



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON**

**“PROPUESTA DE ADICIÓN DE LA FRACCIÓN V AL
ARTÍCULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
PARA QUE SE CONTEMPLA EL DESISTIMIENTO DE
LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS COMO FORMA
DE TERMINACIÓN DE LA HUELGA”**

30/10/14
**Autorizado
Lic. Vivas**

[Firma]

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GARCÍA HERNANDEZ LEONARDO

**ASESOR:
LIC. ROSA DE JESUS VIVAS GUZMAN**



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.

Este trabajo lo dedico a los trabajadores que perdieron la vida a consecuencia de la violencia a su integridad física y moral, debido a que sufrieron amenazas, persecuciones y torturas en los movimientos libertarios de la clase trabajadora en México

ESPECIALMENTE A:

RICARDO FLORES MAGÓN

Por ser uno de los precursores del movimiento obrero.

LOMBARDO TOLEDANO

Por su participación en el sindicalismo moderno en nuestro país.

A MIS PADRES:

LAURA Y LEONARDO

Les agradezco todos sus esfuerzos, angustias,
sacrificios y desvelos que han hecho para brindarme
la más noble y mejor de todas las armas:
educación, así como herramientas y valores
para realizar mis mejores metas en la vida
sin importar el cauce del río, porque me han enseñado
a nadar contra la corriente.
Y de esta manera liberarme de la peor de las esclavitudes
la ignorancia.

A MIS HERMANOS:

JUANITA (Q.E.P.D), JUAN ANTONIO, LAURA

Por su comprensión y confianza
que siempre han depositado en mí
pero ante todo por estar siempre
en todo momento.

A MI TÍA Y ABUELITA:

GUADALUPE Y SOCORRO

Por su entrega y apoyo a toda la familia
siendo parte esencial en el éxito de todos
sembrando alegría y entusiasmo

A MI NOVIA:

VIRIDIANA

Por su apoyo y compañía
sí mismo porque ha tenido siempre
fe en mí para la realización de esta tesis.

A MIS FAMILIARES:

Porque me siento orgulloso de ustedes,
ya que en las buenas y en las malas
han estado con nuestra familia

A DIOS:

Por brindarme fuerzas para seguir adelante
y hacer frente en las adversidades, teniendo
siempre credibilidad en nuestros anhelos.

A LA MASONERÍA:

AL : G : D : G : A : D : U :

Por ser parte de la transformación positiva de mi persona,
brindándome consejos, buenas costumbres y compromiso.
Así como también defender la abogacía para ejercerla de manera transparente.

A MI ASESORA DE TESIS:

LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN

A quien acepto desinteresadamente ser mi guía en esta tesis,
aportando sus conocimientos y experiencia.

Con admiración y respeto a su completa preparación académica
y calidad humana puestos al servicio de forjar generaciones responsables.

A MIS PROFESORES:

Por instruirme con la mejor disposición
y gran dedicación.

AL TITULAR DEL SEMINARIO:

AL LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO

Por su loable y admirable labor que realiza como encargado del seminario de
Derecho del Trabajo, Agrario y de la Seguridad Social del Turno vespertino, por su
apoyo, experiencia e instrucción para la elaboración de este trabajo.

A MIS SINODALES:

Por su paciencia y comprensión para conmigo.
Ya que han contribuido en la revisión de mi trabajo de investigación.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1 Orígenes del derecho del trabajo	2
1.2 Nacimiento del sindicalismo	6
1.3 La gestación de la huelga	16
1.4 Evolución de la legislación laboral con respecto de la Huelga.....	20
1.4.1 Como se contempla en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	22
1.4.2 Como se contempla en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	27
1.4.3 Como se contempla en las Reformas de 1980	32

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO JURÍDICO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 Principios fundamentales	40
2.2 Características	49
2.3 Sujetos de la relación colectiva	55
2.3.1 Patrón	57
2.3.2 Sindicato	59
2.4 Contratación colectiva	60
2.4.1 Contrato colectivo de trabajo	63
2.4.2 Contrato ley	64

CAPÍTULO TERCERO

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

3.1 Requisitos de fondo, forma y mayoría de la huelga	73
3.2 Contestación del pliego de peticiones - con emplazamiento a huelga	77
3.3 Audiencia de conciliación	80
3.4 Procedimiento de calificación de la huelga	82
3.5 Procedimiento de ejecución	91

CAPÍTULO CUARTO

“EL DESISTIMIENTO DE LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS COMO FORMA DE TERMINACIÓN DE LA HUELGA”

4.1 Problemática del ARTÍCULO 469 de la Ley Federal del Trabajo, al no contemplar el desistimiento de los trabajadores huelguistas como forma de terminación de la huelga; ya que el precepto legal señala:.....	115
---	-----

Motivos por los cuales podrá terminar la Huelga:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones	115
II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiese dejado de percibir los trabajadores	115
III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y	116

IV. Por laudo de Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión	116
4.2 Propuesta de adición de la fracción V al ARTÍCULO 469 de la Ley Federal del Trabajo	117
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFÍA	136

INTRODUCCIÓN

No es nuestro propósito escribir una tesis acerca de la Huelga y comprender su estudio, sino de proponer la adición de la fracción V al ARTÍCULO 469 de la Ley Federal del Trabajo "El desistimiento de los trabajadores huelguistas como forma de terminación de la huelga" y, con ello contribuir a nuestro derecho, minimizando las deficiencias legales; ya que estos cambios son importantes para la vida misma de la Huelga y de la Ley Federal del Trabajo; además porque debemos instruir a nuevas generaciones y no solamente escribir o hablar de algo sin fundamento.

Es menester señalar que necesita ayuda y deben defenderse los principios esenciales del Derecho del Trabajo. Esta problemática representa uno de los mayores retos que nuestra investigación se compromete cumplir, aportando una nueva forma de terminación de la huelga y coadyuve en la solución de este tipo de conflictos. Así de esta manera sea de gran ayuda al profesional del derecho y estudiante, como herramienta y guía para su práctica jurídica.

No quedamos satisfechos solo con la meta que nos proponemos sino con la preocupación que dejamos sembrada en cada uno de los pensamientos de los interesados en este trabajo. Además debemos hacer mención de que la huelga es muy importante, y por ende no puede desaparecer de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque representa un medio de presión para que se respeten los derechos de los trabajadores conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto debe conservarse, complementarse y ajustarse a la situación actual.

No podemos descartar que la huelga es fundamental y más aún cuando se solicita con justa razón, pero también es utilizada como un instrumento para intereses personales.

Debemos mencionar que la huelga es muy costosa en tiempo, dinero y esfuerzo, y por ende señalamos que es necesario evitar cuantiosos riesgos y costos. De esta manera coadyuvamos a nuestra práctica jurídica de manera efectiva y para lograr un mejor Estado de Derecho. Nuestra misión es adicionar nuestra Ley Federal del Trabajo, proponiendo que se contemple el desistimiento

de los trabajadores huelguistas, que podrán solicitar en el lapso de tres meses sin pago de salarios, con la obligatoriedad del patrón de reincorporarlos a sus trabajos, quedando prohibido despedirlos cuyo motivo sea la huelga. En ningún caso el patrón estará condenado a pagar los salarios pero si obligado a reincorporarlos a sus labores a los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en términos del ARTÍCULO 450, fracción VI de esta Ley. Por tal motivo es fundamental el interés de nuestra parte, ya que justifica la razón misma que nos permite salvaguardar el empleo, dignificar al trabajador, sin caer en la mendicidad y la desdicha.

Tenemos el propósito de no extendernos en historia, de hecho debemos dejar dicho que es hermosa la figura de la huelga en México, ya que se trata de una novela trágica pero real; en efecto quedamos de acuerdo que en la tesis debemos de discernir solo lo más relevante, no obstante lo podemos hacer pero es mejor para un servidor darle una importancia igual a todos y cada uno de los capítulos que conforma esta tesis.

El presente trabajo comprende cuatro partes fundamentales, todos vinculados por una común preocupación: el trabajador, la huelga y el trabajo. Mientras que en la primera parte conlleva al estudio del **CAPÍTULO PRIMERO** en el que se abordarán los **ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO**, el cual consta de cuatro subcapítulos:

1. "Orígenes del derecho del trabajo"
2. "Nacimiento del sindicalismo",
3. "La gestación de la huelga",
4. "Evolución de la legislación laboral con respecto de la huelga".

En lo que corresponde a los **orígenes del Derecho del Trabajo**, analizaremos como surge, desarrolla y consolida, con proclamas e ideas distintas, también abordaremos las primeras ideas libertarias y proclamas de los manifiestos con exigencia de justicia por las arbitrariedades dictatoriales del general Porfirio Díaz, exigiendo bienestar social y laboral.

En lo que respecta al **nacimiento del sindicalismo**, estudiaremos las razones de los trabajadores que los impulsaron para constituirse en coaliciones y sindicatos. Mencionaremos las principales organizaciones sindicales modernas como por ejemplo la Confederación Regional Obrera Mexicana, los Sindicatos Católicos, la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, la Confederación de Trabajadores de México, la Unión de Obreros y Campesinos de México, el Congreso del Trabajo, el Frente Auténtico del Trabajo, la Confederación de Trabajadores y Campesinos y la Unión Obrera Independiente.

En lo que respecta a la **gestación de la huelga**, haremos mención que existieron numerosas huelgas anteriores a la de Cananea y Río Blanco, refiriéndonos principalmente a los años comprendidos entre 1870 y 1880.

También abordaremos la manera de cómo se logró el reconocimiento del derecho de huelga, y manifestaremos que es un derecho que desde mi punto de vista la Huelga es una de las conquistas de los trabajadores más importantes en la historia de nuestro Derecho del Trabajo plasmado en la fracción XVIII Apartado "A" del ARTÍCULO 123 Constitucional.

Analizaremos **la evolución de la legislación laboral con respecto de la huelga**, es decir la manera de cómo se contempla la Huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931, de 1970 y en las Reformas de 1980, resaltando los alcances y límites que conforme transcurre el tiempo, la situación de los trabajadores se torna diferente.

En el **CAPÍTULO SEGUNDO** se estudiará el "**MARCO JURÍDICO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO**", el cual consta también de cuatro subcapítulos:

- 1. Principios fundamentales**
- 2. Características**
- 3. Sujetos de la relación colectiva**
- 4. Contratación colectiva**

En lo que respecta a **los principios fundamentales** abordaremos por ejemplo el juego de los principios generales del derecho del trabajo, el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones con fin de las normas de trabajo, el concepto de justicia social, el trabajo como derecho y deber sociales, la libertad, igualdad dignidad y salud de los trabajadores como fines del derecho del trabajo.

En lo que se refiere a **las características** analizaremos las siguientes: es un derecho protector de la clase trabajadora, un derecho en constante expansión, como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, un derecho irrenunciable, un derecho reivindicatorio de la clase trabajadora y el derecho del trabajo como un instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas consideradas como unidades económico-sociales.

En lo referente a los **sujetos de la relación colectiva** analizaremos al patrón y sindicato, por considerarlos factores imprescindibles en el derecho del trabajo. Y finalmente en lo que corresponde a la **contratación colectiva** se aborda tanto al contrato colectivo de trabajo como el contrato ley, por destacarlos como elementos del derecho colectivo y formas de contratación muy relevantes porque también en ellos se hace presente la protección a los trabajadores.

En el **CAPÍTULO TERCERO** se analizará el "**PROCEDIMIENTO DE HUELGA**", y lo dividimos en cinco partes en las que se estudiará de manera ordenada.

1. "Requisitos de fondo, forma y mayoría de la huelga"
2. "Contestación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga,"
3. "Audiencia de conciliación ",
4. "Procedimiento de calificación de la huelga",
5. "Procedimiento de ejecución",

En lo que corresponde a los **requisitos de fondo, forma y mayoría de la huelga** observaremos lo que dispone el ARTÍCULO 450, el 920 y el 451 fracción II, todos de la Ley Federal del Trabajo vigente.

En lo que se refiere a la **contestación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga** observaremos lo que dispone el ARTÍCULO 921, 922, 923 y 924 todos de la Ley Federal del Trabajo.

Así llegamos oportunamente a la **audiencia de conciliación** etapa dentro del procedimiento laboral en la cual tanto trabajadores como patronos son citados a una audiencia en la que se tratará de avenir a las partes, con el propósito de llegar a un acuerdo favorable, que no menoscabe sus intereses mutuos. De tal modo que analizaremos lo que dispone el ARTÍCULO 926 y el 927 de la Ley Federal del Trabajo.

En el **procedimiento de calificación de la huelga** abordaremos lo que dispone el ARTÍCULO 929, 930, 931, 932, 933, 934, 937, 445 y 446 todos de la Ley Federal del Trabajo, estudiaremos a la huelga inexistente, al incidente, recuento, efectos de la inexistencia, huelga ilícita y la imputabilidad de la huelga. Y finalmente en lo que se refiere al **procedimiento de ejecución**, estudiaremos la Ley Federal del Trabajo prevé mecanismos para la ejecución forzosa de los laudos, cuando no sean cumplidos de manera espontánea por la parte que ha recibido la condena; la regulación de este procedimiento se encuentra contemplado en el ARTÍCULO del 939 al 981 de la misma Ley.

En el **CAPÍTULO CUARTO** trata sobre nuestra propuesta de Adición de la fracción V al ARTÍCULO 469 de la Ley Federal del Trabajo, que lleva por título "**EL DESISTIMIENTO DE LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS COMO FORMA DE TERMINACIÓN DE LA HUELGA**" y lo abordamos en dos aspectos fundamentales:

1. La "Problemática del ARTÍCULO 469 de la Ley Federal del Trabajo al no contemplar el desistimiento", ya que el precepto señala:

Motivos por los cuales podrá terminar la Huelga:

I. Por Acuerdo entre los Trabajadores Huelguistas y los Patronos,

- II. Si el Patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de Huelga y cubre los salarios que hubiese dejado de percibir los trabajadores,
- III. Por laudo Arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;
y,
- IV. Por laudo de Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

En lo que corresponde al **acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones**, observaremos cómo se llega a la negociación del pago de los salarios que se dejaron de percibir, además destacaremos que es una de las formas más típicas de solución.

En caso contrario tenemos a que **si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir**, analizaremos en este caso que él acepta todas y cada una de las peticiones planteadas por los trabajadores huelguistas y algo muy importante al pago íntegro de los salarios caídos.

En lo que respecta a la solución por **laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes**, observaremos que depende de la persona o comisión determinar ciertas formalidades que se deberán cumplir, en la cual está inmerso el compromiso arbitral.

Finalmente tenemos a la solución por **laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los huelguistas someten el conflicto a su decisión**, nos daremos cuenta de que si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a la decisión de la Junta, podrá intervenir esta autoridad con sus facultades jurisdiccionales, como por ejemplo en la prehuelga su intervención de ésta es de conciliador y de que los procedimientos pueden ser ordinario para conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, o el de conflictos de naturaleza económica según sea el caso.

2. Propuesta de Adición de la fracción V al ARTÍCULO 469 de la Ley Federal del Trabajo

Para que se contemple el desistimiento de los trabajadores huelguistas, que podrán ejercer en el lapso de tres meses, con la obligatoriedad del patrón de reincorporarlos a sus trabajos, sin pago de salarios que hubiesen dejado de percibir, quedando prohibido despedirlos cuyo motivo sea la huelga. En ningún caso el patrón estará condenado a pagar los salarios pero si obligado a reincorporarlos a sus labores a los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en términos del ARTÍCULO 450, fracción VI de esta Ley.

Otro de los fines que se compromete cumplir nuestro trabajo de tesis, se presenta cuando el abogado recién egresado o pasante en derecho tiene contacto con la práctica diaria del litigante y enfrenta un gran compromiso de establecer sus propios esquemas de trabajo, ética, valores jurídicos, pero más de su imagen frente a sus colegas y sociedad misma. Es cierto que nos encontramos en una difícil situación de credibilidad hacia los abogados, pero no es justificante para sugestionarse. Nuestro trabajo cotidiano nos debe inspirar a ser mejor cada día y así de esta manera nos formemos una actitud propositiva que coadyuve a reformar, adicionar, modificar, etcétera, nuestras leyes. Por ende nuestro trabajo de investigación es muy exigente, porque pretende que se cumplan las expectativas anheladas por los trabajadores de esta cálida nación y crear un clima de certidumbre jurídica y se busque un equilibrio entre trabajo y capital.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

En esta primera parte del trabajo de tesis considero abordar inicialmente los orígenes del Derecho del Trabajo en nuestro país, el nacimiento del sindicalismo, la gestación de la huelga, y finalmente la evolución de la legislación laboral con respecto de la huelga en lo concerniente en cómo se contempla en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y en las Reformas de 1980.

Es menester señalar que para la conformación del Derecho del Trabajo en México, tuvo que transcurrir una primera etapa; llevada a cabo en la Asamblea Constituyente de Querétaro de 1916-1917, en donde se enardecían los debates y se escuchaba lo que más adelante se tendrían como Derechos Sociales, pilares de gran valor que se lanzaron al mundo, como un conjunto de principios e instituciones que forman parte de un conglomerado de condiciones justas hacia los trabajadores, campesinos, etc., ya que en esa época su situación era inhumana; este período culmina con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, primera en el mundo de carácter eminentemente social.

El ARTÍCULO 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la que considero como la segunda etapa; iniciándose con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. Es aquí cuando comienza la gran trayectoria de la legislación del trabajo, con reformas, adiciones, abrogaciones y derogaciones.

El tercer momento esta constituido por los setenta y tres años de la Ley Federal del Trabajo vigente que cumplió este año. Nuestro compromiso es adecuarla conforme a la situación que se vive, proponiendo alternativas y nuevas formas para abatir los males que trae consigo el desempleo, y con ello ayudar a conservar lo que más preciado tiene el hombre: el trabajo y la dignidad.

La Ley Federal del Trabajo vigente es resultado de la grandeza de ideas de elevación de mejores condiciones de vida, la eficiencia de las luchas obreras y lo

más importante; nuestra Constitución, le da vida y la constituye como una herramienta jurídica para la defensa de los trabajadores, otorgándoles derechos, pero también imponiéndoles obligaciones sanciones.

De esta manera, las libertades de coalición, sindical y de huelga permiten una fuerte organización cada vez más sólida y permanente de los sindicatos, para poder exigir mejor calidad de vida, recurriendo al procedimiento de huelga.

La realidad social y económica del país que opera actualmente es todavía más difícil con la introducción de inversión extranjera, la amplitud de relaciones comerciales, etcétera; porque han originado nuevos problemas laborales, legislativos, jurídicos y políticos, que exige una legislación más fuerte que constituya un progreso nacional y que ante todo asegure el trabajo gracias a un derecho que esté siempre alerta a los cambios, para transformarse en un conjunto de normas jurídicas que cumplan con su función que le ha sido encomendada por el legislador.

Por lo antes mencionado, argumentamos que es así como el Derecho del Trabajo se elevó a una norma social de la más alta jerarquía, en estatuto protector y reivindicador para hacer extensiva la seguridad social a las clases económicamente débiles.

1.1 ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como explicamos someramente los antecedentes del Derecho del Trabajo, ahora es necesario hacer mención de las primeras ideas libertarias y proclamas de los manifiestos con exigencia de justicia, de las arbitrariedades de los que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del general Porfirio Díaz.

Evidentemente la presencia de Ricardo Flores Magón como líder del movimiento de libertad y justicia es trascendental; ya que logró junto con sus seguidores organizar grupos contra el opresor. Independiente de la acción política, en la propaganda se revela un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los obreros. En este momento es preciso decir que el documento de más significación es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana

de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el 1º de julio de 1906 los Hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante; ya que es el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos.

Las peticiones del programa, son reveladoras de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la década del siglo XX, cuando la dictadura había llegado a la cúspide de su apogeo. La acción política y obrera se identificaron para proyectar las bases de reivindicación económica del proletariado y exigir justicia ante las arbitrariedades del yugo dictatorial. Llamará la atención que entre los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparezca el **derecho de huelga**, como anhelo de la clase obrera, pero esto se explica fácilmente: que se toleraban las huelgas y no había razón para hacer solicitudes al respecto, pero esto lo veremos más adelante con más detalle.

"Los síntomas de la dictadura desde 1906 manifiestan su estado patológico; deviene el caos y su destrucción. La unión sindical de los trabajadores los convocaba en vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social; y para contener las ansias de liberación de las masas, el Porfiriato recurrió a la violencia, asesinatos, derramamiento de sangre proletaria y **regeneración** se convierte en periódico revolucionario por excelencia."¹

Parece claro que el Porfiriato llegó al poder cuando los mexicanos experimentaban, más que nunca, repugnancia por la violencia, por la crueldad y por la sangre de tantos años de guerra civil.

"De esta manera, tenemos que Don Porfirio Díaz entró a la Ciudad de México y tomó posesión del Palacio de los Virreyes a fines de noviembre de 1876. La revolución de Tuxtepec había llevado al general Díaz al poder de 1876 a 1911. Su gobierno comprende siete términos presidenciales concluidos y un octavo cortado en sus comienzos, entre aquéllos hay un paréntesis de cuatro años de

¹ TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1980. Pág.5

1880 a 1884 periodo en el que ocupó la presidencia el General Manuel González."²

El general Díaz, que en dos ocasiones anteriores se había pronunciado en contra de la reelección de Juárez, y posteriormente, de Lerdo, se perpetuó en el poder por más de tres décadas, valiéndose de la reelección, que antes había condenado, sin interrupción, desde el triunfo de la Revolución de Tuxtepec, hasta 1911, en que fue derribado por la revolución maderista.

Porfirio Díaz, el caudillo triunfante, encontró a la nación mexicana en estado deplorable; los ferrocarriles reducidos a los cuatrocientos cincuenta kilómetros de la línea de Veracruz-México, la agricultura raquítica, la hacienda pública en bancarrota y el nombre de México bajo el estigma del desprestigio en el extranjero. El caudillo de Tuxtepec se propuso, como fines inmediatos, "suprimir toda su actividad revolucionaria y engrandecer materialmente a la nación."³

Aparecen modernas fábricas en varias partes del país: fábricas de cerveza en Monterrey, Orizaba, México y Mérida; fábricas de zapatos que desplazan a los talleres artesanales; fábricas de jabón. En 1903 se funda la primera planta siderúrgica moderna en Monterrey. Sin duda, la rama más importante fueron las industrias textiles que fueron "fincadas con capitales franceses.

Sin embargo esto no significaba que todo marchara sobre ruedas o, por lo menos, no para todos. La situación de los trabajadores era deplorable. El porfirismo fue leal a la máxima liberal **LAISSEZ- FAIRE, LAISSEZ- PASSER**; esto es, total abstención de intervenir en las relaciones obrero-patronales. Tales eran las condiciones de trabajo prevalecientes en aquella época. Eran las consecuencias del desarrollo capitalista que empezaban a sentirse, que empujarían a las masas populares, tiempo más tarde, a una revolución. Pues como se sabe, en el período porfirista las inconformidades y brotes de violencia fueron en aumento.

"Varios son los casos y ejemplos históricos que así lo demuestran. Por estas fechas estaban en boga las ideas positivistas que prepararon

² LÓPEZ PORTILLO Y ROJAS, JOSE. Elevación y caída de Porfirio Díaz, 2ª. Edición, México, Porrúa, 1975, Pág. 146.

³ VERA ESTAÑOL, JORGE, Historia de la Revolución Mexicana, 4ª. Edición, México, Porrúa, 1983, Pág. 7.

ideológicamente el advenimiento de la dictadura; las consignas Comtianas de **Orden y Progreso** facilitaron su labor y de esta manera nos damos cuenta cómo se llegó a tener el control casi absoluto de las revueltas de los obreros." ⁴

Los planes revolucionarios y los planes políticos, en la vida pública de México, son abundantes. En la época independiente, el de Iguala fue punto de partida para la consumación de la independencia; el de Ayutla puso fin a la dictadura de Santa Anna y sirvió para dar paso a la Reforma; el de Tuxtepec, combatió la reelección de Lerdo y propició la asunción de Porfirio Díaz al poder, y el Programa del Partido Liberal, expedido el 1º de julio de 1906 en San Luis Missouri, combatió la dictadura porfirista. Por ello, en los planes políticos pueden encontrarse los intentos que procuraron dar forma, mejorar o cambiar al gobierno.

Sin embargo, también han sido el instrumento necesario para las transformaciones institucionales que han operado en México. La Revolución de 1910, como todos los movimientos armados, tuvo varias fases: la de destrucción; la de transformación, por el cambio de costumbres al imponerse las nuevas ideas, que culminan en la expedición de leyes fundamentales y secundarias, y la de construcción, en la que se planifica el desarrollo de un país. El programa del Partido Liberal de 1906 es, sin duda, un verdadero legado ideológico del reformismo de los revolucionarios mexicanos. El doctor de la Cueva califica a este documento prerrevolucionario como el "más importante a favor de un nuevo derecho del trabajo." ⁵

Este documento hace un análisis de la situación del país, porque expresa que el Partido Liberal, dispersado por las persecuciones de la dictadura, débil, casi agonizante por mucho tiempo, ha logrado rehacerse y organizarse. En lo referente al trabajo, destacó la necesidad de crear una legislación del trabajo que pugnara por el establecimiento de mejores condiciones económicas para los trabajadores.

Este plan expone sus propósitos y los condensa concretamente en cincuenta y dos puntos. Me referiré de inmediato a los que ocupan del capital y el

⁴ ARAIZA, LUIS. Historia del Movimiento Obrero. Tomo I, 2ª. Edición. Ed. Casa del Obrero Mundial, México, 1973.

⁵ DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 3ª Edición, Ed. Porrúa, México, 1984.

trabajo, que son los puntos 21 y al 33 del mismo: jornada máxima de ocho horas; salario mínimo de un peso en todo el país y de más de uno en aquellas regiones en que la vida sea más cara; reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; la adopción de medidas para que con el trabajo a destajo los patronos cumplan; prohibición en absoluto del empleo de niños menores de catorce años; obligación de los patronos o propietarios rurales de otorgar alojamiento higiénico a los trabajadores; obligación de los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo; anular las deudas actuales de los jornaleros y adoptar medidas para que los propietarios no abusen de los medieros; prohibición a los patronos, bajo severas penas que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; impedir que se impongan multas o descuentos o se retrase el pago por más de una semana; la supresión de las tiendas de raya, así como obligar a todas las empresas o negociaciones a que no ocupen los extranjeros puestos, sino en una minoría para evitar el desplazamiento de los mexicanos.

También pugnan por que en ningún caso los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero o que a los mexicanos se les pague en forma diferente. Y por último, hacer obligatorio el descanso dominical. Suscriben este Plan: el Presidente, Ricardo Flores Magón; el vicepresidente Juan Sarabia; el Secretario, Antonio I. Villarreal; el Tesorero, Enrique Flores Magón; el Primer vocal, el profesor Librado Rivera; el segundo vocal, Manuel Sarabia y el Tercer vocal Rosalío Bustamante. Indican, además que todo cambiará en lo futuro, invitan a todos los mexicanos para que se adhieran a él, y advierten que los que se nieguen a dar su apoyo a la causa de la libertad, merecen ser esclavos.

1.2 NACIMIENTO DEL SINDICALISMO

Se encuentra estrechamente ligado a todo el pensamiento de crecimiento y consolidación del individualismo liberal que se vive en esta época desde la segunda mitad del siglo XIX.

El movimiento obrero en México, está condicionado a una serie de factores económicos, sociales, políticos y jurídicos. Por ello, y dado el retraso industrial en nuestro país, la transición del movimiento obrero al sindicalismo fue tardía. Otro factor, es que el fenómeno de desarrollo industrial muestra al obrero la necesidad de organizarse en sociedades de defensa colectiva.

La existencia de fábricas y regiones textiles donde se concentra la actividad económica es la base de un proceso de natural agrupación de los trabajadores. La concentración de la industria y la especialización de las funciones en la división del trabajo son las bases económicas de la organización sindical obrera.

En los ARTÍCULOS 4º y 5º de la Constitución Federal de 1857 cabe mencionar que fueron consagradas la libertad de trabajo e industria, así como el respeto intocable a la propiedad individual y a la libre iniciativa; lo que hizo imposible la legislación del trabajo, que se consideraba, para el inundo liberal, como una forma de intervención del Estado en la economía y vida de los particulares. Se regularon, en cambio las libertades públicas de reunión y asociación con fines pacíficos y lícitos, en donde los obreros mexicanos encontraron el respaldo para formar sus diversificadas asociaciones profesionales y en su caso, hacer acopio del derecho de huelga.

"Ahora bien, en este particular podemos decir que en nuestro país no fueron reprimidos ni la coalición, los sindicatos de facto, ni las huelgas." ⁶

Lo que en verdad era un severo problema era carencia, hambre, desocupación y la inestabilidad en el empleo y la falta de indemnizaciones por riesgos de trabajo los que orillaron a los trabajadores, masas populares de artesanos, obreros y campesinos emigrados a los centros urbanos, a buscar en las mutualidades y las cooperativas y de consumo, centros de especulación, concientización y lucha para la defensa de su supervivencia en una sociedad de desolación y desamparo. Las agrupaciones se tornaron en sociedades de resistencia frente a los patrones y el Estado, encontrándose hasta entonces un posible antecedente del sindicalismo en nuestro país; principalmente los

⁶ DE BUEN NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo I., Porrúa, México, 1989. Cfr.

enunciamos como los factores que impulsaron a los trabajadores a formar asociaciones y agrupaciones obreras.

El propósito de este trabajo es no sólo mencionar superficialmente el nacimiento y desarrollo del sindicalismo, sino al contrario, hacerlo más entendible y por ello se explica en fases o etapas por la cuales transcurrió y de esta manera tenemos primeramente a la fase de tolerancia que prevaleció de 1912-1917, la de politización 1918-1938 y la de integración al Estado de 1938 a la fecha. Sin embargo, debemos de analizar cada una de ellas para que no dejemos incertidumbre y así se llegue a discernir mejor el tema de tesis. En este sentido después abordaré las principales Organizaciones Obreras Modernas que representan la vida del movimiento obrero en nuestro país de forma más consolidada.

En la fase de tolerancia, es el período en el que los trabajadores intentan organizarse a través de los sindicatos; es la época revolucionaria y prerrevolucionaria, en la que en un principio los gérmenes del sindicalismo fueron brutalmente reprimidos y después considerablemente tolerados.

En la segunda fase, el movimiento obrero tiene una participación notoria en el proceso político del país. Los dirigentes sindicales incursionan en el terreno político, ocupando posiciones dentro del gobierno.

En la tercera, que es una etapa de transición, se intenta que el movimiento obrero trascienda dentro del Estado mexicano, buscando mayor representatividad de la clase obrera.

La fase de la burocratización o institucionalización, o sea, la participación del movimiento obrero dentro de la estructura estatal, como apéndice del sistema político, que es el caso de la CTM, CNC, GNOP, el CT, etcétera, que están vinculados con el poder político, a través de sus representantes sumisos a la burocracia y, por lo tanto, ajenos al sentir de la clase trabajadora de la que se ostentan genuinos representantes.

La fase de insurgencia, en la que se producen manifestaciones de inconformidad después de 35 años de sometimiento de los trabajadores a un sindicalismo oficializado. La insurgencia sindical puso en pie de lucha a los

trabajadores en contra de los líderes que no supieron representarlos y contra del gobierno que había permitido la descomposición en el seno de los sindicatos.

Como se mencionó, y para continuar con los objetivos de nuestro trabajo de investigación; se argumenta lo siguiente: La industrialización en México se produce durante la etapa porfirista (1876-1911). Como se sabe, esta etapa trajo como consecuencia la creación de empresas manufactureras en nuestro país en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, etcétera, y aunado a esto, el nacimiento del proletariado industrial pues la producción en su mayor parte, descansa en las haciendas porfirianas que, en algunos casos, exportaban sus productos al extranjero.

Por lo antes expuesto, algunos autores, aun cuando señalan hechos aislados como antecedentes del sindicalismo, como es el caso del doctor Trueba Urbina, dice que: "la manifestación gregaria de los trabajadores aflora en función mutualista, creando en nuestro país el 05 de junio de 1853, la sociedad particular de socorros mutuos y posteriormente se estimó que el sistema cooperativo de consumo era más benéfico que el mutualista. El 16 de septiembre de 1872 se fundó la primera asociación de tipo profesional, el Círculo de Obreros."⁷

El 05 de marzo de 1876 se fundo la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que consiguió el fortalecimiento del principio de unión de los trabajadores, constituyéndose después en 1890, la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, La Liga mexicana de empleados del Ferrocarril y otras más. En Cananea se fundó La Unión Liberal Humanidad, y en Orizaba, Veracruz, El Gran Círculo de Obreros Libres, ambos Organismos fueron los protagonistas de las Huelgas de Cananea y Río Blanco.

"En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial, exigiendo la jornada de ocho horas y descanso dominical."⁸ La Casa del Obrero Mundial, con tendencias netamente sindicalistas, ya que procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos

⁷ TRUEBA URBINA, ALBERTO, Op. cit. Pág.351

⁸ *idem*

y asociaciones profesionales. Sus métodos tácticos de lucha consistían en el sabotaje, el boicot y la huelga general.

Sin embargo, podemos citar otros acontecimientos históricos que son antecedentes del sindicalismo mexicano, por ejemplo, el movimiento obrero empezó a desarrollarse propiamente a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La confederación regional obrera mexicana.- El 1º de mayo de 1918 en la Ciudad de Saltillo se fundó la CROM, producto de Congresos convocados por las Organizaciones Obreras. Representa el triunfo del reformismo, en el movimiento obrero de México.

Como se sabe, Morones fue importante líder de la CROM y tuvo estrechas relaciones con la American Federation of Labor (AFL). La hegemonía de la CROM continuará hasta 1928 aunque hay indicios de que su deterioro se inicia en 1926. Su secretario general, Luis N. Morones, quien había surgido del sector eléctrico, se transforma en la figura clave del movimiento sindical. En la VI Convención, la CROM declara al candidato presidencial, Plutarco Elías Calles, su presidente Honorario. El Partido Laborista Mexicano, prolongación de la CROM, apoya su candidatura, y el 1º de diciembre de 1924 asume la Presidencia Luis N. Morones es nombrado secretario de Industria, Comercio y Trabajo. A partir de que Calles designó a Morones para ocupar la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, éste emprendía la sindicalización de todos los obreros y campesinos para agruparlos en la CROM. Después las relaciones entre Calles y los dirigentes de la CROM comenzaron a debilitarse.

Cuando comenzó la campaña presidencial de 1927-1928, los dirigentes de la CROM efectivamente necesitaban tiempo para pensar en una salida a esta situación tan difícil, por lo que decidieron, en el Congreso del Partido Laborista, realizado en septiembre de 1927, que: la única vía era la aceptación de Obregón como candidato presidencial por el partido". Esta actitud de Morones y el Partido Laborista, causó gran consternación entre los grupos que lo constituían. El tiroteo de abril de 1928 contra Obregón en Orizaba, se le atribuye a Morones, entre otros actos delictivos, la muerte del senador campechano Francisco Field Jurado. La

crisis de la CROM, en 1928, marca el fin del periodo formativo del sindicalismo mexicano.

La ruptura definitiva de la CROM tuvo lugar con la salida del grupo lombardista en 1932, año en el que la crisis alcanzó sus niveles más altos. En medio de estas circunstancias, la fundación del Partido Nacional Revolucionario (actualmente Partido Revolucionario Institucional, PRI), y la expedición de la Ley Federal, en 1931, acabarían por transformar las relaciones obrero-patronales y los vínculos entre las organizaciones obreras y el Estado. Cuando en 1928 desaparecieron las condiciones que habían hecho de la CROM una organización social hegemónica, los resultados fueron la salida de los líderes cromistas del gobierno y la desafiliación de un número importante de sindicatos y de federaciones obreras.

Es innegable la importancia histórica e ideológica de la doctrina anarcosindicalista en el movimiento obrero mexicano. Los integrantes de la CGT fueron reclutados entre las viejas agrupaciones radicales, principalmente entre los trabajadores de la industria textil y de transportes.

Muchas fueron las huelgas patrocinadas por la CGT que fracasaron, y muchos de sus líderes sufrieron persecuciones injustas, incluso persecuciones y deportaciones. En ocasiones, cuando esta organización trataba de obtener la afiliación de otros sindicatos y su apoyo en la lucha, Morones la obstaculizaba y aprovechaba su influencia política para impedir la circulación de los periódicos y material de propaganda. Su órgano de difusión ideológica fue el Verbo Rojo, que censuró violentamente "el contubernio de la CROM con el gobierno.

Cabe agregar que un grupo de militantes inconformes con la CROM se unieron a la CGT y fundaron la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal; entre ellos estaban: Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Fidel Velásquez, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero (los famosos cinco lobitos).

Los sindicatos católicos.- Es otra fase del movimiento obrero mexicano, que no debe descartarse, porque representan los sindicatos y agrupaciones de obreros inspiración en la doctrina social de la Iglesia católica apoyada en los

principios de la encíclica papal *Rerum Novarum*. En donde observamos que llegó a declarar pecado mortal la afiliación a los sindicatos.

La confederación general de obreros y campesinos de México.- La CGOCM, es otro intento de unificación del sector laboral, dirigida por Vicente Lombardo Toledano. Él rompe definitivamente con Morones y la CROM, el 23 de julio de 1932. La nueva central o CROM depurada, como le llamaron algunos. La función histórica de la CGOCM, marcó un momento definitivo, en la unificación del proletariado mexicano, dando paso pocos días después de la disolución de la misma y da nacimiento de la creación de una central única: La Confederación de Trabajadores de México (CTM).

La CGOCM representa un organismo de transición entre dos momentos cruciales del movimiento obrero: el primero con la desintegración de las dos centrales más importantes emanadas de la Casa del Obrero Mundial, la CROM y la CGT y el segundo, la incorporación de los trabajadores al Estado, a través de una central más sólidamente constituida, como ha sido demostrado a lo largo de más de medio siglo, la CTM.

La confederación de trabajadores de México.- El 24 de febrero de 1936, se declaró creada y establecida la Confederación de Trabajadores de México. Es importante recordar algunas actuaciones destacadas de la CTM dentro del movimiento sindical del país, entre ellas: la huelga de los trabajadores electricistas contra la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A. La CTM logró previamente el apoyo de las masas trabajadoras y de algunos sectores de la burguesía nacional. El éxito de la huelga fue completo. Es sobresaliente la participación de esta central en la huelga de los obreros agrícolas de la región denominada: la laguna. Y también es importante la participación que tuvo en el conflicto de las empresas petroleras: la Standard Oil y la Royal Dutch Shell, dos grandes monopolios internacionales del petróleo.

A partir de que Vicente Lombardo Toledano renunció a la Secretaría, de la CTM, en febrero de 1941, asumió la presidencia de la Confederación de

Trabajadores de América Latina (CTAL). El general Ávila Camacho auspició y apoyó la creación de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), en febrero de 1943; esta organización fue un soporte político del Estado. La disposición reiterada de la CTM y de la CROM para lograr la unidad de la clase obrera y de ésta con los sectores antifascistas, permitió al general Ávila Camacho sugerir a los trabajadores que desfilaran unidos el 1º de mayo de 1942.

La unión de obreros y campesinos de México.- Nacida en mayo de 1949, esta unión queda integrada por el sindicato de mineros y otros de menor importancia estructurada por Vicente Lombardo Toledano. El debilitamiento de la UGOCM significaba el fin del proyecto nacional popular y del lombardismo como corriente política de la izquierda mexicana.

Con algunos sindicatos que se separaron de la CTM se creó la Confederación Nacional; después, la CUT de la que ya hemos hablado se asocia con la Confederación Nacional Proletaria, y con sindicatos supervivientes de la antigua CGT, se forma la Confederación Revolucionaria Campesina (CROC). Surge después una nueva central, con el nombre de Federación de Agrupaciones Obreras (FAO); se organiza para enfrentarse a la CROC y a la CTM. La CROC se afilió al PRI desde el momento mismo de su creación.

El antecedente más importante del Bloque de Unidad Obrera (BUO), es lo que se conoció como el Pacto de Guadalajara. Se acordó que este Pacto se denominaría BUO y estaría integrado por la CTM, la CROM, la CGT, así como los grandes sindicatos de Industrias de la República Mexicana, en los que puede mencionarse ferrocarrileros, electricistas y petroleros.

A fines de marzo de 1959 el movimiento fue aniquilado. Este suceso es un amargo retroceso en las luchas proletarias de México. Después de los acontecimientos a que nos hemos referido, el gobierno de López Mateos consideró la creación de una nueva central que aglutinara a los sindicatos disidentes. Éste fue el motivo principal para la formación de la Central Nacional de Trabajadores (CNT) de 1960. Originalmente estuvo compuesta por el SME, la CROC, la FROC y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República

Mexicana (SUTERM). Esta nueva "Gran Confederación se encontraba en oposición al BUO. La existencia de esta central fue efímera, porque para 1966 desapareció junto con él, para dar oportunidad a un nuevo intento de unificación: el Congreso del Trabajo.

El congreso del trabajo.- El CT, creado en 1966 durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz, éste es el último intento para unificar y así mantener el control del movimiento obrero en México.

El frente auténtico del trabajo.- Se observa como participante extraño tanto por sus orígenes como por la manera como se ha manifestado su presencia y por la vinculación, con toda clase de reservas ideológicas, con el sindicalismo independiente de México. El FAT nace con motivo de dos importantes conflictos de huelga. El primero en la empresa **Moto Iso y Spicer**.

La confederación de trabajadores y campesinos.- Esta organización nació en el Estado de México aprovechando dos coyunturas importantes: la primera fue la presencia del gobernador Carlos Hank González, quien impulsó, el **nuevo sindicalismo**. En segundo lugar, la presencia en el propio Estado de una vida sindical.

La unidad obrera independiente.- El 1º de abril de 1972 se constituyó la (UOI), con el propósito de tener una organización disciplinada de los trabajadores, manejada por ellos mismos. Considerada como uno de los organismos sindicales dentro de los sindicatos independientes, ya que agrupa a los sindicatos de empresas muy importantes como Diesel Nacional, Siderúrgica Nacional, Nissan, Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación, Across, Herramientas Cliveland, Babcock & Wilcox, Acero Solar, Química Hoechst y los de algunas compañías huleras, entre ellas, la Goodrich Euzkadi.

El burocratismo sindical frente a la pérdida de credibilidad y la presión de sus agrupaciones laceradas por la carestía y el desempleo, se ve forzado a

adoptar una posición de flexibilidad y mayor compromiso con las causas sociales. El gobierno instaura, entonces, una política de topes salariales a las contrataciones colectivas que enardece los ánimos y provoca acciones de resistencia. El Sindicato de Trabajadores de la Educación (SNTE) articula un movimiento a nivel nacional, para enfrentar el deterioro salarial de los maestros y los estragos de una inflación galopante. Más tarde se crea la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (ONTE). Se desatan así, numerosas manifestaciones, marchas de protesta y huelgas entre los trabajadores minero metalúrgicos y después con los electricistas, petroleros y ferrocarrileros. Siguiéron los movimientos en la industria automotriz, hulera, textil y refresquera que remata con la Cooperativa d Pascual. Vinieron más adelante, los movimientos sindicales universitarios.

La represión sindical en aras de la modernización, se asumió como una medida heroica avanzando hacia el corporativismo. De tal suerte se firmó el Primer Pacto de Solidaridad Económica que dirigido por el Presidente de la República, concertaría a las principales organizaciones obreras y patronales, incluyéndose también, a las rurales. Tal medida no contuvo la inflación, ni solucionó el problema del decrecimiento salarial y el desempleo.

Se conjuraron, con severidad, diferentes huelgas importantes como Ruta 100, Teléfonos de México, Siderúrgica Cárdenas las Truchas (SICARTSA), Cervecería Modelo y Ford Cuautitlán. Al igual que en gobiernos anteriores comienzan a utilizarse las requisas, como mecanismos para conjurar las huelgas, a través del uso de esquirols, fundamentalmente en los servicios de comunicaciones, aunque ya en la actualidad, aplicadas a otros sectores.

En bastiones importantes como Telmex y el SME se ha impuesto el apoyo a la política de flexibilización de las condiciones de trabajo y concertación social con miras al modernismo y la reconversión industrial. De esta suerte, dichas organizaciones encabezaron el pacto para apoyar las medidas del gobierno, a este respecto, atrayendo a diversos sectores como el de pilotos, sobrecargos, tranviarios y cinematográfico, con los cuales formaron, por fin, la Federación Nacional de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, en 1990.

De frente a los estragos de la crisis y la rigidez de la política obrera del Estado, se hace necesaria, como nunca, la unidad en la acción y en la estrategia, en aras de conseguir, con la justicia social, la hegemonía en la insurgencia sindical.

1.3 LA GESTACIÓN DE LA HUELGA

Es necesario hacer mención de forma preliminar, que existieron numerosas huelgas anteriores a Cananea y Río Blanco; refiriéndonos principalmente a los años comprendidos entre 1870 y 1880, período en cual tuvo parte el inicio del Porfiriato; éstos movimientos huelguísticos a los que hemos hecho referencia fueron registrados y por lo tanto merecen ser reconocidos como tales, ya que conjuntamente contribuyeron para encauzar a dos que son de vital importancia en nuestro país y ellos son: la huelga de Cananea y Río Blanco.

También existieron otras manifestaciones de trabajadores posteriores e importantes a mitad del siglo XX, este gran salto en la historia que marca ventajas y desventajas en el sector obrero-patronal; como por ejemplo en los años de 1937 el movimiento de los petroleros que paralizaron toda la Industria Petrolera de México y muchas otras actividades del país en donde la CTM formaba parte, dando resultado al desacuerdo de las leyes mexicanas por el resultado del laudo y de la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, originando que las empresas se negaran al cumplimiento de éste y se declararon en rebeldía, y de esta manera hizo que el General Lázaro Cárdenas nacionalizara las compañías petroleras en 1938, contando con el apoyo de la CTM.

En 1958-1959 el movimiento ferrocarrilero, que es menester señalar que los trabajadores ferrocarrileros fueron los principales fundadores de la Confederación de trabajadores de México y ellos sufrieron los desaires de la Justicia Laboral ya que las Juntas declararon inexistente la Huelga, a unos minutos de haberse estallado ésta, argumentando que el Sindicato no presentó con el emplazamiento las cédulas de votación a favor de este acto, por lo que resulta absurdo esta

medida porque no es ni un requisito de fondo ni de forma y ello deja a nuestro criterio que fue solo contubernio, burlando nuestras leyes.

Nuestro enfoque lo vamos a estructurar en Cananea, Estado de Sonora, noche del 31 de mayo, mina **Oversight** en donde se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros.

El gerente de la Compañía Minera **Cananea Consolidated Copper Company**, estimó serio el movimiento, demandando en su auxilio la intervención del gobernador del Estado. En las primeras horas de la mañana del día 1° de junio de 1906 estalló la huelga y más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. Sus peticiones fueron principalmente: Queda el pueblo obrero declarado en huelga, se obliga sólo a trabajar sobre las condiciones siguientes: sueldo mínimo de cinco pesos por ocho horas de trabajo, en todos los trabajos de la **Cananea Consolidated Copper Co.**, se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos, todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso según se lo permitan sus aptitudes. El abogado del sector patronal calificó de absurdas las peticiones obreras, pero los huelguistas estaban decididos y se mantuvieron en esa actitud. De esta manera, las peticiones de los trabajadores de Cananea fueron aceptadas llegando a un acuerdo el patrón y los obreros.

En Río Blanco, Estado de Veracruz, la huelga de 1907 no fue la primera. El espíritu de rebeldía se anunció en tres movimientos que sin preparación acontecieron sucesivamente durante el año de 1896 el primero, en el invierno de 1898 el segundo y a principios de este siglo, en 28 de mayo de 1903 el último, que ya recibió el nombre de huelga con el que fue conocido.

El origen de la huelga de Río Blanco de 1907 radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. En la región de Orizaba, Veracruz, los obreros protestaban enérgicamente contra el procedimiento industrial, pero los patronos veracruzanos en convivencia con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para imponer en

sus fábricas el Reglamento Poblano. Como consecuencia de este acto, los obreros abandonan sus labores, para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y defenderse también del ataque que entrañaba la actitud patronal. Desde este momento los campos quedaron deslindados y entablada la lucha entre capitalismo y sindicalismo.

En este sentido, son dos acontecimientos relevantes en la lucha del movimiento obrero en México. Puntualizando que la huelga de Cananea se originó porque se trataba de una compañía minera norteamericana que pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores a los que percibían los norteamericanos; por lo que se les ocurrió pedir una equiparación con los salarios o al menos un acercamiento a los que devengaban los trabajadores y técnicos norteamericanos. Esta petición la rechazaron como una insolencia y ante la solicitud de diálogo respondieron lanzándoles una carga de fusilería y asesinando a un grupo numeroso de trabajadores.

En Río Blanco el motivo de la huelga fue que se había producido una especie de solidaridad entre grupos de trabajadores textiles de Puebla, de Veracruz y de Orizaba, fundamentalmente pidiendo una mejoría en las condiciones de trabajo. Frente a esto los empresarios respondieron con un paro patronal para inclinar por hambre a los trabajadores a aceptar las condiciones unilaterales que imponían las empresas. Ante esa situación los trabajadores pidieron el arbitraje del presidente de la República, y cuando suponían que el arbitraje de Porfirio Díaz les iba a ser favorable, por el contrario vino a consolidar la posición de los patrones imponiendo una jornada de 12 horas diarias para los niños, salarios irrisorios y otras condiciones que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias patronales. Entonces estalló la revuelta con el resultado conocido: un gran número de trabajadores victimados por la fuerza pública.

En el ARTÍCULO 123 Constitucional se encuentran también las ideas de los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón; continuando con nuestro trabajo de tesis tenemos que una vez que se ha declarado la lucha de estas dos grandes batallas sangrientas, el movimiento revolucionario que fermentó fue el Maderismo.

Posteriormente a consecuencia del movimiento de Venustiano Carranza en marzo de 1913 surge la llamada **Revolución Constitucionalista**. En cuanto a los promotores de este famoso artículo, hay que hacer notar que no eran técnicos del derecho. Los ideólogos del ARTÍCULO 123 eran profesores de escuela, artesanos, obreros autodidactas, que estaban impregnados de las ideas sociales de la época.

Toda esta gama de corrientes ideológicas, de experiencias históricas, de pugnas revolucionarias, de cruentas luchas de los trabajadores oponiéndose a los empresarios, confluyeron en el ARTÍCULO 123 Constitucional, que inicialmente surgió del estudio de la discusión del ARTICULO 5º ambos Constitucionales, en donde este último se refería a la libertad de trabajo. Entonces se hubiera quedado simplemente en una reglamentación de carácter liberal, porque la Constitución como es sabido tiene dos partes, la dogmática y la parte orgánica; en la parte dogmática se habla de los derechos individuales de la persona humana y en la orgánica de la organización del Estado.

El ARTÍCULO 5º Constitucional, el cual versaba sobre los derechos individuales que eran una inspiración de los Derechos del Hombre de la Revolución Francesa y surgió la idea de establecer una verdadera Legislación de los Derechos de los Trabajadores, y aquello se oyó como una herejía por los juristas conservadores como Lizardi, quien dijo que era como ponerle a un Santocristo dos pistolas, pues los problemas de las organizaciones obreras y de la reglamentación del trabajo, debería ser parte de la legislación ordinaria; que era un absurdo y cosa de ignorantes pretender involucrar los derechos sociales en los derechos individuales que reglamentaba la parte dogmática de la Constitución.

Frente a ello el diputado obrero Victoria dijo, que iba a hacer una Constitución que rompiera con los moldes tradicionales y se consagraran los derechos sociales para el pueblo trabajador, y además se resolviera el problema de su jornada, salario, de la participación en las utilidades, protección a las mujeres y menores, y fundamentalmente los grandes derechos colectivos: el de asociación, el de coalición, el de libertad de sindicación y el derecho de huelga (cabe hacer notar que el contrato colectivo, donde convergen estos derechos, no

estaba en las normas constitucionales del ARTÍCULO 123, pues llegó a establecerse en la Ley Federal del Trabajo de 1931, como una consecuencia de aquellos).

Pero de manera específica los analizaremos de manera más uniforme en el subcapítulo siguiente. Pero antes de todo estimamos loable que abordemos someramente **los derechos sociales**, y argumentamos que se supera el concepto de libertad negativa que consiste en considerar permitido todo lo que no está prohibido, inherente a la Constitución Mexicana Liberal de 1857, y aparece la Constitución de 1917, que tiene un contenido social.

El ARTÍCULO 123 Constitucional cabe agregar, consagra los derechos o garantías mínimas de los trabajadores.

Es asombroso que el diputado Heriberto Jara, que no era un técnico del derecho, intuyese que la libertad política para que pudiese ser una realidad. La Constitución de contenido social de 1917 tiene una visión diametralmente distinta, él hombre no sólo tiene derecho de hacer aquello que no está prohibido, sino que las libertades nacen de aquellas leyes que crea el Estado para protegerlas.

1.4 EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL CON RESPECTO DE LA HUELGA

La lucha por el reconocimiento del derecho de huelga, como he tratado de explicar es un episodio difícil de analizar, sin embargo se perfila como un derecho que desde mi punto de vista merece reconocerle sus méritos; porque considero que es una de las conquistas de los trabajadores más importantes en la historia de nuestro Derecho del Trabajo plasmado en la fracción XVIII, apartado "A", del ARTÍCULO 123 Constitucional. También se ha mencionado cómo la huelga se incorpora a la Ley Federal del Trabajo de 1931; no obstante de haberse tolerado desde el Porfiriato.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, resultado de grandes luchas sangrientas como fue una de ellas la Revolución de 1910; desde mi punto de vista no logró resolver al cien por ciento los problemas

reales de los campesinos y obreros mexicanos, y tales condiciones motivaron a los trabajadores y legisladores para crear la Legislación del Trabajo y en ella se plasmaron normas jurídicas que evidentemente ayudaran a los hombres y mujeres económicamente más débiles.

Por tal motivo observamos como la huelga representa un carácter transformador del Derecho del Trabajo. La huelga, es en términos constitucionales un derecho libre de los trabajadores, protegido por el Estado. Es menester señalar que las Reformas a la Ley Federal del Trabajo vigente que vamos a discernir con respecto a la huelga se presentan en ocasiones sólo por intereses de grupos para limitarla pretendiendo disminuir el libre ejercicio de este Derecho.

Ahora bien, nuestro trabajo de tesis tiene como función primordial no limitar este derecho, sino al contrario, se salvaguarda, porque se deja a consideración de los trabajadores huelguistas terminar la huelga, dado por la manutención de sus familias y por la necesidad de trabajar, ya que sin trabajo, y en las condiciones que vive el país por el desempleo se estaría en una situación de más pobreza, delincuencia y violencia intrafamiliar.

El propósito es terminar con movimientos prolongados en tiempo; ya que una huelga significa pérdidas tanto para el patrón como el trabajador, pero más pierde el obrero por la insolvencia y la precaria condición social en que vive. En este sentido conviene decir que ayuda al trabajador principalmente porque le brinda seguridad jurídica de no perder su empleo, por ejercer este Derecho, así de esta manera coayudamos a erradicar el desempleo, porque ocasionalmente, llevan a la pérdida de la empresa porque no hay interés ni de parte del patrón ni de los trabajadores huelguistas; en lo que toca al pago de salarios que hubiesen dejado de percibir, nuestra reforma, propone que no se le pague porque no esta condenado el patrón a hacerlo, pero considero necesario incluir que el patrón esté obligado a no despedirlos de su fuente de trabajo.

Sin embargo ya daremos tiempo para analizar mejor y de manera amplia nuestra reforma en el capítulo cuarto; ya que lo único que hicimos es explicarlo someramente sin caer en la profundizar en este tema. En este particular daremos tiempo para resaltar la importancia para que la huelga siga conservándose y de

esta forma no sea un derecho estático sino al contrario dinámico, pero al mismo tiempo protector de la clase obrera y campesina.

1.4.1 COMO SE CONTEMPLA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Antes de iniciar, estimamos oportuno hacer notar algunas referencias importantes que nos ayudan a analizar mejor estas reformas, primeramente esta ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial el 28 del mismo mes y año, entrando en vigor el día de su publicación.

Explicemos cómo la Ley Federal del Trabajo vigente se perfiló como una innovación jurídica y es por lo tanto razonable decir que recoge en esencia los principios del ARTÍCULO 123 de nuestra Constitución, porque cierto es que las relaciones entre obreros y patrones continuaban gobernadas por las bases establecidas en el propio precepto legal y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en los medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no podían suplir definitivamente a la Ley. Era indispensable que, tanto trabajadores como patrones, debían de conocer las normas que reglamentaran sus relaciones y esto solamente podía alcanzarse por medio de una Ley. Debía ser una Legislación del Trabajo que buscara garantizar derechos e imponer obligaciones para ambos sectores. El proyecto fue elaborado por la Secretaría de Industria, comercio y Trabajo, y era la que más se ajustaba a los principios del ARTÍCULO 123 Constitucional.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931 aparecen como una compilación más completa que estuvieron en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

El ARTÍCULO 259 de esta Legislación define la huelga de la siguiente manera: **es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una**

coalición de trabajadores. Este artículo, fue reformado el 11 de abril de 1941 y quedó en la siguiente forma: **huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.**

En cambio, el Doctor Mario de la Cueva definía la huelga de una manera más amplia y entendible, como a continuación la transcribo: **la huelga es la suspensión concertada del trabajo llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de justicia social, como un régimen transitorio en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de sus necesidades.**

Como puede observarse de la definición que se contempla en la Ley Federal del Trabajo de 1931 del concepto de la huelga, es acertada aunque podría afirmar que la definición doctrinal que hace el Doctor de la Cueva era más amplia y completa.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamenta el ARTÍCULO 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y por lo que corresponde a las huelga y a los paros, dicha reglamentación corresponde a las fracciones XVII y XVIII.

Esta reglamentación es limitativa y muchos de sus artículos son anticonstitucionales. Por ejemplo el ARTÍCULO 2º deja al margen de la Constitución a los Trabajadores del Estado. Por tanto este artículo contrario al ARTÍCULO 123 Constitucional al excluir a los Trabajadores al Servicio del Estado de los derechos sociales que este precepto legal les otorgaba entre otros los derechos de huelga. Dejándolos sujetos a los tribunales civiles y sus formulismos en donde se considera a las partes en igualdad no obstante de ser desiguales y la autonomía de la voluntad es la que impera, no obstante de estar demostrado que la necesidad del trabajador lo hace firmar contratos de trabajo desventajosos.

Las fracciones XVII y XVIII del ARTÍCULO 123 Constitucional son reglamentadas en los ARTÍCULOS del 259 al 276 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el precepto legal 260 de la citada Ley establece los requisitos de fondo de la

huelga, y los requisitos de forma se encuentran en el ARTÍCULO 265. Se debe de entender por requisitos de fondo como: las causas que hayan tenido los trabajadores para emplazar a huelga a su patrón y su voluntad para hacer valer sus derechos.

El ARTÍCULO 260 de la Ley citada establece que la huelga debe tener por objeto alguno de los siguientes:

- a) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital,
- b) Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo,
- c) Exigir la revisión en su caso del Contrato Colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que esta Ley establece y,
- d) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

En el ARTÍCULO 258 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se define la coalición y señala que es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses. Y de esta manera se observa como en esta ley, la coalición constituye un acto preliminar de la huelga o del paro.

El ARTÍCULO 261 de la Ley en mención señala: la huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen del mismo. En este particular es justo la manera como se explica y correcta la apreciación porque la huelga es una suspensión temporal de las relaciones de trabajo.

El ARTÍCULO 262 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 versa de la siguiente manera: **la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.**

Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, 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.

En lo que respecta al ARTÍCULO 264 de la citada Ley se tiene que para declarar una huelga se requiere:

a) Que tenga por exclusivo alguno o algunos de los objetivos que señala el ARTÍCULO 260 de esta Ley,

b) Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva; para determinar dicha mayoría también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta del escrito a que se refiere la fracción II del artículo siguiente y,

c) Que se cumplan los requisitos señalados en el ARTÍCULO 265 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En este sentido los requisitos de forma son aquellas formalidades que se deben de cumplir previamente al estallamiento de la huelga.

Estas formalidades las contempla el artículo en comento, que dispone lo siguiente: Antes de declarar la huelga los trabajadores deberán: Formular sus peticiones por escrito al patrón, en el cual se fije un plazo no menor de seis días para llevarla a cabo, excepto cuando se trate de servicios para el caso en que el aviso deber ser dado con diez días de anticipación y se expresa el día y hora en que comenzará la huelga, además de enviar copias a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, del escrito de peticiones dirigido al patrón y, esperar a que el patrón o sus representantes respondan negativamente a la petición de los trabajadores o no la contesten, dentro del término fijado.

El ARTÍCULO 269 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para declarar de oficio inexistente la huelga,

hasta antes de las 48 horas de haberse suspendido los trabajos si no se cumplieron los requisitos de fondo o de forma establecidos en los ARTÍCULOS 260, 264 y 265 de la citada Ley. Y el ARTÍCULO 270 de esta misma Ley dispone que los patrones, los trabajadores o terceras personas podrán pedir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que declaren inexistente o ilícita una huelga, de esta manera a mayor reglamentación mayores son las restricciones.

En el ARTÍCULO 266 de la Ley en mención no debemos dejar de mencionar cuales se consideraban **servicios públicos**: Los de comunicación y transportes, los de gas, los de luz y fuerza eléctricas, de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio. Cabe mencionar que actualmente en las Reformas de 1980 se agregaron: los de limpia y cementerios, ambos contemplados en el ARTÍCULO 925 de la Ley citada.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, la conciliación se contempla de la siguiente manera en el ARTÍCULO 267 señalando que la Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas del Título Noveno, Capítulo IV, de esta Ley, en lo conducente a la Función Conciliatoria. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiese señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En caso de rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para hacer que concurra al acto de conciliación, el Presidente de la Junta empleará los medios de apremio que esta Ley enumera.

Los efectos del aviso que requiere el ARTÍCULO 265 de la misma Ley no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por la rebeldía del patrón. Actualmente la Ley Federal del Trabajo vigente la contempla en el precepto legal 926, siguiendo conservando la función conciliatoria, ya que es de vital importancia este artículo; y además porque desde un principio ya nos habla de una Audiencia de Conciliación, y en efecto es la forma más adecuada de nombrarla, ya que su función es conciliatoria, pero desde mi punto de vista, la Ley Federal del Trabajo de 1970 solía enunciarla como un acto de conciliación, pero para nosotros no es la

manera correcta de nombrarla, porque ese mismo acto conlleva un momento determinado y se le denomina Audiencia.

1.4.2 COMO SE CONTEMPLA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Esta ley, tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado de trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos; la Licenciada Maria Cristina Salmarán de Tamayo Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F y el Maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva.

"Este anteproyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del ARTÍCULO 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a catorce años de la edad mínima de admisión al trabajo, una mas justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos y un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo."⁹

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de ley quedó en el escritorio del presidente de la República. Un segundo anteproyecto fue el concluido en 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la misma Comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

⁹ DÁVALOS JOSÉ. Derecho del Trabajo. Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1990. Pág. 73. Cfr

La propuesta del ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1º de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo se invito a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto. Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa legislativa de la Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de Representantes de Trabajadores y Patrones. Posteriormente el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios e instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial el 1º de Abril de 1970, y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

En la exposición de motivos de esta ley con respecto a la Huelga versa de la siguiente manera: **en el derecho mexicano la huelga** es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento de suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

El proyecto descansa en esa idea general, misma que se encuentra en la base de la Ley Federal del Trabajo vigente: en consecuencia, las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley, como de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues por el contrario se le hacer surtir todos sus efectos y se le rodean de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.

Antes de iniciar el análisis de los cambios que se introdujeron con respecto a la huelga observaremos en los ARTÍCULOS 444, 445 y 446 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que tienen por objeto precisar los varios significados que se atribuyen al concepto de huelga: el primero define el de **huelga legalmente**

existente, usado corrientemente por la doctrina y la jurisprudencia, diciendo que es la que satisface los requisitos y los objetivos legales.

El ARTÍCULO 445 de esta misma Ley ratifica el concepto de **huelga ilícita**, que proporciona el precepto legal 123 Constitucional; es también un concepto formal, pues la ilicitud de la huelga deriva de circunstancias que impiden el ejercicio del derecho o que le pone fin, pero sin tocar el fondo del conflicto que dio origen a la huelga. Por último, el ARTÍCULO 446 de la Ley en comento se refiere a la **huelga justificada**: cuando se resuelve el fondo del conflicto y se llega a la conclusión de que las peticiones de los trabajadores son justas, esto es, que lo demandado está justificado, debe condenarse al patrón al pago de lo pedido y al de los salarios correspondientes al tiempo que hubiese durado la suspensión de las labores; se analizaron otros términos, pero se juzgó que el de **huelga justificada**, era el más connotativo.

El ARTÍCULO 448 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, observamos que se ocupa de un problema que había recibido soluciones contradictorias: el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica que persiguen como finalidad modificar las condiciones de trabajo de la empresa o suspender o dar por terminadas las relaciones de trabajo; el mismo precepto legal ordena la suspensión de la tramitación de cualquier solicitud que se presente con el mismo propósito, salvo que los trabajadores sometan el conflicto que motivo la huelga a la decisión de la Junta.

El Capítulo Segundo se ocupa de los objetivos y procedimientos de huelga concretamente y se inicia con el ARTÍCULO 450 de la Ley en mención. El precepto legal 123, apartado "A", fracción XVIII de la Constitución, dice que "las huelgas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". Encontramos que la reglamentación de este precepto, el proyecto sigue el sistema de la Ley Federal del Trabajo, y apoyándose en las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales, reproduce el mandamiento constitucional, pero señala, en forma no limitativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentran rotos el equilibrio

entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y los del capital.

El proyecto hace una interpretación que guarda una armonía mejor de la contenida en la Ley vigente la fracción II se ocupa del derecho de los trabajadores para obtener la celebración o la revisión del contrato colectivo, en tanto la fracción III se refiere a la celebración y revisión del contrato-ley; la fracción IV se ocupa del cumplimiento sea del contrato colectivo, sea del contrato-ley; la fracción y declara que el incumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades, constituye un objetivo legal de la huelga.

Así de esta manera, la suspensión de las labores debe efectuarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Sobre este particular, conviene precisar que es posible que una huelga abarque a toda una empresa o a uno de sus establecimientos y que serán los trabajadores los que decidan si realizan la huelga en el establecimiento o en la empresa.

El ARTÍCULO 462 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 señala que para determinar la mayoría de los trabajadores: no serán tomados en consideración los trabajadores de confianza, ni los que hubiesen ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, pero si serán considerados los que hubiesen sido despedidos del trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del mencionado escrito. Por último, se dispone que únicamente se tomaran en consideración los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

Por lo antes mencionado tenemos que la huelga es un procedimiento que permite a los trabajadores obtener la solución de un conflicto de trabajo, lo que quiere decir que no es en si misma el conflicto, sino una manifestación externa y un procedimiento para buscar su solución; de ahí la necesidad de que los trabajadores huelguistas planteen el conflicto al patrón, indicándole sus peticiones. El escrito de emplazamiento de huelga es el documento que contiene el planteamiento del conflicto y el anuncio de que si no se da satisfacción a las peticiones, se suspenderán los trabajos.

Es menester decir, que la Constitución reconoció el derecho de huelga, impuso al mismo tiempo a los trabajadores la obligación de dar aviso al patrón de la intención de suspender los trabajos con seis o diez días de anticipación, según se trate o no de servicios públicos. Este periodo de prehuelga tiene por objeto evitar mayores daños a la empresa y dar oportunidad a las autoridades del trabajo para que procuren un arreglo conciliatorio entre las partes.

En los artículos del 452 al 458 de esta misma Ley se encuentra regulado el procedimiento que debe seguirse en la etapa conciliatoria; sus finalidades son facilitar la conciliación y asegurar el funcionamiento normal de las juntas, se establecieron disposiciones para impedir la desintegración de las audiencias y se decidió que no serán recusables los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad; en la fracción V del ARTÍCULO 458 de la Ley en mención se resuelve que si bien no podrá promoverse cuestión alguna de competencia, la Junta, si observa que el asunto no es de su competencia, debe hacer la declaración correspondiente.

Se ha explicado que la huelga es un acto jurídico, que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando faltan, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente. Para que esta declaración de inexistencia se produzca es indispensable la promoción de un incidente cuya tramitación está consignada en el ARTÍCULO 459 de la Ley Federal del Trabajo de 1970: en primer lugar, señala las causas que permiten declarar la inexistencia legal de la huelga: si la suspensión de labores no se efectúa por la mayoría de los trabajadores, si no se persiguen algunos de los objetivos legales de huelga o si no cumplieron los trabajadores los requisitos del periodo comprendido entre la presentación del escrito de emplazamiento y la suspensión de los trabajos.

A fin de ratificar el sentido limitativo de la enumeración, en el párrafo final del ARTÍCULO 459 de la Ley en mención se dice que no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las enumeradas. En segundo lugar, el incidente sólo puede iniciarse a petición de los trabajadores, debiendo entenderse que se trata de los trabajadores no huelguistas, de los patronos de terceros interesados; la solicitud deberá presentarse dentro de las setenta y dos

horas siguientes a la suspensión de las labores, en la inteligencia de que si no hay solicitud, la huelga será considerada inexistente para todos los efectos legales; por otra parte, la solicitud debe indicar las causas que le sirvan de fundamento, sin que, posteriormente puedan aducirse causas distintas de las contenidas en la solicitud. En tercer lugar, en el ARTÍCULO 461 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se consignan las normas a que debe sujetarme la tramitación d incidente. En cuarto lugar, el precepto legal 463 de la misma Ley reproduce una disposición de la Ley vigente que determina los efectos que produce la declaración de inexistencia. El proyecto de la misma manera que la Ley Federal del Trabajo vigente, en armonía con la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por una huelga, sólo puede hacerse por solicitud de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por convenios entre los mismos trabajadores y el patrón en el que se designe algún árbitro.

1.4.3 COMO SE CONTEMPLA EN LAS REFORMAS DE 1980

Por ende la iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo vigente tuvo importantes **REFORMAS en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el ARTÍCULO 47 con dos párrafos finales.**

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 04 de enero de 1980 entraron en vigor el primero de mayo del mismo año. Desde entonces el procedimiento laboral es un derecho laboral de clase.

"En la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los Diputados Obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces y opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso. El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los

trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón." ¹⁰

Por lo tanto, las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que un derecho de clase.

Ahora en la Ley, se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el ARTÍCULO 123 Constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos en el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido, la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

Lo establecido en los ARTÍCULOS del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se modifica principalmente en lo que respecta a la firma de contrato colectivo que se correlaciona con las reformas a la contratación colectiva en lo relativo a la certificación de la voluntad de los trabajadores para la firma y respecto del sindicato que lo celebre, a la preservación de auténticos derechos preexistentes de terceros, a la tutela de los trabajadores en los incidentes de falta de personalidad y a la derogación de la sanción de archivo del expediente por inasistencia de los trabajadores a la audiencia de conciliación, al perfeccionamiento de las reglas de incompetencia que solo podrá ser por razón de territorio como consecuencia de la federalización de la jurisdicción, al perfeccionamiento de las reglas sobre la inexistencia para superar los abusos del recurso particularmente a las reglas para el recuento en que se introduce voto

¹⁰ DÁVALOS, JOSÉ. Op. Cit. Pág. 74 Cfr.

directo y secreto, padrón confiable, agresiones y efectos por mayoría de los participantes y no por la de los trabajadores involucrados en el conflicto.

El estado de huelga no podrá ser afectado por medida administrativa o judicial alguna, que no esté sustentada en las disposiciones contenidas en la ley. Ésta y las anteriores disposiciones conducen a impedir que la requisita prevista en diversos preceptos legales, así como otras medidas administrativas aplicadas por el gobierno, impidan el ejercicio constitucional de la huelga. La huelga, consagrada en el ARTÍCULO 123 Constitucional, es uno de los más importantes derechos colectivos de los trabajadores mexicanos. Su ejercicio es fruto de incontables luchas obreras desarrolladas a lo largo y ancho del país y resultado directo de los derechos sociales reconocidos por el Constituyente de 1917. Una agresión a ese derecho es la aplicación ilegal de la requisita contenida en las leyes de Vías Generales de Comunicación, de Aviación Civil, Reglamentaria del Servicio Ferroviario, de Aeropuertos, y Federal de Telecomunicaciones, entre otros ordenamientos. Un nuevo régimen laboral no puede permitir la aplicación discrecional de ese recurso que anula el derecho de huelga y debilita a una de las partes en conflicto: los trabajadores. Considerablemente estas reformas incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes. Se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamientos cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; así como prórrogas excesivas, se incluyen las excepciones a favor de los trabajadores preferentemente, y de otros créditos de interés social y fiscal, para que se puedan hacerse efectivos en el período de prehuelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga.

Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados con ésta. Se establece también en el capítulo correspondiente a los principios procesales que en las actuaciones no se exigirá forma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo.

Considero que es necesario hacer hincapié detenidamente acerca de otras de las reformas procesales que se han influido en el desarrollo y maduración de nuestra Ley que hoy en día tenemos, por razones de técnica jurídica se propone la reubicación de varios artículos que regulan el procedimiento de huelga y que actualmente se encuentran incluidos en la parte sustantiva de la ley. Además se incluyen reformas y adiciones en esta materia que recogen la experiencia de los tribunales y de los sectores directamente interesados.

El procedimiento que se describe en el Capítulo XX en términos generales es similar al que se sigue ahora la experiencia ha comprobado que las normas vigentes son adecuadas para reglamentar los preceptos constitucionales. Sin embargo, se propone la modificación de algunos textos, el ARTÍCULO 923 de la Ley Federal del Trabajo vigente determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este 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 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.

El ARTÍCULO 924 correlativo del actual 453 de la Ley Federal del Trabajo vigente introduce una importante reforma en el sistema en práctica que justifica el firme propósito de evitar que una Institución Jurídica al servicio de la justicia social se desvirtúe con frecuencia.

El espíritu protector de los derechos de los trabajadores que se encuentra en el origen de este artículo se ha conservado plenamente, pero podrán practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al instituto mexicano del seguro social, al instituto de fondo nacional de la vivienda de los trabajadores y otros créditos fiscales.

En este sentido observamos que en todos estos casos resulta evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto vista social y el ARTÍCULO 926 evita prórogas excesivas en el procedimiento. En el Título Quince de la Ley Federal del Trabajo vigente se encuentran las disposiciones relativas a los procedimientos de ejecución. Su articulado forma parte del Derecho Procesal del Trabajo y regula el ejercicio de la facultad del Estado de hacer cumplir las resoluciones emanadas de los tribunales laborales, cuando los obligados por ellas se nieguen a cumplirlas espontáneamente.

También se aplican estas normas a los laudos arbitrales, a los convenios celebrados ante las Juntas y a las resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica que, contemple desde el punto de vista legal, no difieren de las demás decisiones de los tribunales laborales.

Lo relativo a las disposiciones generales en materia de ejecución no difieren sustancialmente de las vigentes, aún cuando se introducen en él algunas modificaciones y ajustes, así como la supresión del actual ARTÍCULO 844, por estimar que el mecanismo que establece usual en el Derecho Procesal, se encuentra suficientemente regulado por la Ley. En el procedimiento de embargo de la misma manera que en el texto vigente, se cuida que las normas concuerden con los principios generales sobre los embargos y remates, contenidos en diversas leyes procesales y que derivan de la doctrina y de las interpretaciones jurisprudenciales, se da a la ejecución de las resoluciones laborales la mayor celeridad posible.

Por lo antes expuesto, se concluye que la necesidad inaplazable de reestructurar el Derecho Procesal del Trabajo de nuestra Legislación Laboral no implica la reforma o supresión de los artículos que actualmente rigen la materia. Un considerable número de disposiciones vigentes ha demostrado su bondad en la práctica diaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; es por tal razón que sus textos se conservan aún cuando generalmente su numeración ha cambiado. También podemos ver ahora que fue preciso trasladar de la parte sustantiva a la procedimental, diversas normas que por su contenido corresponden más bien a ésta última, lo que constituye un conveniente ajuste de carácter técnico y jurídico.

En la reforma implementada, se destaca a la Conciliación como un medio y camino que debe recorrerse plenamente, antes de que cualquier diferencia de intereses pueda convertirse en conflicto, por ende, la conciliación es una institución al servicio de la justicia, siendo un medio idóneo para resolver los conflictos aminorando gastos y tiempo. Y de esta manera sólo se propicia el encuentro conciliatorio de los trabajadores y patrones ante la autoridad y así se llegue a la solución de su conflicto de huelga.

Por tal motivo es un compromiso proponer la Adición de la fracción V al ARTÍCULO 469 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el desistimiento como forma de terminación de la huelga, para que se garantice una mejor vida para los trabajadores y sus familias, ya que de esta manera ellos son la base de una sociedad que necesita defensa frente a las arbitrariedades de los patrones y debemos seguir conservando el espíritu protector de los hombres y mujeres económicamente más débiles.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO JURÍDICO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

En el presente capítulo se analiza primeramente los principios fundamentales del Derecho del Trabajo por considerarlos de gran relevancia, así como también sus características, en lo referente a los sujetos de la relación colectiva estudiaremos al patrón y al sindicato, y finalmente en lo que corresponde a la contratación colectiva, se aborda tanto al contrato colectivo de trabajo como el contrato-ley. Así de esta manera continuando con los objetivos del trabajo de tesis, es importante analizar la denominación del Derecho del Trabajo.

En este sentido y en virtud de la naturaleza de esta rama jurídica del derecho, primero se le denominó Legislación Industrial que fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia; su origen se explica por la época en que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero.

Fue utilizada principalmente por los juristas franceses, como Paul Pic, Capitant y Cuhe. Pero ha sido descartada porque por un lado, resulta demasiado restringida, ya que sólo contempla un aspecto de la disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo, desatendiendo a las provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina y la contratación colectiva, y además porque sólo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y por otro lado, porque contempla materias totalmente ajenas, como son las patentes, las marcas, los modelos industriales, y los nombres comerciales, que actualmente son objeto del Derecho Mercantil.

Después se le denominó Derecho Obrero tomando en consideración que nuestra rama jurídica surgió por las exigencias propias del obrerismo, y tales autores partidarios son: Scelle, Castorena, Álvarez y Kreher. Se rechaza esta denominación porque sus alcances son muy limitados, ya que su misma letra se desprende que únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero o cuando más, a quienes

despliegan un trabajo manual, haciendo a un lado otro tipo de actividades también contempladas en nuestra legislación.

Otra de las formas por las que se le conocía fue Derecho Social, pero no lo tratemos de asimilar con la concepción actual de la rama a la que pertenece, así de esta manera actualmente existe una corriente moderna que lo considera como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie.

Una de las posturas más trilladas es Derecho Laboral que ha tenido una amplia aceptación, inclusive se llega a utilizar como sinónimo del Derecho del Trabajo, debido a que ambos llevan al mismo significado; más en caso de decidirse por alguno, se opta por el segundo, ya que bajo ese nombre se ha incorporado a la actual legislación.

En este caso, vamos directamente a dedicarnos a la denominación más apropiada y conveniente de utilizar por los tratadistas. Por ejemplo indica Néstor de Buen que es la que ha tenido mayor aceptación, en rigor no es plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la Ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo.

Sánchez Alvarado señala que aunque se ha criticado la denominación anterior diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada, sin embargo, por el grueso de la corriente internacional, debido a que tiende a ampliar constantemente su ámbito de acción, en efecto el Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado el carácter expansivo, según señala el ARTÍCULO 123, en su apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en donde se llega a la conclusión de que el Derecho del Trabajo rige sobre cualquier prestación de servicios, cuando se preste mediante un contrato de trabajo. Y en este particular, los autores que la han adoptado en nuestro país son por ejemplo Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina, Euqueiro Guerrero, Enrique Álvarez del Castillo, Alfredo Sánchez Alvarado y Baltasar Cavazos. Sin embargo, han estado en discusión otras, debido a que

carecen de relevancia y no se adoptan por las mayorías, como por ejemplo: el nuevo derecho, derecho social del trabajo, derecho económico social y derecho de los trabajadores.

Una vez que se ha analizado la problemática en cuanto a su denominación, es oportuno establecer la definición del derecho del trabajo en la cual se inicia desde tres puntos de vista para su mejor entendimiento y éstos son: la que atiende a los fines del derecho del trabajo. Tal y como manifiesta De la Cueva: El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

La que se enfoca al objeto de la relación de trabajo por Capitán y Paul Cuche, señala que: la legislación obrera tiene por objeto el contrato de trabajo. En la que se define de manera muy precisa por Alfredo Sánchez Alvarado, en la que argumenta: es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores y patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.

Y por su parte Néstor de Buen, señala: es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

2.1 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El Derecho Mexicano del Trabajo se apoya estructuralmente en reglas de carácter filosófico, ético y jurídico que están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

En este sentido cabe señalar que en la teoría es más fácil creerlo, ya que la vida práctica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hace pensar lo contrario, sin

embargo el profesional del derecho se debe fijar como misión erradicar todo tipo de conductas que atenten contra los principios rectores de esta Rama Jurídica.

Señala Muñoz Ramón que son aquellos postulados de carácter político, jurídico y laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.

Para nuestro trabajo vamos a señalar aquellos principios que revisten una influencia trascendental en esta materia y que por lo tanto quedaron plasmados dentro del primer capítulo de la ley.

El juego de los principios generales del derecho del trabajo.- En el ARTÍCULO 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente se menciona que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley o en sus reglamentos o en los tratados internacionales aplicables que hubiere suscrito México, se aplicarán, entre otras disposiciones supletorias, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social que derivan del ARTÍCULO 123 Constitucional. En este particular, se elabora la siguiente interrogante: ¿Qué debe de entenderse por principios generales del derecho? Demófilo de Buen sostiene que: son los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso. Mario de la Cueva advierte que los principios generales representan, en realidad, a la idea de justicia social. La Ley Federal del Trabajo vigente se funda en múltiples principios algunos de ellos ya expresados en el propio precepto legal 123 Constitucional.

El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones como fin de las normas de trabajo.- Antes de tratar este principio cabe mencionar en este sentido que no hay razón por la cual olvidemos de que de las normas inquietantes en la Ley es sin duda la contenida en el ARTÍCULO 2º de la Ley Federal del Trabajo vigente que señala a las normas de trabajo, como función, el conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Y en cambio como lo hace resaltar, el Doctor Trueba Urbina que con esta disposición la Ley le da la espalda al ARTÍCULO 123 Constitucional, cuya función es revolucionaria, para imponer el equilibrio burgués del siglo pasado entre trabajadores y patrones. En este caso considero preferible y necesario exigir su verdadero alcance a este "equilibrio", el cual reaparece, con un sentido particular, en la fracción 1º del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que atribuye a la huelga la función de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Pero además estimo oportuno aclarar lo que debe entenderse por equilibrio, y es que en realidad la palabra **equilibrio** ha tenido un significado propio en nuestro derecho laboral, por ende puede equivaler a armonía y a medida, como señala el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, definiéndolo como armonía entre diversas cosas.

En otras palabras: la interpretación del ARTÍCULO 2º de la citada Ley, en el sentido de que las normas de trabajo tienden a conseguir ese equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales, deberá ser analizada contemplando cómo funcionan esas normas. Y quien lo haga advertirá cómo nuestra legislación laboral protectora de la clase trabajadora y pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón más prestaciones que, en un análisis objetivo de costos y sin olvidar la plusvalía, procuren a los trabajadores unos ingresos proporcionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo. Equilibrio significa, entonces, proporcionalidad y medida. El principio general del derecho del trabajo implícito en el ARTÍCULO 2º de la misma Ley será el que de la función a las normas de trabajo quedando contemplados los conflictos colectivos para lograr que disminuya el diferencial que en perjuicio del trabajador, resulta de que no se reconozca la plusvalía que deriva de su trabajo.

El concepto de justicia social.- Analizar el concepto y más aún su práctica diaria, resulta difícil en cuanto al manejo que le dan los hombres y mujeres que se mueven alrededor de la política laboral, en este particular, nos permitiremos decir las siguientes palabras griegas: **Seamos partidarios de principios, más no de**

hombres; en este sentido cabe agregar, por ejemplo que los políticos utilizan a su antojo este concepto para lograr realizar sus intereses personales materialmente hablando, sin importarles la gente ni mucho menos hacer el bien a los demás; por lo tanto no debemos escucharlos en la boca de los hombres y ser sus seguidores, sino que al contrario, debemos llevarlos a la práctica diaria, sin vender nuestra dignidad y vocación como futuros profesionales del derecho.

Por lo expuesto, he llegado a la conclusión de que la Justicia Social debe penetrar en las instituciones y en la vida entera de los pueblos. Su efectividad debe manifestarse en todo momento. Coincido de esta manera con Absalón D. Casas en que la Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo estando íntimamente vinculada al bien común.

Trueba Urbina indica que "la idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción." ¹¹ De la Cueva, precisa que "la idea de la justicia social, es una luz que brota especialmente del ARTÍCULO 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa." ¹²

El trabajo de investigación, no va a profundizar en el concepto de justicia social, sino que al contrario sólo resaltaré su importancia en el Derecho del Trabajo, porque pretende elevar el nivel de vida de los trabajadores.

El trabajo como derecho y deber sociales.- El ARTÍCULO 3º de la Ley Federal del Trabajo vigente recoge un viejo anhelo del derecho del trabajo, y aun cuando parece discutible, en la situación actual de nuestra sociedad que el derecho laboral sea una realidad, al menos se empieza a dar forma a esa que es, sin duda, una meta: garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y en forma

¹¹ *Ibidem.* Pág.258

¹² *Idem.*

decorosa. Inclusive se elevó a la categoría de rango constitucional ese derecho al incorporarlo nada menos que al proemio del ARTÍCULO 123 Constitucional (Decreto de 8 de diciembre de 1978 publicado en el Diario Oficial de la Federación de 19 de diciembre de 1978).

"No olvidemos que el movimiento revolucionario en México produce su transformación radical en Querétaro en 1916 y 1917 es la ciudad en que nace el nuevo derecho." ¹³

En cambio la Segunda Guerra Mundial, de 1940 a 1945 detiene dramáticamente, el progreso social.

"Las raíces de nuestro ARTÍCULO 3º son obvias. El derecho al trabajo ha sido la aspiración constante de todos los movimientos sociales. Nuestro derecho vigente lo consagra, ya, desde el 1º e mayo de 1970. Pero cabe preguntar: ¿cuáles son sus alcances y sus límites? En este sentido se tiene lo siguiente: El derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestarse. Podríamos hablar, en primer término, del derecho a adquirir un empleo y en segundo lugar, del derecho a conservar un empleo." ¹⁴

En todo caso dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Puede tener diferentes expresiones: el Estado asume por sí mismo la obligación de dar empleo, o bien, el Estado obliga a los particulares para que éstos lo hagan.

Tiene, en ocasiones, una institución complementaria que sólo puede operar en países con una situación económica privilegiada, y un adecuado sistema de seguridad social: el seguro de desempleo. La realidad de las cosas es que el derecho a adquirir un empleo, por éstas y otras muchas consideraciones, tiene mucho de utópico.

La segunda manifestación del derecho al trabajo suele presentar mejores perspectivas. Se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la **estabilidad en el empleo**.

¹³ *Ibidem*

¹⁴ "DÁVALOS JOSÉ. Ob. Cit." *Supra*

La estabilidad puede ser, igualmente, **absoluta y relativa**. Es absoluta en el caso previsto en el concepto: el trabajador no podrá ser separado, sin motivo. Es relativa cuando, en determinados casos, el patrón puede separar al trabajador, sin que éste tenga la posibilidad de ser reinstalado, aunque la Ley le otorgue esa acción, en virtud de que el patrón facultado para optar por el pago de una indemnización.

Debemos mencionar que en México, según Trueba Urbina, el texto original de la fracción XXII del ARTÍCULO 123 Constitucional consagraba la estabilidad absoluta al disponer que el patrón estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

El derecho del trabajo en su primera manifestación: derecho a exigir un empleo, tenía sólo una expresión relativa y ambigua en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cuyo ARTÍCULO 111, fracción I, se establecía sin reglamentarlo debidamente, un derecho de preferencia a favor tanto de los mexicanos como de quienes hubiesen servido satisfactoriamente con anterioridad y por último a favor de los sindicalizados.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en una línea paralela vino a precisar este derecho en sus ARTÍCULOS del 154 al 157 en los que además de consagrar la misma preferencia de su predecesor, establece una acción ante los tribunales de trabajo que podría desembocar en un laudo que constituya la relación laboral en contra de la voluntad del patrón, tal como se precisa en el ARTÍCULO 157. El deber de trabajar, según se configura en el ARTÍCULO 3º de la Ley Federal del Trabajo vigente tiene más el carácter de una declaración que no expresa una obligación jurídica concreta.

Pero es oportuno señalar que estos derechos y deberes sociales de trabajar constituyen más declaraciones de principios que normas, es decir, no generan, por sí mismos, derechos y obligaciones. Probablemente podría ponerse en tela de juicio su inclusión en el ARTÍCULO 123 Constitucional y en la Ley. Parece utópico, lo señalado anteriormente, pero la realidad no lo hace ver así.

La libertad, igualdad, dignidad y la salud de los trabajadores como fines del Derecho del Trabajo.- El ARTÍCULO 3º de la Ley Federal del Trabajo

Vigente, al que Mario de la Cueva (su autor) califica de insaciable, es rico en sugerencias y principios. En su segundo párrafo señala que el **trabajo**: no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. ¿A qué se refiere la frase el trabajo no es artículo de comercio? En realidad, es preciso asomarse a las explicaciones que sobre la naturaleza de la relación de trabajo, se han dado, para poder entender esta idea.

Estas explicaciones sobre la naturaleza del trabajo y otras más, son las que sostiene que el de trabajo es un contrato de sociedad, pierden de vista que el derecho del trabajo no es un derecho económico sino, básicamente, un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su vida, en su dignidad, en su salud.

En el ARTÍCULO 3º de la Ley Federal del Trabajo vigente se contempla también el principio de la libertad de trabajo que tiene su más clara expresión en el precepto legal 4º de la citada Ley que dispone que: no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos, el cual, transcribe, palabras más o menos, el primer párrafo del ARTÍCULO 5º Constitucional.

Este principio de libertad alcanza una expresión más concreta en el ARTÍCULO 40 de la Ley Federal del Trabajo vigente el cual señala, a propósito de la duración de los contratos de trabajo que: los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, y se matiza por lo dispuesto en el ARTÍCULO 134, fracción III de la misma Ley, de acuerdo con el cual los trabajadores tienen la obligación de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo. De ello se entiende que fuera de sus obligaciones específicas, no habrá tal subordinación.

La igualdad es una de las metas principales del derecho del trabajo, si bien, por una razón que no se explica, suele referirse sólo al problema del salario. Así, en el ARTÍCULO 123 constitucional, Inciso "A", párrafo VII, se dice que: para

trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. El ARTÍCULO 86 de la Ley Federal del Trabajo vigente recoge el mismo principio al disponer: a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. La diferencia del salario sólo motivada por la nacionalidad, fue una de las causantes de la trágica huelga de Cananea. Por ello la ley, en el último párrafo del ARTÍCULO 3º del mismo ordenamiento precisa que: no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.

Este principio tiene, sin embargo, un límite serio, que se acentúa a niveles constitucionales, en nuestro país: la diferencia, al menos en orden a la preferencia e inclusive, a la posibilidad de realizar determinado tipo de actividades, en razón de la nacionalidad y aún de la manera como ésta se adquiere.

En el ARTÍCULO 32 Constitucional se limita, en favor de los mexicanos por nacimiento, el derecho de pertenecer a la Marina Nacional o a la Fuerza Aérea, o para ser capitán, piloto, patrón, maquinista, mecánico o, en general, tripulante de barco o aeronave mexicana; para ser capitán o práctico de puerto, comandante de aeródromo o agente aduanal. La preferencia en favor de los mexicanos respecto de los extranjeros para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, queda consagrada en el ARTÍCULO 154 y en el precepto legal 7º de la Ley Federal del Trabajo vigente se determina que sólo podrá haber hasta un diez por ciento de trabajadores extranjeros en las empresas, y ninguno en las categorías de técnicos y profesionales.

Esta discriminación suele explicarse como una medida de defensa migratoria. En nuestro concepto no se justifica. En el caso del rechazo a los mexicanos por naturalización, no sólo no se justifica, ni se explica, sino que resulta abominable.

Con razón se ha dicho que nuestro país, que consagra todo tipo de libertades e igualdades, respecto de sus propios nacionales establece, por el contrario y por lo menos, tres categorías: mexicanos de primera, que son los mexicanos por nacimiento, residentes en el país por más de veinte años, hijos de padre o madre mexicanos y para quienes, en exclusiva, se reserva el honor de la Presidencia de la República; mexicanos de segunda, que lo son por nacimiento, pero hijos de padre y madre extranjeros y mexicanos de tercera, que lo son por naturalización.

Dentro de esta clase aún podría encontrarse otra clasificación, si bien ésta sólo atiende al trámite de su naturalización, que puede ser ordinaria o privilegiada.

El nacionalismo no juega con las modernas corrientes del pensamiento. Las alianzas comerciales internacionales; la supresión de visados para internarse y aún trabajar en otro país, son, entre otros, signos de un tiempo nuevo. Ojalá que algún día lo comprenda el legislador mexicano y que se eliminen éstas y otras discriminaciones, en nuestro sistema jurídico.

La garantía de la salud y la vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, son principios que también iluminan nuestro derecho. La previsión y la seguridad sociales han tomado a su cargo las dos primeras metas. La última intenta resolverse mediante la institución de los salarios mínimos generales y profesionales.

En el segundo párrafo del ARTÍCULO 90 de la Ley Federal del Trabajo vigente se dice que: el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria a los hijos. ¿Se ha resuelto, acaso, el problema, de esta manera? Lamentablemente no es así. Una permanente alza de precios que invoca, como pretexto, precisamente el alza anual de los salarios mínimos, ha convertido a éstos, siempre, en un salario de hambre. Mario de la Cueva ha dicho, que "la fijación de los salarios mínimos muestra la pobreza de alma de los miembros de las comisiones respectivas y de los dirigentes del

movimiento sindical, que no son capaces de hacer valer los derechos del trabajo".¹⁵

En nuestro concepto la razón fundamental de la insuficiencia de los salarios mínimos tiene raíces más profundas.

La economía no puede quedar regida sólo por la buena o mala voluntad de los que fijan precios y salarios. Somos un país en desarrollo, lo que quiere decir: un país subdesarrollado, con ganas de dejar de serlo. El empuje económico queda a cargo de una minoría que arrastra las carencias de una población en constante aumento, sin que aumenten los satisfactores en la misma proporción.

Las familias obreras y campesinas mexicanas son muy prolíficas y el salario de los jefes de familia, totalmente insuficiente. Si en una solución que parece fácil, se aumentan los salarios, aumentarán de inmediato los precios y el resultado será una moneda que se devalúa hacia dentro, hacia su poder adquisitivo independientemente de sus devaluaciones externas.

Claro ésta fórmula, tan de moda en el México neoliberal de hoy, de congelar los salarios y permitir, con mayor liberalidad, el movimiento de los precios, particularmente de los que corresponden a los servicios estatales: gasolina, electricidad, agua, etc., sólo conduce a la mortandad de la clase obrera, a la aparición intensa de la economía informal y al desquiciamiento total de la economía.

2.2 CARACTERÍSTICAS

El derecho del trabajo mexicano, nacido de la Constitución de Querétaro, dadas las causas que lo originaron y las funciones que se le han encomendado, ha adquirido ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas; la historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos.

¹⁵ DE LA CUEVA, MARIO. *Ob. Cit.* Pág. 111.

Determinar cuáles son esos caracteres no es tarea fácil, ya que éstos varían según sean el lugar y la época, inclusive, la postura ideológica del investigador.

Así, en nuestro país, los principales tratadistas le atribuyen a esta disciplina muchos y muy variados caracteres, y aunque, en general, se puede llegar a un consenso, no deja de existir una cierta divergencia de criterios.

Podemos considerar que los caracteres más distintivos del derecho del trabajo son los siguientes:

Es un derecho protector de la clase trabajadora.- Esta es una característica que la mayoría de los autores coincide en atribuir a nuestra materia, y consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón. Esto se puede válidamente desprender del ARTÍCULO 3º de la Ley Federal del Trabajo vigente que indica: El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Es decir, los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el número, e impusieron en la Carta de Querétaro su derecho para su protección. En el sistema que vivimos, el Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora.

"Señala Néstor de Buen que ese carácter proteccionista que es inherente al derecho del trabajo se pone de manifiesto en las distintas ramas de la disciplina, tanto en el derecho individual como en el administrativo y, a partir de la reforma de 1º de mayo de 1980, en el procesal. En el derecho colectivo, en cambio, el régimen de la huelga y el del contrato colectivo han creado equilibrio e, inclusive,

en ocasiones, los sindicatos obreros están en mejor posición para dictar condiciones que los patrones." ¹⁶

Por su parte, Mario de la Cueva objeta que el derecho del trabajo sea protector de la clase trabajadora; señala que si bien en un principio esa fue su función, a partir de su constitucionalización en la Carta de Querétaro la protección ya no es necesaria, no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse, de igual a igual, con el capital y aun para luchar con el Estado protector de la burguesía; agrega que sostener tal carácter para la disciplina, significa tanto como aceptar que los trabajadores están urgidos de tutela porque son una clase inferior.

Es un derecho en constante expansión.- Este carácter significa que el derecho del trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando, más y más, su ámbito de aplicación. A esta rama del Derecho tienden a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; así se tienen reguladas, bajo el título de **Trabajos Especiales**, nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores y músicos y, a partir de 1980, los trabajadores universitarios, entre otros.

Tal es su fuerza expansiva, que ha llevado a pensar en cuáles serán sus alcances, hasta dónde puede llegar la fuerza expansiva del derecho del trabajo es una cuestión de difícil respuesta porque vivimos dentro de un sistema capitalista férreo y porque para destruir sus principios fundamentales será preciso destruir el sistema mismo la finalidad del derecho del trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora.

Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.- Este es un carácter que, en forma unánime, se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacionales, y significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la

¹⁶ DÁVALOS, JOSÉ. *Ob. Cit.* Pág.16.Cfr

legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación individual y colectiva, mas nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada.

Y se les ha denominado **garantías sociales**, porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrantes de aquélla.

Como ejemplo de lo anterior, se tiene la fracción XXVII del ARTÍCULO 123 Constitucional y los preceptos 50, 56 y 69 de la Ley Federal del Trabajo vigente, reglamentaria del ARTÍCULO 123, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

El ARTÍCULO 5º de la Ley Federal del Trabajo vigente señala que las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca.

En otro aspecto el ARTÍCULO 56 de la misma Ley señala: las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consigna las en esta Ley.

Y el ARTÍCULO 69 de la Ley Federal del Trabajo vigente dispone que por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro.

Es un derecho irrenunciable.- Este carácter del derecho del trabajo adquiere especial importancia por que va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

En cambio, en el campo laboral y en cuanto que atañe a los trabajadores, tal principio no tiene cabida; esto se explica si se relaciona a este carácter con el anterior, el de que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas en favor de los trabajadores; si son un mínimo a observarse, no

procederá su renuncia. Además, si a esto agregamos lo dispuesto en el primer párrafo del ARTÍCULO 5º de la Ley Federal del Trabajo vigente, antes transcrito, se tendrá el fundamento legal de este cuarto carácter: **Las normas de esta Ley son de orden público.**

Es un derecho reivindicatorio de la clase trabajadora.- Este carácter tiene su origen en una tesis del Maestro Trueba Urbina, quien afirma que el ARTÍCULO 123 Constitucional, tiene dos finalidades: la de proteger a los trabajadores; es decir, se trata de una función tutelar, ya antes analizada y, la más trascendental, que consiste en la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores. Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital.

El derecho del trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista.

Por su parte, Néstor de Buen anota que: Es extremadamente interesante hallar el sentido socialista del ARTÍCULO 123, puesto de manifiesto en la cuidadosa investigación de Trueba Urbina. Lamentablemente nuestro derecho del trabajo, lejos de reforzar esa tendencia reivindicatoria, se ha confirmado como un derecho burgués.

El derecho del trabajo como un instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas consideradas como unidades económico-sociales.- "Baltasar Cavazos, sostiene que son dos fines: uno sustancial y otro primario; el primero de carácter individual, consistente en la regulación de las condiciones de trabajo, acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores y el segundo de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa."¹⁷

Esta coordinación de intereses habría de alcanzarse a través de los contratos colectivos. Su finalidad en este caso es hacer del caos un cosmos; de la

¹⁷ DE BUEN NÉSTOR, Ob. Cit. Pág. 71-72. Cfr.

desorganización, una empresa organizada; del descontento de las partes, un programa coordinado. Por último, apunta Cavazos que la finalidad sustancial individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad sustancial colectiva, de conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción. Los antecedentes de esta tesis hay que encontrarlos en la encíclica *Mater et Magistra de Juan XXIII*. Allí se afirma que en el desarrollo de las formas organizativas de la sociedad contemporánea, el orden se realiza cada vez más con el equilibrio renovado entre una exigencia de colaboración autónoma y activa de todos, individuos y grupos, y una acción oportuna de coordinación y de dirección por parte del poder público. Es fácil dejarse llevar por una tesis que se funda en el fin supremo del derecho: el establecimiento de un equilibrio y de una relación armónica, que hagan posible la convivencia humana.

No podemos entender que el derecho tenga otro fin distinto. Los fines que suelen señalársele: la realización de la justicia, el bien común y la seguridad jurídica. Ahora bien: ante los fenómenos sociales el derecho no vino a coordinar intereses sino a imponerse imperativa y coactivamente, a la clase detentadora de los medios de producción, esto es, a la burguesía, para impedirle siguiera explotando a los trabajadores. No se trataba de un intento de crear un equilibrio mediante el juego de los intereses y el sacrificio mutuo: se trataba de arrancar de la burguesía aquello que los trabajadores y sus familias necesitan desesperadamente para vivir, o sea, llegar al equilibrio, no mediante cesiones mutuas, sino imponiendo obligaciones sólo al capital.

Claro está que en el proceso del desarrollo social, el capital con los poderosísimos instrumentos con que cuenta, y su fenomenal capacidad de asimilación y de adaptación a las nuevas circunstancias y lo que es más importante, con su aún mayor capacidad de que las nuevas circunstancias se adapten a sus necesidades, ha logrado participar en la creación de las normas de trabajo e incrustar en ellas esa función equilibrada y armónica a que se refiere Cavazos. Tal es el caso, de las disposiciones ya comentadas a propósito de los factores que han de tenerse en cuenta para determinar la participación obrera en las utilidades. Pero éstas son situaciones impropias, que han permitido a juristas,

como Trueba Urbina, afirmar su carácter contrarrevolucionario y por ende, contrario al espíritu de la legislación laboral aun cuando la realidad de su existencia nos lleva a negar el carácter clasista del derecho laboral mexicano.

Es cierto, por otra parte, que la función de la huelga, que habrá de conseguirse a través del contrato colectivo de trabajo, es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y que a ello se refiere principalmente Cavazos. Sin embargo debe interpretarse adecuadamente esa función equilibrada, insistiendo sobre lo ya dicho antes en el sentido de que no se trata de un limitar derechos mutuos, sino de obtener del patrón mejores prestaciones de trabajo. El equilibrio se rompe cuando, transcurrido el término de un año, el patrón ha alcanzado etapas más altas de desarrollo y se restablece cuando, con sacrificio económico, y como resultado de la presión de los trabajadores a través de la huelga, concede mejores prestaciones a los trabajadores que, de esa manera, se presume obtendrán ingresos razonables considerando la situación de la empresa.

Esa **racionalidad** de los ingresos de los trabajadores, función de la condición económica de la empresa, es el equilibrio a que se refiere la ley. Aun cuando, en teoría, el patrón tiene igualmente derecho a pedir la revisión del contrato colectivo de trabajo, cualquier exigencia en ese sentido carecería de eficacia, porque no podría acompañarse de una acción directa, y el paro, el cual sólo puede decretarse bajo muy estrictas condiciones legales, calificables por los tribunales de trabajo en cualquier circunstancia, a diferencia de la huelga en que no hay, en perjuicio de los trabajadores, ni arbitraje previo ni obligatorio.

2.3 SUJETOS DE LA RELACIÓN COLECTIVA

Cuando se aborda el tema de los sujetos de la relación laboral colectiva se realiza de dos formas, una, sólo comprendiendo a los trabajadores, planteamiento de Néstor de Buen, y otra, considerando a los trabajadores y a los patrones, tesis de Mario de la Cueva. Pensamos que esta segunda postura es la más adecuada, ya que ambos sujetos forman parte del derecho colectivo del trabajo.

En toda relación colectiva aparecen el sindicato y la empresa: en el Contrato colectivo, en el Contrato-ley, en el reglamento interior de trabajo.

Y como en el derecho individual y en el procesal, en el derecho colectivo también se hace presente la protección de los trabajadores, uno de los sujetos de la relación laboral.

Siguiendo este orden de ideas, indica Mario de la Cueva, las relaciones colectivas de trabajo se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas

Por lo que hace al sujeto colectivo trabajadores, nuestra legislación vigente ha establecido que los trabajadores para actuar bajo aquel carácter, deberán estar representados por un sindicato, que es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La figura del sindicato no constituye el único medio con que cuentan los trabajadores para el ejercicio de sus derechos colectivos; existe otro medio establecido en la legislación, las coaliciones, que son el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. Son mayores los alcances del sindicato, organización de carácter permanente. La coalición es de carácter temporal.

Aun cuando el registro sindical no es un elemento constitutivo, esencial, de la organización de los trabajadores, el registro del sindicato y de su respectiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, abre mayores posibilidades a los sindicatos frente a los propios trabajadores y ante las autoridades.

Los patrones pueden concurrir a las relaciones colectivas, como personas físicas o como personas morales. La fracción XVI del ARTÍCULO 123 Constitucional los faculta para crear sindicatos, aun cuando casi no utilizan este medio, pues sus agrupaciones patronales les otorgan los medios de expresión y de presión que desean.

Aquellas posibilidades de los empresarios se expresan en el ARTÍCULO 386 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que indica: 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.

Mario de la Cueva advierte que cuando el empresario actúa por conducto del sindicato en las relaciones colectivas, éste tan sólo funge como un simple representante, pues cada patrón puede, en todo momento, separarse libremente del sindicato y convertirse en el sujeto de la relación laboral.

2.3.1 PATRÓN

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también por que son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

Concepto de patrón.- La Ley Federal del Trabajo vigente define al patrón en el ARTÍCULO 10º, primer párrafo, en la forma siguiente: es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

La actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que en ésta se definía al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo, de esta manera se decía: patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo, lo cual ha sido un acierto, ya que se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los "ARTÍCULOS 21 y 26 de la citada Ley;

indicando el primero que: se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta u trabajo personal y el que lo recibe, en cambio el precepto legal 26 señala que: la falta del escrito a que se refieren los ARTÍCULOS 24 y 25 de la Ley en mención no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servidos prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad." ¹⁸

En todo caso, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, mas no de la relación laboral. Se objeta a la definición anterior por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración, ya se indicó anteriormente que no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan solo es su natural consecuencia.

Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral, y
- b) Es quien recibe los servicios del trabajador. Por lo que hace al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio tenía relación de subordinación.

Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como: la persona física o moral que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.

La principal objeción que se hace al anterior concepto es en relación al hecho de distinguir entre el trabajo material y el intelectual, lo cual se considera erróneo, pues toda, actividad lleva siempre de manera implícita en mayor o menor grado, algo de ambos tipos.

¹⁸ DAVALOS JOSÉ, Ob. Cit. Pág. 97-98. Cfr

Por su parte, Néstor de Buen, se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar que patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.

2.3.2 SINDICATO

La ley Federal del Trabajo vigente nos señala en el ARTÍCULO 356 que es la Asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Para que se entienda de la mejor manera, considero que es necesario hacer mención el concepto legal de trabajador y trabajo, en este sentido el ARTÍCULO 8º de la Ley en mención expresa: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

También el ARTÍCULO 357 de la citada Ley señala que tanto los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Ahora bien, las relaciones entre los trabajadores y los sindicatos, o si se prefiere, la libertad individual frente a los sindicatos, como todos los grandes problemas del sindicalismo, es actualmente uno de los temas políticos más apremiantes del pueblo mexicano.

En sus orígenes contemporáneos, los sindicatos, y así ocurrió entre nosotros, fueron asociaciones libres, que tenían un solo propósito: unidad por la fuerza de las intenciones para enfrentar al capital. El reconocimiento de la libertad sindical, la legitimación de su actividad política, principio aceptado actualmente por nosotros en el derecho laboral, la formación de diversas corrientes ideológicas, el planteamiento de la finalidad mediata del movimiento sindical, entre otras varias circunstancias, lanzaron a los dirigentes obreros a una lucha por el control de las grandes masas de trabajadores. En estas condiciones, la cuestión de la libertad de

los trabajadores frente a los sindicatos, devino un problema esencialmente político.

La libertad sindical, derecho originario de cada trabajador.- Por lo tanto, existen un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libres, destinadas a la realización de los fines supremos del derecho del trabajo.

La sindicación es un derecho de los trabajadores y no un deber.- "La libertad personal de sindicación, es un derecho originario de cada trabajador. Las disposiciones que lo rigen son: la Declaración de derechos sociales de 1917; la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; la Ley Federal del Trabajo de 1970, y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, ratificado por el Senado mexicano, según se desprende del Diario Oficial de la Federación de 16 de octubre de 1956." ¹⁹

2.4 CONTRATACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es hoy una de las bases más importantes de las relaciones laborales pues tiene como objetivos primordiales servir de apoyo a la productividad y la mejoría de las condiciones de trabajo. Se le ha definido como la buena fe de negocios que debe imponerse en toda empresa o centro de trabajo, porque cualquier acuerdo entre trabajadores y patronos precisa estar libre de intimidaciones, maquinaciones dolosas, errores o aprovechamientos de cualquiera de las partes, a fin de evitar peticiones o imposiciones desorbitadas por parte de ambas, adoptando en cambio actitudes de colaboración y apoyo a necesidades reales y con amplia afirmación de auténticas necesidades.

Corresponde a las asociaciones profesionales o sindicatos la facultad de iniciativa negocial como parte legitimada en la unidad de contratación de que se trate: empresa, industria, negocio, establecimiento, comercio, patrono, etcétera. El

¹⁹ DE BUEN NÉSTOR. Ob. Cit. Pág. 301

propósito se orienta al encuentro de soluciones amigables para el logro de acuerdos provechosos entre obreros y empleadores. Por esta razón se considera que sólo por excepción un sindicato o un patrono podrán negarse a participar en una negociación colectiva a la cual se les convoque, pues ésta se destina a impedir la alteración de la paz social en el centro de trabajo, trátase de un conflicto local o nacional, de un interés privado o de un interés público.

De ahí los dos tipos de negociación colectiva actualmente en práctica: la negociación colectiva bipartita y la negociación colectiva tripartita. La primera únicamente es aplicable a las partes de la relación laboral; en la segunda interviene el Estado en la solución de un conflicto.

Algunos autores distinguen otras formas de negociación: la que llaman ordinaria, cuando intervienen solamente sindicatos y patronos, y la que denominan de extensión, o sea aquella en la que las autoridades invitan a unos y otros por medio de una convocatoria oficial para participar en la discusión de un problema específico (jornada, salarios, emplazamiento a huelga, etcétera).

La negociación colectiva ha adquirido tal importancia que su práctica ha tenido aceptación universal como el mejor medio de comunicación obrero-patronal. Tres presupuestos conforman esa práctica; el primero: la aceptación plena del principio de libertad de trabajo, ningún empleo puede tener carácter forzoso; el segundo: parte del acuerdo entre trabajador y empleador debe fincarse en relaciones sociales que impliquen la existencia de una regulación, y el tercero: todo trabajador regulado.

En nuestro país, a partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se han practicado la negociación bipartita y la tripartita. La primera a través de la revisión de condiciones de trabajo en los contratos colectivos cada dos años.

La segunda, en la participación de trabajadores, patronos y gobierno en la Comisión de los Salarios Mínimos, en la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades a los Trabajadores de las Empresas y en el Servicio Nacional del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento. Negociación tripartita es asimismo la formación y revisión de un contrato-ley porque, de conformidad con las

disposiciones legales, la Secretaría del Trabajo, los gobernadores de los estados o el jefe del Departamento del Distrito Federal convocan a una convención de sindicatos y empleadores que puedan quedar involucrados en el convenio que resulte, cuando las dos terceras partes de ellos, si representan y pertenecen a una misma rama industrial, desean establecer condiciones de trabajo comunes.

Aprobadas las cláusulas y documentos adyacentes de dichos contratos-ley se les dará publicación a través del Diario Oficial de la Federación por medio de un decreto del Ejecutivo Federal (o el periódico oficial de una entidad federativa cuando sólo atañe a sindicatos y empresas radicados en el territorio de la misma), y sus normas serán obligatorias para todos los sindicatos y empresas ligados por contratos colectivos ordinarios en esa rama de la industria (ARTÍCULOS 404 al 421, de la Ley Federal del Trabajo vigente).

En síntesis, la negociación colectiva es un concepto jurídico cuyos dos elementos (el obligatorio y el normativo) permiten el cumplimiento de obligaciones que por sí mismas se imponen a trabajadores y patronos, mediante la creación de un conjunto de normas que dan origen a un derecho particular admitido por el ordenamiento legal que les da vigencia, sujeto a la libertad individual y al interés colectivo.

En el derecho mexicano del trabajo debemos de dejar claro, el término **contrato** tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado, pues en éste imperaba la voluntad de las partes, en tanto que el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social que es base y esencia del ARTÍCULO 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 precisamente al referirse al contrato de trabajo, el Constituyente Macías explicó con toda claridad que era un contrato evolucionado en el que se rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas a favor de aquél. Desde que fue promulgado el ARTÍCULO 123 Constitucional entraron en vigor las bases del mismo. El contrato de trabajo es una institución de derecho social y típicamente de derecho del trabajo.

2.4.1 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La primera manifestación de la negociación colectiva es el contrato colectivo de trabajo. La Ley Federal del Trabajo vigente lo define de la siguiente manera en el ARTÍCULO 386: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de 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.

A su vez, el siguiente precepto, nos dice: "el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Todas las teorías en relación con el contrato colectivo de trabajo, anteriores al ARTÍCULO 123 Constitucional carecen de sentido práctico, pues por virtud de la fuerza de la asociación profesional obrera y de la huelga, se lograron nivelar en gran parte las fuerzas del capital y del trabajo.

Los tratadistas se han empeñado en explicar la naturaleza del contrato colectivo, primero como una institución de derecho privado y luego al margen de éste, pero en uno y otro caso han fracasado, pues la teoría del contrato colectivo de trabajo sólo puede explicarse conforme a la teoría social del ARTÍCULO 123 Constitucional.

"El contrato colectivo no es una institución de derecho público ni de derecho privado, ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite. El contrato colectivo de trabajo siempre será un instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales." ²⁰

²⁰ TRUEBA URBINA, ALBERTO. Ob. Cit. Pág. 383-384

2.4.2 CONTRATO LEY

La importancia de este contrato en México obliga al análisis de su naturaleza jurídica, sus caracteres y su aplicación tratándose de industrias de la misma rama instaladas y en funcionamiento en todos los ámbitos del país.

El contrato-ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, median te una renovación periódica, niveles de vida más justos.

Sus grandes propósitos son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la más fuerte manifestación, en el campo del derecho del trabajo, de la unidad de la clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel decoroso de vida.

Es, asimismo, la convicción de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capital, es el camino mejor hacia la justicia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa ha sido y es un valor inestimable, la unidad del trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social, eleva ese valor en una proporción geométrica. Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas fórmulas de la idea de lo justo: en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra.

La naturaleza del contrato-ley.- El contrato colectivo ordinario y el contrato-ley poseen la misma naturaleza: uno y otro son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo.

Lo primero, porque en el origen de su formación solamente pueden estar presentes los sindicatos de trabajadores, por lo tanto, la iniciativa para su celebración pertenece únicamente al trabajo. Nos hemos referido al tema en varias ocasiones, por lo que solamente cita remos las disposiciones legales:

a) En lo que concierne al contrato colectivo ordinario, traemos nuevamente a colación el ARTÍCULO 387 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que impone al patrono la obligación de celebrarlo cuando se lo pida el sindicato, pero no existe disposición legal que obligue a éste a suscribirlo a petición del patrono,

b) Respecto del contrato-ley mencionaremos, en primer término, el ARTÍCULO 406 de la misma Ley que expresa: pueden solicitar la convocatoria a una convención que discuta el clausulado del futuro contrato-ley, los sindicatos de trabajadores que representen, pero tampoco existe dispositivo alguno que faculte a los patronos para solicitar la reunión.

Recordamos, en segundo término, el ARTÍCULO 415 de la Ley Federal del Trabajo vigente; aparentemente existe una contradicción, pues la fracción I del precepto legal citado dice: "la solicitud para elevar un contrato colectivo mayoritario a la categoría de contrato-ley, puede presentarse por los trabajadores o los patronos"; pero esta disposición no se refiere a la celebración misma del contrato colectivo, sino, exclusivamente, a la declaratoria de obligatoriedad para todas las empresas no regidas por él y para las futuras.

La razón de la diferencia entre los dos preceptos que comentamos consiste en que en la primera hipótesis se cita a discutir las condiciones de trabajo para el futuro, en tanto la segunda, presupone la existencia de un contrato único o de contratos idénticos, firmados y aplicados a las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama industrial, de tal suerte que la solicitud se refiere a su extensión a todas las empresas, presentes y futuras, cuestión que

interesa grandemente a los empresarios, pues evitará una concurrencia desleal mediante la utilización de una mano de obra más barata.

La definición.- La Ley de 1931 no definió al Contrato-ley. Pensamos que era congruente consigo misma, porque tal como fue promulgada, el contrato ley no tenía una individualidad propia, ya que no era sino el contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama industrial y en una región determinada, que se declaraba obligatorio para todos los trabajadores y patronos mediante un procedimiento administrativo.

"En cambio, la Ley nueva, que recogió la práctica difundida en los treinta y nueve años de vigencia de su antecesora, de convocar a los trabajadores y a los patronos a una convención para que discutieran los contenidos del futuro ordenamiento obrero-patronal, sintió la necesidad de proponer una definición." ²¹

De ahí el ARTÍCULO 404 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que el contrato-ley: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con 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.

Hubo el propósito de cambiar la denominación y decir la convención-ley, pero comprendió la comisión que chocaría con el movimiento obrero, que teme que los cambios terminológicos puedan implicar alguna variante de esencia. Sin embargo, la frase de la definición contrato-ley es un **convenio** pone de relieve que no estamos ante una figura contractual, sino ante un convenio regido por los principios del derecho del trabajo.

La definición comprende los elementos siguientes:

- a) Los autores de la convención,

²¹ DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Pág. 476. Cfr

b) Los radios de vigencia, de un lado, la rama de la industria para la que se crea la convención y del otro, su extensión territorial.

c) El objeto que es la determinación de las condiciones de prestación de los servicios.

En diversas ocasiones hemos escuchado la crítica de que el Contrato Ley no tiene que limitarse a la industria, siendo así que nada impide que se extienda al comercio. La objeción es correcta; por fortuna, no está prohibida su extensión, por lo que podrían los sindicatos del comercio solicitar la convocatoria a una convención que discuta los contenidos de un contrato-ley. Más aún, y lo explicamos al iniciar este apartado, el sistema de la convención nació dentro de la vigencia de la ley vieja, sin estar reglamentado en ella.

CAPÍTULO TERCERO

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

En lo concerniente al tercer capítulo considero necesario realizar un análisis en lo que se refiere a los requisitos de fondo, forma y mayoría de la huelga, así como también a la contestación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, hacer énfasis en lo que corresponde a la audiencia de conciliación, al procedimiento de calificación de la huelga, y consecuentemente al procedimiento de ejecución.

“Una vez que se han abordado los antecedentes y la parte conceptual de este tema, nos preocuparemos por el difícil compromiso del profesional del derecho al demostrar sus conocimientos y habilidades, actuando como abogado del sindicato o personal jurídico de la Junta de Conciliación y Arbitraje; y me refiero al procedimiento de huelga”¹, ya que con éste se pretende el retorno de las relaciones de trabajo a un orden ya establecido entre trabajadores y patronos, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre cuestiones de interpretación, cumplimiento o ajuste de prestaciones económicas, alteradas por una violación a los derechos de la clase trabajadora debido al desajuste en los salarios convenidos o a la defensa de intereses profesionales.

El ARTÍCULO 440 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala que la huelga es: “la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.²

Varios autores estiman la huelga como una modalidad en la defensa de los intereses profesionales; otros la consideran la cesación del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales y algunos únicamente como la suspensión del trabajo con el propósito de obtener mejores condiciones económicas o sociales dentro de la empresa. Esto ha llevado a diversas concepciones: unas que consideran la huelga como un medio de lucha obrera para la obtención de

¹ DÁVALOS, JOSÉ. Op. Cit. Pág. 459

² BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO. Panorama del Derecho Mexicano. Derecho del Trabajo. McGraw- Hill. Serie Jurídica. 1997.

determinados beneficios; otras, como medio de defensa de ciertos intereses de grupo, y algunas más como factor de orden político destinado a la abstención colectiva y concertada del trabajo.

Cuatro etapas distinguen al procedimiento de huelga, a saber:

1. El emplazamiento.- Consiste en la presentación al patrón y a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, de un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga. En concordancia a lo que dispone el ARTÍCULO 920 de la Ley Federal del Trabajo, dicho pliego debe contener:

a) El anuncio del propósito de los trabajadores de ir a la suspensión de labores en la empresa, con la indicación del día y la hora en que tendrá lugar dicha suspensión o el término de la prehuelga;

b) Presentar el escrito respectivo ante la autoridad del trabajo más próxima al lugar de ubicación del centro de trabajo; de no haberla, se deberá presentar el documento a la autoridad política de mayor jerarquía. Una u otra abrirán el expediente a formarse y en un plazo de veinticuatro horas lo enviarán a la Junta de Conciliación y Arbitraje que deba conocer de la instancia; y

c) El término para llevar a cabo la suspensión del trabajo no será menor a seis días hábiles, contado a partir del momento en que el empleador reciba la notificación del emplazamiento a huelga (diez días cuando se trate de servicios públicos).

En el ARTÍCULO 921 de la Ley Federal del Trabajo vigente se menciona que la notificación tendrá el efecto de constituir al demandado en depositario de la totalidad de los bienes de la empresa, de esta misma y del local de su ubicación, bajo pena de responsabilidad en caso de incumplir esta obligación.

Después se expresa en el ARTÍCULO 922 de la misma Ley, que dicho demandado contestará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el escrito de emplazamiento, en el cual deberá manifestar lo que a sus intereses convenga. Pero de alguna manera nos advierte el ARTÍCULO 923 que la junta no podrá dar trámite al emplazamiento que no reúna los requisitos legales o al escrito que no sea presentado por el sindicato titular del contrato colectivo, al igual que el presentado por un sindicato que no sea administrador del contrato-ley que rijan la relación laboral.

Además de los efectos legales del emplazamiento que dispone el ARTÍCULO 921 de la Ley Federal del Trabajo vigente tenemos:

a) El aseguramiento de cualquier derecho que los trabajadores tengan a su favor (indemnizaciones, salarios, pensiones, etcétera);

b) La conservación de los servicios prestados por el IMSS o el INFONAVIT por falta de pago de las cuotas que deban entregarse a estas instituciones;

c) Proceder al embargo de bienes de la empresa para garantía de las prestaciones antes indicadas, incluso cualquier crédito fiscal, y

d) La preferencia del derecho otorgado a los trabajadores frente a cualquier otro crédito en contra de la empresa.

2. Periodo de prehuelga.- En el acuerdo que recaiga a la recepción del emplazamiento y su trámite, la junta fijará a las partes el día y la hora para que tenga lugar una audiencia de conciliación en la que procurará inducir las partes al arreglo de sus diferencias. No podrá formular ninguna declaración sobre la existencia o inexistencia de la huelga, pues para lo único que se encuentra facultada es para la cita de una nueva audiencia que evite la suspensión de labores.

Si el patrono opusiese la excepción de falta de personalidad del sindicato promovente o de la incompetencia de la junta, se resolverá esta cuestión de

inmediato. Ello implica que, desde el momento de recibir el emplazamiento, todos los días y horas se convierten en hábiles para cualquier trámite durante el periodo de prehuelga. Puede ocurrir que los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, en cuyo caso la ley dispone que se suspenda el término para llevar a cabo la suspensión de labores, y dichos trabajadores o su sindicato tendrán que formular un nuevo emplazamiento e iniciarse uno nuevo en igual término al anterior para empezar la huelga. Si es el patrono el que no concurre a la audiencia conciliatoria, el presidente de la junta podrá emplear los medios legales de apremio para hacerlo comparecer (ARTÍCULOS 924 al 928 de la Ley Federal del Trabajo).

3. Suspensión de labores.- Los trabajadores huelguistas pueden ampliar el periodo de prehuelga de posibilitarse un entendimiento obrero patronal, sin representar esta conducta una regla, como lo ha sugerido algún autor, pues al contrario, se trata de situaciones de excepción porque los plazos del emplazamiento son definitivos, es decir, de no existir conciliación, la suspensión de labores debe llevarse a cabo. Sin embargo, es obligación de los trabajadores mantener en actividad el número indispensable de ellos, a juicio de la Junta, para el desempeño de aquellas labores cuya suspensión pueda perjudicar la reanudación de las actividades normales de la empresa o establecimiento, o pueda poner en peligro la seguridad y conservación de maquinaria, equipo y talleres. Por medio de convenio entre las partes interesadas, y con intervención de la junta, se indicarán los trabajos a realizar y la forma en la cual los trabajadores atienden dichos trabajos o servicios que no puedan interrumpirse.

Al discutirse esta cuestión en el Congreso, surgieron algunas diferencias entre los legisladores, que se resolvieron en el sentido de que los trabajos de limpieza y mantenimiento no podrán ser suspendidos en ningún caso, y tratándose de servicios de transporte, si alguna unidad de la empresa se encuentra en ruta, será hasta el arribo a su terminal cuando inicien la huelga los trabajadores respectivos. En relación con hospitales, sanatorios y clínicas, la atención a los pacientes continuará hasta el momento en que éstos puedan ser trasladados con

las precauciones indispensables a otro establecimiento. La Ley Federal del Trabajo vigente señala como obligatorios los siguientes servicios:

a) En los buques, en las aeronaves, ferrocarriles, autobuses y demás medios de transporte cuando se encuentren en ruta;

b) En los hospitales, sanatorios y clínicas, y

c) Labores de seguridad y conservación de locales, maquinaria y materia prima (ARTÍCULOS 935 y 936 de la presente Ley).

4. Calificación de la huelga.- Este acto procesal tiene como única finalidad que la junta determine si se cumplieron los requisitos legales para llevar a cabo la suspensión de labores y el pronunciamiento de una resolución declaratoria del estado de huelga, esto es, de la existencia del mismo; en el primer caso para otorgar a los trabajadores todas las garantías de respeto a su decisión y protección a su persona; en el segundo, para obligarlos, dentro de un término de veinticuatro horas, a regresar a sus labores sin perjuicio de sus derechos e intereses de clase.

La notificación correspondiente se hará al representante sindical para que haga saber a los propios trabajadores que en caso de no acatar la determinación de la junta se declararán rotos los contratos de trabajo de todos aquellos que no cumplimenten el acuerdo adoptado por el tribunal. Para el empleador, los efectos de una declaración de inexistencia de la huelga son: eximirlo de toda responsabilidad legal y económica; facultarlo para la inmediata reanudación de actividades de manera normal y bajo la protección de la propia autoridad del trabajo; contratar otros trabajadores en sustitución de los que se hayan negado a regresar al empleo (ARTÍCULO 932 de la Ley Federal del Trabajo).

Finalmente, una huelga puede declararse lícita o ilícita mediante un procedimiento incidental que se abra al efecto, a solicitud de cualesquiera de las partes; la declaración de licitud prorroga la suspensión de labores por todo el

tiempo que medie hasta un arreglo entre las partes; la ilicitud tiene por único efecto el dar por terminada la relación de trabajo (ARTÍCULO 934 de la Ley en mención).

3.1 REQUISITOS DE FONDO, FORMA Y MAYORÍA DE LA HUELGA

Requisitos de fondo.- Para que puedan irse a la huelga necesariamente deben ser trabajadores en activo, representados por un sindicato o coalición. De conformidad con el artículo 450 debe tener los objetivos siguientes:

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.

III. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia,

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

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

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

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los ARTÍCULOS 399, 399-Bis, 419 y 419-Bis; en donde el primer precepto legal 399-Bis señala que: "sin perjuicio de lo que establece el precepto legal 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios

en efectivo por cuota diaria". Y el segundo artículo dice que: "los contratos ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria; la solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato ley".

En este articulado no debe pasarse por alto que la huelga es un derecho colectivo que debe tener por objeto el ejercicio legítimo de la presión para obtener a favor de los trabajadores, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las condiciones pactadas y violadas por el patrón. Por ello mismo no procede la huelga para el logro de derechos individuales. Un punto que ha suscitado muchas controversias es lo previsto en la Fracción I del ARTÍCULO 419 en concordancia con el 406 de la Ley Federal del Trabajo, de hecho con base en ella se han promovido muchas huelgas ante situaciones económicas nacionales que, en razón de la inflación, disminuyen el valor del salario.

Pero el problema es que esa causal no hace más que repetir el mandato constitucional del ARTÍCULO 123, apartado "A", Fracción XVIII de lo que se desprende una conclusión: cuando una Ley reglamentaria repite lo que dice la norma reglamentada, no introduce un concepto nuevo sino meramente genérico. Por otra parte, que se presente una situación nacional que disminuya el valor de los salarios no puede ser motivo de huelga.

El ARTÍCULO 426 Fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo vigente prevé la modificación colectiva y por ese motivo señala otro procedimiento (ordenando que los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley). Para su mejor entendimiento transcribo textualmente lo que dispone el precepto legal 416 Fracción I, que dice: "Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y en forma consecuente la Fracción II del mismo artículo señala que: "Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo".

La solicitud de revisión del contrato se ajustará a lo dispuesto en los ARTÍCULOS 398 y 419, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. En este sentido debe tenerse especial cuidado porque no se refiere a un derecho patronal, en cualquier circunstancia, para modificar las condiciones de trabajo, sino sólo en los casos en que exista Contrato Colectivo de Trabajo. Por ello da intervención también a los sindicatos de trabajadores.

"Otro aspecto que ha sido objeto de todo tipo de presiones es el reconocimiento de la huelga por solidaridad. Los empresarios se empeñan en que se elimine. Pero lo cierto es que en la práctica no se da ese tipo de huelga, tiene solamente un valor simbólico." ²⁴

Requisitos de forma.- Se puede señalar que son aquellos elementos necesarios que debe contener el procedimiento de huelga y sea calificada como existente. El ARTÍCULO 920 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala:

Formular un emplazamiento con pliego de peticiones que contenga:

- I. Debe dirigirse al patrón
- II. Contener claramente las peticiones
- III. Anunciar el propósito de la huelga, de no ser satisfechas las peticiones
- IV. Precisar el objeto de la misma
- V. Debe señalarse el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de la prehuelga;
- VI. Presentarlo por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje
- VII. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos.

²⁴ DE BUEN NESTOR. Compilación de Normas Laborales Comentadas. Tomo II, Ed. Porrúa, México 2002. Cfr.

Con la presentación del pliego de peticiones dirigido por el sindicato de trabajadores al patrón se deposita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta mande emplazar al patrón y él tenga la oportunidad de deducir sus derechos, celebrándose para ello una Audiencia de Conciliación para evitar que se vaya a la huelga; así, patrón y trabajadores se pondrán de acuerdo, si no existe tal conciliación entonces procederá la huelga.

Este procedimiento queda bajo el total control de las juntas de conciliación y arbitraje. Y lo más negativo es la facultad que el ARTÍCULO 923 de la Ley Federal del Trabajo vigente concede a los presidentes de las juntas para no dar trámite a un emplazamiento a huelga si estiman que no cumple los requisitos del precepto legal 920. Y hay que reconocer que cumplirlos no es ciencia difícil.

Requisito de mayoría.- Sin embargo, existe también el requisito de mayoría el cual abordaremos someramente, sin duda alguna, no podemos olvidar lo que dispone el ARTÍCULO 451 Fracción II, el cual versa de la siguiente manera: para que se suspendan los trabajos es necesaria la determinación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, entendiéndose por ésta al cincuenta por ciento más uno de los trabajadores.

La huelga es un derecho de los trabajadores como colectividad, de ninguna manera es una facultad individual para trabajar, ARTÍCULO 123, Fracciones XVII y XVIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Tomaremos en cuenta que esta es una disposición engañosa. Porque exige como condición y por lo tanto, previa al estallamiento de la huelga, que la suspensión se realice "por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento".²⁵

Sin embargo, maliciosamente, después dispone que "La determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos". De esa manera, la exigencia de que se compruebe que la suspensión se realice por la mayoría queda supeditada a una comprobación a

²⁵ DE BUEN NESTOR. Op. Cit. Pág. 189

posteriori, y sólo en el caso de que se solicite por parte interesada la declaración de inexistencia.

Es evidente que hay una diferencia en los tiempos. Porque si es condición que la suspensión se realice por la mayoría, es el tiempo de la suspensión el que debe tenerse en cuenta y no una fecha posterior, por regla general bastante posterior, en la que se lleva a cabo el recuento. De esa manera, al referir al recuento el cómputo de la mayoría, la condición carece de algún efecto. En rigor la mayoría tendría que haberse comprobado con la copia auténtica del acta de asamblea en que se acordase la suspensión. Referirlo a un tiempo posterior es violentar la regla general contenida en la fracción II del ARTÍCULO 931 de la Ley Federal del Trabajo.

3.2 CONTESTACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA

El ARTÍCULO 921 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala que "El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la Fracción II del precepto legal 920, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

El ARTÍCULO 922 de la misma Ley señala que: "El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Es necesario manifestar que: "la Ley Federal del Trabajo vigente no establece sanción alguna sobre el particular, tampoco se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo como se cree; sin embargo es importante dejar constancia de la posición del patrón con respecto de las peticiones, en su caso resaltar las omisiones o irregularidades que presenta el emplazamiento y, sobre

todo el momento procesal oportuno para objetar la personalidad del sindicato actor".²⁶

En cambio el ARTÍCULO 923 del mismo ordenamiento señala que: "No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del precepto legal 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Es menester aclarar que esta disposición aparece con las reformas procesales de 1980 y no forma parte del proyecto. La decisión de agregar el artículo fue evidentemente una decisión política para favorecer muchas cosas: el control estricto de las huelgas por el Estado y la eficacia de los contratos colectivos de trabajo de protección.

No obstante, tenemos un criterio de la Corte de la siguiente manera, en concordancia a lo que dispone el ARTÍCULO 923 de la Ley Federal del Trabajo:

HUELGA, EL ARTÍCULO 923 DE LA LEY LABORAL NO FACULTA PARA DAR POR CONCLUIDO EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO DE.

"El ARTICULO 923 de la Ley Laboral no faculta para dar por concluido el trámite del procedimiento de. Si bien el citado precepto legal de la Ley Federal del Trabajo prevé como causa para no dar trámite el escrito de emplazamiento a huelga que tiene por objeto la firma de un contrato colectivo, el que exista ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en cambio no contempla la posibilidad de dar por concluido un procedimiento de huelga ya iniciado, por esa causa, y siendo así, considerar lo contrario es dar al artículo invocado un alcance que no tiene. Amparo en revisión 947/87. Sindicato Progresista de Trabajadores de la

²⁶ TENA SUCK RAFAEL. Et. Al. Derecho Procesal del Trabajo. 5ª Edición Editorial Trillas, México, 1997. 260 p

Por lo anterior, "los sindicatos han puesto en duda la legalidad de la disposición, ya que se prejuzga sobre la procedencia de la huelga, violando los ARTÍCULOS 14 y 16 Constitucionales".

Como se establece en la siguiente Jurisprudencia:

HUELGA. EMPLAZAMIENTO A, EL ACUERDO QUE ORDENA NO DARLE TRÁMITE Y ARCHIVAR EL EXPEDIENTE, ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO.

"Contra el acuerdo que ordena no dar trámite al emplazamiento a huelga y archivar en forma definitiva el expediente, procede el amparo indirecto de conformidad con el ARTÍCULO 114, Fracción III, de la Ley de Amparo" ²⁸ ya que este acto se produce fuera de juicio, pues el procedimiento de huelga no tiene por objeto dirimir una contienda entre partes, sino tutelar jurídicamente el paro de actividades y será hasta el momento en que el conflicto, motivo de la suspensión legal de labores, se someta a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se inicie propiamente el juicio. Contradicción de Tesis 57/95.

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

²⁷ CLIMENT BELTRÁN JUAN. **Jurisprudencia Laboral Comentada**. 2ª Edición, Editorial Esfinge, México, 1999, Pág. 91. P.280

²⁸ **Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**. Novena época, Tomo I, México, 1996, p. 193.

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

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

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

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las Fracciones II, III y IV del ARTÍCULO 924 de la Ley Federal del Trabajo, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

3.3 AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

La Conciliación es la etapa dentro del proceso laboral en la cual, tanto los trabajadores como los patrones son citados a una audiencia de conciliación en la que se tratará de avenir a las partes, con el propósito de llegar a un acuerdo favorable, que no menoscabe sus intereses mutuos.

LA CONCILIACIÓN.- Se define como el sistema de sustanciación de conflictos de trabajo colectivos, por virtud del cual las partes del mismo ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda obrero-patronal.

a) La conciliación es un sistema de solución de conflictos de trabajo.

b) La intervención de las partes del conflicto es decisiva en la conciliación, no en el sentido en que lo es en los restantes sistemas, sino en cuanto a que a ellas corresponde aceptar o no la solución y, por consiguiente, de manera muy directa, decidir la cuestión.

c) La función de conciliador en la práctica, es la persona que formula propuestas o sugiere posibles cauces de solución.

d) Las partes en conflicto, en la conciliación, como protagonistas directas del sistema, cuyos resultados dependen única y exclusivamente de su voluntad, operan ante el tercero (conciliador), pero sin tomar en cuenta si se manifiesta en la medida en que decidan, voluntariamente, convertirlos en propios, incorporándolos así a sus propias formulaciones o pedimentos.

e) El primero y último sentido de la conciliación es el de llegar a un acuerdo ante las divergencias causantes del conflicto.

f) "La finalidad esencial de la Conciliación es la de evitar un proceso, es decir, la de eliminar haciéndola innecesaria la intervención de los órganos jurisdiccionales, al resolver la cuestión que integra el contenido de la pretensión por las mismas partes, en cierto modo, la conciliación es un proceso que tiende a la eliminación de otro proceso ulterior o distinto".²⁹

El ARTÍCULO 926 de la Ley Federal del Trabajo vigente dice: La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de Conciliación, en la que procurara averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

"La Conciliación que se pretende es valiosa. De hecho en esa audiencia suele el emplazado contestar el pliego de petición. El problema es que si los

²⁹ DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Pág 63

trabajadores no concurren, ello equivale a un desistimiento de la huelga (ARTÍCULO 927 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

El ARTÍCULO 927 del mismo ordenamiento nos señala: La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la Audiencia de Conciliación;

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el ARTÍCULO 920, Fracción II de la Ley Federal del Trabajo vigente no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Por la vía de la invocación de la falta de personalidad de los representantes sindicales y la política de registros y tomas de nota, las autoridades han encontrado un camino fértil para impedir el ejercicio del derecho de huelga. La ausencia patronal ningún efecto produce.

3.4 PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

El ARTÍCULO 929 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala que: "Los trabajadores, patrones de la empresa afectada o terceros interesados, podrán

solicitar de la Junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de los trabajos, la declaración de inexistencia de la huelga”.

Cabe mencionar, que la solicitud de inexistencia no tan solo la puede promover la empresa emplazada, sino también los trabajadores inconformes o terceras personas afectadas por el movimiento, la cual deberá tramitarse por la vía incidental, dándole intervención a la autoridad para que resuelva jurisdiccionalmente lo procedente.

Huelga inexistente.- Deberá declararse la huelga inexistente en los siguientes supuestos legales:

a) Si la suspensión de labores se realizó por los trabajadores que no representan la mayoría en la empresa o establecimiento (ARTÍCULO 451 de la Ley Federal del Trabajo).

b) Si carece de objeto legal (ARTÍCULO 450 de la misma Ley).

c) De no cumplirse los requisitos formales (ARTÍCULO 920 de dicho ordenamiento). No puede declararse la inexistencia por causas diversas de las expuestas en la solicitud.

d) De no solicitarse la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales conducentes por haberse consentido tácitamente (ARTÍCULO 929 de la LFT).

Incidente.- Etimológicamente, la palabra incidente viene del latín *incidere* que significa sobrevenir, interrumpir, producirse. Por ende, los incidentes son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo, que tienen relación inmediata y directa con el asunto principal. Ahora en este sentido y de acuerdo con el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo vigente se señala que: "El procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se desarrollará

en vía incidental". Para lo cual evidentemente se hace referencia someramente al Incidente, y se interpreta de la siguiente manera:

a) Deberá presentarse 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 indicarán las causas y fundamentos legales para ello.

b) 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.

d) Las pruebas deberán relacionarse con las causas de inexistencia hechas valer, o para comprobar el interés jurídico de los terceros afectados por la paralización de labores.

e) Las pruebas deben rendirse en la audiencia incidental, y sólo en caso de que no sea posible su desahogo se señalará diversa fecha para su continuación.

f) La Junta resolverá lo procedente dentro de las 24 horas siguientes de la recepción de pruebas.

g) Para emitir la resolución se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones, la que se dictará con los que concurran, en caso de empate, se sumará al voto del presidente, el voto del representante ausente (ARTÍCULO 930).

El mecanismo de integración de la Junta antes señalado, pone de manifiesto el interés de la sociedad en los conflictos de huelga al procurarse una resolución pronta y expedita que conlleve concentración y celeridad en el proceso.

El recuento.- El recuento de trabajadores es la prueba idónea para acreditar el derecho a la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo. Por lo tanto, el desahogo de esta prueba es elemental para el desarrollo mismo del procedimiento.

De una manera más propia tenemos que el recuento de los trabajadores huelguistas, tiene una finalidad específica, pero también conlleva a un cumplimiento previo de requisitos legales Tal y como se establece en la siguiente Jurisprudencia:

RECUESTO, FINALIDAD Y REQUISITOS DEL.

La diligencia de recuento tiene como fin determinar cual de las organizaciones sindicales contendientes representa la mayoría en una determinada empresa y por tanto le corresponde la titularidad del contrato colectivo de trabajo, de donde conforme a lo dispuesto por el ARTÍCULO 931, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, esa mayoría se configura con el resultado de la votación de los asistentes al acto, aun cuando no sea la totalidad de los trabajadores sindicalizados que laboran en la empresa".³⁰ Cuarto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 523/89 (4994/89). Sindicato de trabajadores de la industria de artefactos y equipos eléctricos y electrónicos de la República Mexicana. 18 de octubre de 1989. Unanimidad de votos ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Pedro Galeana de la Cruz.

Así como es importante saber que el Recuento de los Trabajadores huelguistas tiene un fin primordial, establece previo cumplimiento de requisitos legales, observamos que también tiene un valor probatorio de suma relevancia, ya que esta medio probatorio, acredita la acción de titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo. Tal y como se expresa en la siguiente Jurisprudencia:

³⁰ Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IV, Julio-Diciembre de 1989, Segunda Parte, p. 439.

RECUESTO, AUDIENCIA DE. SU VALOR PROBATORIO.

"Del ARTÍCULO 931 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que el recuento de trabajadores es el medio de prueba idóneo para acreditar suficientemente la acción de titularidad y administración del contrato colectivo" ³¹, y que un sindicato de trabajadores, de dos que contienden, es el que tiene mayor interés profesional, siempre que en la audiencia respectiva se cumpla con los requisitos que contempla el numeral de referencia. Quinto tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito. Amparo directo 7645/90. Frente mexicano "independencia" de trabajadores y empleados de la industria de las artes graficas, imprentas, litografías, impresos, maquilas y encuadernación del distrito federal. 16 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa Maria Cárdenas Brindis.

El ARTÍCULO 931 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se desahogara bajo los siguientes principios:

- a) La Junta deberá señalar día y hora para su celebración.
- b) Se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia.
- c) Deberán considerarse los votos de los trabajadores que hayan sido despedidos con posterioridad de la fecha de presentación del emplazamiento, siempre y cuando no haya concluido formalmente el vínculo laboral.

³¹ Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VII, mes de junio de 1991, p. 393.

d) No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores de nuevo ingreso, después de haber sido presentado el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.

e) Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán formularse en el desarrollo de la diligencia. La Junta citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas a efecto de acreditar las circunstancias que pudieran afectar o nulificar los votos emitidos en forma irregular, ya que debe procurarse que intervengan directamente los trabajadores interesados con las salvedades apuntadas.

Se ha considerado al recuento como la prueba idónea para justificar la voluntad mayoritaria de los trabajadores huelguistas, puesto que la autoridad laboral en forma pública e individualizada registra y comprueba el apoyo o el repudio al movimiento.

En tanto no se defina que los recuentos deben ser secretos, todo se puede convertir en un mecanismo de presión que impide a los trabajadores, salvo que tengan muy arraigado el espíritu de lucha, expresar su voluntad sin presiones.

Efectos de la inexistencia.- Precisamente el ARTÍCULO 932 de la Ley Federal del Trabajo vigente menciona en que consisten éstos, frente a la declaración de inexistencia de la huelga:

a) Se fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que se reincorporen a sus actividades, apercibidos de que de no hacerlo quedarán, salvo causa justificada, terminadas automáticamente las relaciones de trabajo.

b) Deberá declararse que el patrón carece de responsabilidad en el conflicto, y de no presentarse a laborar sus trabajadores, podrá contratar los que estime pertinentes.

c) La Junta dictará las medidas necesarias para que efectivamente puedan reanudarse las labores, como se expresa en el ARTÍCULO 932 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores podrán inconformarse en contra de la resolución mediante el juicio de amparo indirecto ante Juez de Distrito, y al no existir recursos ordinarios en el procedimiento laboral.

"El plazo de 24 horas significa que a partir de ellas, los trabajadores deberán presentarse en su horario normal. La sanción de terminación de las relaciones de trabajo es notoriamente excesiva." ³²

Sin otro particular, dice el ARTÍCULO 933 del mismo ordenamiento que en el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el ARTÍCULO 930 de esta Ley. "Pero también cabe hacer mención de que el problema de la ilicitud, previsto en la fracción XVIII del Apartado "A" del ARTÍCULO 123 Constitucional y en el ARTÍCULO 445 de la Ley Federal del Trabajo vigente es de casi imposible comprobación". ³³

La huelga ilícita.- La huelga ilícita es la que se proclama y estalla por la mayoría de los trabajadores, siempre y cuando se esté frente a dos supuestos:

a) Si se realiza mediante la comisión de actos violentos contra la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquéllos se realizan por la mayoría de los trabajadores huelguistas, o bien;

b) Si la misma se estalla, suspendiendo las labores de empresas o servicios dependientes del gobierno, en el caso de que la nación se encontrara en estado de guerra.

Ahora en este sentido, la Ley Federal del Trabajo vigente dispone en el ARTÍCULO 445 que la huelga es ilícita:

³² DE BUEN NESTOR. Ob. Cit. Pág 304. Cfr

³³ *Ibidem*

a) Cuando la **mayoría** de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o propiedades de la empresa.

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

Nos advierte el ARTÍCULO 934 de la Ley Federal del Trabajo vigente que declarada ilícita la huelga, se darán por concluidas las relaciones de trabajo de los trabajadores que intervinieron en el movimiento, sin embargo esta medida radical carece de precedentes en la práctica.

Imputabilidad de la huelga.- En términos generales la imputabilidad es atribuir un hecho a un individuo para hacer que cumpla y de que sufra las consecuencias; es decir, para hacerle responsable de él, puesto que de tal hecho es culpable. De tal modo, que para el Derecho del Trabajo, es saber si el patrón es imputable o no de los motivos de la huelga para que cumpla mediante la satisfacción de las demandas de los trabajadores huelguistas, sin embargo con mayor profundización lo analizaremos de inmediato.

El ARTÍCULO 937 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos señala la imputabilidad del patrón de la siguiente manera: Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso. Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sea procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del ARTÍCULO 450 fracción VI de esta misma Ley.

De tal manera resulta que únicamente por solicitud de los trabajadores podrá resolverse la imputabilidad de la huelga o sometiéndose expresamente a la decisión de la Junta; ya que la ley de la materia no establece la posibilidad del arbitraje obligatorio para ambas partes, ya que se considera como un derecho irrestricto de la clase trabajadora.

Sin embargo, en la práctica son los propios trabajadores los más afectados con el insometimiento al arbitraje, ya que sin la resolución Jurisdiccional no se le puede obligar al patrón a pagar los salarios caídos y, en diversas ocasiones el pasivo laboral es superior a los activos de la empresa. Como conclusión podemos manifestar que si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta; seguirán dependiendo de su naturaleza jurídica: "El procedimiento ordinario"³⁴ y "el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica."³⁵

Para comprender mejor, cuales son las obligaciones patronales por imputabilidad de los motivos de huelga, tenemos los siguientes:

a) Satisfacer las peticiones de los trabajadores que sean procedentes.

b) Al pago de los salarios caídos generados durante la suspensión de labores, salvo que se trate de un movimiento por solidaridad (ARTÍCULOS 446 y 937 de la Ley Federal del Trabajo).

c) Si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o bien a acatar el laudo pronunciado por la Junta, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, condenándolo a cubrir a los trabajadores el importe de tres meses de salarios, veinte días por cada año de servicios, salarios caídos y prima de antigüedad en términos de los ARTÍCULOS 162 y 947 de la ley de la materia.

³⁴ DÁVALOS JOSÉ. Op. Cit. Pág. 461

³⁵ *Ibidem*

3.5 PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN

Estando de acuerdo que la resolución que pone fin a los conflictos laborales se denomina laudo. Las decisiones judiciales serían inútiles si su cumplimiento quedara a la voluntad de aquél en contra de quien se dicta; de ahí la posibilidad de hacer cumplir la condena a pesar de la oposición de quien la ha sufrido. Ejecutar un laudo significa hacer efectivo lo decidido, cumplir lo ordenado por la Junta en su resolución final. En este sentido, el cumplimiento puede darse de manera voluntaria, o bien de manera forzosa.

La Ley Federal del Trabajo vigente si establece mecanismos para la ejecución forzosa de los laudos, cuando no sean cumplidos de manera espontánea por la parte que ha recibido la condena.

El procedimiento de ejecución se encuentra regulado por los ARTÍCULOS del 939 al 981 de la misma Ley en comento; pudiendo argumentar que no es un procedimiento autónomo; sino que es la última fase de distintos procedimientos: ordinario, especial, de huelga, etc. Por ende es una etapa de ejecución, de carácter predominantemente administrativo y de eventual realización. En este sentido se presenta jurídicamente la ejecución cuando no se ha cumplido el laudo, y siempre que no haya sido impugnado en la vía de amparo o no haya prosperado este medio de defensa.

Los mecanismos de ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones de los conflictos colectivos de naturaleza económica (sentencias colectivas), y a los convenios celebrados por trabajadores y patrones ante las Juntas, conforme a lo dispuesto por el ARTÍCULO 33 de la Ley Federal del Trabajo. En el caso de las resoluciones de naturaleza económica, puede haber negativa del patrón a aceptar tal resolución, lo que daría origen a la ruptura de las resoluciones de trabajo, y además al pago de las indemnizaciones a que hace mención el ARTÍCULO 947 de la misma Ley.

El principio de que nadie puede hacerse justicia por propia mano, está presente incluso en el momento en que lo resuelto se cumple o se hace cumplir; la ejecución no corresponde a los particulares. Corresponde determinar la ejecución

a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y de las Juntas Especiales (ARTÍCULO 940 de la Ley Federal del Trabajo).

En materia laboral no está previsto el pago de costas judiciales. Por excepción se prevé que los gastos que origine la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no los acate (artículo 944 de la misma Ley).

Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes al momento en que surta efectos la notificación personal; transcurrido el término, de no haber acuerdo previo y estando fijadas cantidades líquidas, sea en el laudo o en el incidente de liquidación que se abra para ese efecto, la Junta, a petición de parte, dictará auto de requerimiento de pago y embargo (ARTÍCULO 945 y 950 de la Ley en mención). En la práctica, se retarda el inicio de las diligencias de ejecución forzosa, en tanto se verifica si el laudo fue impugnado mediante amparo directo, para lo cual la parte agraviada cuenta con quince días.

La ejecución forzosa de los laudos comprende dos etapas: **el embargo de bienes del deudor y el remate de los mismos**. El embargo es la retención de bienes de ejecución, por mandamiento de autoridad competente, para garantizar el pago de créditos determinados. De las obligaciones contraídas se responde con el patrimonio, inclusive afectándolo coercitivamente. El secuestro provisional de bienes que se haya practicado antes del juicio o durante éste, se transforma en la fase de ejecución en un embargo.

El actuario solicita el pago; de no hacerse, procederá al aseguramiento de los bienes, reteniendo únicamente los que garanticen el monto de la condena, los intereses y los gastos de ejecución. El actuario elegirá los bienes a embargar, entre los de más fácil comercialización, cuidando que no se trate de bienes inembargables (ARTÍCULOS 951, 952 y 954 de la Ley Federal del Trabajo).

Concluido el embargo, y siempre que no se trate de dinero o créditos cobrables en el acto, se procederá al remate de los bienes, es decir, a su venta al mejor postor. El deudor puede recuperar sus bienes pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos derivados de la ejecución, o bien, participando como postor en el remate (ARTÍCULOS 967 y 971, Fracción V, de la Ley en comento).

Con motivo de la ejecución de un laudo, pueden aparecer terceros que se consideren afectados en su interés jurídico, ya porque fueron embargados bienes de su propiedad, ya porque tienen un crédito preferente en relación con los bienes embargados. Estos conflictos se resuelven mediante incidentes que se conocen como tercerías (ARTÍCULOS del 976 al 981 de la Ley Federal del Trabajo).

En este sentido la actuación del derecho objetivo tiene cabal cumplimiento mediante la ejecución forzada, toda vez que existe un complejo de actividades procesales del juzgador y de las partes que se unen en el procedimiento, para satisfacer los derechos y obligaciones que derivan del laudo o sentencia pronunciada en el juicio.

La intervención de los órganos jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar la sentencia que resuelve la controversia, sino que abarca todos los actos necesarios para cumplimentar el fallo, es decir, la jurisdicción comprende la fuerza vinculativa, mediante la posibilidad de realizar medios de coacción para poder restablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en juicio.

Jesús Castorena, afirma que los laudos pueden contener resoluciones de la siguiente especie:

1. De condena de cumplimiento del contrato individual de trabajo, consistente en mandar reponer o reinstalar a uno o varios trabajadores en el puesto que tenían antes del conflicto.
2. De condena de implantar nuevas condiciones de trabajo.
3. De condena de cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.
4. De condena de hacer.
5. De condena de no hacer.

6. De condena de dar cosa determinada.

7. De condena de pagar cantidad de dinero líquido o liquidable, conforme a las bases contenidas en el laudo.

El objeto de la ejecución de acuerdo con el ARTÍCULO 939 de la Ley Federal del Trabajo, es cumplir plenamente:

1. Los laudos dictados por las Juntas.

2. Laudos arbitrales.

3. Resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica; y,

4. Los convenios celebrados ante las Juntas.

En la materia laboral, el cumplimiento de los laudos compete exclusivamente a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Ejecución por medio de exhorto.- Cuando el laudo deba ser ejecutado en lugar distinto de la residencia de la Junta del conocimiento, el presidente girará atento exhorto a la Junta competente facultándola para hacer uso de los medios de apremio en caso de oposición a la diligencia de ejecución, ya que en caso contrario sería nugatorio el derecho que le asiste a cuyo favor se decretó el auto de ejecución.

Etimológicamente, la palabra **apremio** proviene de apremiar que significa compeler a uno que haga prontamente una cosa.

Por falta de conocimiento del negocio, el presidente de la Junta exhortada no está en condiciones de conocer de las excepciones que opongan las partes en

la ejecución, las que deberán tramitarse directamente en la Junta de origen (ARTÍCULO 942 de la Ley Federal del Trabajo).

A mayor abundamiento, si al cumplimentarse un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído previamente por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue el interesado para garantizar el monto de la cantidad, por la que se despachó la ejecución y de los daños y perjuicios que pudieran causarse.

Otorgada la fianza se devolverá el exhorto a quien lo remitió. La disposición es justa, ya que el laudo no puede perjudicar a un tercero que no haya sido oído ni vencido en juicio oportunamente (ARTÍCULO 943 del mismo ordenamiento).

Gastos de ejecución.- A diferencia del derecho civil y mercantil, en la materia laboral no se encuentran reglamentadas las costas judiciales, por las que todo colitigante culpable queda obligado a liquidar; sin embargo, tratándose de la ejecución de los laudos, la Ley señala genéricamente que los gastos que se originen en la ejecución serán a cargo de la parte que no cumpla, desde luego mediante requerimiento de la autoridad ejecutora.

Cumplimiento de los laudos.- En los puntos resolutivos del laudo condenatorio se deberá especificar, el plazo por el cual el demandado debe dar cumplimiento al fallo correspondiente.

Deberán cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surta sus efectos su notificación; las partes pueden convenir las modalidades de su cumplimiento (ARTÍCULO 945 de la Ley Federal del Trabajo).

Existe una notable contradicción entre la Ley en comento y la Ley de Amparo, puesto que conforme a lo anterior los laudos deberán cumplirse en el plazo de tres días y, el juicio de amparo podrá promoverse dentro de los 15 días siguientes a su notificación, lo que puede conducir a que la resolución se cumplimente estando vigente el término de impugnación.

Cabe aclarar, que el ARTÍCULO 946 de la Ley en mención exige que al despacharse ejecución de cumplimiento de un derecho, la cantidad líquida de la

condena deberá estar cuantificada en la misma resolución. La Ley Federal del Trabajo de 1970 consideraba cantidad líquida, cuando del laudo se podría inferir el monto de la liquidación.

Insometimiento al arbitraje.- Señala el ARTÍCULO 947 de la Ley Federal del Trabajo vigente que: Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Deberá indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el ARTÍCULO 50, fracciones I y II del mismo ordenamiento; y

IV. Condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del ARTÍCULO 162 de la Ley en mención.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el ARTÍCULO 123, fracción XXII, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El precepto legal 948 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala que: Si la negativa de aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el ARTÍCULO 519, Fracción III, último párrafo de la misma Ley.

Frecuentemente se confunden los preceptos anteriores con los ARTÍCULOS 49 y 50 de la Legislación Ordinaria. Toda vez que provienen de la misma Fracción XXI del ARTÍCULO 123 apartado "A" Constitucional; cabe mencionar, sin embargo, sus diferencias fundamentales.

La negativa para acatar un laudo o someterse al arbitraje tuvo sus orígenes históricos en los deseos constitucionales de concretar la función de la autoridad laboral a solucionar problemas colectivos económicos en dicha hipótesis las juntas no tenían carácter jurisdiccional, puesto que no podía obligarse al patrón a un cambio de condiciones económicas en contra de su voluntad, pero su rebeldía se sancionaba con una indemnización.

Sin embargo, desde el momento en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encontraron en posibilidad de resolver toda clase de conflictos, inclusive los jurídicos, el precepto legal constitucional originó confusiones.

En efecto, basta pensar que en el caso de reclamarse indemnizaciones por riesgo profesional, resultaba absurdo que con una simple negativa al arbitraje se cubrieran tres meses de salario resultando un pago muy inferior al que consistía la obligación legal y los abusos cometidos en casos de reinstalación, también se multiplicaron.

Cabe concluir, por tanto, que los conflictos jurídicos no se rigen por estos preceptos ya que las partes no pueden sustraerse a la jurisdicción laboral y la excepción a que se alude en los ARTÍCULOS 49 y 51 no tiene punto de identificación con el insometimiento a la Junta o negativa de cumplimiento al fallo, basta un análisis metódico de la parte relativa para llegar a esta conclusión.

Los preceptos en cuestión indican: El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

Luego, sólo la autoridad juzgadora podrá eximirlo de reinstalar, lo que hace suponer que las partes se sometieron al tribunal, y al dictarse laudo condenatorio, la demanda invoca una causal de excepción que en caso de aceptarse bajo ese calificativo, le permitirá sustituir el cumplimiento del fallo por el pago de diversas cantidades previstas por la propia legislación.

Resulta en consecuencia un error invocar la excepción al iniciarse el proceso, o durante su desarrollo, puesto que la hipótesis se encuentra condicionada al laudo condenatorio.

Algunas autoridades afirman que es preferible desde un principio invocar la circunstancia eximente para evitar pérdida de tiempo, lo cual viene a demostrar una ignorancia absoluta en la interpretación.

En todo caso, el patrón que de antemano acepte cubrir la prestación en efectivo, para ser congruente con la Ley, deberá allanarse a la reclamación, haciendo notar a la Junta que al dictarse laudo condenatorio, demostrará la excepción y en esa forma se colocará dentro de la hipótesis prevista en tal concepto.

Cosa juzgada.- La cosa juzgada es el fin natural del proceso, luego entonces podría definirse como el objeto que ha sido motivo de un juicio en todas sus instancias y que constituye la única verdad legal.

Consecuentemente, la cosa juzgada es atributo exclusivo de la jurisdicción, ya que reúne los caracteres de la irreversibilidad, la inmutabilidad y la coercibilidad.

Por su parte, el ARTÍCULO 354 del Código Federal de Procedimientos Civiles señala: la cosa juzgada es la verdad legal y, contra ella no se admite recurso ni prueba de ninguna clase, salvo los casos expresamente determinados por la Ley. Hay cosa juzgada cuando la sentencia ha causado ejecutoría (ARTÍCULO 356 de la LFT).

La Ley Federal del Trabajo vigente es omisa respecto del concepto de cosa juzgada, se limita en el ARTÍCULO 848 a disponer que contra las resoluciones laborales no procede recurso alguno, dejando abierta la posibilidad del juicio de garantías.

Procedimiento de embargo.- Cuando la sentencia definitiva establezca una obligación pecuniaria a cargo del demandado, deberán seguirse los trámites necesarios para asegurar bienes del deudor que respondan de la condena. El **embargo**, es precisamente el acto procesal que sirve para asegurar bienes del deudor; venderlos con posterioridad y, con su producto cubrir la deuda al acreedor en cuyo favor se dictó el fallo.

En otras palabras, el embargo constituye la afectación y aseguramiento material de determinados bienes al pago de una deuda, lleva da a cabo mediante un acto jurisdiccional que así lo ordena. El **acto de embargo**, implica un mandato de ejecución, requerimiento de pago y la actualización coactiva de la prevención. El **mandato de ejecución** consiste en los puntos resolutive de la sentencia que contiene la orden del juez, de exigir al deudor el pago al acreedor en el acto mismo del requerimiento, el monto de lo sentenciado. La **prevención**, consiste en el requerimiento al deudor para que pague y, en el caso de negarse se le embargarán bienes suficientes de su propiedad para garantizar la deuda y los gastos de ejecución. La **actualización coactiva** e la amenaza, consiste en el señalamiento de bienes para embargo y, en el depósito de los bienes secuestrados en poder del deudor o de un tercero, que se convierte en depositario.

De esta manera, el embargo ha sido considerado como el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad competente.

Existen dos clases de embargo: provisional o preventivo, y, el que tiene por objeto cumplimentar el laudo definitivo.

Tomando en consideración la importancia de este acto procesal, analizaremos sus elementos:

a) **Auto de embargo**.- Denominado también auto de ejecución, es la resolución dictada por la autoridad del trabajo, que ordena la práctica del embargo o del mandato diverso de la resolución. En efecto, el Presidente de la Junta, a petición de la parte interesada dictará auto de requerimiento y embargo, de haber transcurrido el término de 72 horas siguientes en que surta efectos la notificación del laudo.

b) **Diligencia de embargo**.- En la diligencia de embargo, afirma el ARTÍCULO 951 de la Ley Federal del Trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. El actuario se constituirá en el lugar donde el actor prestó sus servicios o en el nuevo domicilio del deudor, en sus oficinas, establecimiento o lugar señalado en el acta de notificación de conformidad con el ARTÍCULO 740 de la Ley Federal del Trabajo;

II. De no encontrarse el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

III. El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y de no efectuarlo se procederá al embargo;

IV. En caso necesario, a juicio del actuario y sin autorización previa, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V. Si ninguna persona se encuentra presente, el actuario practicará el embargo, fijando copia autorizada del acta respectiva en la puerta de entrada de la localidad; y

VI. El actuario bajo su más estricta responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios y suficientes para garantizar el monto de la condena, sus intereses y los gastos de ejecución.

Las diligencias de embargo no deben suspenderse. El actuario está legalmente facultado para resolver los incidentes o cuestiones que se susciten o tiendan a evitar la realización de la diligencia.

c) **Aseguramiento de embargo.**- Consiste en la traba del embargo, y los actos jurídicos por virtud de los cuales los bienes embargados se desplazan físicamente del patrimonio del deudor entrando en diverso, en forma provisional, en tanto no se pague la deuda, o bien sean rematados.

Además la Ley Federal del Trabajo vigente señala en su ARTÍCULO 952, que los bienes inembargables son:

I. Los bienes que constituyen el patrimonio de la familia;

II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;

III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Podrá embargarse la empresa o establecimiento de conformidad con lo dispuesto en el ARTÍCULO 966 de esta misma Ley;

IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;

V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables de conformidad con las Leyes;

VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;

VII. Los derechos de uso y de habitación; y

VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fondo, a cuyo favor estén constituidas.

Otra cuestión que no debe dejarse de mencionar es lo que señala el ARTÍCULO 956 del mismo ordenamiento, en el que se contempla el Embargo sobre dinero o crédito realizables en el acto. Y de lo anterior se tiene: En caso de que los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el actuario los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, para que de

inmediato resuelva el pago al actor cabe mencionar, que el pago al acreedor no deberá realizarse en la diligencia de embargo, sino posteriormente por conducto del presidente ejecutor.

Para mejor precisión tenemos que: son **créditos realizables en el acto**, los contenidos en títulos que circulan en el comercio libremente y, que se transmiten por la simple aceptación del documento que los ampara.

En otras palabras tenemos en el ARTÍCULO 960 de la Ley Federal del Trabajo vigente que: el embargo sobre títulos de crédito, obliga a designar un depositario que lo conserve y realizar todos los actos necesarios para que no se altere o menoscabe el derecho que el título represente, y a ejercitar las acciones o recursos que la Ley concede para hacerlo efectivo, quedando sujeto como consecuencia a las responsabilidades de un mandatario en procuración.

En este particular, el embargo de inmuebles se contempla en el ARTÍCULO 962 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señalando: Cuando el secuestro recaiga en un bien inmueble, precisada su ubicación y colindancias, se ordenará dentro de las 24 horas siguientes la inscripción en el Registro Público de la Propiedad. Con las Reformas de 1980 se suprimió la circunstancia de que la inscripción del embargo no causaría el pago de derechos de ninguna especie. Sin embargo, deberá estarse a lo dispuesto por el ARTÍCULO 19 de Ley Federal del Trabajo vigente, que establece que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno, contrariamente a la práctica.

El ARTÍCULO 964 de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos habla del embargo de empresa o establecimiento, en caso de que el secuestro se practique sobre una empresa o establecimiento, se nombrará un depositario interventor con cargo a la caja, quien estará obligado a vigilar la contabilidad; administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo.

Remates.- En el derecho procesal, la palabra **rematar** tiene dos significados:

a) La adjudicación que se hace a una persona del bien embargado que sale en venta en subasta o almoneda.

b) La diligencia misma de la subasta o almoneda. Rematar un bien significa, por tanto, no sólo ponerlo en venta pública por orden y con la intervención de una autoridad judicial o administrativa, sino también adquirirlo en dicho acto.

Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes. Como consecuencia del aseguramiento, antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el deudor liberar los bienes, pagando de inmediato y en efectivo o mediante billete de depósito de Nacional Financiera, el importe de la condena y los gastos de ejecución (ARTÍCULO 967 de la Ley Federal del Trabajo).

El remate se lleva a cabo en una diligencia llamada subasta o almoneda, que es el conjunto de actos procesales que realiza el Tribunal o autoridad laboral para vender públicamente los bienes embargados al mejor postor.

El ARTÍCULO 968 de la misma Ley nos señala la preparación del remate de bienes embargados y dice que previamente al remate de los bienes embargados deberá cumplirse con los siguientes requisitos:

1) Si los bienes embargados son muebles:

I. Se efectuará un avalúo por la persona que designe el presidente ejecutor.

II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo.

III. El remate se anunciará en los tableros de la Junta y, en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el presidente ejecutor.

2) Si los bienes embargados son inmuebles:

I. Se tomará el avalúo del perito valuador legalmente autorizado, designado por el presidente de la Junta;

II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha del señalamiento del remate. Si en autos obra diverso certificado, sólo se solicitará del registro el relativo al periodo no comprendido.

III. El proveído que ordene el remate, se fijará en los tableros de la Junta debiéndose publicar, por una sola vez, en la tesorería de la entidad federativa y, en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes embargados convocando a los postores para tal efecto. Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos correspondientes.

Por su parte, el ARTÍCULO 969 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala: Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento, se observará el procedimiento siguiente:

I. Se requerirá un avalúo por perito previa solicitud del presidente de la Junta a Nacional Financiera, o a alguna otra institución oficial;

II. Servirá de base para el remate el monto que establezca el avalúo antes indicado.

III. Es aplicable lo dispuesto en lo referente a embargo de muebles; y

IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes respectivo.

Postura legal.- La postura legal, constituye el precio asignado a una cosa, así como el modo, pacto o condición que establezcan dos o más contratantes. Pero singularmente, se entiende como el precio establecido en las almonedas o arrendamientos de abastos ejecutados públicamente.

También se considera postura, el escrito formulado por la persona que desea adquirir la cosa que se remata y, en el cual expresa el precio que ofrece y las condiciones de pago.

El ARTÍCULO 970 de la Ley Federal del Trabajo vigente define la postura legal, indicando que ésta debe cubrir las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito su postura y exhibirá en billete de depósito de Nacional Financiera, el importe del 10 % de su puja.

Requisitos de la audiencia de remate, el cual se efectuará de conformidad con las normas siguientes:

I. El remate se realizará el día y hora señalados, en el local de la Junta correspondiente;

II. El presidente de la Junta, declarará abierto el remate;

III. El presidente concederá un término no mayor de media hora, para recibir posturas;

IV. El presidente calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja;

V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el ARTÍCULO 974 de la Ley, relativo a la exhibición del importe de su postura;

VI. El presidente declarará fincado el remate en favor del mejor postor.

Es importante señalar, que la diligencia de remate no podrá suspenderse bajo ninguna circunstancia. El presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que sean planteadas por las partes interesadas, a efecto de lograr el buen cobro de los créditos a favor del actor (ARTÍCULOS 972, Reformas de 1980 y 869 de la Ley Federal del Trabajo de 1970).

Tercerías.- Las tercerías nacen en el derecho laboral mexicano en la Ley Federal del Trabajo de 1931 que se encuentran contenidas en los ARTÍCULOS del 566 al 569, con la salvedad de que se refería solamente a la tercería excluyente de dominio sobre los bienes embargados, y fueron regulados con mayor precisión en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y en las Reformas de 1980.

Debemos de mencionar que existen diversas formas de tercerías y la Ley Federal del Trabajo vigente reconoce las siguientes:

a) **Excluyentes de dominio.-** Tienen por objeto el levantamiento del embargo practicado indebidamente en bienes propiedad de terceros, a efecto de evitar el remate correspondiente.

b) **De preferencia.-** Su finalidad es obtener el pago preferente de un crédito con el producto de los bienes embargados, es decir, el tercero debe demostrar su mejor derecho al cobro del crédito de la persona que obtuvo mediante la diligencia de embargo.

El ARTÍCULO 977 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos menciona el trámite de las tercerías:

a) Se tramitarán en forma incidental por la Junta que conozca del juicio principal que lo originó.

b) Deberán ser planteadas y resueltas por el Pleno de la Junta que conozca del juicio principal.

c) Las tercerías se promoverán por escrito, acompañando las pruebas suficientes que justifiquen la propiedad de los bienes embargados o la preferencia del crédito.

d) La Junta ordenará el trámite del incidente de tercería, por cuerda separada, es decir, mediante expediente diverso del principal, debiendo citar a las partes a una audiencia dentro de los 10 días siguientes, en las que después de haber expuesto sus argumentos y desahogadas las pruebas, se dictará la resolución que corresponda conforme a derecho.

e) Las tercerías no interrumpen la tramitación del procedimiento, sin embargo, la tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia, el pago del crédito.

f) Si la resolución es favorable al tercerista, la Junta ordenará se levante el embargo o se pague en su caso el crédito declarado preferente.

g) El tercerista podrá promover el incidente ante la autoridad exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio para recibir notificaciones en el lugar de residencia de la Junta exhortante, en caso contrario, todas las notificaciones se realizarán; al devolver el exhorto con el resultado de la diligencia remitirá la solicitud del tercerista (ARTÍCULOS 977 y 978 de la Ley Federal del Trabajo).

h) Las tercerías podrán promoverse en cualquier momento y hasta antes del remate de los bienes embargados.

Preferencia de créditos.- El ARTÍCULO 979 del mismo ordenamiento nos dice que cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, para los efectos del ARTÍCULO 113 de la Ley en mención, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para

que antes de llevar cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, a fin de que esté en posibilidad de hacer valer sus derechos.

A su vez el precepto legal 980 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala como se sustanciarán las preferencias de créditos:

I. La preferencia deberá promoverse por el trabajador ante la Junta que conoce del conflicto, indicando las autoridades ante quienes se tramitan diversos juicios y que pudieran adjudicar o rematar los bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición para correr traslado a las partes contendientes.

II. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta la prevendrá haciéndole saber, que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que, por tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador para que comparezca oportunamente a deducir sus derechos.

III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas adeudadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastará que la Junta remita oficio a la autoridad correspondiente; indicándole la existencia de juicio laboral, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón, se proceda a notificar al trabajador para que igualmente esté en posibilidad de deducir sus derechos.

CAPÍTULO CUARTO

EL DESISTIMIENTO DE LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS COMO FORMA DE TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Una vez que nos hemos esforzado por la investigación, el estudio y el análisis de los antecedentes, el marco jurídico conceptual y el procedimiento de huelga, es necesario dedicarnos a nuestra propuesta jurídica del tema de tesis. En este sentido primero se aborda la problemática del ARTÍCULO 469 de la Ley Federal del Trabajo vigente, al no contemplar el desistimiento de los trabajadores huelguistas como forma de terminación de la huelga, ya que el precepto legal señala:

Motivos por los cuales podrá terminar la huelga:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones,
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiese dejado de percibir los trabajadores,
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Y así de esta manera se procede a exponer la propuesta jurídica consistente en la **propuesta de adición de la fracción V al ARTÍCULO 469 de la Ley Federal del Trabajo vigente.**

Sin duda no podemos negar que la Ley Federal del Trabajo vigente es el estatuto protector de los trabajadores. Ya que sin esta, quedarían sometidos a las libres fuerzas excesivas de los patrones.

No hay que pensar solamente en las teorías que sostienen que la Legislación Laboral está declinando por ser demasiado protectora del trabajador, argumentando falsamente que la crisis está revelada por la necesidad de establecer reglas que den trato igual a los trabajadores y patrones, sino al contrario debemos tener en mente lo que es real, lógico y más próximo que los trabajadores siguen siendo explotados y que quienes obtienen ventajas de su debilidad, quieren explotarlos de forma desconsiderada e inhumana.

Por lo tanto, los trabajadores, en permanente desventaja por su condición económica, se agruparon en años pasados y con esa fuerza que les proporcionó su unión, lograron plasmar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, un derecho para su protección, que es génesis del constitucionalismo social contemporáneo. No obstante, de ya existir de hecho, más no de derecho. Lo único que se hizo fue elevarlo al ámbito constitucional.

En tanto que por eso nuestro derecho mexicano del trabajo es uno de los más hermosos a nivel mundial, del cual deriva su alto reconocimiento.

Son buen ejemplo de esta protección, el mínimo de garantías sociales, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, la interpretación más benéfica para el trabajador en caso de duda, la estabilidad en el empleo, el salario mínimo, la jornada máxima, las medidas protectoras del salario, la negociación colectiva, la huelga, la procuración de la defensa del trabajo, la suplencia de la demanda del trabajador, la informalidad del procedimiento laboral y la carga de la prueba al patrón.

Nos dice el ARTÍCULO 3º párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo vigente: el **trabajo** es un derecho y un deber sociales.

No es ARTÍCULO de comercio; exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Por lo tanto,

cuando reconozcamos en el trabajo un medio de dignificación social, ese día hombres, mujeres y naciones estaremos caminando juntos hacia el progreso.

Por lo anterior, considero que ayer, hoy y siempre, el **trabajo** hace al hombre eterno. De ahí surge mi preocupación por el trabajo e indudablemente más aún en estos momentos de difícil ingreso al empleo.

Ahora bien, en lo que respecta a la Huelga, una vez que estalla y considerada existente, su duración depende básicamente de los trabajadores, sin embargo también del patrón o patronos, en este sentido se está frente a dos voluntades.

El trabajo de tesis que presento se enfoca a lo que no prevé el ARTÍCULO 469 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el **desistimiento de los trabajadores huelguistas como causa de terminación de la huelga**. Pero antes que nada veamos en que consiste esta figura jurídica de manera general para después situarlo en nuestra materia.

"En este particular, tenemos que el **desistimiento**: es el acto procesal mediante el cual se manifiesta el propósito de hacer abandono de la instancia, el derecho y otro trámite del procedimiento. Y en cuanto a la raíz latina *desistere*, significa: abdicar, cesar de, abstenerse." ³⁶

"También puede decirse que mediante esta figura, se manifiesta el propósito de abandonar una instancia o de no continuar el ejercicio de una acción, la reclamación de un derecho o la realización de cualquier otro trámite de un procedimiento iniciado." ³⁷

Los autores de derecho procesal tales como: Alberto Trueba Urbina, Mario de la Cueva y Néstor de Buen Lozano, han considerado el desistimiento como un acto de autocomposición o forma de resolver amigablemente un procedimiento; para ellos, constituye uno de los modos extraordinarios, diferentes de la sentencia, por medio del cual puede ponerse fin a la pretensión planteada.

³⁶ Enciclopedia Jurídica Mexicana, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa, Tomo II, UNAM, México, 2002.

³⁷ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VIII, Editorial Ancalo S.A. Buenos Aires, 1975.

Ellos mismos, entienden por desistimiento, en términos generales, la renuncia de la parte actora a los actos procesales o a su pretensión litigiosa, y distinguen cuatro formas en que puede presentarse:

- a) Desistimiento de la acción;
- b) Desistimiento de la instancia;
- c) Desistimiento del derecho, y
- d) Desistimiento de un acto del procedimiento.

Para su mejor entendimiento explicaremos cada una de estas formas:

El desistimiento de la acción.- Es aquella que extingue la relación jurídico-procesal, porque quien la haya intentado y deja sin efecto legal alguno su propósito inicial. Puede, sin embargo, variar la intención del reclamante, según el estado que guarde el procedimiento o la clase de juicio de que se trate: civil, mercantil, penal o laboral.

A partir del desistimiento de la acción y aceptada la circunstancia de abandonar los medios de obtener determinados efectos jurídicos para el momento en que deba pronunciarse la sentencia, el resultado produce la inexistencia del juicio y la situación legal se retrotrae al estado en que se encontraban las cosas antes de iniciarse el pleito.

Ahora bien, independientemente de la clasificación que han adoptado los juristas, todo desistimiento de una acción trae aparejadas las siguientes consecuencias:

a) Con relación al derecho.- La no afectación de éste, ya que el mismo subsiste como obligación natural. Puede haber desistimiento de la acción sin que ello implique renuncia a un derecho, aun cuando no se demuestre tal derecho en un momento dado;

b) Respecto de la cosa juzgada.- La existencia de esta figura jurídica resulta inoperante, por carecer la misma de fundamento legal para producir efectos en tales situaciones;

c) Tratándose de la excepción de litispendencia.- No procede su alegación en un nuevo juicio, toda vez que, al haber concluido el pleito anterior, surtió efectos el desistimiento de la acción que se intentó;

d) Las medidas precautorias quedan sin efecto alguno.- Porque, al abandonarse la acción, todas las diligencias cautelares carecen de cualquier justificación que pudiera alegarse, y

e) No puede haber ninguna retractación.- Ya que, al admitirse el desistimiento, se da por concluida toda relación procesal entre los litigantes, y cualquier pretensión posterior queda sin materia.

El desistimiento de la instancia.- Difiriendo del anterior, sólo produce la renuncia de los actos procesales realizados, ya que iniciada aquélla, o sea la acción, lo único que ocurre es que se suspende el procedimiento, por convenir al interés del demandante su abandono, para conservar un derecho y dejar subsistente la posibilidad de exigirlo en un nuevo proceso con elementos distintos.

En otras palabras, el desistimiento de la instancia implica solamente la renuncia de los actos del proceso y deja subsistente la pretensión del actor, pero siempre que lo admita el demandado.

En estos casos, las cosas vuelven asimismo al estado que tenían antes de la presentación de la demanda, pero quien desiste está obligado a pagar a la contraparte las costas, daños y perjuicios que se causaren, salvo convenio en contra.

El desistimiento del derecho.- Es la abdicación de la pretensión jurídica, e implica la renuncia de la acción y la continuación de los trámites del procedimiento, ya que las actuaciones correspondientes no podrían llevarse adelante si se carece de sustentación legal, que es el principio y fin de toda controversia.

Muy discutible ha sido entre los autores de la materia el posible desistimiento de un derecho, por presentarse situaciones en las que éste resulta irrenunciable.

Finalmente, señala el ARTÍCULO 773 de la Ley Federal del Trabajo vigente que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la junta citará a las partes a una audiencia en la que después de oír y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará la resolución que proceda.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 había establecido que se tendría por desistido al actor de cualquier juicio laboral que no promoviese la continuación del procedimiento durante más de tres meses, de estar pendiente cualquier promoción necesaria para su desarrollo normal (ARTÍCULO 479 de la Ley en mención).

Interpretando esta disposición legal, la Suprema Corte de Justicia estableció jurisprudencia en el sentido de que, examina dos diversos momentos procesales a partir de la presentación de la demanda hasta los alegatos, tanto en lo que se refiere a la intervención que en el procedimiento tienen los tribunales del trabajo, como en las diversas cargas procesales u obligaciones de las partes, se llega a la conclusión de que, cuando en el procedimiento no hayan llegado a formularse los alegatos, debe mediar promoción de parte, ya sea para pedir el señalamiento de la audiencia para solicitar la fijación de nueva fecha si no se ha podido verificar la misma, o para el desahogo de pruebas, y, de no hacerse así, opera el desistimiento de la acción por morosidad de la parte actora durante tres meses o más (tesis 256, pp. 240 y 241 del Apéndice de jurisprudencia, 1917-1975, la cual es considerada histórica en el Apéndice del Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Volumen 2, tesis 73, p.1151).

En consecuencia, aparte de haber extendido a seis meses el término para la procedencia del desistimiento, es preciso convocar a una audiencia en la que actor y demandado puedan manifestar lo que a sus intereses convengan y ofrecer pruebas que les permitan acreditar tales manifestaciones, sin cuyo requisito el tribunal del trabajo estará impedido de pronunciar resolución para declarar desistido al actor de su reclamación.

El objetivo de esta reforma ha sido proteger a los trabajadores de su desconocimiento procesal y de la incuria en que incurren muchos de sus apoderados, por morosidad o desinterés en los juicios en que intervienen.

4.1 PROBLEMÁTICA DEL ARTÍCULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL NO CONTEMPLAR EL DESISTIMIENTO DE LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS COMO FORMA DE TERMINACIÓN DE LA HUELGA; YA QUE EL PRECEPTO LEGAL SEÑALA:

Motivos por los cuales podrá terminar la huelga:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.- En cuanto al acuerdo entre las partes tenemos que es la típica solución para conflictos de este tipo, que colocan frente a frente a los factores trabajo y capital. El acuerdo será síntesis de la medición de fuerzas y punto de equilibrio en la armonización de sus intereses.

Si la solución a la huelga llega por esta vía, el pago de los salarios que se dejaron de percibir habrá de negociarse, ya que se trata de un elemento básico para la búsqueda de una salida negociada. En otras palabras, la categoría de huelga existente, no trae consigo el pago automático de salarios vencidos.

Este acuerdo tendrá que ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (ARTÍCULO 33, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo vigente); la Junta debe limitarse a revisar y, en su caso, aprobar el convenio si no contiene renuncia de derechos de los trabajadores; pero no puede juzgar el fondo del conflicto que motivó ese acuerdo conciliatorio.

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiese dejado de percibir los trabajadores.- En lo que se refiere al allanamiento del patrón se puede decir que en forma unilateral el patrón acepta satisfacer todas y cada una de las peticiones planteadas por los trabajadores; esta

forma de terminación conlleva necesariamente el pago íntegro de los salarios caídos.

El allanamiento ha de ser pleno; no puede ser ni parcial ni condicionado. No es suficiente un allanamiento meramente declarativo; deben pagarse los salarios caídos y darse garantías de cumplimiento de lo aceptado (compromisos puntuales y formales que se asentarán en el convenio que aprobará la Junta).

Si el patrón se allana efectivamente a las peticiones y efectúa el pago de salarios caídos, es suficiente; jurídicamente no se requiere que el sindicato de su aceptación. La Junta de Conciliación y Arbitraje frente a la negativa del sindicato podrá levantar la huelga.

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.- En lo que respecta al laudo arbitral se tiene que el arbitraje privado carece de arraigo como mecanismo de solución de los conflictos laborales. Dada la trascendencia social de las huelgas, el legislador quiso incluir la posibilidad de llegar a una solución con la intervención de un árbitro privado (persona o comisión) que libremente han elegido las partes.

No existen reglas para este caso, pero es evidente que si se recurre a un árbitro, las partes tendrán que cumplir ciertas formalidades, como celebrar un compromiso arbitral o señalar el mecanismo mediante el cual el árbitro se allegará de elementos de convicción.

IV. Por laudo de Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.- En lo que corresponde al laudo de la Junta de conciliación y Arbitraje, se tiene que únicamente si los trabajadores resuelven someter el conflicto a la decisión de la Junta, podrá intervenir esta autoridad con sus facultades jurisdiccionales (ARTÍCULOS 469, fracción IV y 937 de la Ley Federal del Trabajo vigente). Su intervención durante la prehuelga es en calidad de conciliador. Ya que la vieja petición patronal del arbitraje obligatorio en la huelga no ha fructificado. Sin embargo, no se quita el dedo del renglón; hoy día siguen ondeándose las

banderas patronales de la calificación previa de la huelga, del recuento antes del estallamiento, de la verificación reiterada de la mayoría, etc.

Los procedimientos que siguen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver este tipo de conflictos, serán el ordinario (para conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica) o el de conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que la huelga es imputable al patrón, lo condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores y a pagar salarios caídos. De no ser imputable, termina el conflicto y los huelguistas deben reanudar sus labores.

Cuando se somete el conflicto que motiva la huelga a la Junta y ésta dicta el laudo respectivo, sin importar el sentido de la resolución, la huelga termina; los trabajadores tendrán que reanudar el servicio, ya sea con sus peticiones ganadas parcial o totalmente o con sus demandas no satisfechas.

"La huelga representa la fuerza de unión del sector obrero, más no es violencia arbitraria o destructiva; es la búsqueda firme de ese equilibrio, base de la justicia social." ³⁸

4.2 PROPUESTA DE ADICIÓN DE LA FRACCIÓN V AL ARTÍCULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Consideramos que es momento oportuno para perfeccionar las normas de trabajo y erradicar la situación lacerante para los obreros mexicanos de tristeza y opresión ante las arbitrariedades patronales; que trae como consecuencia más pobreza a los trabajadores huelguistas, frente a un pleno desinterés patronal.

Por ende, se tiene que poner de manifiesto que es necesario adecuarlas a las circunstancias reales. Pero de ningún modo, se estará obstaculizando el ejercicio del derecho de huelga, porque hay razones suficientes y bien fundadas de 1917, que siguen siendo las mismas de hoy.

³⁸ DÁVALOS JOSÉ. Op. Cit. Pág. 364-36

Por tanto, considero que la grandeza de nuestro país radica en el trabajo de sus hombres y mujeres, y como explicamos en páginas anteriores, de que dignificar el trabajo es compromiso de todos y también es tarea primordial del Estado Mexicano.

La irrenunciabilidad de derechos es un beneficio a favor de los trabajadores que viven de la prestación de su fuerza de trabajo. En este caso, los derechos de los patrones pueden renunciarse en cualquier tiempo. Esta irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores no sólo protege a los derechos derivados expresamente de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo vigente, sino a todo derecho que forme parte del patrimonio del trabajador, sin importar su origen legal o contractual.

En tanto que el derecho laboral es un derecho de conquista, merece que se le conserve y defienda ante los intentos interesados por suprimir y disminuir derechos de los trabajadores.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente no prevé el desistimiento de los trabajadores huelguistas en el ARTÍCULO 469, ya que enumera solamente en sus cuatro fracciones **los motivos por los cuales podrá terminar la huelga** y señala las siguientes:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones**
- II. Si el patrones allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiese dejado de percibir los trabajadores**
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, y**
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión**

La propuesta de adición consistente en: el desistimiento de los trabajadores huelguistas, que podrán ejercer en el lapso de tres meses, con la obligatoriedad del patrón de reincorporarlos a sus trabajos, sin pago de salarios que hubiesen dejado de percibir, quedando prohibido despedirlos cuyo motivo sea la huelga. En ningún caso el patrón estará condenado a pagar los salarios pero si obligado a reincorporarlos a sus labores a los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en términos del ARTÍCULO 450, fracción VI de esta Ley.

El desistimiento de los trabajadores huelguistas por medio de cual se requiere la voluntad uniforme del sindicato en el caso de que los trabajadores ya no deseen continuar en huelga, por el hecho de haber ya transcurrido hasta tres meses de huelga, sin acuerdo alguno y sin disponibilidad del patrón de reanudar las actividades, es decir, por la baja preocupación que tiene frente el conflicto.

"Un servidor, considera que el desistimiento de los trabajadores huelguistas es uno de los medios más viables de solución frente a los problemas de esta altura, considerándose la falta de interés del representante del capital, y en el caso contrario, sólo prevalece la voluntad de los trabajadores."³⁹

Ahora bien, si la solución a la huelga llega por esta forma, no habrían de negociarse el pago de salarios caídos, como sucede cuando termina por Acuerdo entre ambos sectores. Ya que en este caso, el que tiene intención de que termine la huelga es el patrón únicamente. En otras palabras, el desistimiento de los trabajadores huelguistas planteado como forma de terminación de la huelga conlleva a la aceptación del factor del capital, si acepta la petición del sindicato, el patrón deberá obligarse a reincorporar a los trabajadores huelguistas a sus trabajos normales, quedando prohibido despedirlos cuyo motivo sea la huelga, debido a que es mi propósito la prevalescencia del trabajo, que el obrero ha logrado con el sudor de su frente. Por tanto, lo que se considera más importante y se defiende a capa y espada en el trabajo de tesis es el **trabajo**.

Ahora bien, si el patrón no acepta la petición de los trabajadores huelguistas, se seguirá continuando con la huelga, descartando la posibilidad de llegar a una solución menos prolongada. Ya que por el sector patronal no hay

³⁹ TENA SUCK RAFAEL. Et. Al.. Op. Cit. Pag 193

intención de llegar a un acuerdo, allanarse o de terminar el conflicto de manera inmediata.

Estando ante la presencia de aceptación del patrón, de la petición del sindicato, se deberá ratificar ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Una vez efectuándose la reincorporación de los trabajadores a sus actividades normales, no será necesario manifestarlo jurídicamente.

Es menester dejar establecido, que no podemos negar que la huelga es un medio de presión para exigir lo que por derecho nos corresponde. Sin embargo, tampoco debemos ser los mártires, y supeditarnos a la voluntad del patrón, creando un ambiente rígido soportando las inclemencias de nuestra realidad como trabajador huelguista.

No debemos olvidar, que el trabajador huelguista de ante mano sabe de las consecuencias que pudiesen ser originadas a raíz de la suspensión temporal del trabajo, que tiene en mente que la huelga puede durar de uno a cuarenta y ocho meses o más. Ahora en este particular, es necesario manifestar que en el pasado se podía dar este lujo, en donde las oportunidades de trabajo estaban más abiertas, pero debemos tener hoy en día los dos pies sobre la tierra y no seguir creyendo lo mismo. En la actualidad no nos podemos dar este lujo, sino que es necesario buscar otras alternativas.

Tampoco no debemos pensar negativamente y creer que estos cambios atentan con el derecho de huelga, porque lo único que se esta defendiendo es el trabajo.

Por lo anterior, se concluye que los trabajadores huelguistas son los que quieren regresar a trabajar cada uno en las actividades que le corresponden, llevando la mentalidad que frente a la situación real del desempleo, y de lo difícil que es de encontrar uno nuevo, así como de llevar el alimento a los hijos y familia entera, y de las consecuencias aparejadas de esta situación por problemas familiares.

Considero que en estos tiempos de crisis económica, sin ser pesimistas, es necesario que se revalorice el trabajo humano. Esto quiere decir que se reconozca al hombre como sujeto del trabajo; debido a que esta actividad no es objeto de

comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, efectuándose en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Por todo lo anterior, manifiesto que es necesario estar preparado en todo momento ya que no podemos dejarnos influenciar con la nueva cultura laboral, que en realidad se trata de una nueva incultura laboral, que consiste en el desbaratamiento de la estructura fundamental de los derechos de los trabajadores inscrita en el ARTÍCULO 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Una situación que es preocupante es que ahora el patrón quiere dismantelar la estabilidad en el empleo. Esto es, que el patrón ocupe y desocupe libremente a los trabajadores. Es decir, hacer que el trabajador tenga movilidad sin límite por lo que hace al lugar de prestación de los servicios, en los días de labores, en los horarios de trabajo y en los quehaceres durante la jornada. Esto trae inseguridad, desequilibrio emocional al trabajador y lo desliga de sus compañeros de trabajo, convirtiéndolo en objeto, en un número para la administración de la empresa.

Otro factor canceroso es el hecho de que las empresas con la nueva incultura aboral tratan de derrumbar a los sindicatos, pero ante esta acción debemos de tener el compromiso de defender en todo momento a la figura del sindicato y el derecho de huelga, porque más han beneficiado que perjudicado.

Otro pensamiento que se debe dejar dicho es por ejemplo, con la propuesta jurídica del trabajo de tesis no se trata de quitarle fuerza al sindicato, de hacerlo débil o marginarlo, considero que debemos dejar atrás el orgullo sindical, seamos realistas y tengamos en cuenta que frecuentemente existe contubernio obrero patronal, o bien, se ejerce el chantaje; en la actualidad cabe mencionar que se necesita completarse, integrarse y renovarse la figura del sindicato y del derecho de huelga.

La huelga en el proyecto empresarial actualmente está sometida a tantas trabas y candados, que prácticamente se le aniquila. Los patrones tienen la osadía de pedir, de exigir que la huelga desaparezca.

Por lo tanto, defender el derecho laboral es también hacerlo por los derechos humanos, la justicia y el proyecto de Nación que está en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Debemos de tener en cuenta que nuestra legislación laboral está constituida de normas perfectibles y lo que estamos haciendo es adecuarlas a la situación del desempleo, sin caer en políticas sindicales, patronales, ni gubernamentales. Los cambios pueden darse para mejorar; lo contrario sería un trauma social de consecuencias imprevisibles para México. El ARTÍCULO 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo vigente tienen en la médula el respeto por la persona humana, hombre o mujer. Son un cuerpo humanista de normas que busca el desarrollo integral de quienes viven de su fuerza de trabajo.

No olvidemos que el **ingenio** de los empresarios se sitúa por eliminar los sindicatos. Ya que los dueños del capital tratan de socavar y barrer a cualquier organización intermedia de trabajadores. De esa manera dejarían sin sentido de existir a la negociación colectiva, en lo que se refiere al contrato colectivo, contrato ley y a la huelga. Asimismo, los dueños del capital están contra el derecho procesal que a partir de las Reformas de 1980 también es social y de clase.

Reitero que la estabilidad en el empleo es piedra angular del derecho del trabajo, no está en contra de la producción, ni en contra de la modernización.

Lo que sucede es que la seguridad del trabajador en el empleo debe ser vital para la estabilidad económica y anímica del trabajador y de su familia. Se deben hacer los cambios pensando en ellos y no contra ellos.

Hay que tomar en cuenta que el trabajo, de acuerdo con información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referente a la situación del empleo resulta interesante como el problema del desempleo afecta a la gran mayoría de los países.

De manera consecuente, la disminución del empleo viene acompañada de tres consecuencias generales: aumenta el temor a los despidos y a la supresión de plazas, se dificulta el ingreso de los jóvenes al trabajo y crece el número de

trabajadores por cuenta propia. En forma paralela, aumenta el índice de mujeres que trabajan y el empleo en el sector no estructurado de la economía.

Tengamos presente hoy en día, tal y como nos dice el Maestro De la Cueva, el derecho laboral es un derecho de los trabajadores y para los trabajadores.

No obstante, el Sector Privado y su eje empresarial, está empeñado en mejorar la competitividad ante un mundo globalizado y la intensificación de la competencia internacional. La preocupación es válida, pero es pregunta obligada, ¿a costa de qué sacrificios se quiere elevar la competitividad de los productos mexicanos?

No obstante lo anterior, muchas de las propuestas de las cúpulas patronales olvidan que el objetivo fundamental de la legislación laboral es la protección de la salud y la vida de los trabajadores, y chocan sus propuestas frontalmente con el contenido y el espíritu del ARTÍCULO 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo vigente.

De esta manera debemos defender un trabajo digno más no uno que convierta al trabajador en "mil usos"; que el patrón pueda cambiarlo de turno, de función y de lugar a su conveniencia. No se ha de olvidar que el trabajador es el sujeto primero del trabajo y no una simple pieza del ajedrez productivo.

Considerando lo anterior, a los sindicatos siempre se les critica, pero se les extraña cuando unos no lo tienen, ya que son el medio por los cuales los trabajadores son escuchados, representados y observados.

El sindicalismo en la actualidad necesita esforzarse por defender el derecho los trabajadores, aparejado con la figura de la huelga; ya que nacieron para proteger a los trabajadores y para preservar sus conquistas.

Es oportuno que los trabajadores entiendan esta realidad histórica y que se defiendan; sin embargo, no debemos olvidar que éstos se han deprimido y perdido su papel protagónico frente al poderío del patrón.

De esta manera, considero que en gran parte los trabajadores huelguistas se sienten atemorizados y ante la amenaza permanente de perder el empleo, de

que su líder sindical los traicione o los chantajeé, han caído en esta realidad oscura, pero más inmediata.

Frente a esta situación es menester señalar lo que la propuesta pretende contemplar, que se ejerza el derecho de huelga, y no que se obstaculice, situación que se encuentra en la propuesta de esta tesis, consistente en adicionar una quinta forma de terminación de la huelga, referente al desistimiento de los trabajadores huelguistas.

Si ubicamos al trabajo como una de las más bellas proyecciones humanas; si lo consideramos como ruta que conduce hacia la realización del hombre, y si logramos que la ciencia y la técnica aplicadas al trabajo estén al servicio del hombre y no a la inversa, el derecho del trabajo continuará cumpliendo su elevada misión al servicio de la justicia social.

El trabajo es expresión de la dignidad humana, es roca sobre la que se yergue el destino de las sociedades que prevalecen en la historia.

El hombre es un perenne esclavo de sus necesidades, necesidades de orden físico y espiritual. Por el trabajo puede dar satisfacción a esas necesidades, lo que está estrechamente ligado a su realización como ser humano.

Es cierto que el hombre está llamado al trabajo, pero ante todo el trabajo existe en función del hombre y no el hombre en función del trabajo. El trabajo es inherente al hombre, es extensión del hombre; en consecuencia el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; hacerlo sería colocar al hombre en el nivel de las bestias o de las cosas materiales.

No obstante, la familia es la piedra angular de la sociedad, y gracias al trabajo de sus miembros adquiere fuerza y perdura. Los valores cultivados en el seno de cada familia habrán de reflejarse el día en que sus integrantes se lancen a la vida como personas productivas.

El trabajo prevalece sobre los bienes materiales ya que es el origen de toda la riqueza. Siempre habrá oposición de intereses entre quienes trabajan y quienes aprovechan ese trabajo, pero nada impide que se cambie para siempre la ira de los instintos, de los apetitos y de los egoísmos, por las fórmulas de la conciliación y el entendimiento.

Es preciso decir, que los tesoros más preciados de una sociedad son el hombre y su trabajo, hombre y mujer, como portadores de valores trascendentales. El trabajo es la proyección de lo humano, que apunta al horizonte de la realización personal.

Considero que la Ley Federal del Trabajo vigente continúa siendo en muchos aspectos una aspiración a cumplir. Sin embargo tenemos una Legislación Laboral excelente, que en el transcurso de los años se ha ido complementando mediante reformas positivas como negativas que han renovado el procedimiento laboral desde el año de 1980, y con una vasta interpretación jurisprudencial.

Ahora bien, tomando en cuenta que el derecho del trabajo se forjó en un ambiente que difiere mucho del actual. La lucha muchas veces hasta física entre trabajadores y patrones dio lugar a una disciplina muy rígida.

Aunque los intereses de los factores de la producción continúan siendo encontrados, han descubierto que los caminos del diálogo y de la concertación les pueden brindar beneficios recíprocos. Esta forma de ver las cosas da la pauta para que en algunos aspectos las normas de trabajo puedan ser más dúctiles, más flexibles, sin que por ningún motivo se rompa con los principios fundamentales que dan vertebración al derecho del trabajo.

Toda ley, como obra de seres humanos, es imperfecta tal y como apuntamos en páginas anteriores, y por tanto objeto de perfeccionamiento.

Es por ello que esta tesis se enfoca a integrar el derecho de huelga, sin ir en contra de los trabajadores huelguistas, sino al contrario sólo en beneficio de ellos.

El derecho que no se transforma constantemente, es rebasado por la incontenible realidad de todos los días. Si el Derecho no evoluciona está condenado a ser colocado en la vitrina de algún museo o supeditado a consumirse en una Ley o Reglamento por ser letra muerta.

Independientemente de la inaplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo vigente que suele presentarse, resulta necesario señalar que nuestra acción debe orientarse en dos direcciones: por un lado, adecuar la Ley a las grandes

transformaciones de hoy y por otro, hacer que las normas abandonen su mundo de tinta y papel y se materialicen en la realidad.

Uno de los aspectos que contribuyen a complicar el problema de la falta de aplicación de la norma laboral, es el de la grave dispersión normativa, que propicia el trato desigual por parte de las mismas leyes. La distinción comienza en la Constitución, al establecer dos regímenes laborales diferentes.

Esta situación palidece ante una realidad mucho más apremiante; es el caso de legiones de trabajadores que a 87 años de la creación del ARTÍCULO 123 Constitucional, no se han incorporado plenamente a sus beneficios. Se trata de un verdadero mundo laboral en el que se encuentran: los minusválidos, los trabajadores sindicalizados, los contratados por servicios profesionales, los contratados por honorarios, los meritorios, los pasantes y los adultos mayores.

Tomando en consideración que el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley son instrumentos normativos, en los que los factores de la producción establecen las condiciones de prestación de servicios en una empresa o rama de la industria, sin que estas condiciones puedan ser menores a las fijadas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo vigente las modificaciones que puedan sufrir estos instrumentos están determinadas por la situación particular de cada empresa o rama de actividad.

Los cambios pueden darse en el sentido de mejorar la situación de los trabajadores, y excepcionalmente para reducir sus derechos, sin rebasar los mínimos establecidos en la Ley, y apegándose al procedimiento colectivo de naturaleza económica.

Es cierto que las situaciones de crisis afectan a gran parte de las unidades productivas, pero el grado de afectación en cada una varía según el tamaño, el tipo de actividad, la maquinaria que utiliza, la tecnología que emplea, etc. En consecuencia no hay reglas generales para modificar las convenciones colectivas, aun cuando es notorio el hecho de que en la actualidad las conquistas laborales han entrado en una etapa de renovación ante las actuales adversidades empresariales.

Por ende, es muy importante el papel que siguen teniendo los contratos colectivos de trabajo dentro de la evolución del derecho laboral, desde una doble perspectiva: como mecanismo para mejorar las condiciones de trabajo y como inspiración para el quehacer legislativo.

En el contrato colectivo de trabajo, al acordarse las condiciones de prestación de servicios, éstas no pueden ser inferiores a los mínimos legales, pero nada impide que establezcan derechos superiores. En este sentido los contratos colectivos son fuente del derecho del trabajo de donde han brotado, a nivel de empresa, prestaciones superiores para los trabajadores.

Es menester señalar que los sindicatos de trabajadores, como agrupaciones constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses gremiales, estarán sin duda presentes en el mundo futuro.

Así de esta manera, los sindicatos son un valioso interlocutor en la dinámica de la sociedad, que constituyen no sólo un contrapeso social válido, sino más aún, son una importante fuente de opinión y de propuesta en beneficio de México.

La mejor garantía para la prevalencia y fortalecimiento de los sindicatos, es la revisión a fondo de sus estructuras y de sus estrategias.

Es necesario que los sindicatos ejerciten la autocritica, que formulen un diagnóstico sereno sobre el papel que juegan en el México de hoy, sobre la autenticidad del mandato que cumplen, sobre su desempeño apegado a derecho, sobre la representatividad de las directivas sindicales, sobre la validez y oportunidad de sus acciones. Consolidados en la representatividad y en la democracia, los sindicatos tienen un quehacer histórico por mucho tiempo más.

El derecho laboral, es factor fundamental para la armónica convivencia de los hombres. Se ha dicho con agudeza, que se podría prescindir del Derecho sólo en un conglomerado de bestias o de dioses.

Como ya hemos dicho, el trabajo es un medio de realización y superación del hombre. El trabajo a los hombres los redime y a los pueblos los hace libres.

Es por la fuerza de estas razones que el hombre no dejará de trabajar, pues dejaría de trascender, ni el derecho laboral dejará de regular el fenómeno del trabajo.

El derecho del trabajo tiene un pasado amargo, un presente vivo y un futuro promisorio. Por lo tanto, una vez que entendamos que el hombre, trabajo y derecho, son eternos compañeros del tiempo, en ese justo instante se podrá ver el amanecer de un mundo mejor.

Podemos señalar que la huelga es un mecanismo de autodefensa de los trabajadores; es un contrapeso al poder económico de los patrones. Al mismo modo, es uno de los derechos más importantes por los cuales se hace presión para que de esta manera se cumplan sus demandas.

Desde mi punto de vista, el sindicato es uno de los instrumentos por excelencia para la defensa de los derechos de los trabajadores, interpretación del ARTÍCULO 356 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Uno de los ámbitos en que logra mayores resultados la acción sindical, es el de la negociación colectiva. Los trabajadores organizados en sindicatos dejaron de ser simples espectadores en la determinación de las condiciones de trabajo y se sentaron en la mesa de negociaciones a discutir con el patrón.

De esta manera, la acción sindical tiene que estar siempre enfocada para que rinda frutos de justicia social y por ende siempre debe nutrirse en las profundas raíces de la libertad, de la democracia y del pluralismo.

Es necesario que deba ser replanteada la acción sindical por ellos mismos, ya que a los trabajadores huelguistas no les conviene que el sindicato no cumpla su papel en el plano de los pesos y contrapesos.

Por ende, urgentemente deben recuperar el diálogo, la interlocución y la negociación. Se tiene hoy en día la necesidad de que se enfoque su estrategia de la manera más civilizada, razonada y más profesional posible.

Considero que los sindicatos además de su función de interlocutores son importantes defensores de los derechos de los trabajadores. De ahí su fundamental presencia en el derecho mexicano del trabajo.

Además, los sindicatos siempre deben tener en cuenta que los mejores momentos más brillantes en la historia de las conquistas laborales, coinciden precisamente con los momentos de mayor cohesión del movimiento obrero.

Independientemente de la crisis económica que vive el país, se suman otro problema de grandes consecuencias: la insuficiente afiliación a los sindicatos, la falta de participación activa de los trabajadores. Por ende, sólo beneficia al patrón que los sindicatos sean espectadores de los fenómenos obrero-patronales. Una vez que estas asociaciones profesionales sean protagonistas de los cambios, en ese momento se podrá elevar su bandera de justicia y libertad sociales.

Es oportuno señalar que la unión y la asociación de los trabajadores, son las que han logrado que ellos consiguieran el reconocimiento legal de sus formas de agrupación alcanzando estrategias de lucha y que se plasmara el derecho de huelga, que recordemos estaban considerados como un delito, sean hoy derechos universalmente reconocidos.

Cuando se alcanza una unión, los trabajadores tienen la mejor táctica para defender los derechos conquistados. En lo que corresponde a las personas que creen que los sindicatos ya no tienen razón de ser, que su función ya se agotó, están totalmente equivocados. Los sindicatos fueron, son y seguirán siendo, las figuras protagonistas en la defensa de los trabajadores.

Y es que los trabajadores hace tiempo descubrieron que sólo la fuerza de su unión, podría hacer frente al poderío económico del patrón. Hoy en día la agrupación de los trabajadores ofrece una pluralidad de posibilidades, que asegura su presencia en todos los niveles de discusión. Sin embargo, en ocasiones sucede lo contrario, pero en efecto si todos se dirigieran hacia el diálogo, serían las cosas menos riesgosas para ambas partes, menos costosas y más eficaces. Los sindicatos como he dicho tienen una importante presencia no sólo en lo que corresponde a nuestro Derecho del Trabajo, sino también en la construcción de la Nación Mexicana.

La democracia, como atributo esencial de nuestra forma republicana de gobierno, debe reflejarse, como un espejo en todos los órganos que participan del desarrollo nacional, entre los cuales están los sindicatos.

Los sindicatos deben proclamar, defender y vivir la democracia, y deben convertirse en auténticas escuelas de democracia para las nuevas generaciones.

Considero que los sindicatos necesitan presentar más que todo una fisonomía democrática a los trabajadores y a la sociedad. Porque para que la acción de los sindicatos se desarrolle en un plano verdaderamente democrático, es necesario profundizar, penetrar a la sustancia de la representatividad. Han de caminarsse muchas veredas y caminos, tantos como sean necesarios, para que los sindicatos adquieran la fortaleza que exigen los retos que plantea este nuevo siglo.

Es evidente que los sindicatos han padecido de grandes errores y deficiencias por la incapacidad de organización, corrupción sindical, de los embates de la corriente de la globalización económica que muestra un enorme desprecio por el ser humano; no obstante pueden renovar y transformarse en instrumentos, en beneficio de los obreros mexicanos, en pleno comienzo del siglo veintiuno.

El camino de la democracia sindical no está exento de obstáculos, es una senda larga y sinuosa. Estos son algunos aspectos que consideramos deben reflexionar los sindicatos en su decisión de renovarse.

Es necesario una real revalorización de los principios sindicales. Hay que volver los ojos a la historia, a las raíces; hay que analizar la realidad y el presente con sentido autocrítico, y de esta manera proponer reformas que beneficien a los trabajadores, en donde prevalezcan sus derechos.

Desde mi punto de vista considero que la finalidad esencial de los sindicatos es defender a los trabajadores y en efecto a ellos les corresponde velar por preservar a sus sindicatos, tratándose de un compromiso recíproco.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho de sindicalización y huelga al establecerse en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 que encontramos originalmente hoy en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, se le reconoció a los trabajadores una garantía que ya se había conquistado a través de sus continuas luchas, lo que el Constituyente hizo fue plasmarlo en la Constitución y elevarlo al ámbito constitucional y que para más tarde se decretara la Ley Federal del Trabajo de 1931.

SEGUNDA.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 es una recopilación de los principios del ARTÍCULO 123 Constitucional, en lo que corresponde a las huelgas y a los paros en las fracciones XVII y XVIII del Apartado "A", que reglamenta también a la coalición en el ARTÍCULO 268 de la misma Ley de 1931, no obstante se llegó a un derecho de huelga representando una figura jurídica de gran importancia y benefactora para los trabajadores, cuyos requisitos legales son: de fondo, forma y mayoría. Por ende, la huelga es un derecho colectivo y mayoritario, ya que un solo trabajador no lo puede llevar a cabo, y éste a su vez, se ejerce para exigir lo que justamente les corresponde a los trabajadores en sus relaciones colectivas de trabajo con el patrón.

TERCERA.- En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se señala que el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento de suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. Pero observamos, lo siguiente: se contempla la huelga como una medida de presión, en este sentido se tiene que tener en cuenta que el movimiento huelguístico debe tener razón de ser y debe satisfacer los requisitos legales del ARTÍCULO 450, 451 fracción II y del 920. De esta manera al estallar la huelga, los trabajadores deben resistir la pérdida o los altibajos ante una negociación colectiva, problemas familiares, económicos, debido a que no gozan

de salario, porque ni el patrón está obligado a pagar salarios como los trabajadores a prestar sus servicios, en consecuencia el rotundo desinterés del patrón por un arreglo inmediato.

CUARTA.- Las Reformas de 1980 a la Ley Federal de Trabajo de 1970 hicieron principalmente modificaciones como la redistribución de artículos de la huelga, también en lo que respecta al procedimiento, entre las que destacan la conciliación como medio de solución de los conflictos, la suplencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, incremento de celeridad al procedimiento eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes, y en otro aspecto se promueve la participación inmediata de las autoridades y también se adiciona al ARTÍCULO 47 la parte final, en lo que corresponde al aviso rescisorio. Pero así como se dan grandes pasos, surgen otros que entorpecen como por ejemplo el ARTÍCULO 923 de la misma Ley en lo referente al que no se dará trámite al escrito de emplazamiento por omitir los requisitos legales.

QUINTA.- La huelga es un derecho fundamental de la clase trabajadora. Razón de ello la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 es de carácter eminentemente social, que conjuntamente con la Ley Federal del Trabajo deben de proteger a los trabajadores y a los más débiles, porque en este sentido tenemos a los campesinos y personas del campo. Además debemos garantizar la huelga para que siempre sea en beneficio de los trabajadores, en este sentido se trata de que no queden al desamparo y la mendicidad. Por lo anterior, considero que debe existir una verdadera justicia social y un equilibrio entre las relaciones de trabajadores y patrones. Así de esta manera la justicia social, la dignidad y profesionalismo tiene que transformar positivamente a los hombres e instituciones laborales.

SEXTA.- Cuando se reconozca que el **único patrimonio del trabajador es su capacidad de trabajo**, ese día hombres, mujeres y naciones estaremos caminando juntos hacia el progreso y de esta manera se erradicará la desdicha, la corrupción, la deshonra, la falta de ética profesional y el desempleo. Porque además junto con un trabajo digno, nos hace útiles e importantes. De tal manera que el trabajo es elemental para la humanidad y lo hace eterno, así como un derecho y un deber sociales, tal y como nos expresa el ARTÍCULO 3º párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo vigente. Además no es ARTÍCULO de comercio; exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

SÉPTIMA.- El derecho de huelga conlleva al mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores, por lo que no es general el ejercicio de este derecho. Salvo si se rompe el equilibrio entre trabajo y capital o se origina alguno de los objetivos señalados en el ARTÍCULO 450 de la Ley Federal del Trabajo. De igual manera nuestra **propuesta de adición** tiene como función primordial salvaguardar este derecho, consistente en el desistimiento de los trabajadores huelguistas, que podrán ejercer en el lapso de tres meses, con la obligatoriedad del patrón de reincorporarlos a sus trabajos, sin pago de salarios que hubiesen dejado de percibir, quedando prohibido despedirlos cuyo motivo sea la huelga. En ningún caso el patrón estará condenado a pagar los salarios pero si obligado a reincorporarlos a sus labores a los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en términos del ARTÍCULO 450, fracción VI de esta Ley. Esta forma de terminación de la huelga quedaría plasmada en la fracción V del ARTÍCULO 469 de la Ley Federal del Trabajo vigente. Por lo tanto, se condiciona el desistimiento a reanudar labores y conservar el trabajo. Ahora bien, cuando una minoría de trabajadores este en desacuerdo con el ejercicio de este derecho u omisión del mismo, en la participación del movimiento huelguístico o en alguna negociación de su líder sindical con el patrón o patronos derivado del desistimiento deberán sujetarse a las decisiones de las mayorías, debiendo buscar y obtener

siempre la existencia de acuerdos mayoritarios; si por el contrario, las mayorías en desacuerdo se imponen sobre las minorías podrán tomar un acuerdo diferente o cambiar al su líder sindical, debido a que en la mayoría de los casos siempre hay inconformes o desacuerdos. Tomando en consideración lo anterior, los beneficios obtenidos por el convenio entre líder sindical y patrón o patrones derivado del desistimiento, serán para todos los trabajadores, ya que el Derecho del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo los beneficia y defiende. Además debemos de hacer hincapié que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en el ARTÍCULO 123 fracción XXII ya lo señala, en lo concerniente a que queda prohibido para el patrón despedir a los trabajadores cuyo motivo sea la huelga.

OCTAVA.- El desistimiento de los trabajadores huelguistas es uno de los medios más viables de solución frente a los conflictos colectivos, estando ante la presencia de la falta de interés del representante del capital, prevaleciendo únicamente la voluntad de los trabajadores, debido a que una vez estallada la huelga y no llegar a un acuerdo, ni haber allanamiento, ni laudo arbitral y el patrón no tiene el interés en la empresa por reiniciar labores y se tiene ventilando un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; a grosso modo su servidor esta de acuerdo con Alberto Trueba Urbina, Mario de la Cueva y Néstor de Buen Lozano, que han considerado al desistimiento como una forma de resolver amigablemente un procedimiento, porque para ellos constituye uno de los modos alternativos diferentes a la sentencia por medio del cual puede llegarse al final de la pretensión planteada. Así, ante esta situación dejamos a la libre decisión optar por ejercer el desistimiento por parte de los trabajadores huelguistas si es que no se han incorporado a sus trabajos por el lapso de tres meses y el conflicto va en declive.

NOVENA.- La rama del derecho que no se actualiza constantemente, es rebasado por la incontenible realidad de todos los días. Por tal motivo, si el Derecho del Trabajo no evoluciona está condenado a ser letra muerta. Por ende, debe evolucionar en beneficio de los trabajadores, porque por eso los protege y tutela la Ley Federal del Trabajo. También en ese momento surge nuestra importante

misión de impulsar nuevos cambios, reformas, adiciones, etcétera, porque ellos son el orgullo de México: los trabajadores, ya que impulsan la economía y la productividad del país y esta se ve reflejada internacionalmente.

DÉCIMA.- Defender el derecho laboral y garantizar el trabajo, es también hacerlo por los derechos humanos, la justicia, la seguridad social y el proyecto de Nación que se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo vigente porque está constituida de normas perfectibles, por lo que conlleva a complementarla en beneficio de los trabajadores, salvaguardando los derechos de conquista, tales como el sindicato, la negociación colectiva tales como el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley, ya que representan una de las bases más importantes de las relaciones labores debido a que tiene como objetivos primordiales servir de apoyo a la mejoría de las condiciones de trabajo, debido a la revisión constante de un año de forma salarial e integral cada dos años, ya que corresponde a los sindicatos la iniciativa negocial como parte legitimada en la empresa, negocio, establecimiento o industria.

UNDÉCIMA.- Los sindicatos deben proclamar, defender y vivir la democracia, y deben convertirse en auténticas escuelas de democracia para las nuevas generaciones, porque éstos son verdaderos instrumentos de justicia frente a las arbitrariedades patronales.

DÉCIMO SEGUNDA.- Los sindicatos de trabajadores tienen una importante presencia no sólo en lo que corresponde a nuestro derecho del trabajo, sino también en la construcción de la nación mexicana. Y además son el reflejo de un derecho laboral internacional, tal y como ha expresado la Organización Internacional del Trabajo. Porque es un derecho envidiable, pero que carece de aplicabilidad institucional, y solo se mantiene en la Legislación Laboral.

DÉCIMO TERCERA.- La finalidad esencial de los sindicatos de trabajadores es defender a los trabajadores, por ende a éstos últimos les corresponde velar porque siempre existan los sindicatos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo. Por lo anterior, se tiene que en cada una de las futuras generaciones quedará sembrada la semilla y construir un mundo mejor para los trabajadores mexicanos. Por lo anterior, conjuntamente construyamos nuevos instrumentos de protección y defensa jurídica ante la opresión patronal. También **la tarea fundamental de los sindicatos de trabajadores es fomentar mejores trabajos y pensiones, que se proteja además la fuerza de trabajo y su único patrimonio: su capacidad de trabajo.**

DÉCIMO CUARTA.- Cuando se considere que el hombre, trabajo y derecho, son eternos compañeros del tiempo, en ese justo instante se podrá ver el amanecer de un mundo más fructífero y progresivo. Porque jamás el hombre podrá ser reemplazado en su totalidad por las maquinas, ya que los hombres las construyen a ellas, además de que el trabajo nos hace inmortales y el derecho nos rodea de un marco jurídico que nos defiende y apoya cuando más lo necesitamos. En este sentido se tiene el compromiso de que prevalezca siempre el carácter reivindicatorio del derecho del trabajo para buscar restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista. Por lo tanto, nuestra tesis tiene como objetivo conservar los principios fundamentales del derecho del trabajo.

DÉCIMO QUINTA.- El trabajo es una de las más bellas proyecciones humanas, conduce hacia la realización del hombre y es precursor de toda la riqueza, tanto espiritual como material. De ahí nuestra preocupación por esta actividad primordial e indudablemente más aún en estos momentos de difícil ingreso al empleo, y por ende debemos de evitar cuantiosos riesgos para coadyuvar al mejoramiento de una nueva sociedad productiva y llena de progreso.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARAIZA, LUIS. **Historia del Movimiento Obrero** tomo I, II. 2ª. Edición. Ed. Casa del obrero mundial. México 1973
2. CLIMENT BELTRÁN, JUAN B. **Elementos de Derecho Procesal del Trabajo**. Primera Edición. Ed. Esfinge. Naucalpan Estado de México. 1989, 236 p.
3. DÁVALOS MORALES, JOSÉ. **Derecho del Trabajo**. 5ª. Edición, Ed. Porrúa, México 1994.
4. DE BUEN, NESTOR L. **Derecho del Trabajo**, Tomos I Y II. 13ª. Edición Ed. Porrúa México 2000
5. DE BUEN, NESTOR L. **Derecho Procesal del Trabajo**. 10a. Ed. México, Editorial Porrúa, 2001, 661 P
6. DE LA CUEVA, MARIO. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomos I-II 3ª. Edición, Ed. Porrúa, México 1984.
7. GUERRERO, EUQUERIO. **Manual De Derecho Del Trabajo**, 9ª. Edición. Ed. Porrúa, México 1977.
8. LEMUS YARA, PATRICIA. **Derecho del Trabajo**. Primera Edición. Mc Graw-Hill, Serie Jurídica, México 1997, 115 p.
9. PINA, RAFAEL DE. **Curso De Derecho Procesal Del Trabajo**. México, Ediciones Librería Botas, 1952.295 P.
10. PIZARRO SUAREZ, NICOLAS. **La Huelga En El Derecho Mexicano**. México, 1938, 255 P.
11. PORRAS Y LÓPEZ, ARMANDO. **Derecho Procesal Del Trabajo; De Acuerdo Con La Nueva Ley Federal Del Trabajo**. México, Textos Universitarios, 1971 403 P.
12. TRUEBA URBINA, ALBERTO. **Evolución De La Huelga**. México Ediciones Botas, 1950 341 P.
13. TRUEBA URBINA, ALBERTO. **Nuevo Derecho Del Trabajo. Teoría Integral**, 5ª. Edición, Ed. Porrúa, Mexico 1980
14. TRUEBA URBINA, ALBERTO. **Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo; Teoría Integral**. 4a. Ed., Actualizada Y Aumentada México, Editorial Porrúa, 1978, 673 P.

15. TRUEBA URBINA, ALBERTO. **Tratado Teórico-Práctico De Derecho Procesal Del Trabajo.** México, Editorial Porrúa, 1965 Xv, 813 P.
16. WITKER VELAZQUEZ JORGE, **Técnicas de Investigación Jurídica.** Serie Jurídica. Mc-Graw-Hill. 1996, México.
17. WITKER VELAZQUEZ JORGE, **Metodología de la Enseñanza del Derecho.** Bogotá, Themis, 1986.

ARTICULOS DE REVISTAS

1. CONESA RUIZ, ANA MARÍA. **"La Requisa": Una Figura Jurídico-Política.** Critica Jurídica Año 4, No. 6, 1987 Puebla, Puebla, Mexico
2. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. **Necesidad De Una Ley Que Reglamente Las Huelgas Y Coligaciones.** Revista Mexicana Del Trabajo 9a. Época, Vol. VI, No. 1, Enero-Marzo, 1986 México, D. F
3. SANTOS AZUELA, HECTOR. **El Carácter Procedimental Del Derecho De Huelga.** Boletín Mexicano De Derecho Comparado Nueva serie XXII, No. 64, Enero-Abril, 1989, México, D.F.
4. SANTOS AZUELA, HECTOR **Perspectivas Actuales de La Huelga.** Boletín Mexicano De Derecho Comparado Año XXIV, No. 71, Mayo-Agosto, 1991 México, D.F.
5. SANTOS AZUELA, HÉCTOR. **Las diversas estrategias de la lucha sindical y los Derechos Humanos.** Revista Juridica Jalisciense Año 3, No. 6, Mayo-Agosto, 1993 Guadalajara, Jal., México
6. SANTOS AZUELA, HÉCTOR. **La Prehuelga En El Derecho Mexicano Del Trabajo.** Revista De La Facultad De Derecho De Mexico Tomo Xliv, Nos. 195-196, Mayo-Agosto, 1994 México, D.F.

TESIS CONSULTADAS

1. AGUILAR VALDOVINOS, PABLO. **La Huelga En El Marco Juridico Referencial Del Derecho Mexicano Del Trabajo.** México, 1985
2. BELLO SALGADO, OGILVE. **La Huelga Como Beneficio Para Los Trabajadores.** San Juan de Aragón, México. 1997
3. LARA CEDEÑO, GILBERTO. **La Huelga Legalmente Existente En La Legislación Mexicana.** México, 1981
4. LÓPEZ GONZÁLEZ, LUIS. **La Huelga Actual Inoperante.** México, 1985

5. TREJO REYES, SUSANA. "La Huelga En El Apartado "A" Del Artículo 123 Constitucional, Propositiones Concretas Para Adecuarla A Los Cambios Sociales". México, 2001

DICCIONARIOS

1. **DICCIONARIO DE DERECHO.** De Pina Vara, Rafael. Ed. Porrúa. México, 2000
2. **ENCICLOPEDIA JURIDICA.** OMEBA. TOMO III, Bibliográfica OMEBA Driskill S.A. Buenos Aires.
3. **DICCIONARIO JURÍDICO,** INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. MÉXICO.
4. **VOCABULARIO JURÍDICO,** Henri Capitant, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1979.

LEGISLACIÓN

1. **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,** Ed. Porrúa, Mexico 2004
2. **DIARIO DE DEBATES. TOMO SEGUNDO. CONGRESO CONSTITUYENTE 1916-1917** Gobierno Del Estado De Querétaro. Instituto Nacional De Estudios Históricos De La Revolución Mexicana De La Secretaría De Gobernación.
3. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO,** Ed. Sista, Mexico, 2004
4. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTADA Y CONCORDADA.** Cuarta Edición. Francisco Breña Garduño, Ed. Oxford 1999.
5. DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. **Compilación de Normas Laborales.** Segundo Tomo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México 2002
6. ROSS GÁMEZ, FRANCISCO. **Ley Procesal del Trabajo Comentada.** Universidad Autónoma Del Estado De Sonora. Ed. Cárdenas, México 1985.
7. TRUEBA URBINA ALBERTO. **Ley Federal del Trabajo Reformada,** Ed. Porrúa. México 1980.