

2 ej.
176



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

A R A G O N

**ANALISIS DEL ARTICULO 923 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
OSCAR LEONARDO TOKUNAGA BRAVO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

S U M A R I O

INTRODUCCION

Pág.

CAPITULO PRIMERO

LA HUELGA

A.	Antecedentes históricos del derecho de huelga	1
B.	Fundamentos legales del derecho de huelga	15

CAPITULO SEGUNDO

LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO

A.	Primeras leyes que la regularon	19
1.	Ley del Trabajo en Yucatán - en 1915.	19
2.	Otras legislaciones del país:-- Veracruz, Michoacán, Tamau-- lipas y Oaxaca.	22
a)	Ley del Trabajo en Veracruz - sobre huelga, contiene dos dis-- posiciones de importancia.	23
b)	Ley del Trabajo en Michoacán.	24

	Pág.
c) Ley del Trabajo en Tamaulipas.	25
d) Ley del Trabajo en Oaxaca.	28
B. Artículo 123 Constitucional, fracciones - XVII, XVIII y XX, relativas al derecho -- de huelga y a su ejercicio.	25
C. Régimen de la huelga en Las Leyes Federa- les del Trabajo de 1931 y 1970.	29
1. Concepto legal de huelga	31
2. Diversas clases de huelga.	31
3. Titulares del ejercicio del derecho - de huelga:	39
a) Coalición de Trabajadores.	39
b) Sindicatos	40
4. Autoridades que conocen de la huelga..	41
5. Procedencia de la huelga	42
6. Efectos de la huelga	44
7. Objetivos de la huelga	44

8.	Procedimientos de la huelga	44
----	---------------------------------------	----

CAPITULO TERCERO

REFORMAS AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
EN 1980

A.	Reformas en lo general al derecho procesal del trabajo.	48
B.	Reformas referentes al procedimiento de huelga	52

CAPITULO CUARTO

A.	Sus orígenes y texto vigente	76
B.	Su carácter novedoso dentro del procedimiento de huelga	76
C.	Su alcance y efecto normativo.	77
D.	Análisis y comentario de los supuestos normativos	87
1.	El escrito de emplazamiento de huelga	88
2.	Requisitos del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo	89

	Pág.
3. El Sindicato como titular del contrato colectivo del Trabajo	89
4. El Sindicato administrador del contrato-ley	91
5. La exigencia de la firma de un contrato colectivo	91
6. El contrato colectivo depositado en la junta de Conciliación y Arbitraje..	92
7. Obligaciones relativas al Presidente de la junta de Conciliación y Arbitraje	92

CAPITULO QUINTO

ALCANCES DEL ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

A. De orden jurídico	95
1. Propósito y espíritu del legislador - al crearlo	96
2. Beneficios de orden legal para patrones y trabajadores	98

	Pág.
B. De orden fáctico	100
C. Consecuencias legales y fácticas para el caso de que no se hubiera creado el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo	101
CONCLUSIONES	102
BIBLIOGRAFIA	107

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Emprendemos en esta tesis profesional un análisis del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, tema encuadrado dentro del derecho procesal del trabajo y motivo de las reformas de 1980 a dicha Ley, referentes al derecho -- procesal de la huelga, por lo que primeramente debemos analizar los antecedentes y fundamentos de la huelga; después nos referiremos a la regulación de la huelga en México: pasaremos después al análisis de las reformas al derecho procesal del trabajo operadas en 1980. Una vez así, puesto -- ese marco general de referencia, como telón de fondo, estaremos en condiciones de entrar al análisis del artículo -- 923 de la Ley Federal del Trabajo en el capítulo IV y ver sus alcances en el último capítulo. Del análisis pasaremos a la síntesis, expuesta en forma de conclusiones al -- término del presente trabajo, que nos da la oportunidad de realizar una investigación sobre un tema que siempre nos -- ha interesado.

La prohibición de las asociaciones sindicales y -- de la huelga, y las consecuentes sanciones penales, constituyeron la declaración de guerra de la burguesía a los tra

bajadores de todos los pueblos. Los obreros tomaron conciencia de que nada tenían que esperar del Estado, el cual, por lo contrario, sería el enemigo a vencer. En presencia de las leyes represivas y de la realidad de los acontecimientos, el proletariado se vió forzado a aceptar la guerra, y escenificó una de las más trascendentales gestas libertarias: la batalla de lo humano contra el capital y sus aliados, ciegos a la necesidad de las familias, a la dignidad del hombre y a los valores éticos que integran la idea de la justicia. Todos los beneficios que ha conquistado el trabajo, incluidos los de nuestra Declaración de Derechos Sociales, se obtuvieron en la lucha contra el capital y el Estado.

A principios del siglo XVIII nació la Edad Heroica del movimiento obrero y con ella las tres instituciones que componen lo que hoy llamamos el Derecho Colectivo del Trabajo: la sindicalización, la huelga y las convenciones colectivas, envueltas las tres por el amor a la libertad. Las dos primeras, son las instituciones conquistadoras, que partieron de dos realidades que estaban a la vista: la miseria y la explotación de los hombres y la negativa del Estado a expedir una legislación justa para regular las relaciones trabajo-capital; la tercera, sería lo conquistado, el reci-

piente que contendría, aún en forma incompleta e imperfecta, las dos finalidades inmediatas del Derecho de Trabajo: la -- igualdad de tratamiento para todos los hombres y niveles mínimos decorosos de vida.

Más adelante, las tres instituciones marcharon paralelas y tomaron una unidad indisoluble. En el coloquio pro movido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - en el año de 1976 en la Ciudad de México, se trató, entre -- otros, el tema de la libertad sindical: "...Acerca del concepto en sí de la libertad sindical, un participante recalcó que él mismo estaba constituido por una trilogía indisociable, a saber: el derecho de asociación, el de negociación co lectiva y el de huelga. La libertad sindical así entendida es un derecho de carácter político, reconocido a todos los - trabajadores sin distinción, incluidos los funcionarios pú-- blicos. El ejercicio de dicha libertad, posibilitará la de-- fensa de los derechos ante el Estado y los empleados, y ga-- rantizará la justicia social necesaria para que todos los -- hombres puedan vivir dignamente y satisfacer sus necesida-- des..." (1)

1. Organización Internacional del Trabajo, Coloquio.
México, D. F., 1976.

He allí una concepción triangular del derecho colectivo, un triángulo equilátero, ninguno de cuyos ángulos, todos iguales, pueden faltar, porque su ausencia haría desaparecer el triángulo. Encontramos así, que al terminar el siglo, el movimiento obrero en Europa había logrado uno de sus más grandes deseos, a saber: la supresión de los delitos de asociación sindical y de huelga, y el reconocimiento de la fuerza obligatoria de las convenciones colectivas, pero no aceptando nunca la reglamentación de las huelgas, porque pensaban que caerían en los sistemas facistas.

Por lo tanto, en México no se conoció en el siglo XIX la Edad de la Prohibición. Más aún, ésta se hizo imposible al reconocer la Constitución de 1857 la libertad de asociación como uno de los derechos del hombre; sólo el Código Penal de 1871 en su artículo 925, consideró delictuoso el tumulto o el empleo de la violencia con el objeto de hacer que subieran o bajaran los salarios.

La gran transformación, no sólo nacional, sino también internacional, se operó en la Declaración de 1917, que hizo de la huelga un derecho de la clase trabajadora, constitucionalmente protegida; la huelga pasó de un hecho

productor de ciertos efectos jurídicos, no siempre los desea dos por los trabajadores, a un acto jurídico que todos: em-- presarios, trabajadores no huelguistas y la autoridad públi-- ca, están obligados a respetar. La solución fué adoptada -- por la mayoría de las constituciones de la segunda potsgue-- rra mundial, como la gran aportación de México a la cultura social y jurídica del siglo XX.

Por encima de esta transformación jurídica, el ar-- tículo 123 en su fracción XVIII de la mencionada Declaración consignó que "...Las huelgas buscarán el equilibrio entre -- los diversos factores de la producción, armonizando los dere-- chos del trabajo con los del capital..." Por primera vez se reconoció constitucionalmente la realidad de los derechos -- del trabajo en la producción: si en el sistema individualis-- ta y liberal el empresario era el titular único de derechos en la empresa, después de 1917 se convirtió en un cotitular, que tiene a su lado, como segundo cotitular, a la coalición mayoritaria obrera.

La Declaración sirvió de inspiración a la concep-- ción triangular del derecho colectivo y ésta, a su vez, -- coincide con los principios de la libertad sindical de la - OIT, que poseen el mismo significado en la sindicación, en

la negociación y contratación colectivas y en la huelga.

Y por otra parte, todas las disposiciones que ci tamos, de conformidad con el artículo 133 de la Carta Magna, son derecho supraestatal, lo que quiere decir que la legislación ordinaria no puede limitar los derechos, menos aún suprimirlos.

En 1941, siendo presidente Manuel Avila Camacho, se llevó a cabo la primera mutilación al derecho de huelga, pero la Ley de 1970 pudo deshacer el entuerto, La segunda apareció en el artículo 923 de la Reforma de 1980, que auto riza al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a desechar el pliego de peticiones y emplazamiento a huelga, si, a su juicio, no está formulado conforme a los requisi-- tos exigidos por la Ley. Aberrante disposición por la que se otorga a una persona una facultad tan arbitraria y podero sa, pues de ella dependerá en el futuro, por sí y ante sí, sin ningún procedimiento y sin recurso alguno, que pueda dar se curso a una huelga.

La fracción XX de la Declaración de Derechos Socia les ordena que las diferencias o conflictos de trabajo se so metan a una junta formada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones y uno del gobierno,--

de donde se deduce que el Presidente de la Junta carece de - competencia constitucional para resolver un conflicto de trabajo, pero el respeto a la Constitución no les importó a los autores de la iniciativa y al poder legislativo.

Por otra parte, el artículo de la Constitución previene que nadie podrá ser privado de sus derechos sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales -- del procedimiento, y el Presidente de la Junta no es un tribunal previamente establecido ni se cumplen las formalidades esenciales del procedimiento.

CAPITULO PRIMERO

LA HUELGA.

- A. Antecedentes históricos del derecho de huelga.
- B. Fundamentos legales del derecho de huelga.

A. Antecedentes históricos del derecho de huelga.

El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, es la reafirmación de los derechos del trabajador como ser humano. Naciendo de la primera revolución del siglo XX, encontró en la Constitución de 1917 su -- cristalización histórica. Antes de esos años se hicieron esfuerzos en defensa de los trabajadores, ocurriendo hechos y se expusieron ideas, pero no se pudo lograr una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, -- pérdidas en los siglos de esclavitud, de la servidumbre y -- del derecho civil de la burguesía.

La investigación histórica de la huelga requiere -- el estudio de las condiciones económicas y sociales del --- país, desde la época de la Colonia hasta nuestros días, para presentar objetivamente las diversas fases de evolución. Así podrá contemplarse su influencia en la democratización -- del trabajo y del capital.

Las suspensiones colectivas del trabajo en cada nación ofrecen diversas peculiaridades en su origen y en su

desenvolvimiento, en cuanto instrumento de protección de los trabajadores contra injusticias o abusos de empresarios, con las respectivas discusiones en la dialéctica de las relaciones obrero-patronales.

En México, la huelga ha pasado por diversas etapas: prohibición, tolerancia, represión violenta, hasta su consolidación jurídica como derecho colectivo de los trabajadores.

El nuevo mundo y el México antiguo tenían civilización y cultura propias; sus tierras se dividían entre los reyes y la nobleza; había desigualdades económicas sobre la organización de castas, reveladoras de los privilegios y de la esclavitud; no había industria ni capital; solo trabajo. El descubrimiento de América fué de gran trascendencia en el --orden jurídico, económico, político y social; biológicamente, originó la formación de un tipo humano mediante la fusión -del europeo y el nativo.

Las riquezas vírgenes de los nuevos dominios españoles despertaron inquietudes ambiciosas de oro y poder. Después del descubrimiento, prosiguió la colonización, compren-

diendo el vasallaje y la tiranía, la opresión y la injusticia, con el señuelo de incorporar al indígena a la civilización europea, pero en verdad era para someterlo en un estado de servidumbre, complementándose al mismo tiempo guerreros implacables y clérigos bondadosos, con el único fin de imponer sus leyes y su religión. Una vez conquistada la gran Tenochtitlán, Cortés estableció las bases para la explotación de los vencidos; dictó sus célebres Ordenanzas, -- que significaban el imperio de la "tasa," del "monopolio" y del cobro del respectivo "impuesto" por algunos derechos. Sin embargo, fué reprobada esta acción por Carlos V en sus instrucciones de 26 de junio de 1523, voluntad real que nunca se acató por los conquistadores, que acrecentaron el pillaje. El célebre Hernando Cortés proclamó en 1524 sus Ordenanzas especiales sobre los vendedores y el uso que los encomenderos podían hacer de los indios y de sus encomiendas, -- constituyéndose así el primer reglamento del trabajo en el Nuevo Continente. Hay datos históricos demostrativos de que las primeras industrias de la Nueva España, fueron organizadas por el mismo Cortés: construcción de armas, fábricas de pólvora, combinaciones químicas con el salitre, ganadería, -- trabajo en las minas, agricultura, establecimientos de inge-

nios azucareros en Veracruz y en Tlaltenango y otras industrias. El régimen de explotación del trabajo humano, quedó perfectamente instituido mediante la encomienda; de tal modo que todo aprovechamiento del trabajo de los aborígenes era considerado y se denominaba "Servicios Personales". Estos servicios fueron obligatorios durante todo el siglo -- XVIII y dejaron huellas profundas en la economía rural de las naciones hispanoamericanas. Reales Cédulas, a partir del 9 de octubre de 1545 hasta 1680, constituyeron verdaderos estorbos para el desenvolvimiento del obraje, pero muy justas en cuanto a la protección de los indios; sin embargo los obrajes subsistieron y originaron el sistema de producción capitalista del trabajo humano. Los primeros actos de abandono colectivo de trabajo datan del 4 de julio de 1582, fecha en que hubo diferentes rebeliones, originadas por los bajos salarios y malos tratos, relatándose una típica huelga en la Catedral Metropolitana de México contra el Cabildo, en donde la Iglesia tenía un poder mayor que el mismo Gobierno. La catedral del Arzobispo quedó sin canto y sin música, por el despido de cantores y ministriles. Seis días más tarde, los demás ministriles abandonaron el trabajo en solidaridad con los compañeros despedidos, solucionando este conflicto las altas autoridades eclesiásticas.

ticas hasta después del 22 de agosto de 1582, mediante el pago de los sueldos dejados de cubrir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, reanudándose entonces las labores.

En otra fase de la historia, encontramos el amotinamiento de obreros mineros de Real del Monte, que excitados por agitadores mataron al Alcalde Mayor y a uno de sus empleados y amenazaron de muerte al señor Pedro Romero de Terreros, quien abandonó la mina en poder de los empleados, con funestas consecuencias, revelándose también allí un suceso en defensa colectiva con paralización del trabajo.

En el año de 1768, los obreros del Gran Estanco de Tabasco, siendo Virrey Martín de Mayorca, ante la amenaza de un aumento de horas de trabajo, suspendieron sus labores y salieron por las calles de la ciudad protestando; la muchedumbre entró al Palacio sin respetar la guardia y obtuvo del Virrey la orden de no aumentar las horas de trabajo.

Fueron esos los primeros movimientos de la defensa

colectiva de las condiciones de trabajo, constitutivos no solo de protestas y amenazas y suspensión de labores, y el origen del paro obrero y el antecedente de la huelga.

La situación del trabajo en la Nueva España provocó un abismo infranqueable entre explotadores y explotados, con todas las consecuencias trágicas y dolorosas que denuncia la historia.

Durante los primeros años de la Colonia, hubo una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, las Leyes de Indias fueron el resultado de esas pugnas, y representan en cierta medida una victoria de los segundos.

El sistema de gremios de la Colonia fué sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo. En el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaban de autonomía y -- del derecho para dictar medidas en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices, sin necesidad de homologación alguna. --- En la Nueva España, en cambio, las actividades laborales --

estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios.

Durante la Guerra de Independencia, el colonialismo y sus instituciones, la ineficacia de las Leyes de Indias y sus disposiciones complementarias, el estado de servidumbre del peón y el continuo abuso de los españoles feudales, originaron honda división de clases, resultando vencedores y vencidos. La situación del peonaje mexicano era desesperante; obligado a trabajar en jornadas inhumanas, sujeto a castigos crueles, despojado del derecho natural y jurídico, mediante maniobras feudales, el peón era transfigurado en siervo. Las pugnas entre las diversas categorías sociales que componían la Nueva España, fueron factor preponderante de la Guerra de Independencia, sin dejar de estimar como fundamental para la emancipación política el derrocamiento de los Borbones, que llevó a cabo Napoleón I por la influencia de la burguesía europea que ambicionaba explotar el Nuevo Mundo. La Guerra de Independencia, iniciada el 15 de Septiembre de 1810, por Miguel Hidalgo y Costilla, iría muy lejos. Poco tiempo después de que Hidalgo diera el grito de Libertad, en una breve pausa de la guerra, el Generalísimo de América, Don José María Morelos y Pavón, dictó el trascendental decreto de 6 de

Diciembre de 1810, aboliendo la esclavitud, disponiéndose - la pena de muerte para que todo aquel que tuviera esclavos y que no les diera libertad dentro del término de 10 días.- A pesar del pensamiento social de Morelos -el Generalísimo-, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo. En su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima -- Recopilación y sus normas complementarias. Algunos historiadores refieren al respecto que en esta época la República -- Mexicana sufrió consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante.

La Revolución de Ayutla, que es la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar la nacionalidad y conquistar la independencia, libertad y justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de - entonces era poner fin a la dictadura del nefasto Antonio -- López de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas y las viejas Declaraciones de Derechos. Cuando los soldados: Juan Alvarez y Comonfort, arrojaron -- del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera

a sus representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante 1856-57.

La Declaración de Derechos de aquella Asamblea es uno de los más trascendentales documentos jurídicos del siglo XIX y posee, a tono con las ideas de su tiempo, un hondo pensamiento individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industrial y trabajo, respectivamente.

Años más tarde, el archiduque Maximiliano de Habsburgo, convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores. El 10 de Abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de "Las garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía ser obligado a prestar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores, debían autorizar el trabajo de los menores. El pri

mero de Noviembre del mismo año, expidió un Ordenamiento - que se ha llamado la Ley del Trabajo del Imperio, en donde se consagran la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran servicios; las jornadas de trabajo de sol a sol, pero con dos horas intermedias de reposo; el descanso: el pago del salario en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas, en donde habitaran 20 ó más familias; inspección del trabajo; sanciones pecunarias por la violación de las normas anteriormente referidas y algunas otras disposiciones complementarias. La Constitución de 1857 confirmó la era de tolerancia. Al elaborarse el Código Civil de 1870, los legisladores procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es, ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la situación de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aque--

llos años.

El año de 1906 tuvo dos grandes episodios, por -- demás trascendentes. En el mes de junio, los obreros mine-- ros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores - salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; y como es sabido, el gober-- nador de Sonora, Izábal, anticonstitucionalmente aplastó el movimiento, con ayuda de militares estadounidenses. En el - mes de noviembre, se iniciaron las escaramuzas en la indus-- tria textil; los empresarios de Puebla habían impuesto un - reglamento de fábrica que destrufa la libertad y la digni-- dad de los hombres, por lo que los trabajadores se declara-- ron en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los industriales para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al Presidente de la Repúbli-- ca, General Porfirio Díaz para que arbitrara el conflicto;- el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no - supo aprovecharla y selló su destino, su caída solo era --- cuestión de tiempo. Díaz, el hombre que estaba siempre en - favor del alto empresario e industrial; la única benevolen-- cia que brindó a los desdichados obreros fué la prohibición

del trabajo de los menores de siete años.

Ese mismo año de 1906, el primero de Julio, el presidente del Partido Liberal, el destacado periodista Ricardo Flores Magón, publicó un Manifiesto y Programa que es el documento pre-revolucionario más importante en favor del derecho del trabajo, donde se delineaban perfectamente los principios e instituciones que recogería después, en 1917, la Declaración de Derechos Sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentes en los problemas político, agrario y de trabajo. En ese último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear -- las bases necesarias para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo a menores de 14 años, jornada máxima de ocho horas; descanso semanal obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y -- multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de -- las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesi-

nos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

No tardaría en librarse la primera Revolución Social del Siglo XX. La inquietud social y política que había crecido desde 1900 se haría incontenible en 1910. Según el censo de aquel año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural representaba el 70 por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos y con una condición social que únicamente podía mantenerse por la nefasta dictadura de los jefes-políticos y por la acción de los rurales-halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para la que sería la Primera Revolución Social

del siglo XX. Surgía nuevamente el problema del Plan de Ayutla de 1854; la cuestión fundamental para aquellos hombres, la condición imperiosa para cualquier acción posterior, consistía en poner fin a la dictadura gubernamental.

(2)

El 5 de Octubre de 1910, don Francisco I. Madero, expedía el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de la no reelección. De ese Plan brotaría la excelsa Revolución Mexicana, y de ella la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, una de las mejores del mundo porque consagró en su artículo 123 la Declaración de Derechos Sociales que con sus normas proteccionistas y reivindicadoras vino a consagrar a nivel constitucional las garantías sociales y jurídicas proteccionistas del trabajador, entre las que figuran el derecho de huelga (3).

2.- Cfr. Silva Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. 2a. ed.; Fondo de Cultura Económica, -- 1985. Pág. 63.

3. Cfr. Moreno, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano; -- 4a. ed.; México, D. F.: Edit. Pax, 1978. pág. 65

B. Fundamentos legales del derecho de huelga.

El derecho de huelga aparece consagrado en la fracción XVII del ahora Apartado "A" del artículo 123 Constitucional que, sin restricción alguna, señala que "...Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros..." La siguiente fracción precisa el concepto, al mencionar que "... Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..." Se trata pues de un derecho, que solo queda condicionado a la realización de ese propósito específico. A su vez, en el mismo artículo 123 Constitucional, el constituyente vincula al Congreso de la Unión a la obligación de expedir leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases mencionadas en el propio artículo, facultándolo también para ello en el artículo 73, fracción X. El legislador ordinario recibe así un mandato para desarrollar los derechos fundamentales previstos en el artículo 123. De acuerdo a la interpretación indiscutible del precepto, esta reglamentación no podrá disponer en contra de ellos.

La huelga existe como fenómeno social, aún antes de su reglamentación. El Derecho sólo reconoció lo que desde antes era evidente suprimiendo su tipificación penal y regulando su ejercicio.

En la reglamentación de la huelga, el legislador mexicano desde 1931 reconoció como secundario su papel en un conflicto típico de clases. No obstante, con el ánimo de darle forma jurídica estableció un procedimiento cuyas dos etapas claramente demuestran su diferente grado de intervención: 1) En la etapa de pre-huelga, que se inicia con el emplazamiento, el Estado ejerce una mera función de comunicador y de conciliador; cita a las partes y trata de averirlas, sin poder calificar ni la procedencia formal del emplazamiento, ni su justificación o injustificación; 2) En la segunda etapa, una vez estallado el movimiento y solo a petición de parte interesada, el Estado a través de los tribunales de trabajo se limitará a calificar si el emplazamiento dejó satisfechos los requisitos de forma y de fondo; si el patrón lo pide, llamará además a un recuento de los trabajadores, para conocer su decisión respecto de la huelga misma; el resultado de esta etapa procesal será la calificación de existencia, que no prejuzga sobre lo justifica-

do del movimiento, sino sobre el cumplimiento de los requisitos legales.

CAPITULO SEGUNDO

LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO

- A. Las primeras Leyes que la regularon.
 - 1. Ley del Trabajo de Yucatán en 1915.
 - 2. Otras legislaciones del país, Veracruz, Michoacán, Tamaulipas y Oaxaca.
 - a) Ley del Trabajo en Veracruz, sobre huelga, con tiene dos disposiciones de importancia.
 - b) Ley del Trabajo en Michoacán.
 - c) Ley del Trabajo en Tamaulipas.
 - d) Ley del Trabajo en Oaxaca.

- B. Artículo 123 Constitucional fracciones XVII, XVIII y -- XX, relativas al derecho de huelga y a su ejercicio.

- C. Régimen de la huelga en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.
 - 1. Concepto legal de huelga.
 - 2. Diversas clases de huelga.
 - 3. Titulares del ejercicio del derecho de huelga.
 - a) Coalición de trabajadores.
 - b) Sindicatos.

 - 4. Autoridades que conocen de la huelga.
 - 5.- Procedencia de la huelga.
 - 6.- Efectos de la huelga.
 - 7.- Objetivos de la huelga
 - 8.- Procedimientos de la huelga.

El presente capítulo tiene como propósito principal analizar el desarrollo histórico del derecho de huelga, a través de - su regulación jurídica en nuestro país, hasta la legislación laboral vigente.

A. Las Primeras Leyes que la regularon.

La huelga fué regulada antes de la Constitución de 1917 por diversas legislaciones locales, entre los que destacan: La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán y después de - promulgarse la mencionada Constitución, por las legislacio-- nes de diversos estados, entre otros los de Veracruz, Michoacán, Tamaulipas y Oaxaca.

1. Ley del Trabajo de Yucatán en 1915.

El General Salvador Alvarado, Gobernador de Yucatán, promulgó el 11 de Diciembre de 1915 la Ley del Trabajo de ese Estado, y fué uno de los más interesantes ensayos anteriores a - la Revolución Constitucionalista para resolver en forma integral el problema social de Yucatán.

4. Cfr. Delgado Moya, Rubén. Op. cit. pág. 312

Las huelgas y los paros eran vistos con extraordinaria desconfianza por el General Alvarado, pues consideraba que tendían a perpetuar el antagonismo entre las clases y a mantener una guerra intestina, sin que a la postre resultaran vencedores ni vencidos, pues el desastre de cualquiera de las clases implicaba ruina material de la otra. Era un error la idea de que la huelga perjudicaba principalmente al patrono, siendo así que, por regla general, era -- quien resentía menores daños, los que, en todo caso, tenía manera de compensar posteriormente. Las conquistas obtenidas por los trabajadores a través de la huelga eran lentas y costosas, por la mayor fuerza de los grupos patronales, y otro tanto podía decirse de los paros, con la circunstancia, además de que nunca podría aceptar la sociedad como bueno el encarecimiento de las mercancías motivado por la intransigencia de los patronos. Por eso podemos explicarnos que el artículo 19 establecía:

"...La suprema fuerza de la huelga solo debe usarse en último extremo. El medio más seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores lo constituyen las leyes del trabajo que hoy se dictan y la forma completamente garantizada de conseguir su cumplimiento por medio de las Juntas de Con

ciliación y el Tribunal de Arbitraje, que establecen el arbitraje forzoso, después de poner en claro lo que el trabajador necesita para conquistar su bienestar, cualquiera -- que sea su condición social..." (5)

El General Alvarado abarcó dentro de su definición, tanto la noción que proporciona el artículo 123 de la Constitución, medio para obtener el equilibrio entre los factores de la producción, como el concepto de la huelga, acto delictuoso que no persigue más finalidad que la de causar un daño al patrono: "... Art. 120.- La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores, que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patronos, dejan tal empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehusan a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrono a convenir en las

5. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo T.I México, D. F.: Edit. Porrúa, S.A., 1967. Pág. 111

exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrono o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrono..." (6)

Sólo en un caso era permitida la huelga: cuando los obreros que no formaban una unión industrial y que no podían acudir ni ante las Juntas de Conciliación ni ante el Tribunal de Arbitraje, tenían alguna diferencia con su patrono.

2. Otras legislaciones del país: Veracruz, Michoacán, Tamaulipas y Oaxaca.

La legislación de los Estados se inició con la Ley de 14 de Enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, ley completada por la de riesgos profesionales de 18 de junio de 1924. Fueron el modelo de todas las leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la actual Ley Federal de Trabajo.

6. Op. cit. pág. 112

Le siguen en importancia: Las Leyes de Yucatán de 2 de Octubre de 1918 de Carrillo Puerto, y de 16 de Septiembre de -- 1926 de Alvaro Torres Díaz. En el transcurso de esas dos fechas se promulgaron las leyes de casi todos los Estados, de las que solo veremos las de Veracruz, Michoacán, Tamaulipas y Oaxaca, en lo relativo a la huelga, por ser las más originales y a las que pueden reducirse las definiciones de huelga que presentan los demás estados.

- a) Ley del Trabajo en Veracruz sobre huelga, -- contiene dos disposiciones de importancia.

Se refiere una a la reglamentación de la Primera parte de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional. En el artículo 154 se ordenó: "... La huelga puede tener -- por objeto: I.- Obligar al patrono a que cumpla con las -- obligaciones que le impone el contrato de trabajo. II.- Ob-- tener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudi-- cial a sus intereses: y III.- Apoyar otra huelga lícita..."

(7)

El sistema no fué seguido uniformemente por los Estados. Algunas leyes reprodujeron el artículo, otras, como la de Campeche, agregaron nuevas fracciones y otras, como las de Jalisco, se limitaron, finalmente, a reproducir el texto constitucional.

Consiste la segunda disposición en el establecimiento del arbitraje obligatorio para decidir los conflictos a que dieran lugar las huelgas.

Y en su artículo 153, se define la huelga en los siguientes términos: "... Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido..." (8)

b) Ley del Trabajo en Michoacán.

Define así la huelga en su artículo 167: "... Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de defender sus intereses ..." (9)

8. op. cit. pág. 805

9. Ibidem

c) Ley del Trabajo de Tamaulipas.

Su definición de huelga es la más parecida a la de la legislación vigente, definiéndola el artículo 194 así: --- "... Huelga en la suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores. Y define la coalición en los siguientes términos: "Se entiende por coalición el acto concertado de un grupo de individuos, obreros y patronos, para la defensa de sus intereses comunes" Artículo 192..." (10)

d) Ley del Trabajo en Oaxaca.

En su artículo 228 se determina: "... Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patronos..." (11)

B. Artículo 123 Constitucional, fracciones XVII, XVIII y XX, relativas al derecho de huelga y a su ejercicio.

10. Ibidem

11. Ibidem

El texto constitucional del artículo 123 ha tenido diversas reformas de 1917 a la fecha, pero las fracciones que nos ocupan y que ahora quedan encuadradas en el Apartado "A", se conservan idénticas, con excepción de la XVIII que perdió el último párrafo original para quedar como se encuentra ahora.

Los textos vigentes de esas fracciones son del tenor siguiente: "...XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o -- las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del - Gobierno.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno..."

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo - con los del capital, es pues, el objetivo de la huelga, con miras al cual serán siempre lícitas, conforme a lo preceptuado en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

El derecho del trabajo nació como reivindicación - de la clase social de los trabajadores que vivía atormentada y explotada, y fué su finalidad la redención del trabajador y el atemperamiento de su explotación. En el discurso del - 26 de Diciembre de 1916, el Diputado Heriberto Jara, expresó: "... La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para ésto es necesario votar leyes, -- aún cuando el criterio de los tratadistas no encajen en una Constitución...sólo 3 puntos ¿Qué deseos puede tener un hombre de instruirse, de leer un libro o de saber cuales son --

sus derechos y prerrogativas, si sale del trabajo totalmente agotado, incapaz de hacer otra cosa que tomar un mediano bocado y echarse sobre el suelo para descansar?..." (12)

Los puntos de vista del Diputado Jara, son uno de los antecedentes de la Exposición de motivos del proyecto -- del artículo 123 de la Comisión del Congreso Constituyente. En ella se dice que el señalamiento de los casos de ilicitud de la huelga, tiene por objeto: evitar cualquier abuso de -- parte de las autoridades, una frase que es un dique impuesto al poder público. Por lo tanto, más allá de esas hipótesis de violencia o casos de guerra, la autoridad carece de legitimidad constitucional para impedir o evitar huelgas. El artículo 123, no regula exclusivamente cuestiones económicas, sino la totalidad de las que emergen en las relaciones entre el trabajo y el capital; su objeto es el equilibrio entre -- los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que se refiere, en primer término: a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, como son la libertad sindical, el respe

12. Diario de Debates del Congreso Constituyente. T.I.
México, D. F.,: Cámara de Diputados, 1922. Pág. 670-691

to del capital a las organizaciones sindicales y el derecho a la negociación y contratación colectivas; y en segundo -- término, es respeto a los cuerpos directivos.

C. Régimen de la huelga en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.

La huelga como un derecho de los trabajadores fué regulada en la Ley Federal del Trabajo de 1931, tanto en su aspecto sustantivo como adjetivo a través de diversas disposiciones contenidas en el V, llamado " ... De las coaliciones, huelgas y paros..." e integrado por los artículos 258 a 283. (Los otros títulos fueron dedicados: el primero, a disposiciones generales; el segundo, al contrato de trabajo; el tercero, al contrato de aprendizaje; el cuarto, a los -- sindicatos; el sexto, a los riesgos profesionales; el séptimo, a las descripciones; el octavo, a las autoridades del trabajo y su competencia; el noveno, al procedimiento ante - las juntas y finalmente el décimo, a las responsabilidades).

Dicha ley publicada en el Diario Oficial de la Federación del 18 de Agosto de 1931 y con vigencia "... Desde

la fecha misma de su publicación..." conforme al artículo - primero transitorio.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo de 1970, publicada en el Diario Oficial del primero de Abril, y vigente desde el primero de Mayo de ese mismo año, regula lo relativo a la huelga en su título octavo, integrado por los artículos 440 a 471 (los otros títulos se dedicaron: el primero, a principios generales, el segundo, a relaciones individuales de trabajo; el tercero, a condiciones de trabajo; el cuarto, a derechos y obligaciones de trabajadores y de los patrones; el quinto, al trabajo de las mujeres; el quinto-bis, al trabajo de los menores; el sexto, a trabajos especiales; el séptimo, a las relaciones colectivas de trabajo; el noveno, a los riesgos del trabajo; el décimo, a la prescripción; el once, a las autoridades del trabajo y servicios sociales; el doce, al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el trece, a los representantes de los trabajadores y de los patrones; el catorce, al derecho procesal del trabajo; el quince, a los procedimientos de ejecución; el dieciséis, a las responsabilidades y sanciones). (13)

13. Cfr.. Trueba Urbina Alberto. Las Huelgas en México.

En Homenaje a Salomón González Banco.
México, D. F.: UNAM, 1984. pág. 303

1. Concepto legal de huelga.

La institución jurídico-laboral de la Huelga, ha sido definida de manera distinta en las legislaciones del trabajo -- más importantes, así; La Ley de 1931, en su artículo 259: ---- "... señala que Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores..."

En tanto que la Ley de 1970, en su artículo 440: seña la que "... Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores..." Como puede observarse, la legislación del trabajo vigente, es más precisa en cuanto a su conceptualización.

2. Diversas clases de huelga.

Como consecuencia de la regulación constitucional, que a través del art. 123 fracción XVIII existe, la Huelga ha sido clasificada de la siguiente manera: existente o inexistente, artículos 264 y 269 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que establecían originalmente: "... Art. 264.- Para declarar una huelga se requiere: I.- Que tenga por objeto exclusivo alguno

o algunos de los que señala el artículo 260 de esta Ley: y
II.- Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la
empresa o negociación respectiva..."

"...Art. 269.- Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta ley, si no se cumplen los requisitos señalados en las fracciones I y III del artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará que no existe el estado de huelga en la negociación de que se trata, y en consecuencia:

I.-Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan a él. II.- Los percibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor; III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos -

del artículo 5o. Constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo..."

Además, de la regulación constitucional, respecto - de la huelga determinaba: "... Artículo 5.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurados, los cargos concejiles, y los cargos de elección popular directa o indirecta, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto - ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable servicio de la libertad del hombre ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la de-

nominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre - pacte su proscrición o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obliga a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, SOLO OBLIGARA A ESTE A LA CORRESPONDIENTE RESPONSABILIDAD CIVIL, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona..."

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece en lo que respecta a la clasificación de la huelga - lo siguiente: "... Artículo 444.- Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objeti-

vos señalados en el artículo 450.--"

"... Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si: I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451,- fracción II;..." II.- No ha tenido por objeto alguno de -- los establecidos en el artículo 452. (artículo 920, reforma do mayo 1980)

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

"... Artículo 271.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta ley e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, - se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes en los días en que éstos hayan holgado.

En ningún caso será condenado el patrón al pago -

de salarios correspondientes a los trabajadores que hayan de
clarado una huelga en los términos de la fracción IV del --
artículo 260..."

"... Artículo 260.- La huelga deberá tener por ob-
jeto:

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

II.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del
contrato colectivo de trabajo;

III.- Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo,
al terminar el período de su vigencia, en los términos y ca-
sos que esta ley establece; y

IV.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los --
enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido -
declarada ilícita..."

"... Artículo 263.- La huelga es ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos vio-
lentos contra las personas o las propiedades ..."

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

Artículos 450 y 445 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

"... Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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 bis y 419 bis..."

"... Artículo 445.- La huelga es ilícita:

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

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

Así mismo, la huelga puede ser Imputable (justificada) o inimputable al patrón, de acuerdo a lo que prescribía el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al señalar:

"... Artículo 271.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara ilícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta ley e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se

condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes en los días en que éstos hayan holgado.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de salarios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado una huelga en los términos de la fracción IV del artículo 260..."

Actualmente la Ley Federal del Trabajo en 1970, determina al respecto:

"... Artículo 446.- Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón..."

3.- Titulares del ejercicio del derecho de huelga.

Por lo que se refiere al titular del derecho de huelga es la coalición obrera que reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada, conforme al artículo 264, II de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 451, II de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

a) Coalición de trabajadores.

Es preciso señalar que no siendo lo mismo coalición que sindicato, determinaremos lo que es uno y otro.

Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, señala el artículo 258 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Aunque el maestro Nestor de Buen, hace una aclaración en el sentido de que éste no es acuerdo de voluntad, - sino reunión material de los trabajadores, lo cual es con--fundido por la ley misma. (14)

La Ley de 1970 agrega la palabra "temporal" des--pués de la huelga, artículo 440, y considera a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes, artículo 441.

b) Sindicatos.

Los Sindicatos como importantes sujetos colectivos de las relaciones de trabajo, aquellos consagra el título - cuarto la Ley Federal del Trabajo de 1931, artículos 232 a 257, definiéndolos en el 232 como "... la asociación de tra--bajadores o patrones de una misma profesión, oficio o espe--cialidad, o de profesiones, oficios o especialidades simila--res o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes..."

14. Cfr. De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo.

T.I. 4a. ed.; México, D. F.: Edit. Porrúa, 1981 pág 453

En la Ley de 1970, el artículo 356 define el sindicato como "... La asociación de trabajadores o patrones, - constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses..." Dedicó el Capítulo II del Título Séptimo, a "sindicatos, federaciones y confederaciones".

4.- Autoridades que conocen de la huelga.

Las autoridades que conocen del trámite de huelga, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme al artículo 265, Fracción II de la Ley Federal del Trabajo de -- 1931 y 452, fracción II, de 1970. correspondé al 920, re-- forma 1o. mayo 1980), cuyos preceptos normativos determinan:

"... Artículo 265 fracción II.- Enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, del escrito - de peticiones dirigido al patrón..."

"... Artículo 452 (920, según reforma 1o. mayo --- 1980) fracción II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo

más próximo a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje..." (15)

5. Procedencia de la huelga.

La huelga es procedente cuando tenga por objeto, - alguno de los señalados por el artículo 260 en la Ley de -- 1931 y 450 en la de 1970.

Artículo 260 de la Ley de 1931: "... La huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento -- del contrato colectivo de trabajo;
- III.- Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y ca -- sos que esta ley establece, y

IV.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los -
enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido -
declarada ilícita..."

Además el artículo 450 de la Ley de 1970, establece también que: "... La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo 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; y

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

6.- Efectos de huelga.

Son muchos los efectos de la huelga, pero debemos - destacar que el efecto jurídico final que buscan los trabajadores huelguistas en conseguir algunos de los objetivos señalados en el artículo 260 de la Ley de 1931, así como el 450 - de la de 1970, señalados con anterioridad.

7.- Objetivos de la huelga.

La finalidad última del ejercicio del derecho de -- huelga es lograr beneficios para los trabajadores, a través - de la regulación jurídica señalada, convirtiéndose en efectos cuando han sido logrados por los trabajadores huelguistas.

8.- Procedimientos de la huelga.

En la Ley de 1931 se exigía el requisito de forma y el requisito de fondo. El requisito de forma lo señalaba -

originalmente el artículo 265 exigiendo que los trabajadores debían formular sus peticiones por escrito dirigido al patrón, en el que fijarían un plazo no menor de seis días para llevarla a cabo, excepto cuando se tratara de servicios públicos, caso en el que el aviso debería ser dado como diez días de anticipación, expresando en todo caso el día y la hora en que comenzaría la huelga. Dicho artículo fué reformado por Decreto de 29 de marzo de 1941, publicado en el Diario Oficial del 10 de abril siguiente, por el que se exigió que el escrito que debían dirigir los trabajadores al patrón, contuviera los siguientes elementos: a) anunciar su propósito de ir a la huelga; b) expresar concretamente el objeto de la huelga; c) formular las peticiones; d) citar la fracción del artículo 260 en que se encontrara comprendida la huelga; e) dar el aviso, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y diez días cuando se tratara de servicios públicos.

El requisito de fondo estaba determinado en el artículo 260, de la Ley Federal del Trabajo.

En la ley de 1970, los "objetivos y procedimientos de la huelga" se determinaron en el Capítulo II del Título - Octavo, sobre huelgas, encontrándose el requisito de fondo - en el artículo 450 y el de forma en el artículo 452. (Art.-- 920 actual, según reforma 1o. de mayo 1980).

Después de analizar brevemente las generalidades - de la regulación del derecho de huelga en nuestro Derecho, - debemos destacar que si bien durante la vigencia de la Ley - del Trabajo de 1931, sobresalieron por su aplicación diver-- sas ejecutorias y Tesis jurisprudenciales, todas ellas fue-- ron consideradas fuentes importantes para las reformas del mencionado cuerpo normativo, tanto en 1970 como en 1980.

CAPITULO TERCERO

REFORMAS AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN 1980

- A. Reformas en lo general al derecho procesal del trabajo.

- B. Reformas referentes al procedimiento de huelga.

A. Reformas en lo general al derecho procesal del trabajo.

Mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, de 4 de Enero de 1980, que entró en vigor el 10. de Mayo del mismo año, se produjeron importantes reformas en el derecho procesal laboral contenido en la Ley Federal del Trabajo, que había sido publicada en el mismo Diario el 10. de Abril de 1970, vigente desde el 10. de Mayo del propio año.

Se modificaron los Títulos catorce, quince y dieciséis. Se adicionó el artículo 47. Se derogaron los artículos 452 a 458; 460 a 465; 467, 468, 470 y 471; artículos todos ellos que se encontraban en la parte sustantiva de la Ley de 1970, precisamente en el Título Octavo, sobre Huelgas, que en todo lo demás conserva la normatividad de 1970. El contenido de dichos artículos, con las modificaciones respectivas, pasarían a formar en la parte adjetiva o procesal, traslado que exigía una buena técnica legislativa, correspondiéndoles ahora diversos numerales que van del 920 al 938, como lo veremos en el siguiente punto decimal de esta tesis. Se incluyeron artículos nuevos, como -

el 923, cuyo análisis es el tema central de esta tesis profesional.

Como se sabe, las etapas fundamentales del proceso laboral son: la de conciliación, a la que se da un énfasis especial; la de demanda y excepciones; la de ofrecimiento, recepción y desahogo de pruebas; y por último, la etapa de ejecución. En las reformas de 1980 se ha incorporado un procedimiento denominado "... paraprocesal o voluntario..." -- que permite tramitar todos aquellos asuntos en que sin me -- diar conflicto entre partes, a petición de la interesada, requieran la intervención de la Junta-artículos 982 al 991.- - Se establece así, como innovación, un equivalente a la -- "... jurisdicción voluntaria..." de nuestros códigos de procedimientos civiles.

Mediante diversos artículos se perfeccionaron las reglas sobre capacidad, personalidad, competencia, inpedimentos y excusas, actuación de las juntas, notificaciones, exhortos y despachos, incidentes, acumulación de procesos y caducidad por inactividad. En el Capítulo XII del Título Catorce - relativo a las pruebas, se subsana una vieja omisión a propó-

sito de la inspección no regulada ni en la Ley de 1970 ni en la de 1931. En materia de laudos, hubo muy pocas novedades. Se mantuvieron en cambio, sustancialmente, las mismas reglas de los procedimientos especiales, que sirven para la tramitación de juicios que exigen celeridad o son de poca cuantía, y las de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

La prohibición de diferir más de una vez el estallido de la huelga (artículo 926 podía considerarse como una intromisión de la autoridad en la etapa conciliatoria, en la que carece de jurisdicción, esto es, del derecho de decidir sobre el destino del movimiento huelguístico; pero no deja de ser una protección al trabajador, en el fondo. Es más importante la derogación del viejo artículo 453, que tantos fraudes propiciaba al impedir, mediante un simple emplazamiento a huelga, que al patrón se le pudiera ejecutar judicialmente o, inclusive, embargar por cualquier acreedor, llámese trabajador, Fisco, Seguro Social, INFONAVIT o un particular.

Repetimos que constituyó una medida adecuada haber

sustraído del Capítulo general de la huelga los aspectos - procesales, para incluirlos como un nuevo Capítulo (el XX) del Título Catorce.

Los Títulos Quince ("Procedimientos de Ejecución") y Dieciséis ("Responsabilidades y Sanciones") son menos espectaculares para el gran público, pero colocan a los abogados y representantes de los trabajadores en posición delicada e injusta, la mayoría de las veces.

La adición del artículo 47, que precisa en términos radicales la obligación patronal de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido, con la alternativa de hacerlo por la Junta respectiva si el trabajador se niega a recibirlo, y con la advertencia de que; de no hacerlo así el patrón se entenderá injustificado el despido, -- vino a modificar radicalmente un criterio de la Suprema Corte de Justicia que había hecho nugatoria esa obligación. Los abogados empresariales sólidamente fundados en la jurisprudencia, pasaban por alto esa obligación que ahora tienen que tomar en cuenta de manera definitiva.

El trabajador logró, mediante esa adición, una protección más, siendo enterado de las causales por las que se le despide y que, eventualmente podría ser citado a juicio.

Por lo que se refiere a las reformas referentes al procedimiento de huelga, será analizado en el siguiente inciso del presente trabajo de tesis

B. Reformas referentes al procedimiento de huelga.

En el inciso anterior hemos visto en forma general las reformas al derecho procesal del trabajo. En el presente analizaremos en particular las del procedimiento de huelga.

"... Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga - si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto - de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de pre-huelga;

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

III.- 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 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado..."

Este artículo sustituye prácticamente al 452 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

"... Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplaza --

miento 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..."

Dicho precepto sustituye a los dos primeros párrafos de los tres que contenía el artículo 453 de la Ley anterior, ampliándose de veinticuatro a cuarenta y ocho horas el término para hacer llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento a huelga.

Obsérvese que la parte final de este artículo establece que el patrón se constituye en depositario de la empresa a partir de la notificación y por todo el término del -- aviso, pues una vez que la huelga estalla deja de ser el patrón depositario de los bienes. Este artículo lo suprime el último párrafo del artículo 453 de la anterior Ley, que de manera diferente, pasaría al vigente 924.

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

Como se vé, no hay ningún cambio respecto al artículo 454 de la Ley de 1970 en donde también se concedía al patrón un término de cuarenta y ocho horas fatales contadas a partir del momento de la notificación, para contestar por escrito y ante la Junta el pleito de los trabajadores. Esto en práctica no se respetaba, pues era frecuente que las cuarenta y ocho horas vencieran en un día en que por inactividad del Tribunal era absolutamente imposible presentar la contestación, pero ahora todos los días y horas son hábiles, como lo dispone el artículo 928, Fracción III.

"... Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no 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..."

De este artículo, materia central del presente trabajo, nos ocuparemos en extenso en el próximo capítulo.

"... Artículo 924.- 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:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario 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. Serán siempre preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga..."

Estas cuestiones las regula el tercer párrafo del artículo 453 de la Ley de 1970, en los siguientes términos:

"... No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados..." (16)

Ese texto propiciaba situaciones deshonestas, pues no faltaba contubernio que impidiera el cobro de impuestos, de cuotas al Seguro Social y hasta el embargo a bienes del patrón para asegurar la ejecución de un laudo beneficiante del trabajador. Para evitar esos abusos, el artículo vigente contiene diversas salvedades protectoras del fisco y de los tra

16. Diario Oficial de la Federación, de fecha 10. de Mayo de 1970.

bajadores mismos.

"... Artículo 925.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio..."

Este artículo corresponde al 455 de la Ley de 1970 y señala lo que debe entenderse por servicios públicos, para establecer en que casos el preaviso de huelga debe ser de -- diez días. El legislador diferenció lo que es una huelga en servicios públicos, que afecta el interés nacional, de la que es relativa a cualquier otro negocio, de los que hay tanta -- competencia y en el que su cierre no provocaría trastornos al país, pero convendría que hubiera hecho la precisión más a -- fondo.

"... Artículo 92.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez..."

Eminentemente protector del trabajador, este artículo dispone que la audiencia de conciliación en el procedimiento de huelga solo pueda diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez, con lo que impedirá los continuos diferimientos que muchas veces son arreglos inconfesables para favorecer los intereses del patrón. Corresponde al 456 de 1970.

"... Artículo 927.- 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 a premio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 - fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la au - diencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para -- concurrir a ella..."

Prácticamente este artículo substituye al 457 de la Ley de 1970, con la modificación de que lo relativo a la falta de personalidad que prevé no estaba contemplada en aquel artículo.

"... Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620 pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes: a) Falta de personalidad, b) Incompetencia, ----

c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935, d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II.- No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

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

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

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

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente,

a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conser~~van~~arán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia..."

Substituye al 458 de 1970, con dos novedades: --

1) El Presidente intervendrá personalmente cuando se deba determinar que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga en los supuestos del artículo 923, materia central de nuestra tesis profesional; 2) La fracción III señala -- que la Junta tendrá guardias permanentes para todo lo relativo a los conflictos de huelga.

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

huelga será considerada existente para todos los efectos legales..."

El artículo 460 de la Ley de 1970 es su antecedente, al cual no modifica sino en el cambio de numeral, al prescribir:

"... Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la -- huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No po -- drán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá 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;
- III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexis - tencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las

que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

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

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

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes..." (17)

Tiene como correlativo al artículo 461 de la Ley -- de 1970, que establece:

"... Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes;

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

II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de -

17. Climent Beltrán, Juan. Ley Federal del Trabajo.

2a. ed.; México, D. F., Edit. Esfinge, S.A., 1984. Pág. 509.

la empresa que concurran al recuento;

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

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

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas..." (18)

Dicho precepto corresponde al 463 de la Ley de 1970.

Observan los maestros Baltazar Cavazos Flores y Francisco Ramírez Fonseca que cuando se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se agotan todos los términos legales, sin que la Junta resuelva acerca de la inexistencia de la huelga, por lo que están dichos autores por un recuento "rapido", más que "previo", como lo ordena la ley.

La no concurrencia a que se refiere la fracción II -

18. Op. cit. pág 513

debe tomarse como desinterés de los trabajadores en el movimiento de huelga y, por lo tanto, considerarse como voto en contra, pues significa dejar la suerte de la huelga no en manos de la mayoría de los trabajadores huelguistas sino únicamente en las que aquellos que tienen interés en ella, que no necesariamente constituyen mayoría. La fracción III, al considerar como trabajadores de la empresa los despedidos después de presentado el escrito de emplazamiento, impide maniobras para mermar el número de votos de los trabajadores en favor del movimiento. En cuanto a la fracción IV, resulta injusto que no voten los trabajadores de confianza, pues el ejercicio de huelga corresponde a todos los trabajadores de la negociación, como al respecto se establece por parte de los siguientes preceptos legales:

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

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

II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

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

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

De contenido igual que el artículo 463 de la Ley de 1970. La inasistencia de los trabajadores después del término a que se refiere la fracción I de este artículo, salvo causa -- justificada, se computará para los efectos de la fracción X del artículo 47 de la Ley.

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

Obsérvese que para la calificación de ilicitud de la huelga debe seguirse el mismo procedimiento que para el de su inexistencia, así lo establece su correspondiente 464 de la Ley de 1970.

"... Artículo 934.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por termina-

das las relaciones de trabajo de los huelguistas..."

El solo hecho de que una huelga sea declarada ilícita, se considera como una falta grave de probidad en los términos de la fracción II del artículo 47 de la Ley y, por tanto, opera la rescisión del contrato de trabajo.

"... Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose -- las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la -- junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes..."

Su antecedente es el artículo 467 de la Ley de 1970.

El ejercicio del derecho de huelga, para obtener reivindicaciones a favor de los trabajadores no puede convertirse en instrumento de destrucción para la empresa, lo cual traería

como consecuencia una desventaja para ellos mismos. Por otra parte, la Junta tiene facultad para cerciorarse de que el -- ejercicio del derecho de huelga protege al mismo tiempo la -- fuente de trabajo, para lo cual debe ordenar la práctica de -- todas aquellas diligencias pertinentes. Podrá así mismo, el patrón, utilizar los servicios de otros trabajadores, como lo ordena el artículo 936.

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

Antecedente, artículo 468 de la Ley de 1970.

Si los trabajadores huelguistas en el caso de buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte -- que se encuentren en ruta, se negaren a seguir conduciendo hasta el punto de destino, el patrón podrá utilizar otros trabajadores; del mismo modo, podrá contratarlos cuando se nieguen los trabajadores de los hospitales, sanatorios, clínicas y demás -

establecimientos análogos, a continuar dando atención a los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. En estos casos, además de ser una protección para la fuente de trabajo, y una medida que tiende a evitar el menor número posible de perjuicios a terceros afectados por el movimiento de huelga. Igual medida puede tomar el patrón cuando los trabajadores se nieguen a ejecutar los servicios a que se refiere el artículo 935.

"... Artículo 937.- Si el conflicto, motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley..."

Antecedentes, artículo 470, Ley Federal del Trabajo de 1970.

Se observa que será correcto hablar de laudo si se tramita un juicio ordinario, pero incorrecto si se tramita un conflicto colectivo de naturaleza económica, donde sería más apropiado hablar de resolución colectiva. Este artículo tiene muy poca aplicación en la práctica porque el arbitraje es potestativo únicamente para los trabajadores, no así para el patrón, quien no puede solicitarlo por los trabajadores.

"... Artículo 938.- Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

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

II.- En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

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

Su antecedente es el artículo 471 de la Ley de 1970.

Por la naturaleza del contrato-ley, que es de aplicación general, se trata de un caso de excepción en el que se re-

gulan términos diferentes. Esta disposición bajo ningún concepto puede ser aplicada a otra clase de conflictos que no sean los previstos en la misma.

Con base en lo dispuesto por los artículos 389 y 782 de la Ley Federal del Trabajo "... La Junta de Conciliación y Arbitraje dictaba una resolución manifestando la improcedencia del estallamiento de huelga y dejaba a salvo los derechos del emplazante, cuando éste no era titular del Contrato Colectivo de Trabajo o Administrador del contrato-ley, porque así lo sabía la Junta al revisar su propio registro de Sindicatos; y naturalmente al no existir en dicho Registro anotado como titular o administrador el solicitante, no podía declarársele prudente el estallamiento de huelga; dicha resolución, por otra parte, no prejuergaba de los derechos que el emplazante tuviera, por eso la Junta los dejaba a salvo..." (19) pudiéndose hacer valer donde y cuando el interesado, conforme a derecho conviniera y procediera.

Así mismo, la Junta declaraba improcedente el estallamiento de huelga, lógicamente y conforme a derecho, si el emplazante exigía la firma del Contrato Colectivo cuando ya había sido depositado otro con anterioridad.

19. Truena Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, jurisprudencia, y bibliografía. 5ta. ed.; México, D. F.: Edit. Porrúa, S. A., 1985. Pág 427

CAPITULO CUARTO

EL ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- A. Sus orígenes y texto vigente.
- B. Su carácter novedoso dentro del procedimiento de huelga.
- C. Su alcance y efecto normativos.
- D. Análisis y comentarios de sus supuestos normativos.
 - 1) El escrito de emplazamiento de huelga.
 - 2) Requisitos del artículo 920 de la Ley Federal - del Trabajo.
 - 3) El sindicato como titular del Contrato Colecti-vo de trabajo.
 - 4) El administrador del Contrato-Ley.
 - 5) La exigencia de la firma de un Contrato Colecti-vo.
 - 6) El Contrato Colectivo depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.
 - 7) Obligaciones relativas del Presidente de la Jun-ta de Conciliación y Arbitraje.

A. Sus orígenes y texto vigente.

Con fundamento en el artículo 389 de la Ley de 1970, en relación con el 782, en caso del emplazamiento a huelga por la firma de Contrato Colectivo de Trabajo, existiendo ya éste, se dictaba una resolución manifestando la improcedencia del es tallamiento de huelga y dejando a salvo los derechos del em -plazante para que los ejercitara como procediera en Derecho. De allí que los Sindicatos demandaran la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo por pérdida de la mayoría del Sindicato Titular. De tal suerte, este artículo viene a confirmar de manera expresa, lo que de hecho ya venía haciéndose.

El artículo 389 establece que "... La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo..."

Y el 782, que "... Las disposiciones de este Capítu lo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 28, fracción III; -- 151; 158; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210, 236, frac-- ción III; 389, 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II

y VI; 434, fracciones I, III y V; 439, 503 y 505 y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario..." (20)

El texto del artículo 923 vigente es el siguiente:

"... No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 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 la huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente..." (21)

B. Su carácter novedoso dentro del procedimiento de huelga.

Como norma expresa, es nuevo este artículo, habiéndosele asignado un numeral que no derogó a ningún otro. Pero

20. Diario Oficial de la Federación de fecha 10. de Mayo de 1970.

21. Ibidem.

como hemos dicho en el punto anterior lo prescrito por él ya se operaba en la práctica, en base a los artículos 389 y 782 de la misma Ley. También sirvió para erradicar emplazamientos de sindicatos piratas.

C. Su alcance y efecto normativo.

En realidad, el artículo 923 tiene dos partes. En la primera, se trata de una norma prohibitiva desde el momento en que ordena que "no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga" (22)

En las hipótesis que se indican en el texto normativo del mismo, la que llamamos segunda parte del artículo es, en cambio, una norma imperativo-atributiva, al ordenar al Presidente de la Junta que, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento de huelga, debe cerciorarse de que los trabajadores que le presentan el escrito de emplazamiento de huelga no se encuentren en algunas de las hipótesis o presupuestos normativos que allí se establecen, debiendo además el Presidente de la Junta ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

22. Ibidem.

Comentando este artículo los tratadistas Alberto - Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en su edición actualizada e integrada, de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que contiene la Reforma Procesal de 1980, México, Porrúa, 1981, señalan que: "... El espíritu de este artículo es el de evitar daños irreparables a las fuentes de trabajo, perjudicando con ello a los propios trabajadores por luchas políticas intersindicales de (detentaciones) de contratos colectivos o contratos-ley a través del procedimiento de huelga. Lo correcto es que estos conflictos se tramiten por medio del procedimiento ordinario de la Ley, para no causar perjuicios irreparables a los trabajadores y a sus fuentes de trabajo..." (23)

Pero, por otra parte, consideramos altamente censurable este artículo al autorizar al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a desechar de plano el pliego de peticiones y el emplazamiento a huelga si, a su juicio, no está formulado conforme a los requisitos exigidos por la Ley.

En vista de que en nuestra tesis sostenemos que debiera haberse conservado para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la facultad que les daban, en 1931 y 1970 los artículos 389 y 782 y que, en 1980 se atribuyen al Presidente de --

las Juntas en virtud del artículo 923, consideramos oportuno referirnos al origen y naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El proyecto de Constitución enviado por don Venustiano Carranza, Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista y encargado del Poder ejecutivo al Congreso Constituyente de 1916-1917, no incluía preceptos de trabajo constitutivos de derechos sociales; porque los abogados de "criterios ya asentados", que redactaron dicho proyecto, no concebían una Constitución que rompiera la estructura clásica, -- con capítulos extraños a los derechos del hombre, organización fundamental de los poderes públicos y responsabilidad de los funcionarios.

Cuando se discutió el dictámen del Artículo 50. de la Constitución que establecía como garantía individual que la jornada máxima de trabajo no debía de exceder de ocho horas y otras proposiciones de los Constituyentes, Aguilar, -- Jara y Góngora entre otros, el diputado Lizardi pronunció un discurso tratando de explicar, de acuerdo con su tradicionalismo, que en una Constitución no deben figurar normas regla

mentarias sobre jornada de trabajo, etc., porque "le quedan al artículo exactamente como un par de pistolas a un santo - cristo".

Este era el pensamiento y sentir de los juristas - del Congreso, pero los diputados jacobinos (por su radicalismo revolucionario y anticlerical) levantaron su voz de -- protesta contra ese criterio.

El diputado Manjarrez presentó el proyecto de que los puntos relacionados con la cuestión obrera desaparecie-- ran del artículo 5o., para formar un título especial de la - Constitución, que sería: "DEL TRABAJO" (24)

Los diputados renovadores (antiguos Maderistas - XXVI legislatura Nacional) con gran habilidad política se - solidarizaron con los jacobinos, y todos aceptaron la crea - ción de preceptos en la Constitución que llevan por título - " DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL ", y que cataloga dis - posiciones básicas en materia laboral, constitutivas de los nuevos derechos sociales de los trabajadores. Desde enton-- ces anunció Cravioto que "La Revolución Mexicana tendrá el

24. Cfr. Diario de Debates del Congreso Constituyente - 1916-17 Artículo 123.

orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los derechos sagrados de los trabajadores". (25)

Los antecedentes Legislativos Revolucionarios son -- las leyes preconstitucionales de la Revolución Constitucio -- nalista, expedidas por los gobernadores y comandantes militares de los Estados de la República, que se mencionan enseguida: a).-La Ley del Trabajo promulgada en Veracruz por el -- General Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914, que crea -- las Juntas de Administración Civil, encargadas de oír las que -- jas de patrones y obreros y de dirigir las controversias que -- entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de los -- gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector del Gobierno (Artículo 12).

b).- La Ley de 14 de mayo de 1915, que crea al Consejo de -- Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo -- de 11 de diciembre del mismo año, promulgadas por el General Salvador Alvarado, en Mérida, Yucatán, que por su contextura -- fué la primera en la República. Las Juntas de Conciliación -- se componían en cada distrito industrial, de representantes -- de trabajadores y patrones, con facultad de normar las rela--

25. Ibidem.

ciones entre estos, procurar la celebración de convenios industriales (contratos colectivos de trabajo) y procurar fórmulas de aveniencias que podían imponer durante un mes, mientras se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje (Artículos 27, 28, 29, 40 y 41). El Tribunal de Arbitraje se integraba de un representante de las uniones de trabajadores y otro --- designado por los patronos y un juez presidente nombrado por las Juntas de Conciliación, funcionando en pleno, en la ciudad de Mérida.

La comisión encargada de estudiar el Artículo 5o. del proyecto de Constitución, al referirse a la primera de las iniciativas presentadas, suscrita por los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jaray Victoria E. Góngora, expresó en su dictamen que dichos constituyentes proponían el establecimiento de la "Igualdad de salario en igualdad de trabajo y por enfermedades causadas directamente por ciertas ocupaciones industriales, así como también que los conflictos entre el capital y el trabajo se resuelvan por comités de Conciliación y Arbitraje". (26)

26. Ibidem.

El diputado don José Natividad Macías que era un eminente jurista, don Venustiano Carranza lo comisionó para que en unión del Licenciado Luis Manuel Rojas formularan los proyectos de leyes encaminadas a redimir a la clase obrera. En la sesión del 28 de diciembre de 1916 y al referirse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje habló así:

"... En los países cultos, en los países adelantados, donde los gobiernos se han preocupado por la redención de la clase obrera, donde han venido en auxilio de esa clase desgraciada, han dictado este sistema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No son tribunales, y voy a demostrar -- que si se convirtieran en tribunales, sería contra los obreros. Pues bien, estas Juntas de Conciliación y Arbitraje son las que tienen a su cargo fijar el Salario Mínimo; estas Juntas tienen forzosamente que componerse de representantes de los trabajadores y de representantes de los capitalistas en cada rama de las industrias, porque como muchas industrias, es necesario que haya un representante de cada una de ellas para poder estudiar estas cuestiones, que siempre son delicadas..." (27)

27. Ibidem.

Y para terminar su examen de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las presenta no como tribunales burgueses, sino como órganos sociales, es decir, genuinos tribunales sociales, expresados. (diario de los Debates del Congreso Constituyente. T.I. Págs. 728 729).

En el preámbulo del proyecto de bases sobre la legislación del trabajo, presentado ante el constituyente (Congreso) de 13 de enero de 1917, en relación con las instituciones de Conciliación y Arbitraje, se manifestaba lo siguiente:

"... Los códigos poco hablan de la prestación de servicios y, consecuentes con los principios seculares que les inspiraron, se desentienden de la manifestada inferioridad del trabajador respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la Conciliación y el Arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad desde todos los puntos de vista que se considere este problema..." (28)

28. Ibidem.

La fracción XX del proyecto decía:

"... La diferencia o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje formado por igual número de representantes de los obreros y patronos y uno del gobierno..." - (29).

El dictámen de la Comisión sobre el capítulo del trabajo, que aceptó íntegramente el texto de la fracción XX del proyecto del Artículo 123 Constitucional, se discutió en la sesión de 23 de enero de 1917.

Luego el constituyente creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunal del Trabajo, independientes del Poder Judicial, expresión de los factores reales del poder-Capital y Trabajo- en la Constitución, pero en un sello indeleble de carácter social.

Expresa Emilio Rabasa, según cita el maestro Trueba Urbina en su Nuevo Derecho Procesal del Trabajo:

29. Ibidem.

"... Nuestro alto tribunal de Justicia, la Suprema - Corte, fué el crisol en que fundieron, mejor dicho, depuraron los criterios patronistas y obreristas en torno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del juicio constitucional desentraño de los textos fundamentales la naturaleza de estas instituciones, porque es la Corte Suprema, el intérprete legítimo y definitivo de la Constitución, el escudo de los derechos individuales, el poder equilibrador y limitador de los pobres, el conservador del régimen Federal..." (30)

Al respecto nos dice el maestro Trueba Urbina:

"... Así es la teoría burguesa. En la práctica suceden cosas raras y en ocasiones la justicia federal y la carabina de Ambrosio es lo mismo. La influencia política es determinante..." (31)

En efecto las inquietudes de la política obrerista - del gobierno han penetrado en el supuesto templo de la justicia, originando tesis jurisprudenciales y cambios en las mismas, pero a pesar de todo, la constitución de la jurisprudencia ha sido sumamente importante.

30. Op. cit. pág. 229.

31. Op. cit. pág. 230

D. Análisis y comentario de los supuestos normativos.

Conforme a los desarrollos que hace Eduardo García M. de la estructura formal de la norma jurídica, tanto en su libro de Introducción al Derecho como en sus diversos estudios de Lógica Jurídica, toda norma jurídica está constituida por uno o más supuestos y una disposición, pudiendo aquél o aquéllos ser llamados también presupuestos fácticos de la norma jurídica.

Aplicando esas enseñanzas al artículo 923 que nos ocupa, hemos de convenir que, aunque inconstitucional por su contenido, como ya lo vimos antes, tiene una estructura formal integrada por varios supuestos y una disposición. Pudiéramos decir más bien que dentro del artículo analizado hay dos normas jurídicas, como también ya lo hicimos notar más arriba. La primera está constituida por la disposición de que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje "no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga.; pero ¿en qué casos?. En 4 casos, a saber: 1) Cuando el escrito de emplazamiento a huelga no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920; 2) Cuando dicho escrito se presente por un Sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo; 3) Cuando -

se presente por un sindicato que no sea el administrador del contrato-ley; 4) Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la otra norma es la disposición triple de que "el Presidente, 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" ¿ Y donde está el supuesto normativo? Está implícito, --debiendo entenderse así: " En el supuesto de que el Presidente de la Junta reciba un escrito de emplazamiento de huelga para darle trámite" Y la disposición, como queda dicho, sería: Antes de iniciar el trámite.

1. El escrito de emplazamiento de huelga.

Terminantemente establece el artículo 923, que dicho escrito debe estar formulado conforme a los requisitos del artículo 920, que son requisitos de forma.

2... Requisitos del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Son, como hemos dicho, de índole formal, encuadrados en tres fracciones.

Si llegare a faltar alguno de estos requisitos formales en el escrito de emplamiento de huelga, o sea, no verificándose la primera hipótesis o supuesto del artículo 923, no se le dará trámite al escrito.

3. El sindicato como titular del contrato colectivo del trabajo.

Norman la titularidad del contrato colectivo de trabajo los artículos 388 y 389.

"... Artículo 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales, o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión. y

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

"... Artículo 389.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declaraba por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo..."

Las cuestiones sobre titularidad del contrato colectivo de trabajo, deben tramitarse a través de los procedimientos especiales que establece la Ley en los artículos 892 a -- 899. Obsérvese que inclusive este artículo 389 viene citado expresamente en los artículos 892 y 897.

Es el sindicato mayoritario el que por disposición - de la Ley debe detentar el contrato colectivo, presumiéndose que por serlo tiene el derecho de la titularidad. Por demás - está decir que no hay que confundir la titularidad del contrato colectivo de trabajo con la personalidad del sindicato,

regida esta última por los artículos 366, 368, 374, 375 y - demás relativos.

4. El sindicato administrador del contrato-ley.

"... En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de -- ella el mayor número de trabadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración..." establece el artículo 418.

5. La exigencia de la firma de un contrato colectivo.

Establece el artículo 387: "... El patrón que em-- plee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450..."

6. El contrato colectivo depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto se ordena en el artículo 390: "... El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, - bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta..."

7. Obligaciones relativas del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 923 impone diversas obligaciones al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a saber:

- 1) Cerciorarse de que el escrito de emplazamiento de huelga es té formulado conforme a los requisitos del artículo 920; que sea presentado por el sindicato titular del contrato colectivo

de trabajo o por su administrador; que cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no exista ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. -

2) No darle trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando ocurra alguno de esos supuestos, decidiendo el mismo por sí y ante sí. Ya hemos dicho que esto es inconstitucional, por ir contra el artículo 123, apartado A, fracción XX de la Constitución y también contra su artículo 14, aún cuando pueda parecerse que al Presidente de la Junta se le haya dado esta facultad para "agilizar" el procedimiento; no corresponde al legislador secundario dar soluciones que vayan en contra de la letra o del espíritu de los mandatos constitucionales; así que tal artículo debe ser derogado. 3) Ordenar la certificación correspondiente; y 4) Notificar por escrito la resolución al promovente.

CAPITULO QUINTO

ALCANCES DEL ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A. De orden jurídico.

- 1) Propósito y espíritu del legislador al crearlo.
- 2) Beneficios de orden legal para patrones y trabajadores.

B. De orden fáctico.

C. Consecuencias legales y fácticas para el caso de -
que no se hubiera creado el artículo 923 de la Ley
Federal del Trabajo.

A. De orden jurídico.

En cuanto norma, el artículo 923 tiene, como todas, - cuatro ámbitos de validez o alcances de orden jurídico, independientemente de que sea anticonstitucional, pues surtirá sus --- efectos mientras los destinatarios afectados no se amparen contra esa disposición, desaprovechando el medio y remedio jurídico que el Constituyente estableció a favor del gobernador en el artículo 103 constitucional y su ley reglamentaria, que es la - Ley de Amparo.

Dichos ámbitos de validez son cuatro, a saber: material, personal, espacial y temporal.

El ámbito material queda constituido por lo que la -- misma norma establece y ordena, o sea, por las órdenes que se - dan al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de - cerciorarse, antes de iniciar el trámite de cualquier emplaza-- miento a huelga, de que el escrito de emplazamiento no adolece de ninguno de los defectos que se señalan en la primera parte del artículo; así como de ordenar la certificación correspon-- diente y la de notificar por escrito al promovente.

El ámbito personal de validez lo constituyen los sujetos destinatarios de la norma, en este caso, los Presidentes de todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje sujetos a las leyes mexicanas.

El ámbito espacial es todo el territorio nacional -- mexicano. Y finalmente el ámbito temporal se refiere a la vigencia de la norma; en este caso se trata de una norma de vigencia indeterminada, por lo que se refiere a sus efectos -- futuros; y por lo referente al tiempo pretérito, su ámbito -- temporal de validez arranca del 1o. de mayo de 1980, en que -- entró en vigor.

1) Propósito y espíritu del legislador al crearlo.

Propósito y espíritu de este artículo nos los describe la exposición de Motivos que el Ejecutivo Federal antepuso a su iniciativa que sobre reformas al proceso laboral envió al H. Congreso de la Unión en Diciembre de 1979.

Señala dicha exposición en su parte relativa: " El artículo 923 determina que no se dará trámite al escrito de

emplazamiento de huelga, cuando éste sea presentado por un -
sindicato que no sea titular del contrato colectivo de traba-
jo. De este modo se reconoce expresamente en la Ley un efec-
to importante a la titularidad de los contratos colectivos, -
fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; simultá--
neamente se evitan planteamientos de huelga que no correspon-
dan al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de -
labores va a suspender actividades". (32)

Es evidente que el espíritu de este artículo es :--
realmente el de evitar daños irreparables a las fuentes de --
trabajo, daños que perjudicarían a los mismos trabajadores --
por luchas políticas intersindicales de detenciones de con-
tratos colectivos o contratos-ley a través del procedimiento
de huelga. Esos conflictos deben tramitarse mediante el pro
cedimiento Especial de la Ley, a fin de evitar perjuicios ---
irreparables a los trabajadores y a sus fuentes de trabajo.

¿Qué juicio nos merecen ese propósito y ese espíritu?
Evidentemente, un juicio laudatorio.

32. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Lo que nosotros criticamos, y por lo que nosotros estimamos inconstitucional el artículo, es por obligarse y facultarse en él, al Presidente y no a la Junta de Conciliación y Arbitraje, como desde antes de la creación de ese artículo se -- había hecho en los ya citados artículos 389 y 782, en base a los cuales era la Junta de Conciliación y Arbitraje, tribunal previamente establecido para decidir sobre diferencias o conflictos ante el capital y el trabajo, la que declaraba la pérdida de la mayoría y la consiguiente titularidad del contrato colectivo de trabajo, y la que dictaba una resolución manifiestando la improcedencia del estallamiento de la huelga, dejando a salvo los derechos del emplazante para que los ejercitará como en derecho procediera.

2. Beneficios de orden legal para patrones y trabajadores.

Resultan beneficios para unos y otros, si tomamos - en cuenta que por falta de disposición expresa, con base en - los artículos 389 y 782, la Junta dictaba una resolución maniestando la improcedencia del estallamiento de huelga cuando el emplazamiento lo presentaba un sindicato que no era el titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-

ley, o cuando se pretendía exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Las ventajas de una disposición expresa son las de la seguridad jurídica, que es uno de los valores del Derecho, una de sus más fuertes finalidades.

De ninguna manera negamos que el artículo -- 923 carezca de beneficios de orden legal para patrones y trabajadores; como tampoco hemos negado que el propósito y espíritu del legislador sean desacertados. Lo que censuramos es que, en flagrante violación del artículo 123, Apartado A. -- fracción XX, y del artículo 14 constitucional, se hayan atribuido al Presidente obligaciones y facultades que constitucionalmente son de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Mediante la nueva disposición contenida en el artículo 923, se erradican los emplazamientos de sindicatos piratas porque la Junta, al recibir el escrito del solicitante, revisará su propio Registro, y no encontrándolo inscrito en él, desechará su petición, declarando improcedente el estalla

miento de huelga.

b. De orden fáctico.

También resultan beneficios, pues se acatan las disposiciones del artículo 920, que son de orden fáctico, ya que se respetan los derechos del sindicato titular del contrato colectivo y del sindicato administrador del contrato ley, así como los del sindicato que previamente había depositado contrato colectivo en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Reiteramos, pues, que lo censurable es la violación de las normas constitucionales señaladas, concediendo una facultad tan arbitraria y poderosa a una sola persona, y abandonando el sistema de las Leyes de 1931 y 1970, en las que la decisión sobre los requisitos del escrito de emplazamiento de huelga se dictaba por la Junta en el incidente de inexistencia de la huelga, después de oír a las dos partes y de recibir sus pruebas.

- C. Consecuencias legales y fácticas para el caso de que no se hubiera creado el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

Entre las consecuencias legales más importantes en caso de que no se hubiera creado el artículo 923, queremos destacar dos: 1) No hubiera hecho falta, no hubiera existido laguna legal alguna, puesto que existiendo dentro de la Ley los artículos 389 y 782, así como el 418 y los relativos a los incidentes, a saber, del 761 al 765, hubieran podido resolverse todas las hipótesis que como norma contiene el artículo 923, resultando con ello que perviviría en la legislación laboral el sistema imperante bajo la vigencia de las Leyes de 1931 y de 1970; 2) No se hubiera insertado entre las reformas procesales de 1980 un artículo 123 ni del 14 constitucional, resultando con ello que el orden legal seguiría dando prioridad y respeto al orden constitucional y lugar posterior a las leyes secundarias.

Entre las consecuencias fácticas resultaría que seguiría siendo la Junta de Conciliación y Arbitraje la que concierne y resolviera las hipótesis que contiene el artículo 923, como se hacía bajo la vigencia de las Leyes de 1931 h 1970, resultando también de hecho respetado el orden constitucional -- dentro de la práctica procesal del Derecho Laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a los casos de improcedencia del trámite del emplazamiento de huelga, a través de tres supuestos: a) Cuando no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920; b) Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo o administrador del Contrato Ley; c) O bien -- cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante ya existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

SEGUNDA.- A través de las hipótesis que contiene dicho precepto, se pretende evitar daños irreparables a las fuentes de trabajo, así como a las luchas sindicales de los trabajadores, por medio del procedimiento de -- huelga.

TERCERA.- Las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo contienen muchos aciertos, tanto de técnica jurídica como de fondo, al haberse llevado al Título Catorce, artículos que siendo de contenido adjetivo se encontraban en la parte sustantiva de la Ley, y

al haber perfeccionado algunos dispositivos de orden procesal, resultando en lo general una evidente superioridad con estas reformas respecto al sistema procesal de las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y de 1970.

CUARTA.- Pero al haber creado el legislador el artículo 923 - entre las reformas de 1980, ni vino a llenar laguna alguna respecto a la solución de las hipótesis que contiene, puesto que desde 1931 y todavía en 1970 la Ley contenía determinados artículos por cuya aplicación podrían resolverse en lo futuro; y habiéndose conservado entre las reformas esos artículos, tanto de la parte sustantiva como adjetiva de la Ley, a saber, -- 389, 782, 418 y del 761 al 765, no se hacía necesario formular e incluir entre las reformas el artículo 923.

QUINTA.- Los propósitos y el espíritu del legislador al crear el artículo 923, según lo que manifestó en la Exposición de Motivos el Ejecutivo que inició la Ley y aprobó el legislador, son ciertamente buenos, así como -- los beneficios de orden legal y fáctico que derivan -

para patrones y trabajadores a través de su sindicato. Pero se violó flagrantemente el orden constitucional - establecido por el artículo 123, Apartado A, Fracción XX y el artículo 14 constitucionales, al haber quitado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el deber y facultad de conocer y resolver las hipótesis que contiene el artículo 923, habiendo transmitido dicho deber y facultad al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

SEXTA.- El artículo 923 no vino a llenar laguna alguna de las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970, puesto que en ellas había otros artículos mediante cuya aplicación podrían resolverse dichas hipótesis, lo que además venía haciéndose de hecho y de derecho; y al existir dentro de la Ley de 1980 los artículos 389 y 892, 418 y -- del 761 al 765, con ellos hubieran podido resolverse -- las hipótesis del artículo 923.

SEPTIMA.- Por ser violatorio de normas constitucionales el artículo 923, debe derogarse, o reformarse, restituyendo los deberes y facultades que establece a las Juntas de Con-

ciliación y Arbitraje, resultando entonces un doble acier
to, tanto de técnica legislativa como de respeto constitu
cional.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alvarez del Castillo, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. México, D. F.: UNAM, 1980.
- 2.- Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. México, D. F.: Edit. Trillas, 1981
- 3.- Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, - comentada, tematizada y sistematizada. México, D. F.: Edit. Trillas, 1981.
- 4.- Cervantes Campos, Pedro. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral. México, D. F.: STPS, 1981.
- 5.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo, T. I y II. - México, D. F.: Edit. Porrúa, S. A., 1981.
- 6.- De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. - T. II. 3a. ed.; México, D. F.: Edit. Porrúa, S.A., 1981.
- 7.- Guerrero, Enquerio. Manual de Derecho del Trabajo. -- México, D. F.: Edit. Porrúa, S. A, 1981.

- 8.- Caldera, Rafael. Derecho del Trabajo, T. I. 2a. ed.; -
Buenos Aires, Argentina: Librería El Atenco Editorial 1972.
- 9.- Santoro-Passarelli, Francesco. Nociones de Derecho del --
Trabajo. 14a. ed.; Madrid, España: Diana Artes Gráficas, -
1963.
- 10.- Velasco, Enrique. Introducción al Derecho del Trabajo. --
Barcelona, España: Edit. Blume, 1976.
- 11.- Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo, comenta-
rios y jurisprudencia. 2a. ed.; México, D. F. Edit. Esfinge,
S. A., 1984.
- 12.- Moreno, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. 4a. ed.; -
México, D. F.: Edit. Pax, 1978.
- 13.- Ramírez Fonseca, Francisco. Comentarios a la Ley Federal --
del Trabajo. México, D. F.: 1980.
- 14.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo
2a. ed.; México, D. F.: Edit. Porrúa, S. A., 1981.

- 15.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México, D. F.: Edit. Porrúa, S. A., 1981.

- 16.- Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, comentarios, jurisprudencia y bibliografía. 53a. ed.; México, D. F.: -- Edit. Porrúa, S. A. 1985.