesis del Artículo 108 que señala que en primer lugar se dará por:

I. Avenencia entre las partes en conflicto;

II. Por la resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;

III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y

IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se aboque al conocimiento del asunto.

Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública. De conformidad con Artículo 109.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Podemos concluir diciendo, que, es así como se pretende establecer la enorme importancia del artículo 123 constitucional en sus dos apartados, en este caso haciendo una breve mención de los preceptos contenidos en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado que reglamentan el apartado "B" de nuestro referido artículo y de la notable influencia que el apartado "A" tiene sobre este, y que sus elementos torales y esenciales así como en los principios rectores del Derecho del Trabajo sirvieron de base para defender los derechos de quienes también son trabajadores, aunque en este caso al servicio del Estado, y que, de tales derechos se desprende aquel que es la base del presente trabajo, en el estudio y comprensión del derecho de huelga, que servirá para poder desentrañar en los capítulos posteriores algunas de las vicisitudes desprendidas del mismo y que abordaremos en su debido momento.

CAPITULO TERCERO EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

3.1 REQUISITOS Y FORMAS PROCESALES.

Los elementos y disposiciones esenciales de la huelga las encontramos plasmados en la Ley Federal del Trabajo en el Título Octavo, en su Capítulo I denominado *Disposiciones Generales*, definiéndonos por huelga, a la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

El Artículo 441, de la LFT, nos dice que para efectos de este Título los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

El alcance de la huelga esta contenido en el Artículo 442, y el cual nos dice que la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o a varios establecimientos.

El Artículo 443, nos señala que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

El Artículo 444 nos indica la existencia de la huelga y es una de las partes torales del presente trabajo y que será base de un análisis posterior y el cual nos indica que la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del Artículo 450.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Artículo 445 nos dice en que casos la huelga es ilícita teniendo en primer término el caso en que:

I.- La mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

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

El Artículo 446 nos expresa que se entiende por huelga justificada y que es aquella cuyos motivos son imputables al patrón

El Artículo 447 nos dice que la huelga es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

El Artículo 448 indica que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto ante la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.

El Artículo 449 señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de

huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

3.1.1 OBJETO DE LA HUELGA.

Habiendo delimitado de una manera doctrinal en el capítulo anterior los objetivos de la huelga; en esta ocasión abordaremos de una manera legal lo que la Ley denomina como objeto de la misma y que es un requisito de existencia, el cabal cumplimiento de dicho requisito.

Los objetivos de la huelga están señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, y que nos dice que la huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

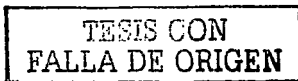
VII.-Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieran los artículos 399 bis y 419 bis.

3.1.2 REQUISITOS PARA SUSPENDER LOS TRABAJOS.

Los requisitos para suspender los trabajos están fijados en el Artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo teniendo las siguientes disposiciones:

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

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la Mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y



III.- Que cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920.

La fracción I indica los requisitos de fondo; y las fracciones II Y III (extendiéndose esta última al artículo 920), los requisitos de forma.

Se desprende claramente de la fracción II del artículo 451 que no es admisible el recuento previo.⁴⁸

3.1.3 CAUSAS DE EXISTENCIA O INEXISTENCIA.

La huelga se considerará legalmente existente de acuerdo a lo contenido al artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, ya mencionado.

La declaración de la inexistencia de la huelga la encontramos plasmada en el artículo 459 en los siguientes supuestos:

I.- Si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II.- Si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III.- No se cumplieron los requisitos señalados por el artículo 920.

⁴⁸ Climent Beltrán Juan B., Op.Cit. Pág. 266

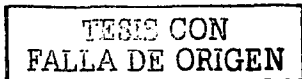
No podrá declararse la inexistencia de la huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

"El artículo 929 actual de la Ley Federal del Trabajo requiere que la declaración de inexistencia sea solicitada por los trabajadores o por los patrones de la empresa o establecimientos afectados, o terceros interesados, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo; y de no solicitarlo en ese término, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. Las causas para que la huelga sea legalmente inexistente están señaladas en el artículo 459, en relación con los artículos 920 y 929, y el procedimiento sobre declaración de inexistencia está indicado en el artículo 930."⁴⁹

El artículo 930, dicta las normas a observar en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga y en las cuales se observará que en primer lugar: 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 trabajadores emplazantes. En la solicitud se indican 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 y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

⁴⁹ Ibidem Pág. 271.



III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tienden 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 931. Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las 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 patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Por otro lado las obligaciones de la Junta en caso de haber declarado la inexistencia legal del estado de huelga las encontramos en el artículo 932, que dice que 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 representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la

resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar a otros; y

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

3.1.4 ILICITUD DE LA HUELGA.

La Constitución en su artículo 123 en su Fracción XVIII·requisita y condiciona la ejecución de tal derecho de huelga, y nos señala que: Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. La Ley Federal del Trabajo contempla la ilicitud de la huelga bajo los mismos rubros constitucionales en su artículo 445.

Los actos violentos contra las personas o contra las propiedades crean responsabilidad a sus autores. Dentro de la lógica del Derecho Penal, los actos de violencia de una persona no comprenden a un tercero.

Sin embargo, el legislador consideró que no pueden ni deben disociarse los actos de violencia de la huelga, y si bien, aquellos determinan la responsabilidad penal de sus autores, el hecho de que los autores sean los mismos huelguistas, perjudica a la huelga misma. La huelga en este caso, se considera delictuosa, no obstante que es un acto ajeno al delito cometido.

"Una huelga declarada por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno, tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa del propio Gobierno. Si se la conceptúa como un acto que se realiza en beneficio de una potencia extranjera o de los enemigos del régimen, puede ser catalogada como un acto contra la seguridad exterior o interior de la nación. Independientemente de que pueda considerarse a los huelguistas como autores de esos delitos, en Derecho del Trabajo, causa la ilicitud de la huelga. Los efectos de la ilicitud es la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores huelguistas."⁵⁰

⁵⁰ Castorena José De Jesús, Manual De Derecho Obrero. México, 1984. Derechos Reservados Por Jesús Castorena, Composición Tipográfica Offset "Ale". Pág. 315

3.2 PERIODO DE GESTACIÓN.

El periodo de gestación se inicia desde al momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.

"En este periodo se elabora el pliego de peticiones y reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas. Sólo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de prehuelga."⁵¹

3.2.1 PERIODO DE PREHUELGA.

El periodo de prehuelga debe de tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento.

Durante este periodo el patrón se considera como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento.

⁵¹ Cavazos Flores Baltasar, Nueva Ley Federal Del Trabajo Tematizada, México, 6ª Edición, Editorial Trillas, 1979. Pág. 363.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si así se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

Los trabajadores que laboren como *emergentes* no podrán ser considerados como *esquiroles* o rompe huelgas.

Las autoridades del Trabajo deberán de dar todas las garantías para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente su función.

El periodo de prehuelga debe de tener un término mínimo de duración y un término máximo.

En México este periodo es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos. Carecemos de un periodo máximo de prehuelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores.

Un sindicato de mala fe, esta en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un periodo de prehuelga de 8 a 9 meses durante el cual el patrón se considera como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica.

3.2.2 CONCILIACIÓN.

El procedimiento de conciliación tiende a la aproximación de los puntos de vista antagónicos, hasta la aceptación de una solución de tipo transaccional, es decir contractual. Comparable a la negociación diplomática, la conciliación no debe suscitar la idea de un juicio. Si se realiza con éxito, finaliza con la redacción, la finaliza con la redacción de un acta de conciliación que registra el acuerdo efectuado acta de conciliación. En caso contrario, se levanta un acta de no conciliación.

"La conciliación puede incluir la presencia de terceros cuya misión consiste en intentar aproximar las posiciones de las partes interesadas.

Puede tener también tener un carácter facultativo o ser impuesta por el legislador; en 1892 la conciliación era facultativa ante el juez de paz; en 1936 era obligatoria en el seno de una comisión paritaria presidida por el prefecto."⁵²

El procedimiento de conciliación debe ser normalmente iniciado por los propios interesados mediante la vía del acuerdo colectivo, en la forma de comisión paritaria permanente. Todo convenio colectivo para ser extensible debe incluir una cláusula que trate del procedimiento de conciliación. A partir de la Ley de 1957, en las empresas públicas con estatuto propio, esta prevista una conciliación contractual en caso de conflicto colectivo.

⁵² Camerlynck Eh y Lion G. Caen. Op.Cit. Pág. 510

"Sin embargo no existe ningún procedimiento convencional, o este no ha podido funcionar, hay que recurrir al procedimiento reglamentario, que tiene, pues carácter subsidiario, y que implica la intervención conciliadora de la autoridad pública. De este modo y desde el comienzo, el prefecto informado de la situación, puede en todo momento tomar la iniciativa de reunir a las partes interesadas e intentar su conciliación. A continuación, El Inspector general de trabajo, a escala regional, el Ministro, a escala nacional, presidirá las comisiones tripartitas (representantes de los patronos, de los asalariados y de los poderes públicos) regionales o nacionales en el seno de los cuales se desarrolla el intento de conciliación. Si la conciliación tiene éxito, el acta adquiere el valor de un acuerdo colectivo de la misma autoridad y los mismos efectos que un convenio colectivo, debiendo depositarse a la secretaria del Tribunal paritario. Tiene fuerza obligatoria. Pero las partes interesadas, aunque obligadas a comparecer al acto de conciliación, no están obligadas a conciliarse: en caso de resultado negativo, el acta de no conciliación registra los puntos de desacuerdo a fin de facilitar una eventual mediación."⁵³

3.2.3 LA MEDIACIÓN.

Es un procedimiento intermedio entre la conciliación y el arbitraje. La mediación, inicialmente facultativa (requiere el acuerdo de la partes interesadas), puede, a partir de 1957, revestir de un carácter obligatorio. El presidente de la Comisión de conciliación, o el Ministro, están facultados

⁵³ idem.

incluso sin ninguna de las partes hace la petición de recurrir a la mediación tras el fracaso de la conciliación (caso raro en la práctica).

El mediador es libremente propuesto por las partes interesadas o, a falta de acuerdo, es escogido por el Ministro entre una lista de personalidades imparciales y competentes establecida por él de común acuerdo con las organizaciones sindicales representativas.

En una primera fase el mediador hace el papel de instructor calificado. A modo de juez de instrucción, reúne sobre el caso una documentación tanto de orden económico como social. Con este objeto se le conceden amplios poderes de investigación; puede recurrir a informes periciales (por ejemplo un informe pericial de contabilidad), oír opiniones, recoger información de todos los interesados. Después de recibir las memorias de las partes interesadas, las convoca e intenta, generalmente en vano, conciliarlas. La negativa por las partes interesadas a comunicar informes o a comparecer ante el mediador se sanciona penalmente. El mediador, como contrapartida, está ligado por el secreto profesional.

3.2.4 LA RECOMENDACIÓN.

La misión del mediador debe finalizar en el plazo de quince días, y se expresa mediante proposiciones justificadas que reciben el nombre de recomendaciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

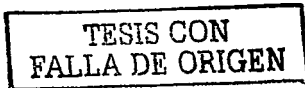
Si el conflicto es jurídico la recomendación debe incitar a las partes interesadas a someterse a la jurisdicción de derecho común competente o al arbitraje. No puede resolver sobre el fondo.

"Si el conflicto es económico, el mediador, verdadero consejero en materia de relaciones industriales, debe sugerir una solución teniendo en cuenta a la vez la legitimidad de las reivindicaciones y las posibilidades financieras de la empresa. Esta recomendación, que se somete a la aprobación de las partes interesadas, no tiene ningún carácter obligatorio. Las partes pueden rechazar, dentro de un plazo de ocho días, las proposiciones del mediador. En caso contrario, este último constata el acuerdo entre las partes, que tiene igual valor que un acta de conciliación (ley del 13 de julio de 1971). En caso de acuerdo, este adquiere valor de convenio colectivo y la diferencia termina. Si por el contrario, no hay acuerdo, la recomendación, comunicada al Ministro con un informe, debe ser hecha pública en el plazo de tres meses. Esta publicidad (que puede aplazarse si hay negociaciones en curso) tiene como objeto lograr que la parte que no cede tenga en cuenta la presión de la opinión. De este modo se manifiesta la originalidad de este procedimiento que trata de empujar a las partes interesadas a realizar concesiones."⁵⁴

3.2.5 ARBITRAJE.

El árbitro es un particular, juez circunstancial, escogido por las partes interesadas, que aplica el derecho dirimiendo así las diferencias.

⁵⁴ Ibidem Pág. 513



En el derecho común, las partes de un litigio pueden decidir de común acuerdo el dirimirlo mediante un árbitro. En este caso establecen un compromiso de arbitraje para definir su misión y aceptar y respetar la sentencia del árbitro, la cual en sí misma esta desprovista de fuerza ejecutiva. Las partes interesadas pueden incluso convenir de antemano el someter sus litigios futuros al sistema de arbitraje, en cuyo caso insertan en su contrato una cláusula que lo expresa. Este arbitraje de derecho común implica siempre, pues, el acuerdo entre las partes interesadas y por esta razón puede calificarse de facultativo.

“Tres razones exigen recurrir a esta técnica con prudencia:

a) ninguna de las partes sociales es actualmente partidaria de esta intervención autoritaria de un tercero, principal razón y de graves consecuencias;

b) un sistema de arbitraje obligatorio falto de sanciones corre el riesgo de ser ineficaz. La sentencia arbitral obtiene su autoridad de la aceptación previa por las partes interesadas, en caso contrario pueden rechazar las conclusiones cuando estas no les convengan;

c) materia de conflictos económicos, el arbitraje social no tiene de arbitraje más que el nombre: el arbitro no esta llamado a manifestar quien tiene razón o quien esta equivocado, sino que le corresponde tomar una decisión que reglamente las relaciones sociales y que puede tener importantes repercusiones económicas. Se dice a veces que el arbitro estatuye como amigable componedor, es decir, según un criterio de equidad y no de

derecho, pero la formula es insuficiente. Los conflictos sociales más agudos rechazan el someterse al arbitraje en sentido clásico."⁵⁵

Como consecuencia de la doble oposición de patronos y de asalariados, la ley del 11 de febrero de 1950 confirió al arbitraje un carácter facultativo, bien por que las partes interesadas hubieran incluido una cláusula en este sentido en el convenio colectivo (procedimiento convencional), bien porque el término del procedimiento de conciliación estableciese un compromiso de arbitraje

El árbitro social designado por las partes interesadas no juega exactamente el mismo papel que le arbitro ordinario. La ley prescribe que debe decidir según un criterio de derecho en los litigios jurídicos y según un criterio de equidad en los litigios económicos.

Son calificados de jurídicos los conflictos relativos a la interpretación y ejecución de las leyes reglamentarias, convenios colectivos y acuerdos en vigor, es decir, los relativos a una norma jurídica previamente definida. Hay conflicto económico o de reglamentación cuando la motivación se debe a salarios o condiciones de trabajo que no están fijadas por la ley o el convenio el convenio colectivo o cuando es relativa a la negociación o revisión de cláusulas de un convenio colectivo. En este último caso, la amplitud de los poderes de que dispone el árbitro para elaborar el reglamento arbitral, es difícil de delimitar.

⁵⁵ Ibidem Pág.514

La sentencia debe ser motivada, y debe notificarse y depositarse en la secretaría del Tribunal Paritario. Sus efectos son los de un convenio colectivo y las sanciones, las que van unidas a la violación de un convenio colectivo.

Se observará que esta solución permite aún diferenciar el arbitraje social del correspondiente al Código de enjuiciamiento civil. En esta sentencia está desprovista de fuerza ejecutiva, no la adquiere más que por la formalidad del exequátur. En materia de conflictos de trabajo, la sentencia esta dispensada del exequátur pero se asimila a un contrato entre las partes interesadas: tiene más bien fuerza obligatoria que fuerza ejecutiva. El arbitraje, como la mediación o la conciliación, se disuelve en el acuerdo entre las partes sociales.

"La ley del 11 de febrero de 1950 instituyó de nuevo el Tribunal Superior de Arbitraje. Compuesto de cinco magistrados administrativos y de cuatro magistrados judiciales, a él se someten los recursos por violación de la ley, pudiendo anular las sentencias arbitrales irregularmente efectuadas devolviendo el asunto a las partes interesadas. Si hay un nuevo arbitraje y un nuevo recurso, el Tribunal puede anular la sentencia por segunda vez, pero entonces resuelve sobre el fondo mediante un decreto irrecurrible."⁵⁶

⁵⁶ Ibidem Pág. 516

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3 PLIEGO DE PETICIONES.

En la Ley no existe una declaración expresa de la obligatoriedad de la negociación y aún puede imaginarse que los trabajadores emplacen directamente a huelga sin pasar por esa etapa intermedia, pero hay que recordar que el periodo de pre-huelga tiene por objetivo invitar a los trabajadores y patronos a una negociación y a un convenio que de por terminado el conflicto. El jurista Mario de la Cueva señala que "En tres casos por lo menos la ley establece un período obligatorio para la negociación colectiva: primeramente los artículos 399 y 399 bis disponen que la revisión del contrato colectivo deberá solicitarse con sesenta días de anticipación para las cláusulas generales y treinta para la fijación de nuevos salarios, siendo de notar que la revisión se parece mucho a la negociación. La segunda hipótesis se relaciona con la celebración del contrato-ley, pues la convención obrero-patronal tiene por finalidad facilitar la discusión y el acercamiento de los factores de la producción. La tercera situación emparentada con la anterior, comprende la revisión del mismo contrato-ley."⁵⁷

En un acierto de la Ley Federal del Trabajo, el legislador dividió la normatividad relacionada con el derecho de huelga, al separa las normas de aspecto sustantivo, de aquellas que por su naturaleza corresponden a la fase procesal de la ley. Consideramos que fue un acierto, por que anteriormente, bajo el rubro de huelga, la ley contenía una serie de

⁵⁷ De La Cueva Mario, Tomo II, Op.Cit. Pág. 615.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

disposiciones referentes a ésta, aunque se mezclasen disposiciones sustantivas con otras procesales.

Este hecho resulta incongruente con la división tajante que nuestra Ley Federal del Trabajo, contiene en cuanto a la ubicación de las normas. Así, aparece en el artículo 920, estableciendo que el procedimiento de huelga debe iniciarse mediante la presentación de un pliego de peticiones, que deberá reunir los siguientes requisitos: será un escrito dirigido al patrón, en el cual se le formularán las peticiones concretas, anunciándole asimismo el propósito que tienen los trabajadores de ir a la huelga si sus peticiones no son satisfechas, y señalando en el mismo escrito el día y hora en que se suspenderán las labores.

Este documento se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que, dentro de un término perentorio 48 horas y bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar una copia del escrito al patrón. Esta notificación producirá el efecto de constituirlo en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

También se hace necesario señalar, que el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para interrumpirlas, y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.

“Si la huelga en sí causa un notorio deterioro a la economía, este daño se hace más notable cuando la huelga afecta a lo que se conoce

como servicios públicos. Por este motivo se prevé que se considerarán servicios públicos a los de comunicaciones y transportes; los que se relacionan con la energía eléctrica, limpia aprovechamiento y distribución de las aguas; los sanitarios los de hospitales y los de cementerios, así como los de alimentación, cuando estos se refieran a artículo de primera necesidad y siempre que se afecte alguna rama completa de servicios (Art. 925 LFT.) ; en estos casos es de señalarse que los avisos de suspensión de labores deben efectuarse con un mayor número de días de anticipación."⁵⁸

3.4 EMPLAZAMIENTO Y CONTESTACIÓN.

Terminadas las pláticas entre el sindicato obrero y el patrono sin resultados favorables, se abren al primero de dos caminos posibles, acudir a la huelga hasta que el patrono acceda a sus peticiones o solicitar de junta de conciliación y arbitraje que resuelva el fondo del conflicto.

"Entendemos por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado irán a huelga. De esta explicación se deducen los dos elementos esenciales del emplazamiento, las peticiones

⁵⁸ Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho Procesal Del Trabajo, Editorial Trillas, México 1991, Segunda Reimpresión, 1994.Págs.199.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de los trabajadores y el anuncio de que si no son satisfechas, se ejercerá el derecho de huelga."⁵⁹

"Los requisitos del escrito de emplazamiento a huelga: el rubro que antecede constituye la introducción del artículo 920 de la Ley nueva. La fracción I del precepto ratifica lo que llamamos elementos esenciales del emplazamiento, si bien habla de tres: peticiones, propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y el objeto que persigue, requisito este último que parece una repetición innecesaria, pues el objeto de la huelga es la satisfacción de las peticiones."⁶⁰

"Creemos vale la pena presentar una breve exposición de los requisitos llamados a veces formales, que debe satisfacer el escrito de emplazamiento a huelga:

- a) Toda petición tiene que dirigirse a alguien, que en el caso concreto no puede ser sino el patrono.
- b) Los emplazantes deben concretar sus peticiones, pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce.
- c) Ya indicamos que la norma a estudio exige se mencione el objeto de la huelga.
- d) Finalmente, el escrito de emplazamiento ha de contener el anuncio de que si no se aceptan las peticiones, se acudirá a la huelga.

⁵⁹ De La Cueva. Tomo II, Loc.Cit.

⁶⁰ Ídem.

Al respecto cabe precisar las formalidades de ley de la siguiente manera:

- 1.- Debe dirigirse al patrón
- 2.- Contener claramente las peticiones
- 3.- Anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las mismas.
- 4.- Precisar el objeto de la huelga.
- 5.-Debe señalarse el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de la prehuelga.
- 6.-Presentarse por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y autoridad del trabajo o política del lugar de ubicación de la empresa (artículo 920, fracciones I y II).⁶¹

El segundo rubro a precisarse es el aviso de suspensión:

"1.- Debe hacerse por lo menos seis días antes de la fecha de suspensión y diez días en servicios públicos, entendiéndose como tales, comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de agua en poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación, alimentación en artículos de primera necesidad y afectación de una rama completa de servicio (artículo 925).

⁶¹ Tena Suck Rafael, Italo Morales Hugo, Derecho Procesal Del Trabajo, México, Trillas, 2ª Edición, 1987. Pág. 178.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.- En las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, el aviso previo también debe ser con diez días de anticipación.

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

El tercer rubro que abordaremos son los efectos del emplazamiento:

1.- Obliga al presidente de la junta o a la autoridad que lo reciba, bajo su más estricta responsabilidad, hacer llagar al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su recibo.

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

3.- A partir de la notificación, debe suspenderse toda ejecución de sentencia y no puede practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga de trate de:

- a) Derechos del trabajador; indemnizaciones, salarios pensiones y demás prestaciones devengadas, por el importe hasta de 2 años de salario del trabajador.
- b) Créditos por falta de pago de cuotas al IMSS.
- c) Cobros de aportaciones del patrón al INFONAVIT.

d) **Créditos fiscales.**

Los derechos de los trabajadores serán siempre preferentes.

4.- Las excepciones o incidentes no deben afectar el procedimiento de huelga (artículo 924).

5.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta o la huelga sea por solidaridad (artículo 450, fracción VI, y artículo 448)."⁶²

El cuarto punto a tratar son las llamadas normas especiales y que al respecto señalan:

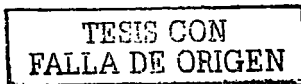
"1.- No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación y citación, ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas.

2.- En el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles. La junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

3.- Por otra parte, no se admitirán más incidentes que el de personalidad que debe promoverse en el escrito de contestación al pliego y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a que tengan conocimiento de la promoción del patrón.

4.- Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables.

⁶² Ibidem Pág. 179



5.- En el procedimiento de huelga no puede promoverse cuestión alguna de competencia. La Junta una vez hecho el emplazamiento debe declararlo de oficio y los trabajadores en el plazo de 24 horas deben designar la Junta competente, conservando su validez las actuaciones que se hubieren realizado; sin embargo, el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón.

6.- El presidente de la Junta debe intervenir personalmente en cuestiones y resoluciones de:

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Terminación de la huelga.
- d) Excepciones en el trámite del emplazamiento.
- e) Trabajos de emergencia.
- f) Calificación de la huelga."⁶³

Enseguida abordaremos las excepciones al trámite de emplazamiento, y que de las cuales una de ellas es el elemento central del presente trabajo:

Artículo 923 nos señala que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga, en las siguientes circunstancias:

1.- Cuando no reúna los requisitos y formalidades de ley, ya referidos (esenciales y de forma).

⁶³ Ibidem. Pág. 181

2.- Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo.

3.- Cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo; no obstante de exigir ya uno depositado en Junta de Conciliación y Arbitraje.

4.- El presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento, como obligación debe cerciorarse y ordenar la certificación correspondiente a efecto de verificar si existe un contrato colectivo de trabajo ya depositado, además debe notificar por escrito la resolución al promovente.

Por último observamos que en la contestación el patrón está obligado a contestar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pliego dentro de las 48 horas siguientes a la notificación (artículo 922).

El artículo 922 dispone en primer lugar, que la contestación sea escrita, y en segundo término señala un plazo de 48 horas para que se produzca. No establece la ley las consecuencias, empero considerando, considerando que la respuesta del patrono sólo puede ser aceptando o rechazando las peticiones de los trabajadores, la práctica se ha inclinado por una respuesta negativa.

"La ausencia de cualquier sanción para el patrono remiso nos hace pensar que podría presentarse con posterioridad al plazo legal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Es importante resaltar que de conformidad con el artículo 927 fracción IV, que el término fijado en el escrito de emplazamiento no suspende por la rebeldía del patrono para concurrir a la audiencia de conciliación.”⁶⁴

3.5 ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA Y SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJOS.

La suspensión del trabajo es el período propio de la huelga y es, también, el hecho legalmente protegido; así lo dice el artículo 449. Hasta ese momento existen un ultimátum y negociaciones. La suspensión del trabajo es la ruptura de las hostilidades.

“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido extraordinariamente cuidadosas y no admiten como huelga legalmente existente la suspensión del trabajo llevada a cabo antes o después de la fijada en el escrito de emplazamiento, salvo los casos de prórroga del periodo de prehuelga y para lo cual se apoyan en los artículos 459 frac. III y 920 frac. III. La posición de las juntas es correcta en las dos hipótesis: en la primera, por que la suspensión prematura del trabajo destruye la rigidez del período de prehuelga y porque puede hacer inútiles las previsiones de las empresas, así, a ejemplo, un patrono cuidará que sus últimos vehículos de transportación salgan en día y hora que les permita a su destino antes de

⁶⁴ De La Cueva Mario, Tomo II, Op.Cit. Pág. 645

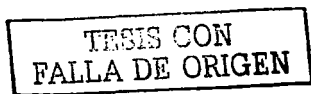
que estalle la huelga; y en la segunda, porque la empresa no podría saber si van o no a suspenderse las actividades."⁶⁵

De acuerdo con los principios fundamentales de la huelga, no pueden reanudar, no pueden reanudar las labores después de su suspensión, ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías. El artículo cuarto, fracción segunda letra b) contiene una fórmula terminante diciendo que se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando. Una ratificación más de la idea de la huelga como un derecho de las mayorías obreras.

El derecho colectivo del trabajo y la huelga son las dos garantías fundamentales de la libertad de las organizaciones sindicales frente al patrono y la segunda es, además, una garantía para la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores. En esta idea se fundan las prohibiciones a los empresarios de ejecutar acto alguno encaminado a restringir o a anular el ejercicio del derecho de huelga, principio al que nos hemos referido ampliamente.

Existen en la ley algunas prohibiciones concretas: a) El emplazamiento a huelga según, según los artículos 921 y 924 constituye al patrono en depositario de la empresa por lo que debe abstenerse de cualquier acto que pueda dañar los derechos del trabajo:

⁶⁵ Ibidem. Pág. 652



Los despidos que intente realizar, ya dentro del período de prehuelga o durante la suspensión del trabajo, son ineficaces; así lo expresa la Ley en el artículo cuarto, fracción segunda, en el que se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trata de sustituir o se substituye a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga.

El artículo 449 de la Ley, en virtud del cual, "la junta de conciliación y arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles auxilio que soliciten para suspender le trabajo".⁶⁶

3.6 TRABAJOS QUE CONTINUARAN PRESTÁNDOSE.

Los trabajadores huelguistas deben continuar prestando sus servicios en buques, aeronaves, trenes autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, conduciéndolos a sus puntos de destino. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, deben continuar atendiendo a los pacientes internados al momento de suspender su trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otros establecimientos de conformidad con el artículo 446 de la LFT.

"Antes de la suspensión de labores la junta, con anuencia de las partes, fijará el número de trabajadores indispensables que deben continuar

⁶⁶ Ibidem Págs.454

laborando para que se sigan ejecutando las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinarias, materias primas o la reanudación de los trabajos. La junta, para este efecto, debe ordenar la práctica de las diligencias correspondientes (artículo 935).

Par el caso de que los huelguistas se nieguen a prestar los servicios de emergencia, el patrón tendrá la libertad de utilizar a otros trabajadores.

La junta en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública, a efecto de que puedan prestarse dichos servicios de emergencia (artículo 936).⁶⁷

3.7 TERMINACIÓN DE LA HUELGA

De acuerdo a La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 469. La huelga terminará:

"1.- Por acuerdo entre las partes.

2.- En caso de que el patrón se allane en cualquier tiempo a las peticiones y cubra los salarios que hubieren dejado de percibir sus trabajadores.

⁶⁷ Tena Suck Rafael Op.Cit. Págs. 181 y 182

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que hayan elegido las partes para tal efecto.

5.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para el caso de que los trabajadores huelguistas sometieran su diferencia o conflictos a la decisión de la misma."⁶⁸

Cuando se produce la declaración de inexistencia puede hablarse de un conato frustrado o fracasado de huelga, cuyas consecuencias fueron comentadas con antelación. Por lo tanto los problemas de la terminación de la huelga por los motivos contenidos en el artículo 469, presuponen una huelga legalmente existente.

Si la huelga, en los términos del artículo 447 "es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure", la terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es, la huelga deja de durar, por consiguiente, debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, que quiere decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrono.

La solución apuntada parece sencilla si la terminación es el resultado de un convenio o del allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, pero los laudos pueden originar situaciones conflictivas, que están previstas en la frac. XXI del artículo 123, cuestión a la que no necesitamos agregar que se trata de la no aceptación del laudo.

⁶⁸ Ibidem. Pág. 185

Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que pone fin al conflicto, tomamos como ejemplos la huelga por incumplimiento de las convenciones colectivas y la que persiguió como objetivo la fijación de nuevas condiciones de prestación de los servicios. En las dos hipótesis, el empresario deberá cumplir el clausulado violado o aplicar las nuevas condiciones de trabajo.

El problema de los salarios caídos durante la huelga es de solución compleja, por lo que debe analizarse en función de las causas de terminación previstas en el artículo 469:

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

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

c) Las fracciones tercera y cuarta corren la misma suerte, pues tanto el árbitro designado por las partes, cuanto las juntas de conciliación y arbitraje, están obligados a respetar el artículo 937; a este respecto hacemos una distinción: si los trabajadores obtiene una victoria total, porque sus peticiones quedaron plenamente justificadas, el artículo 937 será de aplicación estricta. Pero es posible que obtengan un triunfo parcial, porque sus demandas se mostraron exageradas; creemos que nos hallamos ante un caso de arbitrio judicial, en el que tendrá aplicación la idea de la equidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

“El arbitro o las juntas considerarán el escrito de emplazamiento, la respuesta del empresario y las proposiciones que se produjeron en las audiencias de conciliación; ya que puede acontecer que las sugerencias de una de las partes coincidan con los puntos resolutivos del laudo, en cuya hipótesis podría hacerse una condena total, o que, por el contrario, el laudo se coloque en un justo medio, que podría servir para la fijación de un porcentaje proporcional. Finalmente, y en aplicación del mismo artículo 937, a contrario sensú, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habrá condena al pago de los salarios caídos.”⁶⁹

⁶⁹ De La Cueva Mario, Tomo II, Op.Cit. Págs. 479 y 480

CAPITULO CUARTO PROPUESTA DE REFORMA AL ARTICULO 459, FRACCIONES, II Y III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1 JUSTIFICACIÓN DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES Y DE FORMA DE LA HUELGA, COMO PROTECCIÓN DE UN DERECHO OBRERO Y NO COMO UN OBSTÁCULO.

“El empleo de la huelga sin satisfacer los requisitos de fondo y forma previstos por la Ley, trae aparejada su inexistencia. La inexistencia la declara la Junta de Conciliación y Arbitraje que interviene en la entrega del escrito de emplazamiento, a menos que se hubiere declarado incompetente. En tal caso, el conocimiento del asunto corresponde a la Junta que designen los huelguistas.”⁷⁰

“La declaración de inexistencia se ajusta a las siguientes formas procesales, las que se observarán también, para obtener la declaración de ilicitud. Artículos 461 y 464.

1.- Pueden invocar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores de la empresa o establecimiento, o el patrón y los terceros interesados. Artículo 460.

⁷⁰ Castorena José De Jesús. Op.Cit. Pág.310



2.- El plazo para ejercitar la acción es el de las 72 horas siguientes a la suspensión de los trabajos. Si no se intenta dentro de él, la huelga es existente. Artículo 460.

3.- La demanda satisfará los siguientes requisitos:

- a) Se formulará por escrito;
- b) Se consignarán la causa o causas de inexistencia sin que puedan hacerse valer otras, con posterioridad, ni distintas de las que consigna el artículo 459;
- c) Se citará la fracción del artículo 459 en que se apoye la causal de inexistencia;
- d) Se acompañarán tantos ejemplares de la demanda como sean las partes en el conflicto. Artículo 461, fracción I.

4.- La junta correrá traslado con la demanda a las partes. Artículo 461, fracción II.

5.- La Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia, la que se celebrará dentro de los cinco días siguientes; en ella oír a las partes, se ofrecerán y se recibirán las pruebas que se propongan. Artículo 461 fracción II.

Las pruebas se relacionarán:

- a) Con el interés del promovente, cuando no sea el patrón o los trabajadores de la empresa; y

b) Con la causal o causales de existencia hechas valer. Artículo 461 fracción III.

7.- Cuando las pruebas no puedan ser desahogadas en la audiencia se recibirán en la forma y términos que su naturaleza exija. Artículo 461 fracción IV.

8.- La práctica del recuento se ajustará a los requisitos consignados en el párrafo siguiente. Artículo 462.

9.- La Junta no podrá desahogar más pruebas que las admitidas.

10.- Desahogadas, declarará la existencia o inexistencia de la huelga dentro de las 24 horas siguientes. Artículo 461 fracción VI.

11.- Para la audiencia de resolución se citará a los representantes del capital y del trabajo y se dictará por los que asistan; se tendrán adheridos a la opinión del presidente los votos de los ausentes. Artículo 461, fracciones V y VI.⁷¹

Cabe agregar aunque ya se revisaron en los capítulos anteriores algunos de los conceptos citados en el presente capítulo es de suma importancia no soslayarlos de acuerdo al contexto y relevancia en su desarrollo y evolución gradual, ya que en el presente se plasmaran como la parte total de dicho trabajo.

Por otro lado, dentro del escrito de emplazamiento a huelga, así como la demanda propuesta por el patrón cuyo fin principal de este es terminar

⁷¹ Ibidem. Pág. 311

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

con la huelga de todas las maneras que le permita la Ley, esta nos señala los lineamientos por medio de los cuales se desahoga el procedimiento del rubro que nos ocupa, manejan formalidades similares en cuanto al contenido de los datos o requerimientos de tales escritos (requisitos de forma), con excepción del escrito de emplazamiento a huelga presentado por el trabajador, el cual a parte de tales formalidades debe plasmar el objeto de su actuar, es decir, la parte esencial de la huelga hace su aparición y su justificación no es más que la protección al derecho de huelga investido como requisito de fondo y de existencia de esta contemplado en el artículo 450 LFT, y el cual al ser revisado en una segunda instancia junto con las formalidades ya cumplidas con antelación, dejaría de lado la protección al trabajador y se convertiría en un obstáculo que viciaría un derecho consagrado exclusivamente para la tutela obrera, dejándole todas las ventajas al capital para reprimirla.

En lo que respecta al artículo 923, se considera positivo atendiendo a la intención del precepto, pues tal como lo contempla la Comisión dictaminadora, el propósito del mismo es el de corregir ciertas prácticas nocivas al interés del centro de trabajo.

“La redacción no la encontramos muy afortunada y al parecer establece un contrasentido que puede plantear serias dudas interpretativas, al facultar a la Junta para que no le de trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando de le faltan los requisitos formales del 920, de las reformas, para después emplear el término o sea y dar una serie de

supuestos que nada tiene que ver con los requisitos formales mencionados.”⁷²

4.2 EL TRÁMITE O NEGACIÓN AL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO EN LA ETAPA DE PREHUELGA COMO UNA PRIMERA REVISIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.

“La Ley previene que no se dará trámite a ningún emplazamiento de huelga cuando esta no sea formulada conforme a los requisitos del artículo 920; esto es, por escrito y con duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y con el aviso de suspensión de labores dentro de los términos señalados.”⁷³

“El artículo 923 de la LFT faculta al presidente de la Junta a no tramitar el escrito de emplazamiento si no cubre los requisitos de forma (Art. 920). Equivale a una calificación previa de la huelga, que merma la efectividad de este instrumento de precisión.”⁷⁴

El artículo 923 nos señala lo siguiente:

“No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado *con forme a los requisitos del artículo 920* o sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de

⁷² Roos Gamez Francisco “Ley Procesal del Trabajo Comentada”. Cárdenas Editor y Distribuidor, Segunda Edición, México, 1985, Pág. 188

⁷³ Bermúdez Cisneros Miguel Op.Cit. Pág.199

⁷⁴ Dávalos José, Tópicos Laborales, Porrúa, México, 2ª Edición, 1998. Pág. 344

trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante de existir uno ya 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 anterior, ordenar la certificación correspondiente notificarle por escrito la resolución al promovente."⁷⁵

En lo relativo a su interpretación gramatical, "tal parece que el legislador se arrepintió y cambió el sentido del precepto con la acepción gramatical o sea, cuando sería más fácil intentar otra redacción, la anterior interpretación se hace desde el punto de vista gramatical, por que le faltó establecer una coma después de 920, para que entonces se entendiera que independientemente de los requisitos formales, también estarán los demás supuestos que se mencionan, como elementos con los que contará la autoridad para no darle trámite al escrito de emplazamiento respectivo."⁷⁶

"Debe decirse, que la exposición de motivos de la iniciativa de reforma al hacer alusión al artículo 923, determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga, cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo. De este modo se reconoce expresamente en la ley un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; simultáneamente se evitan planteamientos de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades. Sin embargo el texto del precepto que

⁷⁵ Ley Federal del Trabajo.

⁷⁶ Loc.Cit. Infra. Roos Gamez Francisco

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

se comenta fue redactado de esa manera por la Comisión Dictaminadora de la Cámara de Diputados, por lo que, cabría cuestionarnos sobre si la Junta podrá no darle trámite a un emplazamiento cuando le falten los requisitos formales del artículo 920. Por nuestra parte nos inclinamos a creer que sí está facultada para ello. El precepto (Art. 920) establece la diferenciación de la causales de improcedencia con la causales de inexistencia."⁷⁷

Cabe precisar que el artículo 920 de la Ley en comento menciona que tanto los requisitos de fondo, mencionando el objeto de la huelga, así como las formalidades a seguir contempladas en el mismo, se comienza, en ese mismo momento, a revisar y a calificar el cumplimiento de dichos requisitos, y los cuales tendrían que volver a justificarse con posterioridad para declarar por consiguiente la existencia de la huelga. De esta manera tenemos que en ningún caso es válido volver a calificar la huelga, es decir, es completamente arbitrario el solo hecho de hablar de una duplicidad o doble calificación de huelga al respecto tenemos que habiéndose calificado una huelga por medio de una resolución anterior no puede, validamente, la Junta responsable, declarar ahora que dicho movimiento no existe legalmente, puesto que eso implicaría violación de los derechos fundamentales del trabajador, así como la razón de ser del derecho del trabajo.

⁷⁷ Ibidem Pág. 189

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.3 OBSERVADOS LOS REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA, DE ACUERDO AL ARTÍCULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESULTA INCONGRUENTE UNA DUPLICIDAD EN LA POSTERIOR CALIFICACIÓN Y REVISIÓN DE LA HUELGA.

En este parece que la doctrina no se ha ocupado demasiado de la determinación de la naturaleza del emplazamiento a huelga: acto jurídico, es una manifestación unilateral de voluntad, que únicamente se da en el estatuto laboral, por lo que debemos decir que es una expresión y una consecuencia de la idea del derecho del trabajo como un derecho de clase.

El emplazamiento a huelga es la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria, o en una fórmula breve: es el principio de una lucha por la justicia social.

Nuestras leyes del trabajo han exigido uniformemente que la promoción de los trabajadores se redacte y se presente por escrito. El Art. 265 de la Ley de 1931 decía en su fracción I que los trabajadores dirigirán un escrito en el que formulen..., etc., en tanto el 920 de la Ley nueva expresa que el escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos conducentes.

México es un país de derecho escrito, mas no es un simple requisito tradicional, sino una exigencia de la seguridad jurídica, pues de otra suerte quedarían inciertos todos los datos, ya que no se sabría a ciencia cierta lo que se pide o cuando se suspenderán los trabajos.

El rubro que antecede constituye la introducción del artículo 920 de la Ley nueva.

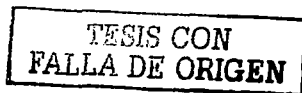
De esta manera se ratifica lo que llamamos elementos esenciales del emplazamiento, si bien habla de tres: peticiones, propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y el objeto que se persigue, requisito este último que parece, una repetición innecesaria, pues el objeto de la huelga es la satisfacción de las peticiones.

La comisión consideró la conveniencia de sufrir esta tercera exigencia, pero la normas de la huelga y su significación constituyen una prohibición para los trabajadores y los empresarios, de donde resultan punto menos que intocables.

Así las cosas vale la pena presentar una breve exposición de los requisitos llamados a veces formales, que debe satisfacer el escrito de emplazamiento a huelga:

- a) Toda petición debe dirigirse a alguien, que el caso concreto no puede ser sino el patrono.
- b) Los emplazantes deben concretar sus peticiones, pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce.
- c) Ya indicamos que la norma a estudio exige se mencione el objeto de la huelga.
- d) Finalmente, el escrito de emplazamiento ha de conocer el anuncio de que si no se aceptan las peticiones se acudirá a la huelga.⁷⁸

⁷⁸ De La Cueva Mario, Op.Cit. Tomo II, y Pág. 616



De conformidad con las apreciaciones del maestro Mario de la Cueva citadas en el rubro que antecede, podemos establecer de esta manera, que, las medidas de seguridad tomadas en la cumplimentación de los requisitos esenciales y de forma, sobreentienden su razón de ser y por lo tanto es responsabilidad de la autoridad revisora tutelar por el exacto cumplimiento y aplicación de tales requisitos, que, una vez observados en el escrito de emplazamiento, justifican las obligaciones y peticiones de la misma huelga, y por lo tanto resulta ocioso y en perjuicio de los trabajadores volver a comprobar la razón de su dicho y que encima de todo esto se ejercite un procedimiento de revisión que compruebe la veracidad de un derecho que ya ha sido revisado y observado de conformidad con la negativa al escrito de emplazamiento a huelga contemplada en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo que establece que de no cumplirse los requisitos del artículo 923 de la misma ley no dará trámite a dicho escrito, (entre otras disposiciones) y que tales requisitos de fondo y de forma comprueban por si solos la existencia de la huelga.

De esta manera se deduce que, si ya fueron satisfechos y previamente revisados los requisitos de que hacemos mención, de conformidad con el artículo 923, resulta completamente incongruente una duplicidad en la revisión y calificación que de la huelga hacen, y que, desgraciadamente no es solo cuestión de simple lógica, sino que se pone en juego la integridad de las normas que están destinadas a la protección del derecho de huelga.

4.4 EL PROCEDIMIENTO Y DECLARACIÓN DE EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LA HUELGA, SOLO TENDRÍA QUE OBSERVARSE EN LO RELATIVO AL RECUENTO DE LA MAYORÍA OBRERA.

El recuento se trata de una declaración de los coaligados que celebraron el acto jurídico coalición para suspender el trabajo y de los que participaron en él; para ver de decidir si se satisfizo o no el requisito de la mayoría.

Es la comprobación del acuerdo que se obtuvo cuando se sostiene que no se concertó la mayoría de los trabajadores.

Este planteamiento nos conduce a analizar la naturaleza de la coalición. La ley sitúa las *coaliciones* a la cabeza de las instituciones colectivas, relaciones según ella.

Son dos los preceptos que integran el capítulo primero del título séptimo de la Ley. En uno se afirma que la coalición es una libertad, artículo 354; en otro, es el acuerdo "temporal" de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

En el capítulo de huelga, el legislador vuelve a emplear los términos, en dos preceptos: el 440, la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y el 441, los sindicatos de trabajadores (no los de patrones) son coaliciones *permanentes*.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Según la Ley de 1931, texto primitivo, la coalición era el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes. Artículo 258.

Una interpretación del precepto forzó la edición del artículo 258 para sentar que los sindicatos de trabajadores son coaliciones *permanentes*.

Según esos textos, la coalición es una libertad, artículo 352, es un acto jurídico, un acuerdo temporal artículo 355; es una entidad llevada a cabo por una coalición de trabajadores, artículo 440; un acuerdo y una entidad a la vez los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes y entidades también *permanentes*.

Aventuramos las siguientes observaciones: la coalición es una libertad. Las libertades son universales, son potestad de cada hombre y se oponen a todos los hombres. Si la ofrecemos como una libertad, el sitio de la coalición sería el de las garantías individuales, pertenecería a todos los hombres. Si es una libertad ¿cuál sería su contenido?; ¿libertad de que?, de mejorar, de pugnar por su mejoramiento. Tal vez esta libertad fuera el torrente de las garantías individuales: existen por que el hombre requiere de ellas para mejorar sus condiciones social, ciudadana, colectiva, educativa, etc. Entonces, para que estipularla cómo una libertad.

Si es una libertad de mejorar de los trabajadores y de los patronos, su esencia, se encuentra implícita en el derecho de asociación profesional. El derecho de asociación profesional tiene como característica su circunscripción. sólo pueden ejercerlo trabajadores y patronos y su objeto

es limitado a mejorar sus condiciones de trabajo, defender y mejorar sus intereses comunes. Pero ya entonces sería un derecho, no una libertad, y es un derecho a realizar fines comunes, colectivos, en beneficio del conglomerado que lo ejercita.

Lo de los acuerdos temporales y permanentes conduce a una confusión mayor. No hay acuerdos ni temporales ni permanentes, hay simplemente acuerdos. Que algunos de ellos tienen el efecto de mantener vinculados a los que los toman, es otra cosa. Se trata de una forma de cumplimiento de las obligaciones ya analizado por el derecho como acuerdos, contratos, de tracto sucesivo. El acuerdo no es temporal ni permanente, lo son sus efectos que son distintos.

La coalición como entidad, entidad sindicato, entidad reunión, asociación temporal y de hecho sería el resultado del acuerdo, por que éste es la esencia, aquella la forma.

Se tiene el derecho a mejorar, sí, pero mientras no sobrevenga el acuerdo para mejorar y no se ponga en ejecución, no tendremos realidad alguna. Los derechos latentes no tiene el efecto de mover el mundo jurídico.

En resumen la postura de la Ley de 1931, texto primitivo, nos parece ajustarse a la pulcritud jurídica.

La coalición para la defensa de los intereses comunes, en un momento dado, se ejercita por los trabajadores no organizados y por los sindicatos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Aunque en la constitución de éstos subyace el ejercicio del derecho o sea el acuerdo para la defensa de los intereses comunes, con haber establecido que los sindicatos no requieren de ese acuerdo para ejercitar el derecho de huelga, el problema que afrontó aquella interpretación absurda, habría sido solucionado.

“En resumen la coalición es un acuerdo, es decir un acto jurídico, al que no se le han querido asignar más efectos, que los de una simple reunión.

El recuento se ajustaría al siguiente desarrollo de conformidad con el artículo 931 de la LFT:

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

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

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

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

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

V.-Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.⁷⁹

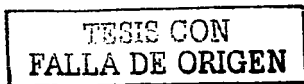
De tal manera el artículo 451 en su fracción II nos dice:” Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga de conformidad con lo dispuesto en el artículo 920, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”⁸⁰

Por su parte el artículo 929 nos dice que 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 la 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 los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

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

Finalmente podemos decir que los anteriores preceptos destacan la importancia que tiene la mayoría obrera, y los cuales refuerzan que dicha relevancia se tendría que ver reflejada como la única causa por la cual se tuviese que calificar la huelga, declarándose o no su inexistencia, esto

⁷⁹ Castorena José De Jesús Op.Cit. Pág.314
⁸⁰ Ley Federal del Trabajo



debido a que forzosamente y de una manera fehaciente se tiene que comprobar la legitimidad de dicha mayoría, esto como una protección del derecho obrero, el probable perjuicio a un tercero y como un recurso del patrón para ver mermada la consecución de la huelga y de los derechos pretendidos por el trabajador.

4.5 PROPUESTA DE REFORMA AL ARTICULO 459, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEROGÁNDOSE LAS FRACCIONES II Y III DE DICHO PRECEPTO.

De conformidad con los puntos expuestos anteriormente, como argumentos suficientes para demostrar la incongruencia de las fracciones II y III, del artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo, con respecto al artículo 923 de la Ley en comento, relativo a la duplicidad en la calificación de la huelga, en primer lugar, tenemos que el empleo de la huelga sin satisfacer los requisitos de fondo y forma previstos por la Ley, trae aparejada su inexistencia. "La inexistencia la declara la Junta de Conciliación y Arbitraje que interviene en la entrega del escrito de emplazamiento, a menos que se hubiere declarado incompetente."⁸¹

Queda bastante claro que en el escrito de emplazamiento a huelga, se contemplan los requisitos de forma e implícitamente en este, los de fondo al citar el objeto de la misma de acuerdo al artículo 920 de la Ley citada.

"Por su parte al artículo 923, nos señala que no se le dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga si no cumple con una serie de requisitos citados en dicho precepto, y entre los que son materia de nuestro presente trabajo se encuentran los que no cumplan con los requisitos del artículo 920, y al respecto se señala que establece un contrasentido que puede plantear serias dudas interpretativas, al facultar a la Junta para que no le de

⁸¹ Castorena José De Jesús, Loc.Cit.

trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando de le falten los requisitos formales del 920..”⁸²

En este orden de ideas podemos deducir que de acuerdo con la revisión y negación del trámite al escrito de emplazamiento a huelga, se sobreentiende que ya hay una calificación previa en cuanto al cumplimiento en el caso que nos ocupa, es decir, la revisión del cumplimiento en los requisitos de fondo y forma contemplados en el artículo 450, que de acuerdo al artículo 444, la señala como legalmente existente.

Por otro lado la misma Ley señala de acuerdo al artículo 459, las causas de inexistencia de la huelga, y en sus fracciones I, II y III, señala como requisito para declarar su inexistencia la omisión de los contenidos en este precepto, es decir, si no se cumple la mayoría obrera, si no cumple con los requisitos de fondo y si no se cumple con los requisitos de forma. Estos dos últimos se revisan en el escrito de emplazamiento y el cual consideramos como una calificación de la huelga atendiendo a estas dos fracciones del artículo 459, y en este sentido entendemos que si no se cumplen estos en el escrito mencionado con antelación, no se dará trámite a dicho curso, por consecuencia una calificación posterior o duplicidad de esta, sería absurda y en total detrimento de los derechos laborales.

“El artículo 923 de la LFT faculta al presidente de la Junta a no tramitar el escrito de emplazamiento si no cubre los requisitos de forma (Art. 920),

⁸² Roos Gamez Francisco Loc.Cit

Equivale a una calificación previa de la huelga, que merma la efectividad de este instrumento de precisión."⁸³

De tal manera el artículo 451, en su fracción II, nos dice que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga de conformidad con lo dispuesto en el artículo 920, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, se sobreentiende por consecuencia, que, sólo como revisión y calificación de la huelga posterior al escrito de emplazamiento, se tendrá a la determinación de la mayoría obrera, ya que sólo esta se consideraría como el único rubro de calificación de la huelga posterior a la suspensión de los trabajos, en el sentido de que es esta la manera en que se podría hacer un recuento de manera eficiente y determinada, ya que de hacerse un recuento previo, se prestaría a diversas confusiones.

Los tópicos en cuestión, son consecuencia, unos de otros, esto es, por que para hacer el recuento de la mayoría obrera se tendría que promover una causa de inexistencia⁸⁴ y que creemos es la única causa que se podría argumentar en el precepto relativo a las causas de inexistencia, ya que los requisitos de fondo y forma, que también incluye el artículo 459 de la LFT como causas de inexistencia, se presume fueron cumplimentados en el escrito de emplazamiento y si fueron tramitados previa revisión y

⁸³ Dávalos José, Loc.Cit

anuencia de la Junta, se considera que esta ya revisó y por ende ya calificó a la huelga en lo que se refiere a estos rubros.

Por consiguiente sería absurdo e incongruente, que la Junta calificara otra vez aspectos que fueron de su total y completa revisión en una etapa previa a esta instancia.

La Junta de Conciliación y Arbitraje estaría poniendo en entredicho su capacidad de dirimir controversias laborales, así como su eficiencia y razón de ser al caer en semejantes contradicciones, que sólo van en detrimento del sector laboral. Ya que si tiene la autoridad de calificar determinados requisitos y que, en determinados casos los valore y apruebe, puesto que ya fueron cumplimentados previa revisión y aprobación de esta, es totalmente ilógico que ponga en duda sus propias determinaciones, volviendo a calificar la misma autoridad, la razón de su dicho.

"En este sentido tenemos que si bien es cierto que tanto los patrones como los trabajadores o tercero afectados pueden solicitar la inexistencia de la huelga, no quiere decir que las autoridades del trabajo, puedan juzgar en más de una ocasión, sobre la legalidad de los movimientos de huelga, si no que debe calificarse primero dicho movimiento, para sostenerlo y después continuar el procedimiento para que el mismo concluya en la forma y términos autorizados por la Ley en cita, haciendo la imputación correspondiente, y si los trabajadores quejosos consideran que constituyen la mayoría de los que prestan sus servicios en la negociación emplazada, se encuentran en la posibilidad de convenir con la empresa la conclusión

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del movimiento, puesto que la Unión emplazante solamente actúa como representante de los trabajadores.

Indirecto 34/60 Ramón Mendoza y coags. 29 de abril de 1960.⁸⁴

El anterior argumento sólo resalta la necesidad de subsanar una laguna como lo es la doble calificación de la huelga ya que si desde el año de 1960, se vienen dando resoluciones en amparo al respecto, es de vital importancia atender las necesidades más relevantes, como los es evitar la doble calificación en las instancias más importantes alrededor de la huelga, ya que consideramos correcto calificarla previamente, en los rubros de fondo y forma, que son indispensables para la legal y eficiente protección y consecución de la huelga, siendo necesario eliminar una duplicidad en la calificación de estos rubros posterior a la suspensión de los trabajos, y por consecuencia sólo quedaría como calificación posterior al estallamiento de la huelga, el recuento de la mayoría obrera, ya que sólo en esta instancia se sabría con certeza el número de trabajadores que apoyan y forman parte de la huelga y sólo con la promoción de inexistencia de la huelga se podría atacar este único rubro, señalado a calificarse con posterioridad por la misma Ley, ya que se entiende que si no se cumplen los requisitos previos de fondo y forma no se daría trámite al escrito de de emplazamiento y por ende la huelga nunca podría iniciar hasta cumplidos tales ordenamientos.

En consecuencia si se le da trámite al escrito de emplazamiento, sólo se podría atacar la existencia legal de la huelga, y promover así su inexistencia única y exclusivamente en caso de que no se cumplan los

⁸⁴ Cavazos Flores Baltasar Op.Cit Pág. 634

requisitos concernientes al recuento y comprobación de la mayoría obrera. Esto lo encontramos en la fracción I del artículo 459 de la ley Federal del Trabajo.

Bajo tales argumentos, se propone reformar al artículo 459, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que la fracción segunda del artículo en comento, menciona que la huelga será legalmente inexistente si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450.

Si atendemos a lo que nos dice el artículo 450, esencialmente encontraremos el objeto de la huelga, es decir, el llamado requisito de fondo esencia de esta y que, ya ha sido analizado en diversas etapas del presente trabajo, por lo tanto cabe resaltar que este es uno de los requisitos indispensables para darle trámite al escrito de emplazamiento a huelga, por lo que deducimos que forma parte de una calificación y revisión en la cumplimentación de tal requerimiento y que al no darle trámite al escrito de emplazamiento no tendría lugar la posibilidad de realizar una huelga.

Por otro lado el mismo artículo 459 de la LFT, en su fracción tercera menciona que la huelga será legalmente inexistente si no se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920, estos son lo que llamamos requisitos de forma mencionados concretamente en el artículo 923, de la LFT, y que su cumplimiento es una de las condiciones principales para darle trámite al escrito de emplazamiento. Dicho artículo en su primera fracción, ya trae implícito el cumplimiento del objeto de la huelga, es decir, uno de los requerimientos principales para no declararla inexistente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Si estos requisitos ya han sido observados para darle trámite al escrito de emplazamiento, (tanto el objeto como la forma), se tramitará dicho escrito, y por lo tanto se sobreentiende que ya cumplieron con lo previamente establecido con el artículo 450 y 920 respectivamente; requisitos necesarios para no declarar inexistente a la huelga, y que los encontramos en el artículo 459, de la LFT. Por el contrario de no observarse tales preceptos, simple y sencillamente no podría iniciar la huelga de ninguna manera posible ya que ha sido revisada y calificada en esta precisa etapa y al no cumplir con tales argumentos, sólo no se ejecutaría, por lo tanto la huelga no se podría declarar inexistente en otra calificación posterior, ya que de no cumplirse los requerimientos legales, sólo no podría iniciar si no ha observado estos argumentos de legalidad, por que no se le daría trámite a dicho escrito y al no darle trámite la huelga no podría tener lugar en ningún momento, hasta que se cumpliesen tales requerimientos de legalidad.

Por lo tanto consideramos que están de más las fracciones II y III, del artículo 459 de la LFT, y que sólo debería observarse la fracción I, de dicho artículo, ya que sería incongruente una duplicidad en la revisión y calificación de la huelga, atendiendo a una lógica jurídica, por que, si ya se califico en la tramitación o negación del trámite en cuanto a las fracciones en comento, no podríamos hablar de una inexistencia por ausencia del cumplimiento de estos, ya que para que la huelga prosiga, es necesaria su observancia, y si se llega a estas instancias del procedimiento la huelga, donde se puede promover su inexistencia por falta de dichos requerimientos, por consiguiente, la huelga es más que existente, ya que

efectivamente se habrían observado los requisitos materia del presente trabajo. Ya que se supone fue calificada y aprobada al darle trámite al escrito de emplazamiento.

Esta incongruencia sólo coarta un derecho que se supone debe proteger a la mayoría obrera, y no causarle un perjuicio mayor en la defensa de sus intereses. Es por ello que se pretende la presente propuesta de reforma, a fin de evitar que se merme un derecho que debe ser exclusivamente protector del sector laboral.

Por consiguiente se propone derogar las fracciones II y III del artículo 459, quedando de la siguiente manera:

Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causa distinta a la señalada en el párrafo anterior.

Esta propuesta se hace con el objeto de no obstaculizar ni menoscabar un derecho que por historia pertenece al sector laboral, agilizando de esta manera el procedimiento en la huelga, otorgando una garantía legal, con la mejor concordancia y armonía para la consecución y obtención de mejores condiciones de trabajo, y por ende, de vida.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo es la máxima protección de los trabajadores producto de una lucha histórica-social; el cual está sustentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal Del Trabajo y demás ordenamientos secundarios reguladores del derecho laboral.

SEGUNDA.- La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

TERCERA.- La huelga es un derecho constitucional y un recurso, para la consecución del equilibrio entre los factores de producción y el capital, debiendo ser la última instancia para resolver las vicisitudes obrero-patronales, y una determinación de los trabajadores.

CUARTA.- El sindicato es la coalición por excelencia, para la protección de los derechos de los trabajadores.

QUINTA.- Las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, son las autoridades laborales que por lo general, deben ventilar las controversias obrero-patronales, encargándose de dirigir y emitir, las resoluciones en torno a los procedimientos laborales y en este caso, regularmente al de la huelga.

SEXTA.- Los requisitos de fondo u objeto de la huelga, son aquellos elementos esenciales para la consecución de la misma, plasmados en el artículo 450 de la ley federal del trabajo.

SEPTIMA.- Los requisitos de forma de la huelga, son aquellos elementos indispensables para la consecución de la misma, plasmados en el artículo 920 de la ley federal del trabajo.

OCTAVA.- La existencia legal de la huelga se justifica al cumplir con los requisitos y objetivos de fondo y forma, plasmados en los artículos 450 y 920 de la Ley Federal del Trabajo respectivamente, y, salvo el recuento posterior de la mayoría obrera, observados los requerimientos del artículo 450 y 920, fundamentales para dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga e indispensables para su desahogo, de conformidad con el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

La revisión a dicho escrito de emplazamiento, ya lleva aparejada una calificación de la huelga. Si se le da trámite a dicho escrito de emplazamiento se entiende que ya se cumplió con los requisitos de fondo y forma.

Para declarar legalmente inexistente la huelga deberán faltar alguno de los tres requisitos del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, y de los cuales ya se cumplieron los de fondo y forma, al darle trámite con anterioridad al escrito de emplazamiento a huelga, por lo tanto, se considera incongruente y arbitrario, una duplicidad y posterior calificación de existencia de la huelga, y por ende, una posible declaración de inexistencia en perjuicio del trabajador.

Sobrando de esta manera, las fracciones II y III del artículo 459, en el sentido de que, se tiene la certeza de que ya se cumplieron los requisitos mencionados con antelación, al momento de dar trámite al escrito de emplazamiento. Por lo tanto, la doble calificación en el cumplimiento de estos requisitos, conlleva a un detrimento de los derechos obreros.

Concluyendo así, que, la Ley Federal del Trabajo debe ser protectora del derecho obrero y no un menoscabo para los trabajadores.

NOVENA.- La calificación posterior de la de la huelga, solo deberá contemplar lo relativo al recuento de la mayoría obrera, ya que sería la única causa por la cual se podría llevar a cabo el procedimiento de calificación de la huelga, y declarar su inexistencia o ratificar su existencia, según sea el caso.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DECIMA.- Por lo tanto se propone la Reforma al Artículo 459, Por Incongruencia de sus fracciones II Y III, con El Artículo 923, de la Ley Federal del Trabajo, Relativo a la Duplicidad en la Calificación y Revisión de la Huelga. Dicha reforma deberá consistir en derogar las fracciones II y III del artículo 459 de la ley federal del trabajo. El artículo 459, solo observaría la hipótesis relativa a la suspensión del trabajo realizada por un numero menor de trabajadores al fijado en el artículo 451, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, para promover por parte de los afectados de la huelga, la inexistencia de esta, para calificarla por medio de un procedimiento, y declararla inexistente o en su caso, ratificar su existencia, por parte de las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, o autoridad designada para tales efectos, y esta sería única y exclusivamente la causa, sujeta al procedimiento mencionado con antelación, quedando dicha propuesta de reforma de la siguiente manera:

Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causa distinta a la señalada en el párrafo anterior.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO GARCÍA MANUEL, Curso De Derecho Del Trabajo, Barcelona, 1994, Editorial, Ariel Quinta Edición.
2. BAILÓN BALDOVINOS ROSALIO, Legislación Laboral, México, 1994, Editorial Limusa, Noriega Editores, Séptima Reimpresión.
3. BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL, Derecho Procesal Del Trabajo, Trillas, , México, Segunda Reimpresión, 1994.
4. BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL, Las Obligaciones En El Derecho Del Trabajo, Cárdenas Editor, 1ª Edición, México, 1978.
5. CLIMENT BELTRÁN JUAN B., Formulario Del Derecho Del Trabajo, Editorial Esfinge, México, 10ª Edición, 1990.
6. CASTORENA JOSÉ DE JESÚS, Manual De Derecho Obrero, México, 1984, Derechos Reservados Por Jesús Castoreña, Composición Tipográfica Offset "Ale".
7. CAMERLYNCK EH Y LION G. CAEN, Derecho Del Trabajo, Edición Original 1972, Paris, 5ª Edición, 1ª Edición Española Madrid 1974.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

8. DÁVALOS JOSÉ, Tópicos Laborales, Porrúa, México, 2ª Edición, 1998.
9. CAVAZOS, FLORES BALTASAR, Nueva Ley Federal Del Trabajo Tematizada, México, 6ª Edición, Editorial Trillas, 1979.
10. DE BUEN NÉSTOR, Derecho Del Trabajo Tomo I, México, Porrúa 9ª Edición, 1994.
11. DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, México, 15ª Edición, Porrúa, 1998.
12. DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo II, México, 9ª Edición, Porrúa, 1998.
13. Diccionario Juridico Espasa, Madrid, Editorial Espasa Calpe, 1999.
14. De Pina Rafael Y De Pina Vara Rafael, Diccionario De Derecho, México, Porrúa 20ª Edición, 1994.
15. FERNANDO GARCÍA FRANCISCA, Los Efectos de la Huelga en el Contrato de Trabajo, Aranzádi Editorial, Primera Edición, Elicano Navarra, España, 1999.
16. ITALO MORALES HUGO, RAFAEL TENA SUCK, Legislación Federal Del Trabajo Burocrático, Editorial Pac, S.A De C.V, 2ª Reimpresión, México. 1992.

17. KATZMAN RUBÉN Y JOSÉ LUIS REYNA (COMPILADORES) Fuera De Trabajo Y Movimientos Laborales en América Latina, Editorial El Colegio De México, 1979. La Huelga Por Enzo Faletto: Comportamiento Político.
18. MELOTTI UMBERTO, Revolución Y Sociedad, México, Fondo De Cultura Económica, 1971, 1ª Reimpresión 1980.
19. Omeba, Enciclopedia Jurídica, Editorial Libros Científico, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1974. Ancalo, 15-11-74, Tomo XIV.
20. ORLANDO GÓMES Y ELSON GOTISCHALK, MIGUEL BERMÚDEZ CISNEROS, Cárdenas Editor Y Distribuidor, México, 1979, 1ª Edición En Español.
21. PUIG HERNÁNDEZ CARLOS ALBERTO, Teoría Y Practica De La Huelga En México, México, Porrúa, 1989.
22. RAMOS EUSEBIO, Derecho Sindical Mexicano Y Las Instituciones Que Genera, México, Cárdenas Editor Y Distribuidor, 2ª Edición, 1978.
23. ROOS GAMEZ FRANCISCO, Ley Procesal del Trabajo Comentada, Cárdenas Editor y Distribuidor, Segunda Edición, México, 1985.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

24. SAMAVIA JUAN, TRAJTENBER RAUL, VALDEZ JUAN GABRIEL (COMPILADORES), Movimiento Sindical Y Empresas Transnacionales, Editorial Nueva Imagen, México, Giugni Gino, Garófalo Luciano, 1ª Edición, 1979.
25. SANTOS AZULEA HÉCTOR, Curso Inductivo De Derecho Sindical Y De Trabajo, México, Porrúa 1ª Edición, 1990.
26. TENA SUCK RAFAEL, ITALO MORALES HUGO, Derecho Procesal Del Trabajo, México, Trillas. 2ª Edición, 1987.
27. TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho Administrativo Del Trabajo, Tomo II, México, Porrúa 2ª Edición, 1979.
28. VIDA SORIA JOSÉ, La Suspensión Del Contrato Del Trabajo, Madrid España, Instituto De Estudios Políticos, 1965.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, México, Porrúa, 2001.
2. Ley Federal Del Trabajo. México, Delma, 2001.
3. Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
4. Reglamento General para la inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.
5. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
6. Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN