



24/5

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**E. N. E. P. "ARAGON"
FACULTAD DE DERECHO**

**"CONSIDERACIONES EN TORNO A LAS ULTIMAS REFORMAS
INTRODUCIDAS AL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN MEXICO."
(Vigentes desde el 1o. de Mayo del año de 1960.)**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOAQUIN BARBERENA ARIAS**

SAN JUAN DE ARAGON EDO. DE MEX. 1961



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

	PAGINA
I N T R O D U C C I O N	1
CAPITULO I	5
" REFERENCIAS HISTORICAS DE LA HUELGA EN MEXICO " .	
a).- Su tratamiento desde mediados del Siglo XIX;....	9
b).- La lucha de la Clase Obrera en este renglón;....	14
c).- Reconocimiento de su Derecho de Huelga.....	24
CAPITULO II	49
" ENFOQUE SOCIO - JURIDICO ACTUAL DEL DERECHO DE HUELGA "	
a).- Algunas definiciones de la Huelga.....	50
b).- Su concepción y tratamiento en las legislaciones del trabajo de:	57
1).- Guatemala;.....	58
2).- Colombia;.....	63
3).- Venezuela;.....	66
4).- Italia;.....	71
5).- Francia;.....	74
6).- Inglaterra;.....	77
c).- Su regulación en la legislación laboral en México.....	84

d).- Algunas diferencias y semejanzas entre las legislaciones laborales extranjeras comentadas y nuestro Derecho del Trabajo.....	107
---	-----

CAPITULO III 125

" LA HUELGA EN LA U.N.A.M.; ¿ UN CAPITULO APARTE ?"

a).- La U.N.A.M., antes que una empresa, una Institución Académica y Cultural;	132
b).- El Intervencionismo Sindical Universitario, en el manejo del Derecho de Huelga.....	143
c).- Panorama actual y perspectivas, en la regulación Jurídica del ejercicio del Derecho de Huelga en la U.N.A.M.....	157

CAPITULO IV 175

" ANALISIS DE LAS REFORMAS MAS RELEVANTES INTRODUCIDAS EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA, VIGENTES DESDE EL PRIMERO DE MAYO DE 1980 "

a).- Comentarios, fundamentalmente, a los artículos - 920, 921, 923, 924 y 926, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, reformada.....	179
b).- Necesidad y alcances de dichas reformas.....	214

PAGINA

c).- Crítica personal, respecto de su posible eficacia en la práctica jurídica..... 218

CONCLUSIONES..... 228

BIBLIOGRAFIA..... 234

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

En realidad no precisamos ni requerimos de palabras rebuscadas, de oraciones impactantes ó de trilladas frases, para adentrarnos de lleno en un tema, que seleccionamos para desarrollar como trabajo de Tesis, por considerarlo tan importante como la evolución misma del movimiento obrero en nuestro País.

El tópico elegido, no nos puede constreñir ó circunscribir exclusivamente al procedimiento de huelga; nuestro deber, estimamos, es el de brindar a Ustedes de manera sencilla y accesible, un panorama Socio - Jurídico que vá más allá, como nuestras intenciones, del tema que nos ocupará.

Amén de un análisis crítico de las modificaciones introducidas en el procedimiento de huelga por conducto de los preceptos reformados de la Ley Federal del Trabajo, -- también habremos de contemplar en nuestro panorama, ciertos aspectos históricos que intervinieron en el devenir jurídico laboral de nuestra Nación, y que sirvieron de apoyo y respaldo, para la completa realización, desenvolvimiento y tutela de un derecho, mismo que en su fase inicial, indigna y vergonzosamente fuera considerado como un delito; posteriormente observado como un acto de fuerza tolerado por el

Estado, más no protegido, pero que finalmente y luego de toda clase de obstáculos, penalidades y vicisitudes afrontadas por el pueblo mexicano, - representado por su clase trabajadora -, vería llegar la culminación de sus anhelos con un merecido reconocimiento a su tenacidad; nos referimos a la Huelga que germinó en el campo Constitucional, - reconocida y tutelada a tal grado, de establecerla como - una Garantía Social y un derecho irrenunciable y exclusivo de las masas obreras.

A fin de comprender mejor la posible magnitud e importancia del recién modificado procedimiento de huelga, - consideramos pertinente adentrarnos un poco en el marco - histórico que la rodeó, analizándola primeramente desde - sus aspectos Sustantivos, como un derecho y una garantía - consagrados en nuestra Constitución Política. Una vez -- que observemos a partir del último tercio del siglo pasado el tratamiento conferido a la huelga por nuestras Leyes de antaño y lleguemos a la situación jurídica por la que atraviesa actualmente, acorde con las disposiciones que - para ella establece nuestra Legislación Laboral vigente, entonces estimaremos estar ya en condiciones de analizar, objetiva y críticamente, la parte medular de nuestro - trabajo, la relativa al aspecto Adjetivo, Instrumental, - de nuestro derecho de Huelga. Insistimos en ello --

puesto que una vez que hayamos desentrañado el significado de la palabra, plasmados sus diversos conceptos, doctrinales y legales, observado su tratamiento en algunas Legislaciones extranjeras del Trabajo; luego de realizar un cuadro comparativo entre esas legislaciones y la nuestra, y en fin, ya que despejemos dudas e incógnitas que el aspecto sustantivo de la huelga pudiera encerrar, estaremos en posibilidad plena, de aportar nuestro particular punto de vista, con relación a las últimas reformas introducidas en su fase procedimental y tocaremos los actos y pasos a seguir para ejercitar válidamente la huelga, el derecho de huelga, ante la rama patronal y frente a nuestras autoridades correspondientes.

Intentaremos analizar imparcialmente, la necesidad y eficacia de tales reformas, para finalmente concluir - nuestra exposición, habiéndolo dejado establecido nuestros comentarios relativos al tema y al momento histórico por el que atraviesa nuestro País, en su constante vigilancia por que las masas obreras cuenten - desde ya - con un verdadero apoyo Estatal, que conceda al Procedimiento de - huelga un esplendor jurídico y unas bases sólidas. sean de alentadoras perspectivas en este terreno, para que mediante el ejercicio adecuado del derecho de huelga.

trabajadores - de modos efectivo -, obtengan la plenitud, va-
lidez y eficacia necesarias, en aquellos actos que tiendan a-
lograr el mejoramiento socio - económico de su clase y la --
reivindicación total de los derechos, garantías y prestacio-
nes que por derecho natural e innato, a ellos y sólo a ellos,
les corresponde.

Sea esta pequeña introducción, la que nos marque la -
pauta para iniciar nuestra exposición y dispongámos a tras-
ladarnos varios años atrás para adentrarnos por los intrin-
cados senderos por los que una vez caminó nuestra clase - -
obrero, a fin de poder nosotros, desentrañar el espíritu de
lucha que movió a los trabajadores Mexicanos, a combatir --
única y exclusivamente, - con su fuerza de trabajo, los inte-
reses creados y ajenos, que se esforzaban - como desgracia-
damente aún hoy parecen hacerlo -, por limitar y reprimir -
un derecho legítimo que le corresponde al trabajador, un de-
recho empleado y esgrimido como medio y arma de unidad y de
fuerza y cuyo poder tan primitivo como eficaz, es el último
recurso con que cuentan éstos, para la recuperación de sus-
valores humanos, para la reivindicación de sus derechos y -
para el reconocimiento pleno de su calidad y dignidad de --
obreros

C A P I T U L O I

" REFERENCIAS HISTORICAS DE LA HUELGA EN MEXICO "

" Las huelgas normalmente son el resultado de un --
descontento y constituyen una legítima reacción contra la ex
plotación patronal ... " (1)

" Por una parte, la abstención del Estado, por otra,
la negativa de los patrones a discutir las cuestiones de tra-
bajo ... "; " ... no dejaron otra posibilidad de solución, -
que la negativa a trabajar por parte de los trabajadores "(2)

El resultado de dejar al juego de la voluntad de los
obreros y de los patrones, la fijación de las condiciones de
trabajo, sólo acarrió agravar el conflicto. Si éste se deja
al arbitrio de las partes litigantes, sin que intervenga un -
mediador - conciliador -, obviamente cada cual verá hacia sus
propios intereses.

Esto fué el inicio de una larga lucha obrera, por ob-
tener el legítimo reconocimiento y protección Estatal a su de
recho de huelga.

-
- (1) Cavazos, Flores Baltazar " Nueva Ley Federal del Trabajo,
Tematizada y Sistematizada "; P. 366; Editorial Trillas.-
10a. Edición, México, 1981.
(2) Castorena, J. Jesús: " Manual de Derecho Obrero " P. 309;
S/Edit.; 6a. Edición, México, 1973.

Antaño, la solución de estos problemas, por lo regular, se inclinaba en favor de los empresarios, debido a la de ventaja en que los trabajadores se hallaban frente al poderío - en todos sentidos - patronal.

En tal virtud a los obreros sólo les restaba una alternativa a fin de tratar de nivelar esa balanza tan desfavorable para ellos; ¿ cual era ésta ?; " sencillamente " unirse, formar un núcleo compacto de intereses afines y comunes y hacerle unánimamente frente al patrón; ¿ como ?, dejando de tra bajar. " El derecho de huelga nace de la existencia de una - diferencia de carácter general, entre capital y trabajo, constituye un medio que se considera eficaz para solucionar esa - diferencia " (3).

Ante tales circunstancias el Estado optaría por considerar la actitud de los obreros (huelga) como un ilícito-penal, y en el menor de los casos, el mismo asumiría una acti tud pasiva, tolerando el hecho, pero dejando al patrón afecta do, en completa libertad a fin de buscar sustitutos que reemplazaran a los huelguistas y excluyéndolo de cualquier respon sabilidad.

" La huelga puede ser concebida como un hecho ..."(4)
Correcto, la regulación y tutela jurídicas, llegaron posterior

(3) Castorena, J. Jesús, Op. Cit. P. 310

(4) Castorena, J. Jesús, Op. Cit. P. 309.- ínfine

mente y consideramos que en cualquier circunstancia, época, materia o lugar, ha debido surgir, primero el hecho y luego un derecho regulador del primero; "JUS EX FACTO, OBITUR". Este derecho nace con la finalidad de controlar, encauzar - alentar o penar, incitar o incluso reprimir, a un hecho generado con anterioridad, para que en lo subsecuente este último al efectuarse, produzca efectos contemplados por un de recho.

Nos resta indicar que la huelga no es el meollo del - conflicto, ni es el conflicto mismo, es tan sólo una medida, un instrumento empleado, cuando la relación que debe existir entre los factores de la producción, se desequilibra, dando por resultado que se recurra a la huelga a fin de presionar y tratar por ese conducto, de conseguir nuevamente la armonía y el equilibrio que deben de existir entre dichos facto res.

La huelga en su devenir histórico - al menos en nuestro País -, fué considerada como un hecho, incluso como un conflicto que adquiría rasgos bélicos, como un delito que - debía ser sancionado; también se le consideró como un acto que el Estado toleraba, pero que de modo alguno protegía, - pero finalmente, sería considerado como una garantía y un - derecho constitucionales.

Pasemos enseguida al análisis de este hecho, - la --

huelga -, pero visto desde el punto de la concepción que se le brindó, desde mediados del Siglo pasado y hasta los primeros años del presente.

a).- SU TRATAMIENTO DESDE MEDIADOS DEL SIGLO XIX.

" ... Ni en Europa, ni en México, ni en ninguna parte del mundo nacía el verdadero derecho social, al iniciarse el Siglo XX ..." (5); así, con estas palabras del maestro - Trueba U., se resume y plasma realmente, la situación por la que atraviesa el derecho social en aquella época. Bien vale la pena imaginar que si en los albores de este siglo, el Derecho Social, uno de cuyos ramales más importantes lo constituye el Derecho del Trabajo, era en verdad incipiente y superfluo, podemos suponer, en tal virtud, que el marco histórico-jurídico que imperaba en este renglón, en el siglo XIX, no era nada alentador.

Todo esto que aquí mencionamos, viene a colación ya que la HUELGA, figura típica, propia, " sui generis " del Derecho del Trabajo, obviamente no podía escapar, ni permanecer ajena a la situación que prevalecía, lo que posteriormente - propiciá, - dado el nivel incipiente del Derecho Social, - que - en México, el hecho de recurrir los trabajadores a la suspensión de labores, implicaba para el Estado, la comisión de un delito; ello lo podemos constatar en el Código Penal de 1871.

(5) Trueba Urbina, Alberto. " Nuevo Derecho del Trabajo ", P. 144 - in fine -; Editorial Porrúa; 4a. Edición, México, 1977.

que prescribía en su artículo 925 lo siguiente:

" Se impondrán de 8 días a 3 meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, ó una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo, la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los -- operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo."

Dirán que " mal de muchos, consuelo de tontos ", pero: " también en Europa, la huelga en sus primeras manifestaciones, fué prohibida, considerándose la agrupación obrera como un delito hasta fines del Siglo XIX ..." (6)

Bien, volviendo a la situación por la que nuestro País atravesaba en esa época en lo relativo a las huelgas, - podemos afirmar que entonces, cualquier tendencia de agrupación de trabajadores se consideraba como una forma de violencia y tanto las huelgas, como las coaliciones, eran severamente reprimidas y sancionadas. Sin embargo y pese a dichas prohibiciones, se llegaron a efectuar esta clase de movimientos, por lo que el derecho del trabajo, " tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal, a fin de imponerse a la burguesía y a su Estado y tuvo que lu-

(6) Climent, Juan B. " Formulario de Derecho del Trabajo " P. 239, Editorial Esfinge, 5a. Edición, México, 1978.

char con las armas que le permitían el Estado y el derecho, - pero usó también otras consideradas ilícitas, como la Asociación Sindical y la HUELGA.."; " ... Fue pues una batalla que persiguió tres metas fundamentales: Las libertades sindical, - de Negociación y Contratación y de HUELGA ... " (7)

Tan elemental observación nos conduce a una etapa -- que podríamos denominar, de tolerancia o permitida, etapa por demás larga y cruenta en la que el trabajador tenía cierto -- " derecho " a retener su fuerza de trabajo para con ello obtener, un aumento al precio de la misma, sólo que no se contaba con que éste, era un derecho individual y no colectivo, por lo que el patrón podía optar por contratar los servicios de otro trabajador que reemplazara al huelguista; es decir que - el Estado TOLERABA bajo el principio de la " libertad de trabajo ", - de la que se derivaba la libertad de no trabajar, y actualmente: ". lo que antes se consideraba como el derecho a no trabajar, como contraderecho al Derecho del Trabajo, se -- considera como un DERECHO CONCERTADO Y CONCORDADO en un momento determinado, llenando los requisitos legales para suspender las actividades ... " (8) -, toleraba repetimos, que el obrero se declarase en huelga, pero no lo protegía, de manera

-
- (7) De la Cueva, Mario " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo " P.P. 12 y 13, Editorial Porrúa, 4a. Edic. Méx. 1977
- (8) Garizurieta González, Jorge: " Ensayo de la Programación al 2o. Curso de Derecho del Trabajo, en las Universidades Facultades y Escuelas de México "; P. 37; Editorial Grjalbo, 1a. Edición, México, 1977.

que si bien su proceder ya no constituía un delito, de todas formas el trabajador quedaba expuesto a que el patrón le rescindiera su contrato y fuese en busca de otro obrero que sustituyera al primero, dejando a éste sin siquiera indemnizarlo y sin que por ello el patrón tuviese responsabilidad alguna.

Deseáramos ahondar más en este tema, porque resulta demasiado interesante, pero debido a que nuestra tesis versa sobre las reformas al procedimiento de huelga, nos limitaremos a analizar a la huelga en su aspecto sustantivo para que una vez analizada desde este punto de vista, pasemos a hablar sobre el procedimiento para ejercitarla, por lo que agregaremos que ésta, se considera como un verdadero hecho social, -- hasta el Siglo XIX, que es cuando en sus ocasicos, se comienza a reflexionar en nuestro País, acerca de la conveniencia de legislar sobre ese instrumento de lucha obrera, toda vez que la otrora incipiente Industria Nacional, inicia una expansión nunca antes vista, y se vislumbra la necesidad de buscar soluciones al problema a fin de evitar en lo futuro, situaciones económicas críticas, que en un momento dado, pudiesen generar una desestabilidad político - social de grandes proporciones.

De los argumentos esgrimidos, podemos deducir que la huelga era menester reglamentarla adecuadamente, para que permitiera a los trabajadores satisfacer legal y equitativamente

sus pretensiones económicas, pero que también por otro lado, concediera al patrón progresar con justicia y en un marco de libertad pero sin abusos. Con esto queremos poner de manifiesto, que existió otra etapa en la evolución de la huelga en México; la misma la analizaremos bajo el título de " LA LUCHA DE LA CLASE OBRERA ", y comprenderé aspectos fundamentales para la mejor comprensión de las dificultades por las que atravesó dicha clase, a fin de que el Estado les reconociera y tutelara " su " Derecho de y a la huelga ".

b).- LA LUCHA DE LA CLASE OBRERA EN ESTE RENGLON *

Al presente tema quisimos denominarlo así, porque --
 fué - esencialmente - en los primeros años del presente Siglo,
 cuando la presión de las masas obreras, se dejó sentir con ma
 yor rigor y cuando el Estado obligado por las circunstancias,
 se vió precisado a cambiar su política en este renglón, tien
 do a la vista indudablemente, un testimonio de dicho cambio:-
 LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, pro
 mulgada por el Poder Constituyente de Querétaro, en el año de
 1917, y cuya vigencia pese a tantas reformas que ha sufrido,-
 continuó latente. Este supremo ordenamiento, vendría a consa
 grar los Derechos Sociales antes que ninguno otro en su gene
 ro, adelantándose incluso, a las Constituciones de Weimar en
 Alemania, (1919) y a la Constitución de la República Sovié
 tica Federal Socialista Rusa de 1918.

De todos es sabido que, al margen de la legalidad --
 - más no de la justicia - se llegaron a efectuar varios movi
 mientos huelguistas, finalizando el siglo pasado e iniciado -
 el presente. Por su trascendencia socio-jurídica y política-
 y por lo cruento de los mismos, a continuación haremos remem
 branza de los acontecimientos ocurridos en Pino Alto (Mineral
 Chihuahuense) y en el que nos relata Nestor de Buen, que los
 trabajadores tenían un jornal de cincuenta centavos diarios y

pedían se les pagara semanalmente y en efectivo. El empresario Buchan había ordenado pagarlo pero quincenalmente y la mi dad del mismo se cubriría con vales para la "Tienda de Raya". Las protestas se iniciaron un 20 de Enero de 1883 y la revuel ta obrera sería salvajemente reprimida, al grado de tener que decretar en esa población; un virtual estado de sitio y dictarse una Ley Marcial. Por tal motivo se formaría un Consejo de Guerra que finalmente condenaría a muerte a varios trabaja dores, bajo cargos absurdos y habiéndolos fusilado posteriormente; después, cerca de 60 trabajadores inconformes, serían condenados por los mismos motivos a trabajos forzados.

" El ejemplo de Pinos Altos, que podría constituir - el antecedente de Cananea y Río Blanco, ponía de manifiesto - la actitud del liberalismo (SIC) porfirista ante el Movimien to obrero ... " (8)

Ya en 1906 y 1907 tuvieron lugar las huelgas de los obreros - mineros de las Compañías de Cananea Consolidated - Cooper, Co. en la entidad Sonorense y la efectuada por los obreros textiles en Río Blanco (Orizaba), Veracruz, respectivamente. Aunadas a éstas dos huelgas, las estalladas en - Velardeña, Patriceña, Nogales, Ver., y Santa Rosa, Ver., da-

(8) De Buen Lozano, Nestor: " Derecho del Trabajo ".
T.I.; P. 285, 2a. Edición; Editorial Porrúa, S.A.
México, 1977.

rían la pauta para reflexionar y analizar la situación por la que atravesaba la clase trabajadora en aquel entonces.

Nos refiere, palabras más, palabras menos, J. Jesús Castorena, que : " Aquel Primero de Junio de 1906, los trabajadores de la Mina de Cananea, habían acordado solidariamente, que las condiciones de trabajo en las minas y la situación económica que los aquejaba, aunada a la diferencia existente en el trato entre los compatriotas y los trabajadores Americanos, por parte de la Compañía, estaban empeorando, por lo que optaron por designar a una comisión representativa de los mineros nacionales, que se apersonaría más tarde, en las Oficinas de la Empresa, sitas en Cananea, Son., y a fin de dar a conocer pacíficamente, a los dirigentes de la misma, un pliego de peticiones, - justas por demás - a lo que en respuesta los dirigentes empresariales solicitarían la intervención de la policía, misma que con lujo de violencia desalojaría a la Comisión Obrera, llegando al extremo de victimar a un pequeño que los acompañaba ". " Al tener noticias los compañeros de las víctimas de la actitud adoptada por los patrones, optarían de común acuerdo por suspender las labores en la misma y se trasladarían a las oficinas de la Empresa para reclamar su -- bestial actitud, siendo entonces brutalmente recibidos no sólo por la policía, sino también por sus propios " compañeros" de trabajo americanos - armados por la compañía - y dejando - el desigual enfrentamiento, un saldo de varios trabajadores -

mexicanos lesionados y los más, encarcelados por órdenes del entonces Gobernador de Sonora " . (9)

Por lo que hace a la " celebre " huelga que tuviese lugar en la Fábrica Textil de Río Blanco, un 7 de Enero de - 1907, a continuación señalaremos algunos aspectos de la misma.

Sucedió que los obreros textiles espontáneamente se negaron a seguir trabajando, rebelándose así y entre otras cosas, contra el sistema de las odiosas tiendas de raya, y las opresivas leyes antiobreras, típicas del Régimen dictatorial Porfirista. Cabe recordar que por esas fechas, días antes se había impuesto un reglamento interior de trabajo, por los industriales de Puebla, el cual habían fijado y puesto en vigor en sus fábricas, siendo tan injusto el mismo, que daría lugar a que estallase un movimiento huelguístico de -- proporciones revolucionarias, ya que no sólo los trabajadores del Estado Poblano, sino incluso los obreros de la zona fabril de Veracruz, incluyendo los textiles de Nogales, Sta Rosa y Río Blanco, recurrieron a la huelga para protestar -- por la imposición del citado reglamento. Fué así, que en -- pleno cese de labores, los trabajadores poblanos someterían a la consideración del Presidente, Gral. Porfirio Díaz, la -- posible solución al conflicto planteado, a lo que el Mandat

(9) Castorena, J. Jesús Op. Cit. PP. 45 y 46

rio respondió con un fallo en pro de la imposición y acata -
 miento del multitudinario reglamento y ordenando se reanudarán -
 las labores el día 7 de Enero de 1907, habiendo hecho exten -
 sivo su mandato a los trabajadores de los Estados de Veracruz,
 Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y del propio D.F., y previniendo
 a los mismos para que obedecieran su mandato: "... no obstante,
 los trabajadores de Río Blanco, siguieron en huelga y serían -
 posteriormente diezmados por las tropas federales en cantida -
 des que no se pudieran determinar jamás ". (10)

Como resultado de estos hechos tan crueles como ver -
 gonzosos, en México, finalmente, se iniciaría una organiza --
 ción política en materia laboral, definida y conjunta, que a -
 la " lucha de la clase obrera ", le traería como resultado, -
 el reconocimiento pleno de sus derechos, destacando entre - -
 ellos, el de su derecho de huelga.

Sin pasar por alto que diversas circunstancias ori -
 llaron al Estado Mexicano - años más tarde - a tutelar jurídi -
 camente el derecho de huelga, es preciso reconocer también co -
 mo una circunstancia favorable en esa lucha, el despliegue de
 fuerza y unión laboral por parte de diversos ideólogos nacio -
 nales, que, unidos todos ellos, buscaban terminar de una vez -
 por todas con el Régimen de Porfirio Díaz. Así sucedió que -

(10) Castorena, J. Jesús, Idem. P. 46.

se formularon varios programas políticos por parte de los liberales, no sin antes sobrevenir la aforada Revolución Mexicana de 1910, en la que, finalmente, muchos de los ideales contemplados en los programas políticos de los partidos políticos liberales y antireeleccionistas, tomarían forma y engendraban mayor fuerza, como aquél programa de los célebres hermanos Flores Magón, en el que proponían una legislación del trabajo basada en trece proposiciones concretas y, tiempo después, se iniciaría la expedición - aunque algo desordenada - de las primeras leyes mexicanas del trabajo.

Observando tal avance en cuanto a las gestiones realizadas por brindar a la clase trabajadora un reconocimiento pleno de sus derechos, cualquiera se hubiese atrevido a afirmar que las penalidades sufridas antaño por los obreros, estaban llegando a su fin; y sin embargo todavía en pleno movimiento revolucionario, el Gral. Venustiano Carranza, a raíz de la memorable huelga decretada en el D.F., el 31 de Julio de 1916, asestaría otro duro golpe al movimiento obrero, al promulgar su decreto el 10. de Agosto de 1916, al que una vez relatados los pormenores de ese movimiento, nos referiremos más adelante.

Pues bien, dicha huelga tuvo su origen, concretamente, en la constante baja del poder adquisitivo de la moneda de cuño de esa época, dando como resultado inmediato un

juicio a las clases menesterosas del País, principalmente la --
 grey trabajadora, convirtiéndose la situación, a raíz de la --
 permanente devaluación de la moneda, en algo verdaderamente in-
 sostenible para los obreros o inaguantable para gran parte de-
 la misma, la " Federación de Sindicatos Obreros del D.F. ", de-
 clararía una huelga " general " que estallaría en 31 de Julio-
 de 1916, llegándose a suspender, incluso varios servicios pú-
 blicos, (tranvías, energía eléctrica, telégrafos) creando el
 estallamiento, una situación verdaderamente caótica, originan-
 do de inmediato una furibunda respuesta por parte del primer -
 magistrado de la Nación, Venustiano Carranza, quien mandóse --
 apresar a los dirigentes del movimiento, poniéndolos a disposi-
 ción de las autoridades castrenses, tratando con ello Carranza,
 de aplicarles la Ley Marcial de 25 de Enero de 1862, expedida-
 por Benito Juárez, pero en ocasión de la Intervención Francesa
 en nuestro País y dirigida la misma, pero a " los trastornado-
 res del orden público e intervencionistas " decretando para --
 ellos hasta 8 años de prisión o la pena de muerte. Pues bien,
 volviendo al citado decreto de Carranza de 1916, promulgado pa-
 ra sancionar a los huelguistas del D.F., éste prescribía lo si-
 guiente:

Artículo 10.- Se castigará con la pena de muerte, ade-
 más de a los trastornadores del orden público que señala la --
 Ley de 25 de Enero de 1862:

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

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

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

Artículo 2o.- Los delitos de que habla esta Ley, se

rán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley de 25 de Enero de 1862 (nota: el Art. 25 de esa Ley castigaba con pena de - - muerte a los cómplices en el " delito de rebelión"), y se perseguirán, averiguarán y castigarán en los términos y con los - procedimientos que señala el decreto No. 14 del 12 de Diciembre de 1913..

" Durante la Revolución, Carranza llega a sancionarla - (hablando de la huelga)- con la pena de muerte, para meses - después, promulgar la Constitución que le atribuye el carácter de garantía social. La Ley la convierte en acto jurídico, con muestras de evidentes deficiencias legislativas, pero la interpretación interesada de las conductas sociales por los Gobiernos de la Revolución, vuelve a transformar el derecho en delito: el de Disolución Social ".(11). Si bien este autor pone - en tela de juicio la verdadera eficacia de el derecho constitucional de huelga, yo me atrevería a poner en entre dicho su -- opinión, ya que a mi parecer, la evolución de la huelga, aunque lenta, se encaminaba inminentemente hacia la satisfacción de -- las demandas de la clase obrera y era de esperarse que en 1917 se llegasen a apreciar algunas deficiencias legislativas, que - con el tiempo se irían subsanando; pero no por ello hay que restarle méritos a una de las metas conquistadas por los trabajadores.

(11) De Buen lozano, Nestor, Op. Cit. T.II. PP. 729 y 730.

Ya para finalizar el presente inciso, - en el que tratamos de desentrañar lo que significó la lucha de la clase obrera -, nos toca hablar ahora, y toda vez que las semillas sembradas no cayeron en tierra infértil, de los frutos obtenidos por los trabajadores; es decir, hablaremos acerca del reconocimiento a su derecho de huelga; reconocimiento que el Estado hizo patente. Y aunque este logro no quedaría estancado o inmóvil, ni plasmado tan sólo en el testimonio de nuestro devenir histórico, así mismo y tal como en sus inicios la lucha obrera poco a poco cosechó triunfos, de igual modo en la actualidad y a futuro, es obligación de los mexicanos trabajadores, seguir luchando, a fin de lograr mantener por siempre y para siempre, la condición digna y edificante que merece todo ser humano que, merced a su fuerza de trabajo, la solidaridad y la unión, busca un sólo objetivo: el bien común.

C).- RECONOCIMIENTO DE SU DERECHO DE HUELGA.

" Es a partir de la Constitución Mexicana de -- 1917, cuando se consagra la huelga como un derecho no sólo-permitido, sino también legalmente protegido, al otorgar ga-rantías a los trabajadores para la efectividad de la huel-ga" (12)

" El Derecho del Trabajo tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal, nosotros en 1917- en la Asamblea Constituyente de Querétaro. "; "... fué -- una batalla que persiguió tres metas fundamentales: Las libertades, Sindical de Negociación y Contratación Colectivas y de HUELGA ..." (13)

" ... y no fué sino hasta 1917 en que fué expedida- la Nueva Constitución Política de la República, cuando se - consagró en el artículo 123, fracción XVII, el Derecho de - Huelga en favor de los trabajadores" (14)

El mismo Trueba Urbina años después señalaría que:
" ... más tarde al triunfo de la Revolución Mexicana, la -- huelga se consagró como derecho en el artículo 123 de la -- Constitución de 1917 ..." (15)

(12) Climent Beltrán, Juan B. " Formulario del Derecho del Trabajo ", P. 239, Editorial Esfingue, 5a. Edición, México, 1978.

(13) De la Cueva, Mario Op.Cit. PP. 12 y 13 respectivamente

(14) Trueba Urbina, Alberto " Derecho Procesal del Trabajo" T.III; P.26, 5ªedit. y 5ªEdición, México 1943.

(15) Op. Cit " Nuevo Derecho del " (P.367)

.... A raíz de la promulgación del artículo 123 -- Constitucional, la huelga alcanzó un reconocimiento definitivo " (16)

De igual modo, el Dr. Juan B. Climent, notable estudioso del derecho del trabajo y autor de varios libros de la materia, en su curso impartido en el Instituto Nacional de - Estudios del Trabajo " (I.N.E.T.), al hablar sobre la huelga, manifestaría que: "Con la Constitución de 1917, se consagran los derechos sociales, por lo que es la primera en el mundo que los establece, señalando y especificando el Derecho de Libre Asociación y proclamando el Derecho de Huelga, convirtiéndolo en un acto jurídico protegido por la Ley..."

Baltazar Cavazos Flores, por su parte expone que:
" la huelga como derecho, fué reglamentada y a partir de ese momento histórico, la huelga, dejó de ser una institución al margen del Derecho para erigirse en uno de los pilares esenciales del Derecho Colectivo del Trabajo ..." (17)

" A partir de 1917 la huelga aparece en México, - según lo indica la fracción XVII del artículo 123 Constitucional -, como un derecho de los obreros y, por lo mismo, como una Institución Jurídica ..." (18).

{ 16 } De Buen Lozano, Nestor; Op. Cit.; T.II. (P.735)

{ 17 } " Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada "; P. 936; 1a. Edición, Edit. Jus, S.A.; México, 1975.

{ 18 } Guerrero, Eugenio, " Manual de Derecho del Trabajo "; P. 335; 9a. Edición; Edit. Porrúa, S.A. México, 1977.

De la lectura de los párrafos anteriores, podemos deducir que dentro de la evolución de la huelga - en México -, la etapa de su Reconocimiento Jurídico - Constitucional - Social, es importantísima y plausible. Diversas ideologías revolucionarias convergerían en un sólo documento, mismo que jugaría un papel trascendental para nuestro País. Así mismo y debido a este concurso de ideales, nuestra Carta Magna, finalmente se transformaría en una Constitución Política Social, síntesis de las aspiraciones del pueblo Mexicano, dejando muy atrás, a las anteriores leyes supremas de 1824 y - 1857, que a nuestro parecer, eran meramente políticas.

En nuestra Constitución promulgada el 5 de Febrero de 1917, por el Poder Constituyente de Querétaro, se establecieron tres principios fundamentales: La soberanía del Estado, sobre las riquezas naturales; el derecho de los campesinos a la tierra, y claro está, el derecho del obrero a su trabajo.

" En la labor legislativa desarrollada por el Constituyente se unieron varios grupos representativos del pueblo, destacando el grupo obrero, integrado por Carlos M. Gracidas, linotipista; Nicolás Cano, Jorge Von Versen y Dionisio Zavala, mineros; Héctor Victoria, ferrocarrilero; todos trabajadores modestos, probos e inteligentes, que sostuvieron con tino y convicción los intereses del proletariado, influyendo en la -

redacción y aprobación del artículo 123 Constitucional

(19)

Ya que tanto hemos hablado de este artículo, veamos a su texto original en lo concerniente a la huelga. El Título Sexto, denominado " Del Trabajo y Previsión Social " en las fracciones XVI, XVII, XVIII y XXII, del precitado -- 123, disponían:

- FRACC. XVI.- " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. "
- FRACC. XVII.- " Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, la huelga y los paros ; "
- FRACC. 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 10 días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha se

(19) Enriquez, Enrique A. (Diputado Constituyente);
 " Testimonios de la Revolución Mexicana " ; 5/p. ;
 folleto editado por la S. de P. y P., México, 1980

halada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra la persona o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos, en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional ".

FRACC.XXII.- " El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario ".

Rubén Delgado Noya, además de realizar una crítica personal al artículo 123 en su texto original - disperso en 30 fracciones - propone lo que para él, hubiese sido de contenido netamente revolucionario. Nos habla este autor del Ingeniero y Congresista, Pastor Rovalx quien presentara un-

proyecto del artículo 123, a la Asamblea de Querétaro y que según Delgado, " ... sirvió de manera preponderante en la estructuración definitiva del artículo 123 "; " y aunque el proyecto Rovaix sufrió ciertas modificaciones, relativas a la adaptación de algunas Instituciones a nuestro medio socio político en relación a otros Países donde ya operaban - las mismas de manera eficiente, lo cierto es que dicho proyecto y, como consecuencia natural, el artículo 123, resultaron ser en resumen UNA BURDA CALCA, UNA JOCOSA CARICATURA, del Derecho del Trabajo de aquella época " (20).

El Maestro Néstor de Buen Lozano, en su " Derecho del Trabajo ", Tomo I, nos comenta una reforma introducida a la fracción XVII en su parte final, en la que se eliminó a iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas, la excepción del Derecho de huelga, establecida con respecto a los trabajadores de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, que conforme al texto original no podían ejercer ese derecho; tal reforma sería publicada en el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1938, termina diciendo el autor.

Como podemos observar de la simple lectura del texto original del artículo 123 Constitucional en relación con

(20) Delgado Moya, Rubén. " El Derecho Social del Presente "; P. 294; 1era. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1977.

el texto vigente y en las disposiciones relativas a la huelga, notamos que - al menos sustancialmente -, no han sufrido alteración alguna, por lo que de llegarse a modificar -- los conceptos Constitucionales aludidos, confiamos ampliamente, en que las mismas serian introducidas en beneficio de la clase trabajadora, si ello llegase a suceder algún día.

Por otro lado, para el maestro Alberto Trueba, el fundamento de la Consagración Jurídica de la huelga, se precisó por el Diputado José N. Macías, en su discurso de 13 de Noviembre de 1912 en el Congreso Constituyente de Querétaro y en el cual entre otras cosas destacara que " las ganancias que está obteniendo el industrial, son exageradas, entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de la huelga, con el objeto de obtener de éstos (sic) y aquí -- tienen ustedes establecidas, reconocidas las huelgas "; -- "...las huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que en seguida viene a decir cual há de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho, no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica ".

Como mera referencia diremos que, el Maestro Trueba considera que el origen de la " TEORIA OBRERA DE LA HUELGA " se encuentra en el discurso también pronunciado por el Dipu

tado Natividad Macías, - considerado como la exposición de -
 motivos del artículo 123 -, discurso que en la XXVI Legisla-
 tura y ratificado en el Congreso Constituyente Querétaro, en
 tre otros aspectos señalaba: " ... esta Ley reconoce como de
 recho social económico, la huelga .." Es decir, comenta - -
 Trueba, que " el ejercicio del derecho de huelga por su natu-
 raleza inminentemente social, tiene por finalidad no sólo --
 conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de -
 los trabajadores, compensando en parte la plusvalía, sino --
 reivindicar los derechos del proletariado mediante el cambio
 de las estructuras económicas, socializando los elementos de
 la producción, para la realización plena de la justicia so-
 cial que se deriva del conjunto de preceptos del artículo --
 123 Constitucional ".

" Esta es la huelga como derecho social económico, que
 hasta hoy no han ejercitado los trabajadores Mexicanos " - -
 " ... y lo cual podría conseguirse a través de una huelga ge-
 neral que tuviera por objeto el cambio de las estructuras --
 económicas, derrocando el poder capitalista y llevando a ca-
 bo la socialización de los bienes de la producción ".(21)

Este es en síntesis, el espíritu que anima a la teo-
 ría aludida y que según Trueba, tendría su origen en las pa-
 labras pronunciadas por el Diputado Macías.

(21) Trueba Urbina, Alberto; Op. Cit. " Nuevo Derecho del
 P. 368.

" ... sólo nuestra Declaración de Derechos Sociales, distinguió con claridad las dos especies de huelgas que pue den utilizar (sic) los trabajadores, como medio de lucha; la huelga económica y la huelga social, y así la proclamó - el Diputado Macías en la sesión de 28 de Diciembre de 1916, en el Congreso Constituyente de Querétaro, cuando dijo: - - " Esta Ley reconoce como derecho social económico, la huelga. " " Sólo la declaración de Derechos Sociales de México contiene tal clasificación de la huelga, esto es huelga eco nómica y huelga social, pues ninguna otra Ley en el -- mundo, autoriza el Derecho de huelga social, para la reivin dicación de los derechos del proletariado y el cambio de -- las estructuras económicas. Así pues, la huelga es un au téntico medio de lucha de la clase obrera para la realiza ción de la justicia social. " (22)

En el presente inciso " Reconocimiento de su dere - cho de huelga ", hemos observado como poco a poco se va es tabilizando y concretando un concepto más propio, definido y actual acerca de la huelga. Así mismo y a raíz de la pro mulgación del artículo 123 Constitucional, vemos que se ini ciaría la gestación de una tarea legislativa, ardua y cons tante, que daría por resultado en el contesto jurídico - la boral de nuestro País, el surgimiento de la Ley Federal del

(22) Trueba Urbina, Alberto " Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo " (Teoría Int:gral); T.II, P.1580; Edi torial Porrúa, S.A., México, 1973.

Trabajo en 1931, luego de la publicación de varias leyes locales de la materia.

A juicio del Maestro Mario de la Cueva, " de todas -- las leyes locales de esa época - de 1918 a 1926 -, las más importantes por la trascendencia que tuvieron en el desenvolvimiento del Derecho del Trabajo, fueron: La Ley del Trabajo - de Veracruz, promulgada por Cándido Aguilar y las de Carrillo Puerto y de Alvaro Torres Días para Yucatán " (23). La Ley de Veracruz de 1918, regulaba a la huelga, la que servía como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo ó a modificarlo en su caso. En materia de huelga, se establecía el arbitraje -- obligatorio. " Esta Ley produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y el Derecho de Huelga ... " (24). Por lo que hace a la Ley expedida durante - el Gobierno de Felipe Carrillo Puerto, en Yucatán (16 de Diciembre de 1918), esta se limitaría a imitar a la citada Ley de Veracruz; no así la Ley de 1926 (Alvaro Torres) también de Yucatán, pero que modificaría sensiblemente en materia de huelga, lo relativo al arbitraje en el procedimiento, al cual lo establecería como previo y obligatorio en los conflictos colectivos, haciendo por ende, obligatorio el libre ejercicio

{ 23 } Citado por Nestor de Buen, Op. Cit. T I. (P. 332)

{ 24 } De la Cueva, Mario; Op. Cit. (P. 51)

de este derecho. (Ambas leyes señalaban como objetivo de la huelga, el indicado por la Constitución Política, artículo - 123, fracc. XVIII).

En esta evolución plasmada aquí a grandes rasgos, la huelga y su legislación tomarían gran fuerza, con el primer proyecto de " Código Federal del Trabajo ", presentado en Julio de 1929 por encargo de Portes Gil, y que fuera posteriormente desechado; pero un segundo proyecto llevaría la intención, lograda, de denominar a este primer Ordenamiento Federal en materia de trabajo, bajo el sustantivo " LEY ", en lugar de " Código ", proyecto que formulara el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Lic. Aarón Saénz y que finalmente un 18 de Agosto de 1931, el entonces Presidente de la Nación, Don Pascual Ortiz Rubio, promulgaría al proyecto, pero ya convertido y elevado a la categoría de Ley; La Ley - Federal del Trabajo, abrogando con su vigencia, todas las anteriores leyes y decretos expedidos por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia labo - ral.

Esta Ley que estaría vigente hasta el mes de Mayo de 1970, sufriría obviamente algunas modificaciones y adiciones con el devenir del tiempo, destacándose entre otras, en mate - ria de huelga - que es lo que nos ocupa -, la introducida en el año de 1941, que vendría a añadir a la definición de el

concepto " huelga ", el término " legal ". Es decir, el artículo 259 que bajo el título Quinto denominado: " De las -- coaliciones, Huelgas y Paros ", destacaba que : Huelga es la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores... " con la adición de el término " legal ", vino a quedar como: Huelga es la suspensión LEGAL y temporal ... etc. En ese año se modificarían también, diversos preceptos sobre el derecho de huelga, haciendo de esta - Institución - así como el Sindicalismo y la Contratación Colectiva, factores verdaderamente relevantes para la clase -- obrera.

Quisiéramos para continuar con la secuencia de este - inciso - EL RECONOCIMIENTO DE SU DERECHO- reproducir a - continuación en forma breve, el testimonio de un valioso hombre, mismo que pone de manifiesto la trascendencia del derecho de huelga, a nivel Nacional, para que una vez plasmadas aquí - sus palabras, pasemos a comentar, la " irrelevante " situación por la que atravesaría la huelga, durante el período comprendido entre 1940 y 1970.

Pues bien, el ilustre político y catedrático, JESUS - SILVA HERZOG, nos detalla en su " TESTIMONIO ", los aspectos - relacionados con la Expropiación Petrolera, decretada por el - Estado en el año de 1938, y enfocada ésta desde el punto de - vista de las relaciones y efectos laborales; es decir, con --

ello queremos demostrarles, la importancia que tendría en ese entonces para México, la referida expropiación, resultado y consecuencia de no haber acatado, las Compañías Petroleras Transnacionales, un laudo dictado por la Junta -- Siete Federal, en el sentido de condenarlas a mejorar las condiciones de trabajo de los obreros mexicanos que laboraban para las mismas. Dice el autor: " En 1936, se creó el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sindicato que exigiría de las Compañías Petroleras citadas, - que trabajaban en nuestro País - la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, a fin de nivelar los salarios y las prestaciones de los trabajadores del Ramo. "

Se entablarían pláticas conciliatorias entre los representantes obreros y los patronales, mismas que no -- fructificarían, y que ante la negativa patronal a acceder a las prestaciones reclamadas, forzarían a los trabajadores a declararse en huelga, en la segunda quincena de Mayo de 1973. Durante el movimiento, las pláticas se sucederían, pero sin vislumbrarse arreglo alguno, por lo que la situación empeoraría llegados 10 días de huelga a nivel Nacional, al iniciarse para entonces una aguda escasez de petróleo, gas, gasolina y derivados en toda la República; las Compañías por su parte argumentaban NO estar en -

posibilidades económicas para solucionar las exigencias obreras, por lo que se planteó entonces un conflicto de orden -- Económico, ante la Junta Federal Siete de Conciliación y Arbitraje y designando entonces ésta, una Comisión Pericial -- con cerca de un centenar de auxiliares, a fin de certificar y constatar la verdadera situación económica imperante en -- las suso dichas Compañías. " La conclusión final del informe rendido por los peritos oficiales designados, dejaba entrever que su situación económica era BASTANTE favorable, como - para poder acceder a las demandas obreras ". " Finalmente y - previos los alegatos y trámites de Ley, la Junta actuante dictaría un laudo apegado a derecho, reconociendo en casi todas - sus partes, la veracidad del informe pericial rendido y condenando en consecuencia a las empresas trasnacionales, a satisfacer las exigencias planteadas por la representación Sindical."

" Obviamente, las citadas Compañías inconformes con el laudo, recurrirían el mismo mediante la interposición de un juicio de Garantías, ante la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, autoridad que al cabo de un tiempo, en su sentencia definitiva de lo. de Marzo de 1938, confirmaría la resolución dictada por la inferior jerárquica. Al conocer el fallo, alegaron que NO podrían acatarlo, toda vez - insistían - que - su capacidad económica no se los permitía ". " Los trabajado-

posibilidades económicas para solucionar las exigencias obreras, por lo que se planteó entonces un conflicto de orden -- Económico, ante la Junta Federal Siete de Conciliación y Arbitraje y designando entonces ésta, una Comisión Pericial -- con cerca de un centenar de auxiliares, a fin de certificar y constatar la verdadera situación económica imperante en -- las suso dichas Compañías. " La Conclusión final del informe rendido por los peritos oficiales designados, dejaba entrever que su situación económica era BASTANTE favorable, como - para poder acceder a las demandas obreras ". " Finalmente y previos los alegatos y trámites de Ley, la Junta actuante dictaría un laudo apegado a derecho, reconociendo en casi todas sus partes, la veracidad del informe pericial rendido y condenando en consecuencia a las empresas trasnacionales, a satisfacer las exigencias planteadas por la representación Sindical."

" Obviamente, las citadas Compañías inconformes con el laudo, recurrirían el mismo mediante la interposición de un Juicio de Garantías, ante la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, autoridad que al cabo de un tiempo, en su sentencia definitiva de lo. de Marzo de 1938, confirmaría la resolución dictada por la inferior jerárquica. Al conocer el fallo, alegaron que NO podrían acatarlo, toda vez - insistían - que su capacidad económica no se los permitía " " Los trabajado-

por su parte promovieron la cancelación de sus contratos, -- por lo que la Junta Federal, los tuvo por rotos y hecho, los trabajadores declararían la huelga en toda la Industria relacionada con el Petróleo. El Gobierno Mexicano, no tuvo más remedio entonces - afortunada y atinadamente - que el expropiar las Compañías aludidas, en base a su rebeldía, por lo que la Nación, entonces y a consecuencia de su determinación tendría que enfrentarse a toda clase de contingencias y adversidades, (boicots, diserción en masa de técnicos extranjeros, endeudamiento público, etc.), pero finalmente saliendo airosa, de todas y cada uno de estos problemas *.

* Cabe mencionar que las compañías expropiadas, si tenían el suficiente dinero como para haber podido acatar el laudo y sentencia respectivos, y hacerle frente y solucionar las demandas planteadas; tan es así, que llegarían a ofrecer la cantidad de Veintiseis millones de pesos, que pretendían los obreros, sólo que este ofrecimiento lo realizarían extemporáneamente.*

* Por otra parte, estas empresas habían iniciado, al conocer el referido laudo condenatorio, una ofensiva financiera en contra del Gobierno del entonces Presidente de la Nación, Gral. Don. Lázaro Cárdenas, con el fin de hacer disminuir la reserva monetaria del Banco Oficial (Banco de Mé-

xico) y tratar de provocar un caos económico al País " (25).

Hemos querido, resumiendo de las palabras de Silva -- Herzog, plasmar un testimonio viviente (él dirigió el informe sobre el estado financiero de las industrias petroleras, -- en 1937, y sobre el cual, la Junta se basaría para dictar su laudo y la Corte para confirmar el mismo) de la relevancia -- histórica -- jurídica de la huelga, a fin de ratificar la extrema importancia del llamado " instrumento de la lucha obrera ".

Hojas atrás hacíamos referencia al período de 1940 -- 1969, y el cual: "... en los años transcurridos entre dicho lapso, fueron decadentes para el movimiento obrero y pasaron sin mayores discrepancias " (26)

Fundamentalmente durante esos años se constituyeron diversas organizaciones Sindicales (entre ellas la poderosa -- C.T.M.), sobre todo durante el Régimen Presidencial de Lázaro Cárdenas, el cual -- entre cosas -- tratara alguna vez de unificar a la clase obrera, para acabar con las purgas intergrupales; pero también y merced a la fuerza política que tomarían poco a poco algunas de estas organizaciones sindicales, sería que éstas cambiarían sutil o descaradamente, su ideología laboral revolucionaria, como representantes y protectores de los --

(25) Silva Herzog, Jesús: " Testimonios de la Revolución Mexicana " 1980, 5/Pag. Op. Cit.

(26) De Buen L. Nestor: Op. Cit. T. I.: P. 347.

trabajadores, por un estandarte blanco, parcial y servil, en focados hacia los intereses patronales; el "charrismo" sin sindical en su máximo esplendor. A este giro que tomaran algunos Sindicatos, se agregaría el de la mediatización y control de los mismos, por parte del Estado, y fué debido a que en - ese entonces, gran parte de los trabajadores mexicanos, no - estaban sindicalizados ni unidos y merced a la represión Estatal en contra de los movimientos obreros independientes, - "que todo ello terminaría con los acontecimientos de Octubre - de 1968." (27).

En tal virtud, el avance que hasta entonces, 1938, - habían logrado los obreros en el terreno de las relaciones - laborales con los patrones, incluyendo por supuesto, el campo del derecho de huelga - se estancaría e incluso retrocedería gravemente, al grado de que la "huelga" minera de Nueva Rosita y Cloete en 1950, iniciada en el Mineral de Carbón de Palau, Coahuila, culminaría - según Luis Araiza: " Con -- una caravana de cinco mil huelguistas que arrastraron su ham bre y su desesperación en una marcha increíble de 1,500 Kms. a pie, durante 50 días, hasta la Ciudad de México, en donde se intentó aquí resolver el conflicto por el Secretario de - Gobernación, Adolfo Ruiz Cortines, pero en términos tales, que los huelguistas repudiarían el dictamen y serían después regresados en un tren especial, sin haber logrado nada con -

(27) Cifr. De Buen Lozano, N. Op. Cit. T.I., P.347

con su heroico e inútil esfuerzo " (28).

Algunos doctrinarios consideran que retrocedió tanto la evolución del movimiento obrero por esa época, que al -- llegar al mandato Presidencial de Adolfo López Mateos, la - huelga, ese instrumento de lucha tan comentado por nosotros en líneas anteriores por su eficacia frente a las Compañías Petroleras, con la introducción en 1960 del Apartado B al - artículo 123 Constitucional, y: "... al participar las em- presas Estatales en la lucha de clases, el Estado Mexicano- rompió las estructuras Constitucionales, inventando la re - quisa para hacer nugatorio el derecho de huelga ..."(29)

Por nuestra parte creemos que si bien, efectivamente esta medida Estatal hace frustrante el derecho de huelga, -- también hay que comprender que de no intervenir el poder pú- blico para auxiliar temporalmente - sustituyendo en sus la- bores a los trabajadores huelguistas - en las labores propias de estos - máxime en tratándose de servicios públicos,- las- consecuencias de la paralización de las actividades en deter- minadas ramas de trabajo y servicios esenciales, para la co- munidad, serían catastróficas y acarrearían irreparables da- ños no sólo a la economía del País, sino incluso amenazaría- la estabilidad socio-política del mismo, perjudicando enorme- mente a la población; creemos que ese apartado B, debía ser-

(28) Citado por Nestor de Buen, Op. Cit. T.I; P.350

(29) De Buen L., Nestor, Op. Cit. T.I. P.355

regulado y manejado en otra forma, pero de tal modo que -- los trabajadores estatales obtuvieran respuesta pero sin -- afectar con su proceder, al resto de los Ciudadanos, cosa -- que vemos difícil, puesto que el derecho de huelga es el -- más eficaz medio de presión que conocemos a la fecha. El -- citado apartado B, regula las relaciones de trabajo entre -- el Estado y sus trabajadores y es la fracción X del artículo 123, del mismo, la que hace referencia a su derecho de -- huelga, condicionando su ejercicio "... cuando se violen -- de manera general y sistemática, los derechos que este artículo les consagra ..."

Avanzando en el reconocimiento del derecho de huelga, encontramos finalmente a la " Nueva Ley Federal del -- Trabajo ", promulgada por el entonces Primer Magistrado de la Nación, Gustavo Díaz Ordaz, ordenamiento que iniciara -- su vigencia un primero de Mayo de 1970.

En este cuerpo jurídico no podemos hablar realmen -- te, de grandes avances ni de esperados logros en el campo -- de la huelga y en especial de su ejercicio procesal, máxi -- me que: " puede parecer sorprendente que en materia -- procesal, la Ley Federal del Trabajo, de 10. de Mayo de -- 1970, haya tenido una duración tan efímera: exactamente -- diez años. " " Sin embargo no es así, ya que salvo modi -- ficaciones leves, esa Ley conservó en su integridad las --

disposiciones de la Ley de 1931 ". " En realidad los cambios, fundamentales que se introdujeron en 1970, tendieron, sobre todo, a la mejora relativa de las condiciones de -- trabajo y a la incorporación del derecho de los trabajadores a tener casa habitación. " (30)

Independientemente de que estos conceptos dejan entrever una aparente " statu quo " en lo que a las disposiciones relativas a la huelga se refieren, tomando en consideración lo prescrito en la Ley Laboral de 1931, con lo -- dispuesto por la Nueva Ley de 1970, a continuación y brevemente, trataremos de relatar algunos aspectos que en materia de huelga fueron modificados o introducidos en la Nueva Ley.

El artículo 259 de la Ley anterior, definía a la -- huelga, como " la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores ". La Ley vigente en su artículo 440 prescribe: " Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por coalición de trabajadores ". Vemos a simple vista que el término " legal " - adicionado a la ley de 1931, 10 años después de -- promulgada - hoy se vuelve a suprimir y también la frase -

(30) De Buen Lozano, Nestor. " La Reforma del Proceso Laboral ", P. 19; Editorial Porrúa, S.A , 1a. Edic. México, 1980.

"como resultado " es cambiada por " llevada a cabo ".

El artículo 260 disponía: " La huelga deberá tener por objeto :

- I.- Conseguir.....etc.
- II.- Obtener del patrón la celebración ó el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo;
- III.- Exigir la revisión en su caso del Contrato Colectivo, al terminar su vigencia.....;
- IV.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita;

En la Nueva Ley, es el artículo 450 el que determina el objeto de la huelga, destacándose que la fracción I de ambos artículos (el 260 y 450) continúa vigente y reproduciendo textualmente, por lo que hace a su primer párrafo, la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

Así mismo, la Nueva Ley optó por colocar la fracción aparte (Artículo 450, fracción IV), lo que la anterior disponía en una sólo, o sea el cumplimiento del Contrato Colectivo, sólo que la de 1970 incluye el cumplimiento del contrato-Ley.

Acerca de la " huelga por solidaridad ", la Nueva Ley también la contempla, pero en la fracción VI, del citado artículo.

Nuestra Ley de 1970, contempla un objetivo más para declarar la huelga: " exigir la revisión de los salarios - - contractuales" (en efectivo por cuota diaria del contrato colectivo y del contrato - Ley).

A diferencia de la Ley abrogada, la del 70' incluye en la fracción V, del artículo 450, el cumplimiento de las - disposiciones legales sobre la participación de los trabajadores en la utilidad de las empresas y la estipula también - como un objetivo perseguido por la huelga.

Enumeral 261 de la Ley de 1931, destacaba los efectos jurídicos de la huelga al referir que: " la huelga sólo-suspende el contrato de trabajo por el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanan del mismo ".

Correlativamente, el artículo 447 de la Nueva Ley - se concreta a señalar: " La huelga es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure ".

El artículo 264 de la Ley del 31', indicaba que: -
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;
- II.- Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa ó negociación respectiva y;
- III.- Que se cumplan con los requisitos del artículo 265 de esta Ley "

Con comitente a este artículo, la Nueva Ley (artículo 451), dispone: " Para suspender los trabajos se requiere:

- I.- Que la huelga tenga por objeto, alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimientos (indicando también que la determinación de esta mayoría, solamente puede dar origen para solicitar la inexistencia de la huelga, exclusivamente y;
- III.- Que se cumplan previamente los requisitos se

Relatos en el artículo siguiente".

El término de " huelga justificada " es nuevo, no lo contemplaba la Ley de 1931. Hoy, el artículo 446 es el que la contempla y sus efectos se hallan en el artículo 470 de la Ley de 1970, y 937 de la Ley de 1980.

En fin, que en realidad entre las disposiciones de la Ley abrogada y los preceptos de la Ley de 1970, comparativamente hablando, podemos afirmar que los cambios e introducciones que se le efectuaron a la Ley de 1970, por conducto del legislador, atendieron básicamente a cuestiones de -- " técnica jurídica " - por decirlo así - a reafirmar pero -- con propiedad y más específicamente, las disposiciones contenidas en la Ley anterior - esto en lo que a huelgas se refiere --; más adelante cuando en el último capítulo de nuestro trabajo hablemos acerca de las reformas al procedimiento de huelga, volveremos nuevamente a destacar - pero ahora en materia procesal - algunos artículos de la Ley de 1931 que por el momento no tocamos, toda vez que hemos querido mencionar únicamente el aspecto sustantivo de la huelga, a través de los preceptos relativos de la Ley abrogada. Es decir, cuando tratemos más adelante el aspecto instrumental del derecho de huelga, trataremos de ahondar en la forma como la Ley de 1931 pero fundamentalmente la Ley de 1970, contemplaba y regulaba al procedimiento de huelga, para que comparativamente con las

reformas introducidas a Ley Laboral en 1980, realicemos un análisis crítico respecto de el avance y eficacia de dichas reformas en relación con lo que antaño preceptuaban la abrogada Ley del 31' y ante todo, la derogada - procesalmente habiendo - Ley de 1970.

Antes de pasar al siguiente capítulo de nuestra tesis y en el cual trataremos del enfoque socio - jurídico que a la huelga se le brinda en la actualidad y el tratamiento y concepción que la legislación mexicana guarda con respecto de este derecho, así como el punto de vista de algunas legislaciones extranejas sobre la materia, y nuestro personal comentario, sólo deseamos destacar que la huelga, a pesar de haber sufrido tantas vicisitudes previas a su reconocimiento Constitucional como una garantía social, continúa firme, como firme debe permanecer la unidad de los obreros, para que la misma les siga redituando, día con día, más y mejores prestaciones, y sean reivindicados legítima y plenamente en todos sus derechos que les corresponden.

CAPITULO II

* ENFOQUE SOCIO - JURIDICO ACTUAL DEL DERECHO DE HUELGA *.

Habiendo analizado brevemente y hasta el nacimiento - de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la concepción y el tratamiento que a la huelga se le ha dado en el transcurso de casi Siglo y Cuarto de lucha en el terreno laboral, toca el turno ahora de reflexionar y analizar el estado que guarda actualmente este derecho de huelga, a fin de verificar el avance -- real obtenido en este renglón, para dejar claramente establecido el concepto vigente que nuestra legislación le brinda al mismo, a través también de los preceptos jurídicos relativos- y por conducto de algunas definiciones vertidas por notables- autores, tanto nacionales como extranjeros dilucidando lo que para ellos implica el contenido social y jurídico de este derecho; también veremos el tratamiento que al respecto le otorgan a la huelga, algunas legislaciones laborales positivas -- (las de Guatemala, Colombia y Venezuela y Francia, Italia e Inglaterra), con la finalidad de comparar esas legislaciones, tomando como marco de referencia, nuestra legislación del trabajo, y a fin de destacar, tanto el papel que para esos Países juega la figura de la huelga, como para señalar diferencias y semejanzas que pudiesen existir entre ambas legislaciones y - sacar en conclusión la posible valía de nuestro derecho de -- huelga.

a).-"ALGUNAS DEFINICIONES DE LA HUELGA".

Ya que el derecho del trabajo viene a ser ramal del Derecho Social, tiene por fuerza que caracterizarse, el primero, por ser un derecho justo, equitativo, y revolucionario; - un derecho dentro del cual el trabajador pueda disfrutar, vivir y desarrollarse, plenamente, como todo individuo que se precie de laborar honesta y arduamente en beneficio propio y para bienestar de los demás, tal y como también creemos lo hacen los autores doctrinarios y que a continuación mencionaremos, al aportar conceptos muy propios de lo que para ellos -- significa el derecho de huelga.

Para J. Jesús Castorena, la huelga amén de ser: " un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo ..." es en lato sensu : " la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores ". (31)

El Maestro Alberto Trueba Urbina, al criticar la definición legal de la huelga, afirma que: " debiera definirse más bien, dentro de la legalidad constitucional mexicana, - como la suspensión legal y temporal del trabajo, declarada --

(31) Op. Cot. PP. 310 y 311, respectivamente.

por una coalición de trabajadores o por una organización sindical . " (32); así mismo asevera que: " En general, - la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el Contrato Colectivo de Trabajo ... (33).

Por su parte el Doctor en Derecho, Baltazar Cavazos F., considera que: " a guisa de ensayo, podría -- proponer la siguiente definición: Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, en defensa de sus intereses comunes" (34).

También el autor, Mario de la Cueva, nos dice que: " La huelga, es el ejercicio de la facultad legal de las - mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patrono " (35).

(32) " Derecho Procesal del Trabajo ". T.III, P. 27; S/Edic, s/Edición; México, 1943.

(33) Op. Cit. " Nuevo Derecho ... "; P. 368

(34) " Las Huelgas y el Derecho del Trabajo "; P. 13 Edit. JUS, 1a Edición, México, 1976.

(35) " Derecho Mexicano del Trabajo ", T.II. P.788, Editorial Porrúa, S.A., 6a. Edición, México, 1961

El autor Euquerio Guerrero, señala que: " la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón, a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos, conveniente." (36)

Para Armando Porras López, " ... La huelga es una manifestación de la lucha de clases consistente en la suspensión colectiva del trabajo, por un grupo de obreros, en virtud del derecho de auto defensa ... " (37).

Así mismo, el autor Nestor de Buen L., indica que :- " la huelga, es la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo. " (38)

Así como visualizan estos autores nacionales a la figura de la huelga, de igual modo veremos enseguida, como la conceptualizan algunos autores extranjeros, a quienes el Maestro Nestor de Buen, cita en su " Derecho del Trabajo ".

(36) Op. Cit. P. 338

(37) " Derecho Procesal del Trabajo "; P.407, Editorial José Ma. Cajica, Jr. S.C., Puebla, México, 1959.

(38) Op. Cit. T.II, P. 738

Para el español M. Alonso García, la huelga es: - -
 " ... el acto de perfección de un conflicto de trabajo de -
 naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesa -
 ción del trabajo, llevada a cabo de manera libre y colecti -
 va (39).

Por otro lado, los laboristas alemanes, Alfred Hueck
 y H.C. Nipper Dey, nos refieren que la huelga es : "... la -
 suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran nù -
 mero de trabajadores dentro de una profesión o empresa para -
 un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo,
 tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la dis -
 puta " (40).

Los Autores Franceses, Jean Rivero y Jean Savatier, -
 manifiestan que: " la huelga es la cesación concertada -
 del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al
 empleador, por este medio de presión, a aceptar su punt -
 de vista sobre el problema objetivo del litigio " (41)

El laborista Argentino, Guillermo Cabanelas, la de -
 fine como: " La abstención colectiva y concertada del traba -
 jo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una -
 asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en --
 una o varias empresas, con abandono de los lugares de traba -

{ 39 } Autor citado por De Buen L. Op. Cit. T.II, P.736

{ 40 } Citados por Nestor de Buen; Op. Cit. T.II, P.736

{ 41 } Idem.

jo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales ". (42)

Los autores franceses, Gerard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes - Tillhet dicen de la huelga que ésta consiste: - -
 " en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador con un fin profesional. " (43)

La Italiana Luisa Riva Sanseverino en su tema del derecho colectivo nos señala que la huelga puede considerarse como : " ... la abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo ". (44)

Para el autor hispano, Manuel Alonso Diez, la huelga es: " la cesación colectiva y concertada del trabajo, - por iniciativa de los trabajadores . " (45)

De estas acepciones referidas por boca de diversos - autores, en cuanto al modo de conceptuar a la huelga, nos -- conllevan forzosamente a reflexionar en algunos elementos afines a este derecho, haciendo hincapié en que la mayoría de -- ellos, concuerdan en sus respectivas definiciones en ciertas-

(42) Ibidem
 (43) Ibidem
 (44) Ibidem
 (45) Ibidem.

características propias, elementos " sui generis ", condiciones " sine qua non " para que, valga el término penalista, - se " tipifique " la figura de la HUELGA; así pues a simple -- vista de las definiciones aportadas por los autores tanto nacionales como extranjeros, podemos desprender ciertos elementos afines a ellas:

- LA SUSPENSIÓN. (de las labores en el centro de trabajo);
- LA MAYORÍA. (de los trabajadores que acuerdas conjuntamente la suspensión);
- COMO MEDIDA DE PRESIÓN, (Contra el patrón);
- COM UN OBJETIVO (la satisfacción de las prestaciones que reclaman).

También podemos hallar otros elementos, tales como:

- LA TEMPORALIDAD Y LEGALIDAD, (en la suspensión de labores).
- LA COALICIÓN, SINDICATO O ASOCIACIÓN PROFESIONAL, (instituciones que pueden concertar la suspensión).
- SIN CONSENTIMIENTO DEL PATRÓN, (se lleva a cabo el movimiento.).
- EL FIN PROPIO; EL EQUILIBRIO ENTRE CAPITAL Y TRABAJO; (como fin económico); El obtener un Reconocimiento de sus derechos, o bien para modificar, extinguir, crear o preservar determinadas condiciones de trabajo, e incluso, el SOLIDARIZARSE con - otros trabajadores.

Más adelante cuando en el inciso correspondiente hagamos mención a la situación actual guardada por el derecho de huelga en relación con nuestra legislación laboral vigente, abundaremos en la terminología empleada por el legislador, a fin de familiarizarnos con la misma y conocer el significado que la huelga entraña dentro de nuestro ámbito jurídico nacional.

b).- " SU CONCEPCION Y TRATAMIENTO EN LAS LEGISLACIONES DEL
TRABAJO DE :

- 1).- Guatemala;
- 2).- Colombia;
- 3).- Venezuela ;
- 4).- Italia;
- 5).- Francia;
- 6).- Inglaterra ".

Queremos en esta parte de nuestra exposición, dar a conocer a ustedes, las principales disposiciones y los más-usuales conceptos que en materia de huelgas, las legislaciones de los Países precitados, contemplan en sus respectivos ordenamientos.

La finalidad que perseguimos con ello, es la de establecer una especie de parangón entre las normas laborales que rigen en esas Naciones a la huelga, y el tratamiento que la nuestra le brinda a la misma. De esta comparación obtendremos la información que requerimos para tener un punto de referencia - legal - y otro social y poder conocer y hasta incluso destacar, si efectivamente esos Países poseen, conjuntamente con el nuestro, un verdadero y eficaz derecho del trabajo o si por el contrario en los mismos aún no alcanza la verdadera importancia que tiene, esta rama del Derecho Social

Básicamente observaremos el concepto que de la huelga poseen todos y cada uno de los Países seleccionados, para finalmente adentrarnos en sus respectivos ordenamientos laborales y hecho, realizar una crítica personal acerca de sus regímenes jurídicos en este renglón.

Principiemos pues por observar como conciben a la huelga en el hermano País de:

1).- GUATEMALA.

Su Constitución de 1956 reconocía como principios fundamentales de su legislación del trabajo, entre otros: - El Derecho de Huelga y de Paro, ejercidos conforme a la Ley, y como recurso último, fracasadas todas las tentativas de conciliación. Estos derechos podían ejercerse únicamente - por razones de " defensa económica "; así mismo destacaban que las leyes consignaban los casos en que no sería permisible el ejercicio de estos derechos.

En el año de 1957 se reforma su Constitución y el artículo 112 fracción XII prescribía el reconocimiento del derecho de huelga y de paro, dejando su reglamentación a la Ley respectiva, para la cuestión de sus ejercicios, y pudiendo el derecho de huelga, ser sometido a restricciones en los servicios públicos. Al sector burocrático le vedan-

el derecho de sindicalización y les prohíbe el derecho de huelga.

En 1965, un 15 de Septiembre, su Constitución Política, sería nuevamente reformada y bajo el Capítulo III de la misma, denominado " De las Garantías Sociales ", se regulan los derechos de Huelga y Paro, " ejercidos como último recurso después de agotada la conciliación y sólo por motivos de orden económico - social ". A los trabajadores del Estado, su Constitución les otorga el Derecho de Asociación, con la proscripción de participar en política partidista, o de acudir a la huelga.

Su Código de Trabajo, señala que por huelga debe entenderse: " a la suspensión y abandono del trabajo en una empresa, acordados y ejecutados, así como mantenidos pacíficamente, por un grupo de 3 ó más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos: de agotar la conciliación, de decretar la suspensión de labores una mayoría mínima de 2/3 -- partes de los trabajadores y previo aviso de 8 días, todo ello con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón, los intereses económicos y sociales que sean propios de ellos y comunes de dicho grupo. Los Tribunales Comunes - deben sancionar legalmente todo acto de coacción o de violencia que se ejecutare con ocasión de una huelga, en contra de personas o propiedades.

La huelga que reúne todos los requisitos señalados - anteriormente, se considera " legal ". La huelga " ilegal " es la que no se ajusta a estos supuestos o condiciones legales.

Su legislación permite la huelga política cuando ésta apoye al Gobierno Instituido o sea para la defensa de las Instituciones políticas del País.

La prohíbe en cambio, por motivos que no sean estrictamente socio económicos.

Se fija una etapa conciliatoria previa y un arbitraje obligatorio y otro voluntario o potestativo.

La Ley Guatemalteca, distingue entre suspensión parcial y total y entre suspensión individual y colectiva, de los contratos de trabajo. Regula a la huelga dentro de las causas denominadas de " suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo ".

Su derecho procesal colectivo conoce de conflictos económicos y sociales. También regula a la huelga como causa de suspensión colectiva total de las relaciones laborales.

La suspensión parcial es la legalmente declarada, cuyas causas hubiesen sido estimadas como imputables al patrono

por los Tribunales de Trabajo; la total es la legalmente declarada pero cuyas causas no hubiesen sido estimadas imputables al patrono por los trabajadores.

La huelga ilegítima o de hecho, estalla sin haberse iniciado ningún procedimiento ni haber cumplido con requisito legal alguno.

La huelga justa o imputable se declara cuando los hechos que la motivaron son imputables al patrono.

La huelga injusta se presenta cuando no concurren -- ninguno de los motivos de la huelga justa.

La huelga se prohíbe en tratándose de los " trabajadores campesinos " en tiempo de cosecha; a los trabajadores -- transportistas que se hallen en viaje y aún no lo hubiesen -- concluido; al personal de hospitales; " aseo público "; energía motriz; alumbrado público y agua, mientras no se proporcione el personal necesario para evitar se suspendan tales -- servicios, sin causar daño grave e inminente a la salud y economía públicas; a los trabajadores de empresas o servicios -- que, a juicio del Ejecutivo Guatemalteco, pudiesen con la suspensión de labores, afectar gravemente la economía Nacional

El patrón no puede dar por terminada la relación laboral mientras dure el conflicto.

Por lo que hace al procedimiento para ejercitar en Guatemala el derecho de huelga, nos concretaremos a señalar lo siguiente: " El procedimiento colectivo, adolece de múltiples defectos y lagunas; solamente un objetivo resulta claro: la restricción considerable al derecho de huelga "(46).- " En síntesis, el procedimiento de conciliación y huelga, restringe y es claramente violatorio del pleno ejercicio del Derecho Colectivo de Huelga.... " (47)

Las resoluciones, son sentencias colectivas, dictadas por un Juez competente de Trabajo y Previsión Social.

-
- (46) López Larrave, Mario: " El Derecho Latinoamericano del Trabajo "; (síntesis del D. del Trabajo Guatemalteco) T.I; P.924, Editado por la U.N.A.M. - Fac. de Der. --- lera. Edición, 1974.
- (47) Idem, P.930

2).- COLOMBIA.

Por lo que hace a este País, su Carta Constitucional de 5 de Agosto de 1886, modificada al 16 de Febrero de 1945, y luego un 15 de Septiembre de 1965, en su actual artículo - 18, garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios - públicos, y la Ley Reglamentaria regulará su ejercicio.

Su Código Sustantivo del Trabajo, 2a. Parte, del 15- de Septiembre de 1950, vigente en 1951, define a la huelga - como " la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a - sus patrones y previos los trámites establecidos en el Título II. Prohíbe las huelgas que no sean estrictamente socio-económicas; establece una etapa conciliatoria previa y un arbitraje obligatorio, en tratándose de servicios públicos o - de interés general y ello, agotada la conciliación.

Establece un aviso previo a la suspensión de labores de 7 días mínimo en los Servicios Públicos. La declaración- de la Huelga deberá ser realizada por la mayoría de los trabajadores.

La huelga se presume legal mientras no se declare lo contrario.

Se admiten los trabajadores de " emergencia ".

Los efectos de la huelga : Suspender por el tiem
po que ella dure, las relaciones de contrato de trabajo.

La huelga ilegal es la llevada a cabo en los ser-
vicios públicos o que persiga fines no profesionales o eco
nómicos; también lo es la que estalle sin estar precedida-
del arreglo directo y la conciliación, o cuando se declara
después de 2 meses de terminada la conciliación ó no fuese
pacífico el movimiento.

El Derecho de Conflictos (económicos o de interés),
nos refiere González Charry, especialista en Derecho del --
Trabajo Colombiano: " es el que tienen los trabajado-
res y sus Sindicatos para plantear diferencias económicas ó
de otro orden, relacionadas con el trabajo, a sus respecti-
vos patrones y para obtener una solución a sus fines median-
te los procedimientos garantizados por la Constitución y la
Ley.... " (48)

Su conflicto, procesalmente hablando, se inicia con
la presentación del pliego petitorio al patrón y las conver-
saciones directas entre trabajadores y patrón. No puede el

(48) González Charry, Guillermo: " El Derecho Latinoamericano del Trabajo ", T.I. (El Derecho del Trabajo en Colombia;) P.541.

primero ser despedido sin causa justa, comprobada, por haberse comprometido en el pliego, y hasta la resolución del conflicto. Comprende éste las etapas de arreglo directo, dentro de los 15 días a la presentación del pliego. Fracasa esta negociación, se intenta la conciliación mediando uno o dos conciliadores del Ministerio, asistidos de 3 representantes obreros y tres empresariales. El órgano conciliatorio propone fórmulas a las partes, pero no son obligatorias. Si no hay acuerdo, los trabajadores pueden declarar la huelga o solicitar al Ministerio del Trabajo que la litis se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento obligatorio. Declarada la huelga por no haber solicitado los trabajadores la intervención del Tribunal, si ésta se prolongase por más de 30 días, el Ministro de Trabajo promoverá de oficio la Constitución de un Tribunal de Arbitramento y éste se vuelve obligatorio. Tratándose de servicios públicos, el conflicto pasa obligadamente a la fase del Tribunal de Arbitramento. La Constitución de este Tribunal implica reanudar las labores dentro de los tres días siguientes a su creación, sea que lo hubiesen solicitado voluntariamente las partes, sea que el Ministerio de motu proprio hubiese ordenado la Constitución del Tribunal. El fallo de éste, pone fin al conflicto y tiene carácter de convención colectiva. (Convenio Colectivo).

3).- VENEZUELA.

La Constitución Venezolana de 1961, en su artículo 92 señala que: " Los trabajadores tienen el Derecho de Huelga dentro de las condiciones que fije la Ley. En los servicios públicos, este derecho se ejercerá en los casos que -- aquella determine ".

Su Ley del Trabajo de 1936, reformada en 1961 y -- vuelta a modificar en 1966, establece los " principios de conciliación obligatoria y arbitraje facultativo ". Esta Ley - se abstiene de dar una definición de la huelga; sólo se límita a reglamentarla y se refiere a ella únicamente como " conficto de trabajo ".

Para Alfonso Guzmán, catedrático de la Universidad-Central de Venezuela, huelga es: " La interrupción colectiva del trabajo, con abandono del lugar donde la actividad se -- realiza, llevada a cabo por los trabajadores de una empresa, establecimiento ó faena, con objeto de inducir al patrono a-- tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo, o de solidarizarse con otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión ó gremio, en su lucha económica contra los patronos " (49) .

(49) Guzmán, Rafael J. Alfonso " El Derecho Latinoamericano del Trabajo "; T.II. (El D. del Trabajo en Venezuela) P. 615.

La huelga viene a quedar encuadrada en " los conflictos de tipo económico o de interés ".

Su Reglamento (1973) de la Ley Laboral, exige que el grupo conflictivo, si está sindicalizado, sea el que re - presente a la mayoría absoluta de los trabajadores sindicalizados de la empresa; y en tratándose de grupos conflictivos - no sindicalizados., exige por lo menos la representación del - 75% del total de los trabajadores de la empresa.

Durante la suspensión " del contrato ", el trabajador no está obligado a prestar sus servicios al patrón, ni - el patrono a pagar el salario.

Se prohíbe el despido de trabajadores, mientras se - halle la huelga pendiente de resolución.

La conciliación previa existe - mediante una Junta - Presidida por un Inspector de Trabajo, dos representantes pa - tronales y dos de los trabajadores -, hasta en tanto no estén agotadas las posibilidades de arreglo, bien que la Junta hu - biese decidido que la conciliación era imposible y la conciliación subsiste incluso después de declarada la huelga. Agotada la conciliación, esta Junta continúa reuniéndose hasta que decida en base a una " recomendación " aprobada unánima - mente.

Por lo regular si extinguida la conciliación, las partes no convienen en el arbitraje - que al parecer disimula su obligatoriedad, mediante " recomendaciones " del - Ministerio de Trabajo, por conducto de el Inspector de Trabajo - entonces la Junta de Conciliación o su Presidente - expedirá un informe de las causas que motivaron el conflicto, las deliberaciones y obligaciones que a su juicio correspondan, en los puntos controvertidos, a cada una de -- las partes.

Para Alfonso Guzmán, la disimulada obligatoriedad del arbitraje, " tiene su razón de ser " y comenta: " Esta anomalía se explica, porque el arbitraje no es un instrumento voluntario, sino un medio impuesto forzosamente por el Estado " . (50)

Los trabajadores en conflicto no suspenderán el - trabajo, colectivamente, sino hasta trascurridas 120 horas desde la presentación del pliego petitorio, - que por escrito deben dirigir al inspector del trabajo, por conducto de una Delegación Obrera - .

Cuando se declare la huelga, previamente se expedirá el informe que señalábamos, en el que se hará constar -- que el arbitraje del Presidente de la Junta fué rechazado - por las partes, o que el mismo fué aceptado por la una y re

chazado por la otra.

Si se "convino" en el arbitraje, la Junta de Arbitramento será presidida por el Inspector de Trabajo y su decisión será el laudo que, obligatorio para las partes, se publicará en la Prensa.

El Reglamento de su Ley Laboral prevé las huelgas de solidaridad con un procedimiento diferente, como lo es - también, el previsto para las huelgas en empresas o servicios públicos - esenciales a la población -, y en los cuales el Gobierno podrá proveer a la reanudación de las faenas en la forma en que lo exijan los intereses generales, previo decreto especial que indique los fundamentos de la medida.

Su Constitución no hace referencia al derecho de Asociación obrera en Sindicatos.

"La Ley Venezolana sólo distingue tícitamente - - entre huelgas legales e ilegales, según que el conflicto-colectivo se tramite de acuerdo con los preceptos del título XIII de la Ley o nó...." (51)

Por noticias periodísticas procedentes de Caracas, Venezuela, nos enteramos que la apatía del obrero Venezolano

por alistarse en las filas sindicales era patente, ya que " sólo uno de cada tres trabajadores Venezolanos estaban sindicalizados y existía indiferencia laboral frente al - sindicalismo ", el mismo cable continuaba diciendo que: - " Durante 1981 el Partido COPEI, (demócrata) señaló que, este realizará esfuerzos para que se reforme la Ley del - Trabajo vigente en Venezuela. "

También nos informamos por otra parte, que según una fuente periodística " también en San Juan hace aire ", bueno no en San Juan precisamente, sino en la misma Ciudad de Caracas, Venezuela, en donde " los empleados de la Universidad Simón Bolívar (que conste que no la aburguesada que " opera " en México), la Estatal de Venezuela, decretaban una huelga de carácter indefinido en protesta - por el despido de los miembros de la Asociación de Trabajadores de esa Universidad ". " La Federación de Trabajadores de la Educación Superior en Venezuela, expresaba su -- apoyo a la huelga y amenazaba paralizar las actividades -- universitarias en TODO el País ". (52)

(52) Fuente: Periódico " Excelsior ", México, del día 7 de Enero de 1981.

4).- ITALIA.

La Constitución de la República Italiana de lo. de Enero de 1948, vigente, consagra en su artículo 40, el mismo preámbulo de la Constitución Francesa - que veremos enseguida -, y establece que: El Derecho de Huelga se ejerce en el ámbito de las Leyes que lo regulan.

Existe en esta Nación, proyectos para reglamentar la disposición Constitucional relativa al derecho de huelga, pero es el caso que, no obstante los años transcurridos, aún no se dicta esa legislación que el texto Constitucional " reclama ".

Un proyecto de 1973, en estudio por el Ministerio - de Trabajo, prevé las huelgas para todas las categorías de trabajadores y empleados de servicios públicos, estableciendo para estos últimos - como lo hemos estado viendo - una serie de medidas restrictivas, entre las que se encuentran la formación de equipos para mantener las empresas en funcionamiento.

Dicho proyecto establece un aviso previo a la suspensión de labores de diez días, pudiendo las partes dentro de ese plazo, recurrir al arbitraje. Las huelgas - entonces-

si se declarasen en contraposición de esos principios y en caso de elevarse a Ley dicho proyecto, serían reputadas como " ilegales " .

En un sentido parecido se hallaba redactado el -- proyecto Mava 330 de 1951, que distinguía entre huelgas legítimas y huelgas ilegítimas.

Pese a que la Carta Magna Italiana en sus " Declaraciones Generales ", garantiza la efectiva participación de los trabajadores en las organizaciones políticas, económicas y sociales del País y además de reconocerle a sus -- Ciudadanos, el derecho al trabajo, resulta criticable el - hecho de que los trabajadores Italianos, carezcan de una - Ley Ad - Hoc, que regule de manera alguna, su derecho de - huelga, previsto ya Constitucionalmente; sin embargo, todo ello no implica que los movimientos huelguistas hubiesen - decrecido o desaparecido, al contrario, por noticias provenientes de ese País, pudimos constatar que el Estado Italiano, " está siendo sacudido por una ola de huelgas, decretadas contra la política económica laboral empleada por el - Gobierno, y que a esta lucha se van incorporando nuevos -- sectores laborales, cuyas exigencias DESDE AROS ATRAS, ES-TAN IRREsUELTAS ... " (53).

(53) Fuente: Periódico " Excelsior ", México (27-11-81).

Así mismo y al parecer, una causal de huelga en ese País, la constituye la solicitud de aumentos salariales de los trabajadores y ciertas medidas políticas, " como las tendientes a oponerse al Gobierno a fin de que éste no se exceda en sus facultades para impedir las huelgas " (54).

Además de las demandas de aumentos salariales, también la firma de nuevos convenios colectivos de trabajo, da pie para promover una huelga.

Este derecho lo ejercen también los empleados públicos, como los trabajadores Ferroviarios (55) y " los cerca de 50,000 médicos de los hospitales Estatales que van a la huelga en demanda de aumentos salariales " . (56)

{ 54 } Periódico " Excelsior ", 6-Enero-1981.
 { 55 } Idem.
 { 56 } Periódico: " UNO MAS UNO ", 10-III-81.

5).- FRANCIA.

La Constitución Francesa, aprobada en 1946, destaca en su preámbulo junto a otros derechos sociales, que " el derecho de huelga se ejercerá dentro del marco que las Leyes reglamentan ".

La Constitución vigente de 1958, producto de la Quinta República Francesa, no hace referencia a este derecho.

Antaño - 1946 -, la huelga conservaba el primer lugar como instrumento de lucha sindical, reconocido en el preámbulo de su Constitución de esa fecha, protegida por la Ley de Febrero de 1950, que declaraba que la huelga no rompía el contrato de trabajo.

Es a mediados de la década de los 30's, que en Francia tienen lugar un sinnúmero de movimientos huelguistas de " toda índole " que además de perseguir fines socio - políticos se trataba con ellos de obtener un aumento a los salarios mínimos profesionales y del campo, y una intervención más directa del sindicalismo en las empresas y una reducción a 40- horas en la jornada de trabajo.

Sin embargo, después de la liberación Francesa, la tendencia gubernamental ha sido la de declarar ilegales la --

huelga política y limitar el derecho de huelga por las exigencias del interés general.

" Si bien en los servicios públicos el antiguo principio que prohibía terminantemente la huelga en los mismos, - ha sido abandonada, el Estado para evitar su ejercicio abusivo o contrario a las necesidades del orden público, puede fijar por sí mismo, las limitaciones que estime pertinentes al derecho de huelga, pudiendo prohibirla o limitarla, como con la requisita, que permite al Gobierno romper toda huelga que - se declare en las empresas indispensables para las necesidades del País... "(57)

Sin embargo, por noticias procedentes de esa Nación, tuvimos conocimiento de que la Capital Francesa " se hallaba semiparalizada por una huelga declarada por los sindicatos de trabajadores del Metro y empleados de la Red de trenes rápidos Suburbanos, a fin de solicitar una mejora en las condiciones de seguridad del sistema de la Ferroviaria del País".(58)

También nos informamos de una huelga Nacional de trabajadores Franceses de la educación, que reclamaban: "La revalorización de sus salarios, el incremento de los créditos y - ayuda estatal a la enseñanza ". (59).

{ 57) Guerrero, Euquerio, Op. Cit. P.390

{ 58) Fuente: Periódico "Excelsior", México, 2 notas, 13-11-81

{ 59) Fuente: Periódico " UNO MAS UNO ", México, 10-11-81.

En Francia, su sistema laboral legislativo, fija la etapa conciliatoria previa para los conflictos colectivos -- del trabajo.

Ya habíamos señalado a la Ley de Febrero de 1950, - como protectora del Derecho del Trabajo Francés, y fué que - por decreto de 5 de Mayo de 1955, adiccionado a dicha Ley, -- que se introdujeron aspectos relativos a los procedimientos para la " Composición " de los conflictos de trabajo, señalando al efecto, tres hipótesis para el arbitraje:.

- a).- Cuando las partes así lo acordaren;
- b).- Cuando fracasara la conciliación y;
- c).- Cuando el conflicto afectase a una empresa determinada y así lo resolviese el Ministro de Trabajo.

En todos los supuestos, la mediación carece de obligatoriedad.

6).- INGLATERRA.

Las huelgas en este País, en sí mismas, no han sido consideradas por los tribunales, como ilegales, excepto en tiempos de guerra y en tratándose de marinos mercantes, personal de policía y en los servicios esenciales para la defensa del País y la vida de la comunidad.

" En general, no ha sido por las prohibiciones legales ó por las restricciones políticas, el que las huelgas hayan sido controladas en Gran Bretaña, sino más bien por la evolución de la condición firme de los sindicatos y por el desarrollo de las medidas espontáneas para las negociaciones, en materia de salarios y condiciones de trabajo, así como -- también en los procedimientos para evitar y conciliar y/o arbitrar en los conflictos de trabajo ". (60)

Así podemos decir que las huelgas en Inglaterra, no han sido muy trascendentales.

Cuando el " Partido Laborista " ostentó el poder político, se garantizó la plena libertad sindical y de coalición, así como el derecho de huelga.

Fué en 1940 cuando se dictó la orden mediante la --

cual, se implantaba el arbitraje obligatorio, sobre las condiciones de empleo, como medida de emergencia en tiempo de guerra, prohibiendo en la segunda parte de tal mandato, las huelgas y los cierres de fábricas, a menos de que las diferencias se hubiesen presentado al Ministro y éste no las hubiere sometido a un arreglo dentro de los 21 días contados a partir de la fecha en que se le hubiere notificado el conflicto respectivo.

Un 14 de Agosto de 1951, es promulgada la " ORDEN-SOBRE DISPUTAS LABORALES ", y de estas dos leyes, emergerían las 3 funciones principales del Estado Inglés, que en la actualidad imperan en la solución de los conflictos del Trabajo. La primera función es la de "conciliación": de acuerdo -- con las leyes de los Tribunales Industriales y de Conciliación, el Ministro de Trabajo, puede adoptar las medidas que considere apropiadas para promover el arreglo de cualquier disputa laboral que le hubiese sido confiada por una o ambas partes. La segunda, EL ARBITRAJE: Además de la necesidad de consentimiento de las partes en conflicto para someterse al mismo, el Ministro del Trabajo tiene el deber de evitar que acudan al arbitraje como sistema, hasta fracasado totalmente el intento por arreglar el conflicto mediante las medidas conciliatorias prefijadas. Las sentencias dictadas por las autoridades correspondientes no obligan legalmente a las partes contendientes, pero en la práctica se aceptan casi in

variablemente y sin discusión. La tercera función, es la de investigación y encuesta, efectuadas estas por los Tribunales, que no son instrumentos de conciliación ni de arbitraje, ni tienen facultades para exigir un arreglo, pero sí pueden hacer recomendaciones en que puedan basarse las posibles soluciones al litigio; estos Tribunales informan desde luego al Parlamento y a la Opinión Pública, de los hechos, orígenes y gestiones efectuadas en la disputa relativa.

Ultimamente, también por noticias procedentes de ese País, y publicadas en conocido diario Capitalino en México, hemos podido constatar que en estos momentos se libra una batalla que amenaza con tomar "proporciones catastróficas", entre los sindicatos del Partido Laborista y del Partido Conservador, mismo que figura en el Poder.

Pudimos observar que los empleados públicos recorren a la huelga y a los "paros generales" de horas, con fin de obtener aumentos salariales.

"Estimaciones oficiales indicaron que el 75% de los 530,000 empleados públicos del País - desde personal de limpieza hasta subsecretarios - se quedó en casa uniéndose al movimiento". Incluso las bases de submarinos con cohetes - Polaris - en Escocia, Coulport y Falsave, quedaron

cerradas y, un vocero del Ministerio de Defensa dijo que - -
 " sólo 40% de sus 112,000 empleados se plegaron al paro"(61)

Ya antes, " los trabajadores de tierra de Aerolíneas Británicas habían realizado paros y huelgas por aumentos salariales " (62).

Personal de Radio y Aduanas también se unieron al pa
 ro.

" Días antes, los mineros del Carbón de Gran Bretaña, protestaban con paros y huelgas, un pretendido cierre de minas por parte del Partido Conservador Gubernamental de Margaret -- Thatcher, en virtud de que según éste último, eran varias las minas improductivas por hallarse virtualmente agotadas, lo que arrojaba pérdidas de varios millones de dólares al año; fué en tonces que presionado, el Gobierno propuso un aumento en las - indemnizaciones a los mineros afectados ".(63)

Proponía el Sindicato Nacional de Mineros de la Gran Bretaña, que los trabajadores ferroviarios y siderúrgicos, -- los apoyaran en su lucha; " una huelga Nacional de Mineros y- secundada por los ferroviarios y siderúrgicos, sería el mayor desafío social que debería afrontar el Gobierno de la Primera

(61) Fuente: Periódico " Excelsior ", México, 2 notas,
 13-II-81.

(62) Fuente: Idem; 24-Enero-1981.

(63) Fuente: Ibidem; 19-II-81

Ministra, Thatcher, desde que ella y su Partido Conservador llegaran al Poder en Mayo de 1979 ".

La nota informativa agregaba: " hay que recordar - la " magnitud y relevancia de la huelga " al haber provocado tan sólo dos de ellas, - las de los Mineros en 1972 y -- 1974 - incluso la caída del Gobierno Conservador de Edward-Healt en 1974 ". (64)

Finalmente el problema Minero del que hablábamos, - se resolvería - según cable fechado en Londres - en estos - términos: " El Gobierno cedía ante la presión huelguista y amenazante de los mineros y echaba atrás sus planes por cerrar cerca de veintitres minas de carbón que operan con pérdidas ". (65).

También por su parte, hasta los marineros británicos - cerca de 26,000,-solucionaron, luego de 5 semanas de huelga en la flota mercante del País, su problema, al aceptar un aumento en sus salarios y " la remisión de otras reivindicaciones (SIC) al servicio de Arbitrio y Conciliación " (66).

{ 64 } Excelsior, 17-II-81
 { 65 } Idem, 20 de Febrero de 1981.
 { 66 } Ibidem, 14 de Febrero de 1981.

Hemos visto que ante la Unidad y el Podería Sindical Inglés, el Gobierno Británico proponía medidas destinadas a limitar el poder de los Sindicatos.

Entre estas medidas el periódico de referencia, hace alusión a que " figuraba una medida Gubernamental destinada a la remoción de la inmunidad civil de los sindicalistas ó de los miembros del Sindicato y la intervención y consignación por la policía, hacia los líderes o afiliados que se solidarizaran con una huelga " . (67).

Ante la inflación y el desempleo imperantes en Gran Bretaña, era obvio que el Gobierno adoptara ciertas medidas - que los Sindicatos Británicos vieron como dirigidas contra - sus intereses, por lo que es necesario procurar la correspondiente legislación contra un movimiento obrero de 1'200,000 afiliados que en la historia - reciente -, cuenta en su haber con la derrota de dos Primeros Ministros, el Conservador Edward Healt y el laborista, James Callaghan.

Ya para concluir, sólo diremos que el Acta Laboral - formulada por el Secretario de Empleo, Prior, restringe el derecho de huelga de los trabajadores, al privarlos de sus armas de presión, ya que limita el número de huelguistas durante un conflicto laboral.

Es tal la fuerza de los sindicatos Ingleses, que un
acuerdo " closed shop " firmado entre trabajadores y empresa
alguna, se obliga a los primeros, a estar Sindicalizados para
poder trabajar.

c).- SU REGULACION EN LA LEGISLACION LABORAL DE MEXICO.

Veamos ahora que y cual es la situación que impera actualmente en nuestro País, dentro del marco jurídico laboral vigente con respecto de la huelga.

Constitucionalmente hablando, nuestro artículo 123 que consagra el derecho social del trabajo, se ocupa en sus fracciones XVII, XVIII y XXII, fundamentalmente, de reconocerles a los obreros el derecho de huelga; es decir, ellos, la clase obrera es la titular de ese derecho (fracción - - XVII). De igual modo se encarga de señalar la licitud de las huelgas en cuanto que el objetivo que éstas persigan, - sea el de equilibrar los factores de la producción, a fin - de armonizar los derechos del trabajo con los del capital - (fracción XVII). También esta fracción se encarga de fijar el plazo para el aviso previo de suspensión de labores, en tratándose de los servicios públicos y que será de 10 -- días; de igual modo regula la ilicitud de las huelgas por - ejercer la mayoría de los huelguistas, actos violentos contra las personas o las propiedades, o tratándose de situación bélica si los huelguistas pertenecieran a los establecimientos y servicios dependientes del Gobierno Federal. Finalmente la fracción XXII del precitado artículo, estipula la obligación a cargo del patrón, para que, a elección -

del trabajador, se le indemnice o se cumpla con el contrato, cuando este último hubiese sido despedido por el primero, -- por haber tomado parte en una huelga lícita.

Vemos como nuestro máximo ordenamiento, se circunscribe a reconocer a la huelga como un derecho Constitucional y una garantía social, señalando además las hipótesis para - calificar a una huelga de lícita o ilícita, así mismo determina el monto de la indemnización Constitucional a cargo del patrón, por las causales referidas; vemos pues que en realidad no es Nuestra Carta Magna la que define o establece un - concepto de lo que por huelga debemos entender, más bien esta labor legislativa la "cede" nuestra Constitución, a la Ley Reglamentaria del 123; es decir a la Ley Federal del Trabajo, la que se encarga en forma por demás específica, amplia y elocuente, de brindarnos un concepto legal de la huelga y detallar los pormenores inherentes a la misma.

Al introducirse en Nuestra Constitución Política el di gente, en el año de 1960, la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 6 de Diciembre de esa fecha, la misma tuvo por objeto adicionar al artículo 123, el apartado "B" - del cual ya hemos hablado -, incorporando de este modo a los trabajadores al Servicio del Estado, al marco Constitucional laboral que nos rige, y habiéndose dispuesto original

e inicialmente dicho apartado, bajo el rubro de " relativo a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y -- los Gobiernos del D.F., y Territorios Federales " y hoy, refe rido a la Facultad del Congreso de la Unión para expedir las Leyes que en materia del trabajo, regirán entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del D.F., y sus trabajadores.

Los trabajadores del Apartado " B ", llamados burócratas - por aquello de cratos: poder y buró : escritorio -, tienen el derecho, al igual que sus correlativos del apartado " A ", de asociarse para la defensa de sus intereses comu nes, pudiendo hacer uso del derecho de huelga, " cuando les fueren violados de manera general y sistemática, los derechos consagrados en este artículo " (Artículo 123, apartado " B " fracción I).

Así vemos que : " el texto original (del artículo 123), se convirtió en inciso " A ", por lo que se refie re a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general a todo contrato de trabajo. El inciso " B ", con catorce fracciones, se refiere a los empleados del Gobierno " . (68)

A raíz de la reforma iniciada al artículo 123 para - incluir en él los dos apartados, fué que en Diciembre de 1963,

(68) De Buen Lozano, Mestor, Op. Cit. T.I. P. 327, infine.

se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio -- del Estado, Ley reglamentaria del multitudinado artículo en su Apartado " B ". En esta Ley se permitió a los trabajadores-Estatales formar Sindicatos* que se definen como asociaciones de quienes laboran en una misma dependencia, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes "

" Si la Ley autoriza la existencia de sindicatos de burócratas, es natural que consigne el derecho de huelga reglamentándolo en forma especial " .

" Indica desde luego (el artículo 94) que la causal de huelga deberá ser, la violación general y sistemática de los derechos que consagra el apartado " B " del artículo-123 Constitucional y que sea declarada por las 2/3 partes de los trabajadores de la dependencia afectada (artículo 99)" (69).

Sin abundar en mayores comentarios sobre este apartado " B ", y a fin de no extendernos en el tema, sólo diremos que la figura de la " requisa " viene a dar hasta cierto punto al traste, con la legitimidad, presión y objetivos que se buscan con la huelga burócratica, amén de que en pocas -- ocasiones - quizá por la mediatización de algunos de sus sin

(69) Guerrero, Equerio, Op. Cit. P. 516.

dicatos, por su " blancura " ó poco interés - hemos podido - palpar en la práctica, el estallamiento de una huelga de este tipo, en algún organismo público.

" Estas intervenciones,- en el manejo y control de la huelga por el Estado, - con ser perfectamente justificadas, crean sin embargo, numerosos problemas jurídicos y son vistas con recelo, tanto por los trabajadores, como por los patronos. Los primeros sostienen que se vuelve nugatorio su derecho de huelga; los segundos, consideran la medida oficial como un acto de presión que los priva de la administración de sus bienes. La población, en general, aplaude esas disposiciones -- del Poder Público. " (70)

Ahora bien, por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo, recordemos que ya anteriormente - como lo señalamos horas atrás, la Ley de 1931 en su definición de la huelga, no aludía al término legal - añadido en 1941 - y que posteriormente con la Nueva Ley Laboral de 1970, volvió a suprimirse - para dejar la definición como originalmente la establecía la Ley del 31'.

Es pues el artículo 440 el que dispone que: " Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores ".

Esta Ley de 1970, antes de sufrir ciertas modificaciones en algunos de sus títulos (reformas meramente procesales, pues sustantivamente hablando continúa vigente), abarcaba en sus artículos 440 al 471 y bajo el título Octavo - comprendido en dos capítulos - todo lo relativo a las disposiciones, tanto sustantivas como procesales de la huelga.

Ya decíamos anteriormente que era necesario definir ciertos vocablos jurídicos a fin de familiarizarnos con la terminología empleada en las disposiciones legales del trabajo; vamos pues a principiar por desglosar el concepto que -- nos dá la Ley de la materia, en lo concerniente a la huelga. Ya dijimos que ésta encierra una " suspensión de labores ", - es decir, que el movimiento se manifestará a través del cese, falta de actividad y continuidad en las labores, al quedar - las mismas en un " statu quo " y debiendo ser la paralización, meramente " temporal " y no definitiva ... pues de lo contrario estaríamos frente a un cierre de empresa " (71)

Obviamente la intención de los trabajadores con esa interrupción temporal, es la de reanudar las labores una vez logrados y satisfechos sus propósitos. Así mismo, esta suspensión temporal del trabajo, deberá ser efectuada, " de forma da, concertada, " llevada a cabo, por una " comisión " de tra

(71) Cavazos Flores, Baltazar; Op. Cit. " Las Huelgas y P. 14.

bajadores. Por coalición deberemos entender lo que a: efecto nos señala la propia Ley en su artículo 355 y que la describe como: " el acuerdo temporal de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes; (reunión temporal, pasajera, que al obtener el fin deseado se extingue, pero que puede quedar instituida en forma permanente, bajo la figura de sindicatos).

El artículo 441 indica que " para los efectos de el Título Octavo de esta Ley, los sindicatos de trabajadores, - son coaliciones permanentes ".

El numeral 356 menciona que: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. O sea- que la suspensión a que hicimos referencia, "tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores- en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser en todos los casos, mayoritaria ". (72)

Esclareciendo otros términos empleados por la legislación laboral, llegamos a los preceptos que nos habian, v.- gr. de " huelga legalmente existente, huelga ilícita, justificada, legalmente inexistente", por lo que a continuación -

• La existencia de la huelga (artículo 444), origina una disputa doctrinal. No es procedente su declaración, por que existe desde el momento en que se suspenden las actividades laborales ".

• La huelga será lícita (artículo 123 Constitucional, fracción XVIII) si tiende a obtener el equilibrio entre los factores de la producción ".

• La huelga no lícita, será la que NO tienda a obtener dicho equilibrio ".

La huelga ilícita (artículo 123, fracción XVIII, y 445 Ley Laboral) será la declarada, si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra el patrón, sus familiares ó propiedades; también en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos y servicios - que dependan del Gobierno ".

• La huelga NO ilícita, será cuando la mayoría de - los huelguistas, NO realiza actos violentos, o no se declara en contra de establecimientos Gubernamentales, en caso de guerra, trayendo como consecuencia, la de seguir siendo existente ".

• La huelga injustificada o no imputable, se presenta cuando el patrón demuestra no poder acceder a una sólo de-

las peticiones y en consecuencia no paga salarios caídos " (73).

Tampoco paga salarios caídos, en tratándose de el su puesto que señala la fracción VI del artículo 450.

Huelga justificada o imputable (al patrón) será la que origine el patrón con su negligencia, rebeldía o negativa para acceder (estando en posibilidad) a las prestaciones reclamadas por los trabajadores (artículos 466 y 470).

El Doctor en Derecho, Baltazar Cavazos F., manifiesta en relación a las " clases " de huelga que: " en teoría, pueden ser existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas ". Explica que: " Lo contrario de una huelga existente, es una huelga inexistente; pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga lícita no lo es una huelga ilícita, ya que muy bien puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores.

Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo, no es necesariamente ilícita sino inexistente. Por tanto, lo contrario de una huelga lícita, no es la huelga -

(73) Garizurieta González, Jorge. " Op. Cit. " PP. 109 y 110.

ilícita, sino la no lícita. Por lo demás, una huelga existente siempre es lícita, nunca puede ser inexistente y si puede ser ilícita, si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría obrera. La huelga inexistente, nunca podrá ser existente, pero sí podrá ser lícita si reunió el requisito de fondo y le faltaron los de forma o mayoría; también podrá ser ilícita, si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría, se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas. La huelga lícita, puede ser existente o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y mayoría y también como ya se ha dicho, puede ser ilícita. " Finalmente, la huelga ilícita, puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos en que habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los factores de la producción, se hubieren cumplido con todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ellos ". " En la práctica una huelga nunca se declara lícita en virtud de que sería ociosa tal calificación, ya que dicho movimiento podría resultar posteriormente inexistente si le faltaron los requisitos de forma o mayoría " . (74).

(74) Cavazos Flores, B. Op. Cit. " Nueva Ley...1981 " ; P. 370.

En otro orden de ideas, pero siguiendo una secuencia lógica en el desarrollo del presente inciso y, habiendo analizado algunos preceptos de la Ley Federal Laboral y desentrañado también el significado de algunos términos jurídicos empleados por ella, veremos a continuación en donde radica principalmente, el enfoque socio - jurídico que la Ley en cuestión nos brinda acerca del tratamiento y concepción del derecho de huelga.

Es esencialmente en la " Exposición de Motivos " - de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, - a propuesta del entonces Ejecutivo de la Unión, Gustavo Díaz Ordez -, en donde podemos observar las motivaciones, - valga la redundancia, - sociales y el espíritu jurídico que movieron al titular del Ejecutivo a proponerla y las respectivas Cámaras a aprobarla y sancionarla en términos de Ley, - todo ello y dada las necesidades imperantes de la época, toda vez que la Ley Laboral de 1931, resultaba ya, si no obsoleta, si incompleta en cuestiones inherentes a los derechos y prestaciones de la clase trabajadora, que entre paréntesis y debido a su unidad y su fuerza, demandaba, haciéndose oír, diversas prerrogativas del Estado, el cual, atento a estas - sugerencias obreras y mediante la expedición del Nuevo Ordenamiento, trataría de regular nuevos derechos y concesiones - que favorecerían la expansión de la grey obrera, que reque -

ría día con día, mejores condiciones de trabajo y garantías sociales, a fin de poder incluso, hacerlas extensivas a sus familias, para lograr así, el desarrollo pleno y total de todos los miembros componentes de la misma y asegurarles el bienestar social que merecen, como pilar que son, al fin y al cabo, de nuestra sociedad; por que gracias a la clase social que TRABAJA, es que nuestro País ha logrado el avance que hoy poseé y que sin el cual - con demagogia no se comensiblemente ya para estas fechas, hubiésemos sido presa fácil de intereses ajenos a los de nuestro pueblo y tal vez - para entonces, hubiésemos pasado ya, a enrolarnos en las filas de alguno de tanto regímenes militares o dictatoriales, de los que desgraciadamente parecen no tener freno en el mundo y sí en cambio una sed innagotable por dominar, lacerar y pisotear hasta los más elementales derechos que poseé el ser humano.

Bien, en esa Exposición de Motivos, Díaz Ordaz señalaba que los cambios que se introducirían - en materia de huelgas - no restringirían el ejercicio de ese derecho, - - " por el contrario, se le hace surtir todos sus efectos y - se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento ".

También en el Dictámen de Primera Lectura, de la -

iniciativa de Ley de la Cámara de Diputados, se señala claramente el espíritu social del derecho de huelga al señalar el mismo, que " el derecho de huelga es una de las más grandes conquistas de los trabajadores, en su lucha permanente por las reivindicaciones sociales y por el mejoramiento de clase ".

Volviendo con el análisis del artículado de la Ley Laboral en tocante a la huelga, llegamos al artículo 447, que señala a la misma como causa legal, para suspender por el tiempo que ella durase, las relaciones laborales; el artículo 448 se ocupa de ordenar la suspensión de la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, al estarse ejercitando el derecho de huelga, siavo, que los trabajadores sometieran el conflicto motivador del movimiento a la decisión de la Junta (Arbitraje).

De igual manera, el Capítulo Segundo de este título, se ocupa de señalar los objetivos y procedimientos de la huelga, señalando al efecto siete hipótesis consagradas en el artículo 450. El artículo 451 menciona los requisitos (3) previos a la suspensión de labores. El 452 enumera las formalidades a satisfacer en el escrito de emplazamiento de huelga, y en general los artículos 453 al 471 disponen lo relativo al procedimiento a seguir para el ejercicio del derecho de huelga.

Ahora bien, como nuestra tesis versa acerca de las Reformas introducidas al procedimiento huelguístico en el Mes de Mayo de 1980, y como diríamos en el lenguaje jurídico cotidiano, por "economía procesal", llegado el momento de analizar dichas modificaciones - que será en nuestro último capítulo, volveremos sobre el tema que estamos abordando, para hablar del mismo más ampliamente y en su "momento procesal oportuno", en el que desde luego y amén de hacer un cuadro comparativo entre las disposiciones introducidas y las hoy derogadas, intentaremos sacar a la luz, lo que de positivo pudieran encerrar las mismas, y realizar una crítica sobre la eficacia que dichas reformas pudiesen tener en la práctica jurídica.

Así, y vistos someramente los preceptos sustantivos de la huelga y ya para finalizar el enfoque socio - jurídico actual que nos brinda la legislación relativa, nos resta manifestar que, en base a las disposiciones Constitucionales y reglamentarias observadas, creemos no tener duda alguna, en cuanto al esfuerzo realizado por el legislador mexicano, al haber hecho del derecho de huelga, como "vástago" del derecho del trabajo, un derecho acorde con las necesidades propias de la clase trabajadora y un derecho Constitucional garantizado, único en su género e imitado y plasmado por no pocos países en sus respectivas legislaciones. Al haber hecho

la clase trabajadora, por conducto, obviamente, del legislador, un derecho del trabajo eminentemente social, protector y reivindicador de las clases económicas y socialmente débiles, hoy en día, podemos asegurar que en nuestro País, los ordenamientos laborales que hablan de la huelga, son digno testimonio socio - jurídico, del movimiento obrero mexicano; testimonio y obra que debieran hacerse extensivos a todas - las Naciones del Orbe, máxime en aquellas en las cuales, la figura del trabajador es la imagen viva y el reflejo trágico de las condiciones en que éste desempeña sus quehaceres, en medio de toda clase de injusticias, mal trato y desigualdades, para que finalmente, puedan éste al igual que su familia, sobrevivir penosa y angustiosamente y sin mayores aspiraciones, pese al esfuerzo que desarrolla en su trabajo y al desvelo cotidiano puesto en él.

No queremos decir que en México se hubiesen separado todos los problemas aquí planteados, ni que el trabajador Mexicano goce en la actualidad de grandes beneficios, prestaciones o tenga una posición envidiable, tan es así que: " En 1980 estallaron aproximadamente 130 huelgas y cerca de ----- 300,000 trabajadores suspendieron sus actividades, en diferentes fechas, "; "... siendo los movimientos sindicales más importantes, los universitarios, los de los trabajadores de la Educación, los de mineros metalúrgicos, automotrices, tex

tiles, huleros -"pa'variar"-, de aviación y de autotransporte urbano ". La misma fuente informativa sin embargo, también señala que: " el número de huelgas y la beligerancia - de los sindicatos, hicieron en 1980, un balance positivo para la clase obrera; se lograron luchas de considerable cohesión y solidaridad .." (75)

Decíamos que no es del todo magnífica, pero si es importante destacar, que el camino a seguir está trazado, - que falta, por decirlo así, tan sólo limpiarlo de obstáculos - salvables - por que este sendero requiere de una constante y eficaz vigilancia por parte de los representantes de la -- clase obrera, para poder algún día, hacer verdaderamente transitable la brecha, sin toparse en lo futuro con escollos, -- abismos o espinas, que pudiesen en determinado momento, frenar la marcha ascendente del movimiento obrero e incluso hasta hacerla retroceder. Ahora bien, corresponde a la masa -- trabajadora aportar todo su esfuerzo y esmero en su trabajo - para poder gozar de los beneficios que un Estado libre y soberano puede proporcionarle, ya que si efectivamente rinde - en sus labores lo que puede y debe rendir, a fin de cuentas - prosperará con justicia, los beneficios redundarán en su familia y el patrón progresara en un marco de dignidad y limpieza, creando incluso nuevas y mejores fuentes de trabajo, -

(75) Rodríguez A. Octavio, Periódico " UNO MAS UNO ",
" Resurgimiento Obrero ", 26-11-81.

y trasladando este caudal de beneficios a los suyos y por supuesto, favoreciendo así al Estado, quien a su vez los transmitiría al pueblo en general; esta positiva cadena - estaría sólidamente unida en base a la mutua cooperación y unidad que existirían entre obreros y patrones y merced también al entendimiento entre Pueblo y Gobierno, y creemos que de configurarse estas aparentes utopías, hipotéticas, en ningún momento pasaría por la mente de alguien, - la necesidad de iniciar una " revolución proletaria " ó - un cambio de régimen, por que para entonces estaríamos vi viendo una real, humana y verdadera democracia, en cuyas cimientos hallaríamos, sólidamente colocados, pilotes de material más fuerte que el acero o el concreto, bases impenetrables que, sólo pudieron formar, el teñón, el empeño, la constancia y asuidad de una FUERZA bien organizada y definida, esa FUERZA es la que proporciona el trabajo, - LA FUERZA DE TRABAJO, aplicada a un sólo objetivo, obtener y conservar el bienestar social de la colectividad. " PERO aquí viene el pero, molesto, intrómetido, pero a veces necesario. Con pesadumbre pudimos constatar por notas periodísticas, publicadas en el Diario " EXCELSIOR ", que pese a todo, " unos tres mil trabajadores de la Compañía Minera de Cananea, iniciaban un paro (SIC) de labores por -- tiempo indefinido hasta que la empresa les resolviera favo

rablemente sus demandas planteadas a través del Sindicato Nacional Minero, desde hacía 3 meses, y entre las cuales destacaban, la violación constante a su contrato colectivo de trabajo, además de el despido injustificado de siete - de sus compañeros; aducían que por la falta de protección y medidas preventivas de seguridad, el 50% de los trabajadores de la mina padecían enfermedades pulmonares y se -- quejaban de que también la empresa les había reducido los salarios y amenazado con represalias, si éstos continuaban con sus " provocaciones " al realizar más paros ". (" Excelsior, Cananea, Son. 18 de Enero de 1981). Lamentables resultan estos acontecimientos, no sólo por el hecho de - considerar que años atrás - como lo vimos -, en esa Ciudad Minera se verificaron cruentos sucesos por situaciones similares, sino que además, este conflicto se desató " días después de que el Subsecretario del Trabajo, en representación del Jefe del Ejecutivo, hubiese presidido los actos - conmemorativos del inicio de la lucha obrera en el País, - teniendo éstos como sede, la Ciudad de Río Blanco, Ver. -- (escenario en 1907 de la sangrienta huelga textil de la - que ya hablamos) y en la que se declaró a ésta, " Ciudad-hermana " de Cananea, Son. A Río Blanco acudían una delegación de mineros de Cananea, las autoridades de esa población Sonorense, así como una representación del Gobier-

no de Sonora" (" EXCELSIOR ", Río Blanco, Ver., 7 de Enero de 1981).

Todo ello suena paradójico, ¿ no lo creen así ...?

En otro orden de ideas y ya para finalizar el presente inciso, una vez que hablamos del enfoque Constitucional de la huelga y tratamos brevemente el tratamiento que la Ley Federal del Trabajo brinda a este derecho, y luego de haber definido ciertos términos empleados por la misma en esta región y plasmados además nuestro particular punto de vista al respecto, estamos en posibilidad de ampliar en forma detallada y específica, algunos de los conceptos aquí vertidos, pero esto y la labor legislativa desarrollada en este campo, serán materia, como ya lo expresamos, de nuestro último capítulo, en el cual, prácticamente trataremos de analizar la eficacia de las reformas introducidas en el procedimiento de huelga y en el que concretamente habremos de desarrollar aquello que dejáramos pendiente: lo relativo al ejercicio de la parte instrumental de este derecho.

Quisiéramos concluir, afirmando que en la actualidad, las disposiciones relativas a la huelga establecidas en los ordenamientos legales conducentes, dejan entrever que, ciertamente, la huelga como institución es buena, que lo que falla-

" como siempre " es el hombre, primeramente al NO comprender o malinterpretar a la misma y luego al ignorar o despreciar este derecho.

En tales circunstancias, no nos resta sino perfeccionarnos como seres humanos, para que en un futuro mediano, podamos entender, captar, apreciar y poner en práctica, lo que esta Institución guarda en sus entrañas, al igual - que lo que incontables leyes tienen reservado para nosotros y que debido a su errónea aplicación y mala canalización, - no nos es posible - aún - hablar y sin demagogias de una - VERDADERA JUSTICIA SOCIAL.

Nuestra Constitución Política, La Ley Federal del Trabajo, los Reglamentos y otras disposiciones normativas, - protegen - al menos esa es su intención, a las clases débiles y conceptúan a la huelga con un tratamiento acorde a -- las necesidades sociales, tratando con ello de obtener el - equilibrio y la armonía, necesarios no sólo para que el - obrero trabaje con esmero, sino para que destierre su ignorancia y esté consciente y sabedor de que un derecho vela - por él; un derecho que el Estado ya le ha reconocido y que - puede ejercitar yá, en el momento en que le sean violadas - sus garantías laborales o sus condiciones de trabajo; ese - derecho es el derecho de huelga. Pero CUIDADO con el ABUSO

de este derecho en situaciones que no ameriten plenamente su ejercicio; en situaciones que se hallen fuera de la Ley y -- persigan ó tengan por objeto, ante todo, fines políticos sucios, subversivos o ficticios, y que sólo benefician, las más de las veces, a gente sin escrúpulos, a líderes de " barro " o a Sindicatos " más blancos que el color de esta hoja " y - estas maniobras llegan a perjudicar a las verdaderas masas obreras, mermando su unidad, dando de que hablar a la " opinión pública "; permitiendo al patrón, no sin razón, a adoptar severas medidas en contra de sus trabajadores, y, por -- otra parte, estos movimientos sin causa legal aparente, - al menos en el campo de los derechos obreros -, propician que el Estado pudiese en determinado momento, restringir el ejercicio del derecho de huelga con el fin de controlar y reprimir a la clase trabajadora.

En consecuencia, si queremos que este derecho conserve íntegros todos sus principios revolucionarios, debemos velar por nuestras instituciones y no dejarnos llevar por argucias ni demagogias, para que, como hasta ahora: ".....El - Estado Mexicano siga respetando escrupulosamente el derecho de huelga y reconociendo la lucha obrera en su permanente -- reivindicación que constituye un factor decisivo para la -- transformación de nuestra sociedad " (76)

(76) Palabras de Rodolfo Echeverría R., Subsecretario del Trabajo, Periódico " EXCELSIOR ", 8-1-81.

Esperemos que los conceptos e ideales aquí plasmados, inicien y conserven su vigencia por mucho tiempo y no sean tan efímeros como algunos " planes " de política Gubernamental que quedan en el olvido al término de un Sexenio para dar entrada a otro, el cual, las más de las veces - como círculo vicioso -, no sólo no intenta concluir los planes -- del Régimen Anterior, sino que inicia los suyos propios, para final y desgraciadamente, cerrarse el círculo y dejar a éstos - en el mejor de los casos - como lo que son : Planes y no - realidades. Pero realidad innegable lo es la unidad obrera, gracias a la cual, : "... ha hecho que los actos conmemorativos del inicio de la lucha obrera en nuestro País, hubiesen adquirido relieve Nacional, al grado de que a la fecha sólo-contadas personas saben, donde terminan y comienzan las Ciudades de Orizaba, Río Blanco, Nogales, y Ciudad Mendoza, Ver., en virtud de que cada una de estas 4 entidades que forman esta zona fabril Veracruzana, se han convertido por su crecimiento en una sola, como signo de UNIDAD OBRERA . " (77)

d).- ALGUNAS DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS ENTRE LAS LEGISLACIONES EXTRANAJERAS COMENTADAS Y NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO.

En este inciso procuraremos establecer, un parangón basado en las disposiciones que en materia de huelga contemplan las ya analizadas, legislaciones laborales de Guatemala, Colombia, Venezuela, Italia, Francia e Inglaterra, en relación con las previstas por nuestra Ley Mexicana del Trabajo; todo ello a fin de destacar las principales diferencias y posibles semejanzas que pudiesen existir entre estos Ordenamientos y el nuestro; diferencias éstas, de carácter sustantivo que se desprenden incluso desde el concepto mismo del vocablo " huelga " .

Principiaremos por decir que la Constitución vigente de la República Guatemalteca, regula los derechos de huelga y de paro, como ya lo vimos, pero condicionando el ejercicio de éstos, a si la conciliación se hubiese agotado infructuosamente y sólo por motivos de orden socio - económicos. Es decir, la huelga como último recurso.

Nuestra Constitución Política por su parte, también contempla al derecho de huelga como una garantía social. Ambas Cartas Magnas, coinciden en contemplar a la huelga como de recho Constitucional, ambas prevén el derecho de asociación y

la huelga como medio para mejorar y defender intereses obreros de índole socio - económicos.

Nuestra Constitución a diferencia de la Guatemalteca, posee dos apartados en su artículo 123 y contempla al menos, la posibilidad para los empleados públicos, de acudir a la huelga cuando sus derechos los fueren violados de manera general y sistemática. Si bien la Carta de Guatemala otorga a los trabajadores del Estado, el derecho de asociarse, también les prohíbe recurrir a la huelga. Nuestra Constitución prevé a las huelgas lícitas, a diferencia de la de aquél -- País. La nuestra también nos habla de que los conflictos entre el trabajo y el capital deben ventilarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cosa que la Constitución Guatemalteca no regula. La nuestra establece sanciones a las partes conflictivas si no someten su problema, previamente a las Juntas. También nuestro máximo ordenamiento detalla el aviso de 10 días previo a la suspensión de labores en los servicios públicos. Aquella no lo contempla. Tampoco prescribe la indemnización al trabajador que por tomar parte en una huelga lícita fuere despedido; la nuestra sí lo contempla.

Por lo que hace a nuestro ordenamiento laboral reglamentario del artículo 123 Constitucional, éste posee un rango de Ley Federal y en Guatemala a éste lo denominan simplemente, "Código de Trabajo".

Amos ordenamientos coinciden en que la huelga acarrea una suspensión de labores, el nuestro la prevé, a diferencia, de manera temporal. No contempla la nuestra la figura del abandono, aunado a la suspensión, por que esto, creemos, es obvio y va implícito. Ambos cuerpos normativos contemplan el requisito de mayoría de trabajadores para ir a la huelga, sólo que la nuestra es más específica y no tan "Contra dictoria" como la Guatemalteca. La Conciliación previa la comparten; los intereses socio - económicos, ambas leyes los estipulan.

Nuestra Ley detalla a la "coalición" y extiende la huelga a los "establecimientos"; la Ley Guatemalteca no la detalla y sólo la prevé directamente en las Empresas.

Ambas Leyes contienen el aviso previo de suspensión de labores en tratándose de empresas comunes; sólo que la nuestra lo fija en 6 días y aquella concede ocho. Aquí, a nque - algo utópica, se contempla, se prevé a la huelga por solidaridad; allí no.

Nuestra Ley señala más objetivos perseguidos por la huelga, que los estrictamente indicados en el Código Guatemalteco.

Ambas disposiciones contemplan los actos de violencia de los huelguistas, sólo que la Ley Guatemalteca prevé sanciones penales para éstos, y la nuestra no, excepto las sanciones derivadas del contrato de trabajo, o sea sanciones laborales.

En México, la huelga "suspende los efectos de las relaciones de trabajo, en tanto dure el movimiento" y Guatemala prevé dicha suspensión pero limitándola a los efectos derivados de "los contratos de trabajo - luego entonces, si un trabajador Guatemalteco no tiene contrato de trabajo, ¿? - Aquí en México, la falta de éste, es IMPUTABLE al patrón.

Ambos ordenamientos hablan de huelga justificada, - en base a su imputabilidad.

Aquí en México, se garantiza el derecho de huelga - incluso en los servicios públicos. Allá en Guatemala se encuentra prohibida.

Guatemala prohíbe expresamente dar por terminadas las relaciones contractuales de trabajo de los obreros mientras la huelga subsista. México no lo establece así, aunque prevé sanciones para el patrón que despida a un trabajador por tomar parte en una huelga lícita, amén de que para la -- huelga del "recuento" se toman como trabajadores activos.

los despedidos después de la presentación del pliego de pe
ticiones con emplazamiento a huelga.

En nuestra Ley se contempla, igual que en la pro-
pia Guatemalteca, la huelga imputable (o justa) y la no-
imputable (o injusta); su tratamiento es parecido.

Sobre su procedimiento poco hay que decir, López
Larrave, el autor citado hojas atrás por nosotros, se en-
cargó en dos párrafos de resumir la problemática del mis-
mo en Guatemala.

Sólo diremos que aquí en México, el arbitraje con-
tinda siendo una facultad o potestad exclusiva de los tre-
bajadores.

Respecto de Colombia, pudimos observar también al-
gunas diferencias y ciertas semejanzas en aspectos fundamen-
tales de la huelga en relación con los contemplados por --
nuestra legislación Mexicana.

Primeramente diremos que, su Constitución también
garantiza el derecho de huelga, " salvo en los servicios -
públicos ". " La Ley Reglamentará su ejercicio ".

En ambas Constituciones la nuestra y la Colombiana, no hallamos definición concreta de la huelga; esta -- función la realizan, en cambio, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia y nuestra Ley Federal del Trabajo. A diferencia de la Colombiana, nuestra Ley sí tolera la huelga en los servicios públicos; allí se prohíbe.

Las definiciones que ambos cuerpos jurídicos brindan sobre la huelga son muy semejantes. El Código Colombiano prevé la etapa de conciliación previa a la suspensión, al igual que lo hace nuestra Ley. Colombia prohíbe la huelga cuando los motivos que ésta persiguiere no fueren estrictamente económicos o " profesionales ".

En México es semejante esta disposición.

El Código Laboral Colombiano, prevé un arbitraje obligatorio para los empleados del Estado. Nuestra Legislación laboral no lo dispone así. Allí estipula que el aviso previo a la suspensión de labores, tratándose de empresas públicas, deberá ser de 7 días de anticipación. En México, el aviso es de 10 días de antelación.

En cuanto a la presunción legal de la existencia de una huelga, se asemejan las disposiciones Colombianas a las

nuestras, pues allí se presume su existencia mientras no se declare lo contrario, mientras que aquí, si la huelga no se objeta de inexistente, se considera entonces " legalmente - existente ".

También en Colombia se deja el llamado " personal de emergencia ", para continuar las labores necesarias en - una empresa cuando estuviesen suspendidas por una huelga.

El mismo error comete Colombia, - junto con Guatemala - al suspender las relaciones derivadas del contrato de trabajo, mientras la huelga exista; nuestra Ley Laboral - a diferencia, vá más allá, pues lo que se suspende es la -- RELACION DE TRABAJO; (medie o nó, contrato).

En Colombia, una huelga es ilegal si estalla en - los servicios públicos. Aquí nó, si llenó los requisitos previos para ello; sin embargo existe la figura de la " re- quisa ".

Al igual que en nuestro País, si en Colombia las partes no recurren previamente a la conciliación, es sancio- nada su actitud.

De igual modo, el movimiento huelguista en Colom- bia, debe ser pacífico, como en México

Un trabajador no puede aún ser despedido durante un movimiento de huelga; en México no se prohíbe expresamente, pero el hecho de hacerlo le acarrea responsabilidad laboral al patrón.

El Código Colombiano prevé el arbitraje obligatorio para los empleados del Estado, luego de fracasada la -- conciliación.

Aquí en México, este arbitraje es potestativo para estos trabajadores.

En Colombia si un conflicto se somete al arbitraje, ello implica a diferencia de nuestras disposiciones, el que los trabajadores huelguistas tengan FORZOSAMENTE que reanudar las labores y menos como se establece en Colombia, dentro de los 3 días de constituido el Tribunal de Arbitramento.

En México, a diferencia de el País en cuestión, una huelga puede durar indefinidamente, mientras que en Colombia, si una huelga durase 30 días, debe pasar el conflicto, " obligadamente ", a la fase arbitral.

En relación al hermano País de Venezuela, su Constitución, al igual que la nuestra, contempla el derecho de huelga y lo hace extensivo incluso a los servicios públicos.

Igualmente, ambos ordenamientos prevén la fase de la conciliación previa y el arbitraje facultativo.

En cuanto a su Ley del Trabajo; ésta no da definición ni concepto alguno de la huelga.

Se exige en Venezuela, igual que en nuestro País, - que la mayoría obrera éste Sindicalizada. En México sabemos que los Sindicatos son coaliciones permanentes. Venezuela - en su Ley Laboral, prohíbe el despido de un trabajador mientras subsista la huelga. En México ya señalamos el tratamiento que se le dá a este aspecto.

Absurda e innecesariamente, la legislación Venezolana expresa que durante la suspensión del contrato de trabajo (y vuelta con la interrogante, ¿ y si no hay contrato ?), el trabajador no está obligado a prestar sus servicios al patrón, ni el patrón obligado a pagar el salario. ¡ Falta más ! .

A diferencia de nuestra Ley que establece un plazo de 6 y 10 días de aviso previo a la suspensión de labores, - allí en Venezuela éste debe de efectuarse con 120 horas (5-días) de antelación a la suspensión contados a partir de la presentación del pliego petitorio.

Constitucionalmente hablando, Venezuela no contempla ni alude al derecho de asociación, contrariamente a la nuestra que lo consagra como garantía social.

Ambos Países coinciden - al fin del tercer mundo - en la realización de huelgas dentro de sus respectivas Universidades.

Otra diferencia terminante lo constituye la notificación del pliego. Mientras allá se notifica al Inspector de Trabajo directamente y por conducto de los trabajadores, aquí en México es la Junta de Conciliación respectiva la que por su conducto notifica al patrón.

Aquí salvo raras excepciones un laudo es publicado en la prensa. Allá por Ley, debe efectuarse la publicación - para informar a la opinión pública.

En Venezuela la Ley prevé las huelgas por solidaridad al igual que lo hace la nuestra. A diferencia de que allá se contempla un procedimiento diferente para las huelgas por solidaridad y en las empresas o servicios públicos.

Ahora echemos un vistazo al Continente Europeo, y - vayamos concretamente a la Nación Italiana para observar el - tratamiento que en ese País se le brinda a la huelga.

En el País Italo, una huelga sería ilegal si fuese declarada la misma en contravención con los "escuetos" -- principios que señalamos en su oportunidad.

Aquí en México ya vimos que una huelga sería calificada de ilícita o no ilícita (en la doctrina), más no -- ilegal o bien, legalmente inexistente si no cumplió con los objetivos dispuestos por el artículo 450 de la Ley Laboral, con la mayoría obrera a que se refiere el artículo 451 fracción I o por no haber satisfecho los supuestos del artículo 920; o sea, es legalmente inexistente si no se adecúa a lo prescrito por el artículo 459.

En Italia, los objetivos que persigue una huelga -- son similares a los estipulados por nuestra legislación. La demanda de aumento salarial, como factor y causal económicos; la firma de convenios colectivos, etc.

Supimos precisamente, también gracias a las notas periodísticas, de que allí las huelgas persiguen muchas veces, móviles socio - políticos.

Por lo que hace a la Nación Francesa, su actual -- Constitución Política y a diferencia de la nuestra, no alude al derecho de huelga.

Comparativamente hablando, como lo hemos estado haciendo, tanto la Constitución Italiana como la nuestra, regulan y contemplan al derecho de huelga.

Una diferencia radical, la constituye el hecho de que en Italia, no existe una legislación específica que regule a la huelga.

Si nos atenemos al Proyecto de 1973 del que ya hablamos en su oportunidad, la huelga se contemplaría igual que en México; por lo que hace a los servicios públicos, allí, se restringe severamente la huelga en los mismos.

Al igual que en México, Italia prevé un personal de emergencia a fin de no dañar críticamente a una empresa en huelga.

El aviso previo de suspensión de las labores en Italia, sería entonces de 10 días, como así lo indica nuestra legislación relativa, y ello, en tratándose de los servicios públicos.

Allí el término sería indistinto para las demás empresas, no así en México que para los demás casos se establece un aviso previo de 6 días.

No prohíbe, pero sí limita su ejercicio con exceso
La prohíbe por motivos que no sean del orden económico.

También allí figura el personal de emergencia, cuando un movimiento de huelga afectara a algún servicio público. A diferencia de la nuestra, la Francesa restringe o prohíbe - de plano, la huelga en los servicios públicos.

La petición de incremento en los salarios, constituye en Francia, si no existe arreglo previo entre obreros y - patrones, una causal de huelga.

La escueta legislación Francesa, contempla una etapa conciliatoria previa.

La potestad de nuestros trabajadores Mexicanos para dirimir en el arbitraje su conflicto planteado, se refleja - de igual modo en el País Francés, pero a diferencia con nuestro sistema, que obliga, una vez sometidas las partes a: arbitraje, a acatar el laudo o sentencia colectiva respectivos. Allí la resolución arbitral no es obligatoria para las partes. Además en Francia, el arbitraje puede aplicarse, cuando las partes fracasaron en su conciliación, o cuando en conflicto- afectara a una determinada empresa y así lo resolviese el Ministro Francés del Trabajo.

Con respecto al tercero y último País Europeo que analizaremos, - Inglaterra -, a fin de establecer un cuadro-comparativo entre sus disposiciones legales laborales y la - nuestra, con respecto de la huelga, podemos afirmar, por -- que ya lo destacamos en su oportunidad, que es una Nación -- que posee, merecidamente, una tradición con influencias laborales muy marcadas, al grado de tener un partido - actualmen- te de oposición - político, en relación con el " clásico " - conservador que hoy ostenta el poder.

Inglaterra por conducto de sus disposiciones lega- les en materia laboral y concretamente en lo relativo a huel- gas, posee una etapa conciliatoria previa al estallamiento de la misma y un arbitraje potestativo; si bien la " sentencia - arbitral " - en México, denominado, laudo arbitral - no es -- aceptada obligatoriamente - a diferencia de nuestra legisla- ción -, en la práctica se acepta y se acata la misma.

En México no intervienen en los conflictos colecti- vos, más autoridades que las legalmente preestablecidas (or- dinariamente el personal y autoridades de las Juntas de Conci- liación, de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajador); en cambio de la- Gran Bretaña existe también un Tribunal de " Investigación y- Encuesta " que aconseja a las partes y que incluso muchos de-

sus "consejos" son empleados como base para la postrer -
solución del conflicto y pese a que no tienen los mismos, -
ninguna fuerza obligatoria - como ya lo vimos -.

Los empleados públicos Británicos, también recu-
rren a la huelga y uno de sus objetivos enarbolados para -
tal fin, lo constituye la demanda de aumentos y mejoras sa-
lariales.

Ya en hojas anteriores hablamos del Poder que po-
see el Partido Laborista Inglés.

De lo que aquí comentamos, nos hemos podido dar-
cuenta, de que NUESTRO Derecho Mexicano del Trabajo - en ma-
teria de huelgas - en verdad tiene un lugar de honor ante -
los ojos del mundo, y podemos estar orgullosos de contar --
con él y haber sido los pioneros del derecho social.

Hemos visto que - en vano -, Venezuela, Guatemala,
y Colombia, han "tratado" de "imitar" al liberal derecho
laboral que poseemos, pero han tenido que plasmar en sus res-
pectivas legislaciones, sólo una pequeña parte de sus dispo-
siciones, por que no han hecho sino restringir, prohibir y -
mal formar, las VERDADERAS ORIENTACIONES DE NUESTRO DERECHO
DEL TRABAJO.

Consideramos pues, estar, muy por encima de los Países estudiados - en el renglón de huelgas - y tal vez incluso, por encima del País Inglés - no se diga de Italia y Francia, aunque el primero también posee un eficaz derecho del trabajo, fundamentado en la unidad sindical - política.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en las disposiciones sobre la huelga, posee, es cierto, algunas fallas criticables, pero salvables; las legislaciones extranjeras analizadas desgraciadamente adolecen de múltiples defectos, innumerables lagunas, grandes errores de técnica, exposición y redacción jurídica. No son expresas, terminantes ni precisas, muchas de sus disposiciones. Restringen severamente al derecho de huelga y ni siquiera contemplan preceptos tan importantes como el de la Constitución del patrón en depósito de los bienes de su empresa, al emplearlo a huelga, ni hablan de la suspensión de ejecución de sentencias por el mismo motivo; tampoco tratan del aseguramiento de ciertos créditos hasta antes de estallar la huelga; no contemplan los diversos "tipos" o calificativos de las huelgas, aunque -- creemos que nuestra Ley se complica la existencia con la terminología empleada para los mismos; no hablan de la prueba del "recuento" de trabajadores

En la mayoría de los Países observados, la huelga es "motivo de suspensión de las relaciones contractuales de

trabajo "; en cambio nuestra Ley - insistimos -, vá más - allá; no se limita a un simple contrato, habla de que "la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por el tiempo que ella dure ".

Nuestra Ley prevé varios objetivos para iniciar un movimiento de esta índole, para ser precisos, contempla siete objetivos, y por sí fuera poco regula algo muy importante, los modos y vías para terminar con un conflicto de huelga.

Nuestra Ley prevé cuatro hipótesis al respecto.

- a).- El acuerdo entre huelguistas y patrón;
- b).- El allanamiento del patrón a las prestaciones reclamadas por sus huelguistas;
- c).- El laudo arbitral de la persona o Comisión que hubieren elegido libremente las partes y;
- d).- El laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los huelguistas hubiesen sometido su conflicto a la decisión de la Junta.

Ojalá que este somero bosquejo, nos haya servido para establecer la importancia, - aunque las comparaciones sean odiosas -, que nuestro derecho del trabajo - en materia de --

huelgas, - poseé frente a estos Países analizados y pensamos que también frente a un gran número de los que integran el orbe.

C A P I T U L O I I I

- LA HUELGA EN LA U.N.A.M., ¿ UN CAPITULO APARTE ?.

Hasta estos momentos y a través de los temas desarrollados, hemos podido constatar la evolución histórica de la huelga en México; su tratamiento socio - jurídico y algunas de sus concepciones.

También tratamos de analizar, breve, pero sustancialmente, los diversos ordenamientos que de un modo u otro regulan jurídicamente a la huelga en su devenir histórico -- por nuestro País. Así mismo intentamos desentrañar la terminología y los vocablos empleados por el legislador y -- plasmados en nuestra Ley Laboral, a fin de hacer más accesible nuestra exposición. En consecuencia, detallamos -- ciertos preceptos sustantivos de la huelga, dejando para -- postrar capítulo de nuestro trabajo, el análisis de los artículos relativos al procedimiento de huelga en sí; es decir su aspecto adjetivo o instrumental.

Observamos que, comparativamente hablando, nuestro -- Derecho del Trabajo, en el renglón que nos ocupa, está muy avanzado en relación con las legislaciones laborales ex --

tranjeras analizadas, siendo que su concepción y trata --
 miento legales de la huelga, en algunos aspectos son simil
 lares a lo prescrito en nuestras leyes, pero en general, -
 salvo la " legislación " Inglesa - por los motivos expuest
 tos con anterioridad -, los demás Países observados, dis-
 tan mucho en sus respectivos cuerpos legales de brindar -
 un enfoque realista, humano y netamente trabajador, como-
 el que nuestra legislación le otorga a la huelga.

Por todo ello, consideramos que nos falta adentrar--
 nos en un problema que años atrás, viene afectando a nues-
 tro País; nos referimos a los conflictos colectivos deri-
 vados a la huelga, que se suscitan en nuestra Universidad
 Nacional.

Tal vez debido al inexplorado campo que en este sent
 tido existe o quizá por el temor de orientar estos problem
 as por una vía justa y equitativa, es que dichos conflict
 os se agravan día con día, afectando a gran parte de - -
 nuestro pueblo. Y decimos esto, porque somos nosotros, el
 estudiantado universitario; son sus profesores, sus emplea
 dos administrativos, etc., quienes constituimos una gran-
 parte de nuestro País. Es decir, nuestra población re --
 siente estos conflictos, por que además de ser el pueblo-
 quien sostiene a esta Institución mediante sus contribu -

ciones fiscales transformadas en subsidios que el Estado le otorga a la primera, para hacer posible su existencia misma, es el pueblo el afectado - insistimos - ya que sólo él sufre y reciente las funestas consecuencias que resultan del retroceso en las actividades científicas, académicas, culturales y de investigación, producto de las constantes huelgas que - asuelan a nuestra Universidad. Dicho en otras palabras, estas suspensiones, producto de mil un pretextos, sólo acarreamos - creemos -, perjuicios y daños, - la más de las veces -, a la gran mayoría de nuestra Población Universitaria; todo - ello, en contra posición con el escaso beneficio que obtiene un reducido grupo de personas.

Las huelgas en la U.N.A.M., no son, ni deben ser, un capítulo aparte en el contexto legal que rige a nuestro País, - por ello, no se nos podía escapar un problema tan serio como contemporáneo.

Creemos, eso sí, que el capítulo aparte lo constituye, - la suspensión de actividades; aparte por que éstas se realizan la más de las veces, al margen de la Ley; aparte, porque estas suspensiones en muchas ocasiones las concertan y llevan al cabo, 8 ó 10 pseudo líderes, en nombre y representación de un gran número de trabajadores, la mayoría de los cuales, son manipulados hábilmente, siendo que los mismos, desconocen el

problema, su trasfondo y su importancia; tan distantes del mismo, como la tierra del sol.

Ahora bien, días antes del estallamiento de su huelga, decenas de trabajadores se dedican a pintar muros y a saturar paredes con propaganda que incita a la "lucha del proletariado", erogando en esas campañas, miles y miles - de pesos que bien podrían destinarse a aumentar las prestaciones de los propios trabajadores, o al menos, "abonar - se" a las cuotas que éstos, deben tributarle a su sindicato.

Desgraciadamente, insistimos, muy poco de positivo - encierran estos movimientos. El estudiantado, por una parte, reciente severamente la paralización de actividades, - pues éstas acarrear la suspensión de las cátedras; la opinión pública por otro lado, se vuelca contra la Universi-dad y derrocha críticas de todos colores en contra del proprio estudiantado, acusándolo de propiciar la agitación y - de ser "una bola de flojos y pendencieros"; por su parte el Gobierno, no vé - a veces - con buenos ojos, el que por cada día de suspensión de labores, se pierdan cientos de - miles de pesos subsidiados, y finalmente el pueblo, que -- siente que de entre sus decenas de contribuciones fiscales, los que aporta a la Universidad, no le acarrear beneficio-

alguno.

El legítimo profesorado, amante de sus cátedras y fiel a la Universidad, impotente ante el conflicto - cuando éste se suscita entre los empleados administrativos y la institución -, se limita a aguardar la reanudación de las labores - para continuar con sus clases, pero sabedores del tiempo perdido, con el consiguiente perjuicio para sus alumnos, ya que difícilmente el mismo, se llega a recuperar.

Y por sí fuera poco, hay que ver el estado en que han quedado las instalaciones Universitarias, terminando el conflicto. Además de éstos y otros aspectos negativos, no son contados los casos - seamos realistas -, en los que un trabajador al servicio de la Universidad, ostenta en su nómina un salario superior al de un Catedrático Universitario, amén de el gran número de prestaciones, derechos y servicios de que gozan los trabajadores.

Respecto de los conflictos laborales entre la Universidad y su personal docente, los mismos también redundan en -- perjuicio de una gran parte de la población Universitaria; este problema tan palpable como delicado, tiene su origen, la mayoría de las veces, en los bajos salarios retribuidos al profesorado, quien entre paréntesis asiste a sus clases, animado sólo por el amor y agradecimiento que le profesan a " su " Universidad Nacional, ya que con esos sueldos, con -

las horas que les lleva impartir sus cátedras, con el tiempo perdido en el traslado de sus hogares a la institución y de ésta a sus quehaceres profesionales, buena parte de su horario se vé seriamente mermado por estas circunstancias y no son pocas las ocasiones que la premura del tiempo, causa estragos en las actividades propias de su vida profesional.

Por otro lado, si bien la actitud del profesorado al --paralizar las labores, es buscar con ello, el obtener respuestas por parte de las autoridades a sus demandas, no es plausible la misma por los perjuicios que le acarrear a terceros; - aunque desgraciadamente y muchas veces para hacerse oír ten - que recurrir a movimientos de esta especie.

Finalmente existe a nuestro entender, otro conflicto, - más grave y absurdo que ninguno, la suspensión de clases, decretada por una minoría inconforme del estudiantado universitario, que imbuido de una serie de doctrinas facistas, pretenden resolver por esta vía, los " grandes " problemas que les aquejan.

En fin, que este capítulo de nuestra tesis, bien podría ser un punto de partida para la elaboración de un profundo y concluyente análisis, puesto que material lo hay de sobra. Pero puesto que mi enfoque es otro, trataré de señalar sólo - mente algunos aspectos que encierran esta clase de mal llamadas " Huelgas Universitarias " .

En concreto, la Universidad Nacional Autónoma de México, no es un capítulo aparte en la huella del movimiento obrero mexicano. La U.N.A.M., no podía estar ajena al mismo y menos si dentro de la Institución convergen y pululan, un sinnúmero de ideologías revolucionarias, pero eso sí, pensamos que el capítulo aparte, lo constituye en principio, la falta de -- un vocablo " ad-hoc " para distinguir a estas suspensiones de actividades en nuestra Máxima Casa de Estudios, de el verdadero significado que entraña el concepto de huelga; es decir, al hablar de huelga, el vocablo en sí, por su propia naturaleza, nos constriñe a un marco sui-generis; el marco de las relaciones obrero - patronales como lo hemos visto. Por ello es que a continuación intentaremos dilucidar si es congruente o no hablar de huelgas en la Universidad, porque el movimiento huelguista es propio y exclusivo, es facultad y potestad de los -- obreros, para presionar por ese medio, al titular de una compañía, de una empresa, fábrica, sociedad que esté obteniendo ganancias, dividendos, utilidades, que persigue un fin lucrativo; pero ese titular es el patrón ó empresario, sólo que, la Universidad, ¿ puede ser catalogada como un patrón en el sentido propio del vocablo ?.; ¿ Es una empresa ?.....

a).- " LA U.N.A.M. ANTES QUE UNA EMPRESA, UNA INSTITUCION ACADEMICA Y CULTURAL ".

Los fines que persigue la Universidad son, a groso modo: La investigación científica; la difusión de la cultura, la enseñanza catedrática, la divulgación científica, y en general la libre manifestación de las ideas propias - de la juventud, expresadas en un marco de respeto y de autonomía Institucional].

Luego entonces, ¿ la U.N.A.M. podrá ser catalogada como una empresa ?... Es un centro y una fuente de trabajo puesto que alberga en su seno a cientos de catedráticos, científicos, investigadores y empleados administrativos, - además, si por un lado sabemos que el artículo 8o. de la Ley Laboral indica que " trabajador es la persona física - que presta a otra, física o moral un trabajo - que es toda actividad humana intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerida en cada profesión ó oficio - en forma personal o subordinada " , por ende, tanto el personal docente como el administrativo, efectivamente reunen la condición de trabajadores; obviamente por lo que hace a nosotros, los estudiantes, no estamos prestando

servicio alguno a la Universidad, y si en cambio estamos recibiendo una enseñanza profesional, por una cantidad irrisoria.

Ahora bien, si acorde y con arreglo a lo dispuesto -- por el artículo 10o. de la Ley Laboral, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, en consecuencia la Universidad lo es de sus profesores, investigadores y empleados administrativos, pero no - (::) con respecto de sus estudiantes.

Por lo que toca al " aspecto empresarial " de la Universidad, atentos a lo dispuesto por el artículo 16o. del -- Ordenamiento en cuestión y que entiende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y, una unidad económica persigue fines lucrativos, mediante la producción y/o distribución de bienes y/o servicios, luego entonces la Universidad NO persigue fines lucrativos.--
 nt mucho menos, ya que sería absurdo pensar que la Inst^{tu} --
 ción en tal o cual ejercicio fiscal obtuvo pérdidas ó ganancias, utilidades o super-ávits ó déficits; por ello fué como nos comenta el Maestro Restor de Buen Lozano que: " ... Tanto la Secretaría del Trabajo, como el Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Laboral, ponían en duda la condición empresarial de la U.N.A.M., fundando sus argumentos en que la Institución por no perseguir fines de lucro, no tenía el ca-

rácter de empresa". (78)

O sea que la U.N.A.M., sí es patrón; su personal tanto docente como administrativo, son sus trabajadores, pero - insistimos, la Universidad no es lo que podemos denominar -- una empresa.

Diversos criterios sostienen esta postura, sin embargo para otros, entre ellos el sostenido por el Maestro Alberto Trueba Urbina, se inclinan por darle otro enfoque: "...Agora bien, en nuestra Universidad se creía y todavía hay profesores que sostienen la tesis de que el Derecho del Trabajo - es la norma que regula conflictos entre factores de la producción, trabajo y capital, olvidándose de que también existen relaciones laborales entre quienes realizan actividades fuera de la producción económica y en las que se da el binomio de trabajador - patrón, que es el caso de nuestra Universidad y su personal" (79)

Trueba comenta también: "... Es el caso típico de nuestra Universidad, que no es una empresa en el campo de la producción económica, pero que sí es un patrón y sus trabajadores; empleados, profesores e investigadores, sufren la consecuencia del régimen capitalista al ser explotados, pues --

(78) Op. Cit. T.I.P. 376 y T.II. P.584

(79) Op. Cit. " Nuevo Derecho ... " (P. 584).

nunca se remunerará la prestación de sus servicios, como - ocurre con cualquier obrero o trabajador en el campo de la producción económica.... " (80), y señala el maestro que: - " . . . a través de ella (la lucha de clases), se irán mejorando las condiciones de los trabajadores Universitarios, hasta donde alcancen los ingresos económicos que reciba la Institución, ya que no se le puede exigir que conceda más - de lo que tiene.... " (81)

Notamos a la lectura del texto de las palabras empleadas por el Maestro, cierta especie de contradicción: - Primero él reconoce que la U.N.A.M., no es una empresa - - en el campo de la producción económica -, pero que sí es - un patrón; es decir, confirma lo segundo, pero en lo primero se limita a señalar que no es una empresa en el estricto campo de la producción económica, pero no niega terminantemente que pudiese tener tal carácter en otro reñón; Segundo, dado el subsidio limitado de que dispone la Universidad, ésta no se puede dar el lujo de invertir todo, en el pago salarial a sus trabajadores, puesto que entonces descuidaría aspectos importantes en otras áreas. El maestro mismo lo señala al manifestar que " se irán mejorando - las condiciones de trabajo de los empleados universitarios,

(80) Idem. (P.591)

(81) Idem. (P.592)

hasta donde alcancen los ingresos económicos que recibe la Institución, ya que no se le puede exigir que conceda más de lo que tiene.... ". Sin embargo, cuantas veces hemos oído hablar de aumentos salariales desproporcionales que los trabajadores universitarios reclamen de la Institución, so pena de irse a la huelga; Tercero, el maestro afirma que " ... Todavía hay profesores universitarios que sostienen la tesis de que el Derecho del Trabajo, es la norma -- que regula conflictos entre factores de la producción, trabajo y capital, olvidándose de que también existen relaciones laborales entre quienes realizan, actividades fuera de la producción económica...." y señala también que "... pero por encima de esta disposición - Ley Orgánica de la --- U.N.A.M. -, está el artículo 123 Constitucional y las disposiciones reglamentarias de éste...." (82). Así mismo este autor argumenta: " por supuesto que la legislación Universitaria de carácter laboral se aplica jerárquicamente en términos secundarios en relación con la Constitución y la Ley Laboral" (83). A mayor abundamiento concluye....": Las relaciones laborales entre la U.N.A.M., y su personal administrativo y académico, no pueden ser más naturales, comunes y corrientes, auspiciadas por el artículo 123 y por la legislación laboral y universitaria..." (84)

(82) Trueba Urbina Alberto, Op. Cit. (P.590)

(83) Idem. (P. 590)

(84) Ibidem. (P.593)

Luego entonces, si la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, están por encima de la legislación universitaria, y si la Carta Magna establece en su artículo 123, fracción XVIII 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; y si nuestra Ley Laboral dispone en su artículo 450, fracción I, que la huelga deberá tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, etc....., de los preceptos legales analizados y de las palabras referidas por el Maestro Trueba Urbina, -- llegamos a la conclusión, y sin descubrir el hilo negro, que la U.M.A.M., no es una empresa y que la huelga no nos es posible concebirla, adecuarla y proyectarla, al ámbito de las relaciones laborales en la Universidad. " Nuestro Constituyente de 1917, jamás tuvo en mente al referirse a los movimientos de huelga, que éstos pudiera extenderse a nuestras Universidades" (85)

Por otra parte consideramos que si el Apartado " A " del artículo 123 en su fracción XVIII, no llena ni contempla los requisitos necesarios para hacer estallar una huelga en la U.M.A.M., tampoco es el Apartado " B " Constitucional, -

(85) Cavazos Flores Baltazar, " Nueva Ley Federal...1981, (P. 379)

el que consideramos idóneo para dirimir este tipo de controversias, pese a que alguna vez "... el Estado por conducto de la Secretaría del Trabajo y del Tribunal Colegiado de Circuito en materia laboral, señalaron en alguna ocasión al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los trabajadores al servicio del Estado - como el órgano judicial competente para ventilar en él, este tipo de problemas, argumentando una condición burocrática de los empleados Universitarios, - por ser la U.N.A.M., un organismo descentralizado " (86)

En cierto modo este comentario se desprende de la facultad que el Congreso de la Unión, otorgase al Ejecutivo en atención a la Ley del 22 de Julio de 1929, a fin de expedir una Nueva Ley Constitutiva de la U.N.A.M., con arreglo en -- estas bases:

la.- "La U.N.A.M., será una corporación pública autónoma con plena responsabilidad jurídica..."; por lo que hace al -- texto empleado en el artículo 10. de -- la Ley Orgánica de la U.N.A.M. (1945), el mismo establece que " ésta, es una corporación pública - organismo descentralizado del Estado ..."

En verdad estimamos que ni el Apartado " B " del artículo 123 Constitucional, fracción X, ni la Ley Reglamentaria de éste en sus numerales 94 y 99 se apegan a la realidad concreta que viven las relaciones laborales en la U.M.A.H., puesto que además, la Ley Federal Burocrática, condiciona el ejercicio del derecho de huelga, " cuando se violaran de manera general y sistemática los derechos que el artículo 123 Constitucional, fracción X, en apartado " B " les consagra a estos trabajadores. De igual modo esta Ley Laboral Burocrática se limita a reproducir en su artículo 94, lo que señala la precitada fracción Constitucional, detallando en su artículo 99 de la Reglamentaria, los requisitos para declarar la huelga, o sea, que se ajusten a lo dispuesto por el artículo 94, y sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada " .

Volviendo con el Maestro Trueba Urbina, consideramos en síntesis, que éste no es categórico en sus comentarios acerca de la calidad de las reacciones laborales existentes entre la U.N.A.M., y sus trabajadores.

Consideramos que ni la Ley Federal del Trabajo, ni la Constitución Política, ni la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pueden proporcionarnos -- realmente, un panorama jurídico claro, en lo concerniente al manejo del derecho de huelga dentro de nueva Universidad.

Ahondando en las disposiciones de la Ley Laboral - de los Trabajadores burócratas, estamos de acuerdo con lo señalado por el Dr. Baltazar Cavazos Flores, quien se pregunta: "¿ ... Que se entiende por violación general y sistemática de los derechos que la Constitución consagra...? y en última instancia, ¿ quien calificaría que se daba dicha violación de derechos, de manera general y sistemática...?"(87). Esto con respecto del derecho de huelga, en tratándose de los trabajadores al servicio del Estado.

Más adelante, en el inciso c) de el presente Capítulo, trataremos de adentrarnos un poco más en esta delicada situación que se genera en el Recinto Universitario,

(87) Op. Cit, 1981, (P.379)

por no existir a la fecha - en nuestra modesta opinión -, una Ley que regule efectiva y adecuadamente, el tratamiento y solución que a un movimiento huelguista de esta clase, debe concedérselo, a fin de que en lo sucesivo pueda resolverse conforme a derecho, pero sin perjudicar al estudiantado, ni a las labores científicas y culturales propias de nuestra Universidad, tratando de fallar "salomónicamente" para que ni el personal docente ni el administrativo, vean mermadas sus pretensiones - en cuanto que - éstas sean legítimas - y sigan luchando dentro del orden legal preestablecido, por alcanzar el lugar que les corresponde como parte que son de la clase trabajadora de nuestro País y facción importante del movimiento obrero Nacional.

Deseamos concluir el presente inciso, no sin antes reconocer que la U.N.A.M., por los argumentos expuestos, no puede ser considerada como una empresa, en el sentido estricto del vocablo, pero que en cambio, sí es una institución legítimamente constituida para desarrollar actividades académicas, culturales y científicas; que ésta, es un patrón en cuanto que emplea los servicios personales, - subordinados, - aunque el nuevo - derecho del trabajo - creado en la U.N.A.M., haya desechado la redacción textual de el artículo 80, de la Ley Federal del Trabajo, respecto del concepto que dá de trabajador y suprimiendo en con-

secuencia el término de subordinado -, de un gran número de trabajadores, por lo que podemos considerar a éstos, como - " trabajadores " en toda la extensión de la palabra.

Ojala que nuestra U.N.A.M., siga siendo en consecuencia, considerada - pese a todo - como un organismo cultural y educativo que auxilia, orienta e instruye a todo individuo que aspira a su superación académica y, deseamos que la Universidad no llegue nunca a ser catalogada como una empresa que explota el intelecto humano y la propia fuerza de -- trabajo.

b).- " EL INTERVENCIONISMO SINDICAL EN EL MANEJO DEL DERECHO DE HUELGA, DENTRO DE NUESTRA U.N.A.M. "

" Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc..." (Art. 123, Apdo. " A ", Fracc. XVI de la Constitución Mexicana).

" Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes" (Art. -- 123, Apdo. " B ", Fracc. X, Constitucionales).

" Los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local ... " (Art. 365, Ley Federal del Trabajo).

Estos preceptos encierran dos supuestos: El primero, Constitucionalmente hablando, es el Derecho de Asociación Laboral; el segundo, reglamentariamente hablando, es un presupuesto de validez legal; es el derivado de una -- asociación previamente constituida, que acude a registrar se ante los organos preestablecidos, con el fin de certificar y reconocerle a la misma, un carácter y una persona

lidad jurídicos y pueda la misma producir efectos ante terceros y frente a las propias autoridades y así poseer una capacidad expresa para los fines del artículo 374 de la Ley Laboral.

De lo expuesto, podemos deducir que los Sindicatos Universitarios constituidos hasta la fecha, han sido como dijera alguna vez Nestor de Buen, " Sindicatos de Hecho o Constitucionales ". " ante el ejemplo de los empleados (universitarios), los profesores e investigadores de la U.R.A.M., decidieron constituirse sindicalmente, pero -- sin recurrir a Registros Oficiales, en ejercicio de la garantía social Constitucional e incondicional prevista en la -- fracción XVI del Apdo. " A " del Artículo 123 " (89)

Con estas palabras el autor deja entrever su postura frente al Sindicalismo Universitario y abunda: " Creemos que el planteamiento de los Sindicatos Universitarios es hábil, pero innecesario"

" Hay que recordar que estos Sindicatos operan sin el registro administrativo correspondiente, un poco también en base a un derecho constitucional (fracc. XVI), pero en rigor, tanto en un caso como en el otro (registro y huelga), lo hacen al margen de la Ley Reglamentaria, poniendo-

(89) De Buen L. Nestor, Op. Cit. T. II. (P. 584)

en juego, en realidad, no consideraciones jurídicas, sino su fuerza social. Y es evidente que fué efectiva la fórmula - empleada, sin necesidad de apoyarla en argumentos jurídicos. Si la huelga se ha convertido en un procedimiento administrativo, es evidente que, pese a la definición incondicional del artículo 440 sólo habrá huelga cuando se intente en la - forma prevista por la Ley. De otra manera sólo existirá una huelga social, de hecho, que la Ley no acepta y que podría - generar, inclusive, responsabilidad penal de quienes la llevaran a cabo" (90).

El planteamiento o fórmula planteados por los Sindicatos Universitarios (STEUNAM, SPAUNAM Y STUNAM), a los que se refiere Nestor de Buen, fueron empleados con el fin de lograr sus respectivos registros administrativos y tal planteamiento denominó a sus huelgas y a sus Sindicatos como " Constitucionales ", a lo que las autoridades laborales calificaron de huelgas y Sindicatos de " Hecho ". La tesis sustentada por los mismos, la fundamentaban en que el derecho de - huelga reconocido en la fracción XVII del Apartado " A " del Artículo 123 Constitucional, es un derecho ILIMITADO E INCONDICIONAL, por lo que su reclamación era efectiva y entendían el derecho de huelga, como una facultad sin restricciones, concebido de igual modo su formación sindical, en base y ejercicio del derecho consagrado en la fracción XVI de

(90) De Buen I. Nestor. Op. Cit. T. II. P. 550.

del artículo 123, en su apartado " A ", sin tener por ello necesidad alguna de recurrir a registros oficiales estipulados en la Ley Reglamentaria.

Estimamos, una vez observados y analizados los planteamientos y razonamientos expuestos por estos Sindicatos, que si bien estos optaron por ignorar y desconocer las disposiciones de una Ley Reglamentaria Constitucional, como lo es la Ley Federal del Trabajo, y fundaron sus argumentos en apreciaciones e interpretaciones subjetivas de lo precentuado por nuestra Carta Magna, creemos que sus " logros " alcanzados, se debieron NO al empleo y ejercicio de un derecho, sino a la unión y fuerza de hecho que esgrimieron en esta lucha.

No es nuestro deseo extendernos en este tema, ni mucho menos abarcar todos los aspectos relacionados con el desarrollo Sindical en nuestra Universidad Nacional, - " el que mucho abarca, poco aprieta " - pero si aspiramos dejar en claro nuestro criterio acerca de este fenómeno originado en nuestra Máxima Casa de Estudios.

Pensamos por otra parte, que Nestor de Buen no definió concretamente su postura personal, con respecto al " problema " del Sindicalismo Universitario y las huelgas planteadas por éste. El considera que este problema y las so-

luciones hasta ahora dadas al mismo, " tienen un valor de provisionalidad que augura nuevos conflictos " también plantea que " hay la duda, al menos en nuestro medio, de si la huelga puede estallarse sin seguir los procedimientos formales "; e igualmente asegura que al margen del registro administrativo: " El S.P.A.U.N.A.M., y el S.T.E.U.N.A.M., funcionaron como una fuerza cierta, actual y viva y NO como sujetos de relaciones jurídicas sociales " (91)

Nosotros consideramos por nuestra parte, que si bien la Constitución Federal dá la pauta y señala los fundamentos y condiciones para garantizar y respaldar ciertos derechos establecidos por ella misma, de igual modo le cede a sus respectivas Leyes Reglamentarias, la labor concienzuda de ampliar y especificar situaciones que nuestra Carta Magna prevé pero en " lato sensu "; o sea, que si bien jerárquicamente nuestra Constitución es el ordenamiento legal supremo y base de nuestro sistema político federal, la Constitución a su vez puede " conferir " amplias facultades a las Leyes Reglamentarias de su articulado, a fin de que estas últimas, sean las encargadas - por mandato Constitucional - de detallar en " stricto sensu ", los pormenores por decirlo así - de las disposiciones generales prescritas por nues

(91) De Buen Lozano N. Op. Cit. T. II. PP. 586, 550, y 540, respectivamente.

tra Carta Magna. Es decir, de ningún modo - salvo que las disposiciones reglamentarias fuesen anti o inconstitucionales - persona moral o física alguna, puede de " motu proprio " hacer a un lado - como los Sindicatos Universitarios lo intentan, - las disposiciones reglamentarias constitucionales, con el pretendido fin de darle a sus propósitos, un carácter jurídico, pero que la más de las veces, adquieren tintes ilícitos.

Antes de dar nuestra opinión personal sobre estos - conflictos suscitados en nuestra Universidad por la ingerencia sindical en el manejo del derecho de huelga, veamos algunos puntos de vista que el Dr. Baltazar Cavazos F., esboza en su: " Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y -- Sistematizada ". Para dicho autor, la huelga en las Universidades no debe ser permitida y se inclina por " poner un hasta aquí a esos movimientos de huelga que tanto han deteriorado nuestro nivel académico " (92)

Ante un criterio bien definido como el expuesto por Cavazos Flores, también hallamos soluciones muy personales que este autor propone para solucionar el problema. Entre otras destaca la que señala que: " No se hace necesario crear un apartado más al 123 Constitucional (podría - cuestionarse inclusive la existencia del Apdo. " B "), si no que sólo se contemplara en alguna fracción de dicho pre

cepto, el problema universitario, dejándose para la Ley del Trabajo, la reglamentación que corresponda " para este autor lo que nuestra Constitución tendría que regular, ante todo " sería el procedimiento para resolver estos conflictos universitarios, mediante un arbitraje obligatorio.. " de este modo, respetándose el derecho de huelga, se limitarían sus dañosas consecuencias".

Abundando el autor en el arbitraje obligatorio, éste indica que " ... no debe asustar a nadie " y estima que la resolución del arbitraje a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, " podrán ser recurridas por el juicio de amparo ", pero sin suspender las labores en la Universidad. El mismo autor continúa diciendo que los amparos en materia de huelgas " tiene que ser directos, ante los Tribunales Colegiados o la Suprema Corte y no ante los Juzgados de Distrito, y de este modo se resolverían con mayor rapidez estos juicios ". Baltazar Cavazos propone también que tendría que modificarse al respecto, La Ley de Amparo " (93)

En realidad, nosotros también somos partidarios de algunas de las ideas esbozadas por el autor, quien sin fanatismos ni parcialidades, enfoca su particular punto de vista y lo manifiesta con una visión sencilla y objetiva.

(93) Cavazos Flores B. Op. Cit. PP. 376 y 377

Otros autores " clásicos " no tocan en sus respectivas obras, el problema de las huelgas en la U.N.A.M.; v. gr. J. Castorena y Mario de la Cueva, Euquerio Guerrero y Juan-B. Climent.

Para el profesor Guillermo Flores Portuguese, catedrático del área de Derecho de la E.N.E.P. " ARAGON " en contestación a algunas interrogantes formuladas por un compañero estudiante de este Plantel quien hace algunos años fungiera como reportero del periódico informativo " RESISTENCIA " que circulara dentro de la E.N.E.P. (Año I, Tomo I, - No. 1, P. 7), interrogantes acerca de el conflicto suscitado en la Escuela en sus primeros años de vida, a las mismas respondería: " Bien, el problema plantea varios aspectos. - No se puede contestar en forma separada, la huelga " particular " (SIC) iniciada en el Area de Economía de esta Unidad, para lograr por ese medio de coacción - indebido -, la " reposición " (SIC) de los alumnos a quienes con procedimiento legales, expulsó el Tribunal Universitario ".
 " ... Porque al margen de la serie de hecho y actitudes confusas que determinaron la irresponsable suspensión de las actividades de enseñanza, de investigación y de promoción - de la cultura es evidente que los intereses de todo orden - que tradicionalmente agreden a la Universidad y que quisieran verla cerrada provisional o definitivamente, usaron a -

nuestra Escuela para probar si las condiciones eran propicias para la agitación o no "; " ... les falta (-hablando de los estudiantes y sus demandas-) imaginación y - un poco de madurez para buscar e implementar mecanismos diversos a la huelga para solicitar y plantear sus inquietudes y aspiraciones ".

Para el Maestro Alberto Trueba U., en su " Nuevo Derecho del Trabajo ", obra por demás valiosa y auxiliar para la mejor comprensión de la lucha de las clases trabajadoras, deja verter un sinnúmero de conceptos y análisis -- con su peculiar estilo - relativos a la situación generada en nuestra Universidad con motivo de la formación de -- Sindicatos Universitarios y en razón de su ingerencia en -- los movimientos huelguistas. Ya que el Maestro se esplaya bastante en el tema, únicamente nos concretaremos a señalar el criterio y tendencias que éste sostiene al respecto

Fundamentalmente, y esto lo podemos constatar con -- la simple lectura de alguno de los interesantes capítulos de su obra preciosa, el Maestro se inclina fuertemente por defender los intereses de la Clase Obrera y por criticar -- severamente las Instituciones, hechos y situaciones que de un modo u otro, tiendan a menoscabar los derechos de la mayoría proletaria. Siendo esta temática, su línea de traba

jo podemos asegurar que Trueba Urbina, es un apasionado que justifica la existencia misma del sindicalismo universitario y las huelgas planteadas por éste. Bástenos citar 2 ó 3 párrafos de su indiscutible tendencia:

Hablando de los objetivos fundamentales perseguidos por el SPAUNAM (Octubre, 1974), refiere que: " el -- sindicalismo universitario es democrático, social y político, para alcanzar no sólo las reivindicaciones económicas -- del proletariado, sino los cambios en la vida política y so cial de nuestro pueblo " (94)

De igual modo al referirse a las huelgas de STEUNAM -- (1972 - 1973) y del SPAUNAM (1975), no vacila Trueba -- en señalar que: " Las huelgas de dichos sindicatos en -- la U.N.A.M., constituyen un precedente social para ESTIMU -- LAR el espíritu de lucha de clase del personal administrati -- vo y académico y para el efecto de crear sindicatos en las -- Facultades, Institutos y demás dependencias de la Universi -- dad " (95). Finalmente dice: "... las huelgas constitu -- yen un verdadero acontecimiento social en la comunidad uni -- versitaria, para iniciar una nueva ETAPA DE SUPERACION cien -- tífica y laboral en la vida de nuestra Universidad" (96

(94) Op. Cit. P. 600

(95) Op. Cit. P. 601 Idem.

(96) Op. Cit. P. 669 Ibidem

Sin llegar nosotros a chocar frontalmente - no es - - nuestra intención - con el criterio sostenido por Trueba U., debemos indicar, antes de sustentar el nuestro, diremos que ni apoyamos en su totalidad sus conceptos, ni los desechamos en su integridad, por que a nuestro modo de ver, tanto el -- Maestro Trueba, como autores de la talla de Baltazar Cavazos y Nestor de Buen, definen con sus respectivas posiciones, lo que a su juicio consideran, es lo que debe de ser.

Nosotros, por nuestra parte, condenamos la intromisión de un Sindicato Universitario - más no su constitución -, en el manejo hábil y político de la huelga, como único medio para obtener respuesta a sus exigencias; por otro lado estamos conscientes de la necesidad - imperiosa - de los trabajadores administrativos o académicos, por lograr la plena reivindicación de sus derechos y el total reconocimiento a su dignidad y fuerza de trabajo, pero, estimamos que el conducto para satisfacer sus peticiones, el medio para obtener las mismas, no es recurriendo invariablemente a la huelga, perjudicando de esta manera los intereses de la mayoría

Nosotros hacemos votos, más bien, porque se abra un camino al diálogo, a la comprensión mutua, a la reflexión, sin posturas apasionadas o fanáticas, porque consideramos que esto es lo adecuado para solucionar este gran problema que nos

atañe a todos, pues como expresara el otrora Rector de la Universidad, Dr. Guillermo Soberón A.: " la Universidad siempre ha manifestado su disposición para entablar - un diálogo respetuoso con quienes consideren tener opiniones y solicitudes que ofr. De ése diálogo han resultado las soluciones que han permitido la continuidad del trabajo en la Universidad y la atención debida a las personas-ya los grupos que han tenido derechos que hacer valer ..." (97).

Para concluir el presente inciso, es menester dejar en claro nuestra postura al respecto.

Primero: No estamos en contra de la formación legítima de Sindicatos Universitarios, pero es necesario legislar en este renglón para que su integración no sea de "Hecho" ó Constitucional, y de éste modo sus actuaciones como representante de la mayoría trabajadora, queden bien de finidas y delimitadas en el contexto jurídico laboral que rige en nuestro País.

Segundo: Rechazamos parcialmente el manejo de la -- huelga por los Sindicatos Universitarios como único recurso para el logro de sus objetivos;

(97) Soberón Acevedo, Guillermo, " INFORME DEL RECTOR " (1973 - 1980). (P.16); Editado por la U.N.A.M.; Dic. de 1980. México.

Tercero: Estamos a favor de que el subsidio Gubernamental que recibe la Universidad se incremente sustancialmente, a fin de que ésta, esté en posibilidad de atender las demandas de incrementos salariales de sus trabajadores - cuando éstas a su vez, sean justas y razonables -; además la U.N.A.M., no tiene la culpa de la inflación que padecemos. Según palabras del Rector entrante de la Universidad, Dr. Octavio Rivero S.: " ... La U.N.A.M., subsiste gracias a un subsidio que cubre 95% de su presupuesto, contra 5% que obtiene de colegiaturas y otros ingresos. (98)

Cuarto: Como último recurso, toleramos la huelga decretada por un Sindicato Universitario, cuando ésta, amén de apegarse estrictamente a derecho, persiga finalidades -- - insistimos - justas y razonables o hubiese sido planteada debido a una flagrante violación de sus derechos y una vez agotados todos los medios legales y razonables al alcance. - Sus reclamaciones y prestaciones deben de ser lógicas, equitativas y no intentar motivar un caos por exigencias ilógicas que sólo persigan, definitivamente, desestabilizar a la Institución. (Es el caso de la Asociación Autónoma del Personal Académico - que detenta la titularidad del contrato colectivo de trabajo en la U.N.A.M. - " A.A.P.A.U.N.A.M. " - quien en su emplazamiento a huelga a fin de estallar el primero de Febrero de este año, reclamaba entre otras, las

(98) " Periódico, Excelsior ", 31-1-81, México.

siguientes prestaciones: " Estabilidad en el empleo; seguridad y promoción en el trabajo académico; 40% de incremento en sus salarios; 60 días de aguinaldo; aumento de su prima vacacional; consolidación y creación de Comisiones Mixtas; aumento en la prima por concepto de guarderías; fondo de ahorro, etc. "). (99) " Ni tanto que queme al santo... "

Quinta: Nuestro más enérgico rechazo a las llamadas " huelgas estudiantiles " como medio para alcanzar respuestas a sus exigencias, huelgas éstas y en nuestro concepto, - que además de inadecuadas - desde el empleo del vocablo -, ni siquiera consideramos de importancia su análisis.

c).- " PANORAMA ACTUAL Y PERSPECTIVAS EN LA REGULACION JURIDICA DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN LA U.N.A.M. "

Sin perder de vista que nuestra tesis versa acerca de las Reformas que se introdujeron al Procedimiento de Huelga - en Mayo de 1980, considerábamos necesario tratar éste y otros aspectos inherentes al tema, razón por la cual, en seguida, - trataremos de analizar este tópico de manera breve pero sustancial.

Mucho se ha hablado sobre la legislación Universitaria, pero en la practica poco se ha logrado hacer; pese a - que determinadas situaciones parecen insostenibles, a la fecha no se han podido - o querido - encauzar estos problemas, - por carecer de una adecuada legislación;- estimamos incompleta la que nos rige en este renglón - ; proyectos vienen y proyectos van y aun no podemos vislumbrar un panorama jurídico - " ad hoc " para la contemplación, regulación y solución a esta clase de conflictos. Principiemos pues por tratar de - visualizar el marco jurídico actual que rodea al trinomio.- UNAM - SINDICALISMO - HUELGA. Por considerarlo de interés, - es que a continuación reproducimos algunas palabras referidas por boca del Dr. Soberón Acevedo, exrector Universitario, - al informar de sus gestiones al mando de la UNAM, realizadas - en el periodo comprendido entre los años de 1973 y 1980. El

Rector, hablando de la atención prestada por la Institución hacia los problemas internos laborales, manifestó: " ... En efecto, a lo largo de los últimos 8 años se ha establecido un claro deslinde entre las cuestiones académicas y las relaciones laborales." " En mi gestión, las relaciones laborales con el personal administrativo, parten de la formulación de 14 puntos, que, ratificados por el Consejo Universitario en Enero de 1973, sirvieron de base para el Convenio Colectivo de Trabajo, suscrito con el personal administrativo en 1973 y revisado en 1974, 1976, 1978 y 1980. El salario por cuota diaria se ha revisado anualmente."

"Las relaciones con el personal administrativo fueron encuadradas mediante un convenio colectivo para dejar claro que no encajaban completamente en la legislación entonces - vigente, si bien, fué establecido que dichas relaciones tienen como marco el principio del respeto a los derechos establecidos en los artículos 123 Constitucional y 13 de Nuestra Ley Orgánica" . " Las condiciones gremiales del personal-académico de la UNAM fueron establecidos en el título XIII del Estatuto del Personal Académico. "

"En efecto, en Junio de 1975, ante la exigencia de -- suscribir un contrato colectivo con el SPAUNAM, el Consejo Universitario resolvió que, conforme a la legislación Nacio-

nal y Universitaria en vigor, no era procedente la firma de un Contrato o Convenio Colectivo de Trabajo con el personal-académico, por contravenir la naturaleza de los servicios -- prestados por dicho personal y la estructura jurídica de la Universidad. Así mismo, el Consejo Universitario resolvió -- que lo procedente sería agregar un título sobre condiciones-Gremiales del Personal Académico al Estatuto del Personal -- Académico y que dicho título pudiera ser discutido, suscrito y revisado periódicamente con los responsables del Personal-Académico. En Noviembre de 1975, el propio Consejo Universitario aprobó la adición del título XIII de las Condiciones -Gremiales del Personal Académico del Estatuto del Personal - Académico de la UNAM. Este título ha sido revisado en 1977 y 1979 en lo que se refiere a las condiciones gremiales, y -- cada año, en lo que corresponde al salario por cuenta diaria- ... " (100)

El Dr. Soberón Acevedo fue también el principal iniciador de las gestiones realizadas por adicionar otro apartado -- el " C " -- al artículo 123 Constitucional, a fin de que por conducto se dirimieran las controversias suscitadas entre la UNAM y sus trabajadores. También propugnó por el reconocimiento del derecho de huelga en los casos de violación " sistemática, general y reiterada " de las condiciones de traba-

jo, y se manifestó porque el personal administrativo y el académico se organizaran en Sindicatos o Asociaciones diferentes y se suscribieran convenios colectivos de trabajo, pero por separado (tratando con ello de garantizar la libertad de cátedra y de investigación y mantener ajenos a estos de cualquier intromisión en los conflictos estrictamente laborales, máxime cuando éstos atañeran exclusivamente al personal administrativo) Respecto al derecho de huelga, el rector en su " INFORME " nos refiere que: " .. en Agosto de 1978, el STUNAM y la UNAM se inclinaban por conformar -- una legislación laboral específica y que garantizara el -- ejercicio de huelga por las causales de: Contratación, revisión y violación de las condiciones de trabajo. Se habló -- también de dirimir los conflictos de carácter colectivo, mediante una instancia conciliatoria e interna y reconociendo una arbitral" (101)

El criterio sostenido por el exrector Universitario, a nuestro parecer, positivo en muchos de sus postulados y a fin de comprenderlo a fondo, debemos empezar por señalar que, debido a que la UNAM como ya lo vimos - es una corporación pública autónoma con plena responsabilidad jurídica (autonomía para dictar sus propias leyes y régimen de -

(101) Soberón Acevedo Guillermo, Op. Cit. (P.19)

autogobierno) y su máximo órgano gubernamental lo constituye el Consejo Universitario (integrado por el Rector, los directores de Facultades ó escuelas, los delegados de maestros, alumnos y exalumnos graduados) y es la Ley Orgánica de la UNAM de 1945 la que describe la naturaleza jurídica - de la misma, amén de que su artículo 13 estipula que las relaciones entre la Universidad y su personal se regirán por Estatutos Especiales que dictará el Consejo Universitario, - quien sesionando en 1965, aprobó el Estatuto del personal administrativo al servicio de la UNAM, para posteriormente en 1974, aprobar el Estatuto del personal académico, por lo que comprendiendo este marco jurídico que impera en nuestra Máxima Casa de Estudios y atentos a la postura adoptada por el exrector, estamos en posibilidad de analizar el panorama actual que regula al derecho de huelga dentro del " campus " Universitario.

Partiendo de la base autonómica que posee la UNAM para decidir sus actuaciones jurídicas, éstas no pueden ni de ben estar por encima de las disposiciones de nuestra Constitución Federal, ni por encima de lo preceptuado en su artículo 123 y sus respectivas Leyes Reglamentarias (LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO); notamos por las observaciones realizadas con antelación, que ni el máximo ordenamiento jurídico - pc

lítico que nos rige, ni sus respectivas reglamentarias del artículo 123 en sus 2 apartados, afrontan y regulan con toda veracidad y elocuencia un capítulo tan especial como el conformado por las relaciones entre la Institución y su personal, y supuesto que estas disposiciones legales se hallan por encima de los ordenamientos jurídicos universitarios los que parten, aunque revolucionariamente hablando, de lo que preceptúan nuestras Leyes, podemos imaginar que efectivamente la Universidad requiere por lo especial, evolucionado y delicado de su interacción laboral, de ciertas modificaciones y adiciones - sustanciales - al régimen jurídico del trabajo del que venimos hablando, puesto que una vez reformadas estas disposiciones legales creemos se estará ya en posibilidad de adecuar e incorporar - esa es la palabra - la vida jurídica laboral UNIVERSITARIA a la vida jurídica laboral de la Nación.

La universidad no puede, pese a su autonomía, quedar al margen del contexto legal que rige al País y en consecuencia es menester reflexionar profundamente en el sistema jurídico vigente en el ámbito, para entonces enfrentarnos con todas sus consecuencias a una trascendental reforma al mismo. ^ Estamos plenamente convencidos de que el artículo 123, sin agregados ni enmiendas, es el que debe regir las relaciones entre los Sindicatos, las Instituciones --

de Educación Superior y el Estado ". " Estrechamente ligado a este problema se encuentra el de una posible legislación, a nivel más amplio, donde establezcan las relaciones-UNIVERSIDAD - ESTADO y donde se definan conceptos tales como el de Autonomía Universitaria ... " (102)

Veamos brevemente los problemas suscitados de años -- atrás y a la fecha en nuestra UNAM, debido insistimos, a la falta de un régimen jurídico " ad hoc " que regule a los -- mismos.

En 1972, el STEUNAM estallada su huelga, declaró estar en contra de la aplicación del Estatuto del Personal Administrativo y demandaba un contrato colectivo de trabajo.- La UNAM por su parte declaraba improcedente la contratación colectiva que en 1974 solicitaba el SPAUNAM.

El SPAUNAM se pronunciaba por una Contratación Colectiva, el reconocimiento de su derecho de huelga y de su Síndicdicato. El Consejo Universitario afirmaba no ser prudente- la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo entre la UNAM y su personal académico y se inclinaban por limitar el derecho de huelga y de Sindicalización.

(102) Rivera Terrazas Luis y otros autores; " Violencia Anti universitaria ". P. 14, Editorial de la Univ. Auton. de Puebla, S/Edic. México, 1978.

En 1976, el Sindicalismo Universitario de entonces, representado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios, el STEUNAM, SPAUNAM y los Sindicatos de algunas Universidades Autónomas de los Estados, se manifestaban en contra del apartado " C ", mientras que el Dr. Soberón y altas autoridades universitarias lo apoyaban.

En 1977 con la formación del STUNAM (constituido por personal académico y administrativo) se afirmó por éste, - que basándose en la Constitución Política, artículo 123, -- Apdo. " A " y la Ley Federal del Trabajo, tanto la huelga - como la Contratación Colectiva, la Sindicalización y otros factores, eran derechos irrenunciables.

Por su lado la UNIVERSIDAD planteaba la necesidad de desvincular las reglas laborales del personal administrativo y del académico y se pronunciaba por restringir a la -- huelga y limitar el derecho de asociación.

El Sindicalismo Universitario en 1978 se manifestó - por adicionar al título de " Trabajos Especiales " de la -- Ley Federal del Trabajo, sus actuaciones, pero dejando a -- salvo los derechos que consagra el apartado " A " del artículo 123.

El apartado " C " no logra ser introducido.

En 1979, el Ejecutivo de la Unión envía una Iniciativa para elevar a rango Constitucional la Autonomía Universitaria, habiéndose aprobado la misma, iniciando su vigencia - el 10 de Junio de 1980.

El S.U.N.T.U. en 1979 insiste en dejar intocables entre otros, los derechos de huelga, Sindicalización y de contratación colectiva. Por su parte la UNAM, a través de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior - " A.N.U.I.E.S. " -, y la Asociación Nacional de Asociaciones y Sindicatos de Personal Académico, proponen una contratación de trabajo, única, pero con títulos separados (para el personal docente y el administrativo), - un arbitraje forzoso, un rechazo a la huelga por solidaridad y gremial y una rotunda negativa a la Constitución de un Sindicato Nacional Único.

El 27 de Diciembre de 1979, Evaristo Pérez Arreola - en uso de la palabra por el Partido Comunista Mexicano y como líder sindical universitario - hizo referencia a la necesidad de implantar un seguro de desempleo y de incluir en la Ley, un Título Especial para los trabajadores universitarios (103). Esta propuesta se suscitó a raíz de la aprobación en la Cámara de Diputados, del proyecto de Decre-

(103) Citado por Nestor de Buen L. " La Reforma del Proceso Laboral " (P. 127)

to que modificaría los títulos 14, 15, y 16 de la Ley Federal del Trabajo, y durante la discusión del Proyecto.

El 10 de Octubre de 1980, el Presidente de la República presenta a la Cámara de Diputados un proyecto de Decreto, cuyos objetivos serían: " ... promover una adición al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo XVII que regulase las relaciones de trabajo en las -- UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES de educación superior, autónomas por Ley ". " La iniciativa aprobada finalmente y con algunas modificaciones, en decreto publicado en el Diario-Oficial de la Federación el 20 de Octubre de 1980, reconoce que los aspectos académicos pertenecen por entero a las Universidades y que no procede la formación de un Sindicato Nacional Único, ni la Contratación Nacional, debiendo verificarse ésta, en cada Institución por separado. Reconoce el derecho de huelga sin restricciones - no solidaria -, eliminación del arbitraje forzoso y formación de -- Sindicatos Únicos por Institución.

" Así sólo podrían formarse sindicatos de personal-académico, de personal administrativo o de Institución, si incorporasen a estos dos tipos de trabajadores ". " ... sólo pueden formarse sindicatos para cada Institución ..."¹⁰⁴

¹⁰⁴) Iniciativa citada por Baltazar Cavazos F., " Nueva Ley Federal ... 1981 ", (P. 308).

Por lo que hace a las labores, éstas se suspenderían mínimo 10 días después del aviso de suspensión. Las labores deberían seguirse ejecutando en caso de una huelga, para evitar que esta suspensión de labores dañara una investigación o experimento en curso.

La Iniciativa propone que las Juntas Especiales de de Conciliación y Arbitraje sean los órganos competentes para ventilar estos conflictos, participando un representante de la Institución, uno de sus trabajadores (académico o administrativo, según el caso), y el Presidente.

La Iniciativa prevé el registro de los Sindicatos - ante la Secretaría del Trabajo o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según si la Ley que creó a la Universidad o Instituto, es Federal o Local.

De un modo u otro, por lo que aquí hemos visto, podemos percibir los intereses antagónicos que existen alrededor de las relaciones laborales en la UNAM.

Antes de externar nuestra opinión al respecto, señalo remos a continuación algunas posturas adoptadas por autores- " doctos " en la materia, en relación al conflicto planteado

Para el maestro Nestor de Buen L., los Sindicatos Uni

versitarios (SPAUNAM, STEUNAM); " están devolviendo al sindicalismo su autenticidad ..."; " funcionaron como de bfan, ... no como sujetos de relaciones jurídicas sociales." (105). Igualmente, este autor pone de manifiesto, " su rechazo al apartado " C " del que hablamos" (106)

Por su parte el Dr. Baltazar Cavazos F., sostiene que " no se hace necesario el crear un apartado más al artículo 123 Constitucional ", y rechaza enérgicamente la huelga en las Universidades : " ... verdadero atentado contra la cultura ... " y que " no la debemos permitir "; considera -- que: " ... hay que otorgar a los dependientes universitarios -- todos los derechos que nuestra Constitución y Ley Laboral -- les concede, pero limitando severamente, los movimientos de huelga que tanto han deteriorado nuestro nivel académico (107)

* Mientras en las relaciones entre obreros y patrones en el campo de la producción económica y en otras actividades laborales, los derechos de los trabajadores se rigen -- practicamente por la Ley Federal del Trabajo y no por el artículo 123, que es EL VERDADERO DERECHO DEL TRABAJO, y también, mientras que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los Tribunales Colegiados de Amparo y en la Sala del -

(105) Op. Cit. " Derecho del T.... "; T. II. (P. 530)

(106) Idem. ; P. 585

(107) Cavazos Flores B. Op. Cit. PP. 376 y 377.

Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se -- aplica " ESENCIALMENTE LA MENCIONADA LEY, en nuestra Univer- sidad, no sólo se ha actualizado el derecho del trabajo, que ES EL ARTICULO 123, sino lo trascendental ha sido que se ha puesto en práctica " (108)

" QUERIENDO o nó, las autoridades representativas de la UNAM y los Sindicatos y Asociaciones, contribuyeron a po- ner en práctica el originario artículo 123, o sea el actual Apartado " A ", no obstante que la UNAM, al ser definida co- mo una corporación pública descentralizada del Estado, se - identificaba más con el Apartado " B ", por lo que al repu- diar prácticamente este apartado, hicieron suyos los princi- pios de la Revolución Socio - Cultural a que nos hemos refe- rido para suprimir dicho apartado " B ", que es " contrare- volucionario ", pues establece distinciones entre los trabaja- dores y nulifica el derecho de huelga de los empleados pú- blicos " (109).

Estos puntos de vista sustentados por el controverti- do Maestro Universitario, Trueba Urbina, encierran a nues- tro juicio, una postura radical que se aferra al artículo -- 123 en su apartado " A " y destierra al apartado " B ", a - la Ley de los trabajadores burócratas, e implícita y tácita

{ 108 } Trueba Urbina Alberto, Op. Cit. (P. 673).

{ 109 } Trueba Urbina Alberto, Op. Cit. (P. 676).

mente al apartado " C ", constriñendo cualquier solución a los problemas laborales en la Universidad, al estricto campo del precitado artículo constitucional. Consideramos que, -- efectivamente este precepto es el " pilar " de las disposiciones en torno a las relaciones y condiciones de trabajo -- que deben existir como mínimo entre Patrones y Obreros; pero igualmente ratificamos que las DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS tienen una " valiosa " ingerencia en estos aspectos, y estimamos que para una adecuada solución a estos conflictos, una postura un tanto cuanto elástica, es la que debemos de adoptar; a fin de no encerrarnos en un círculo y si en cambio -- dar margen y paso a diversos criterios legales, a fin de analizar si alguno (s) de ellos encaja verdaderamente y se adecúa a la problemática en cuestión, y si no es posible esto, -- luchar entonces por que se creen Leyes que - actualizadas -- puedan efectivamente buscar una salida al litigio de interés planteado; esta salida, este camino o solución deberá ser -- buscado y aplicado con estricto apogo a un derecho que tanto deje conforme a los trabajadores, presione con justicia a la Universidad y no dañe ni afecte los intereses de el estudiante, ni obstruya los fines propios de la UNAM consagrados - en el artículo Primero de su Ley Orgánica.

En síntesis, hay autores que se inclinan, unos en mayor o menor grado, por que los Sindicatos Universitarios y --

las huelgas que éstos concerten, se lleven a cabo con base -
exclusivamente en el material legal vigente con el que con -
tamos. Otros autores no se ocupan del problema; pocos bus -
can soluciones o defienden a la UNAM ante los embates del --
Sindicalismo; el exrector Soberón Acevedo, buscó solución a -
los problemas mediante el diálogo y la conciliación de inte -
reses, amén de haber propugnado por que se incluyera un - -
apartado " C ", restringir el derecho de huelga y separar --
las relaciones de su personal administrativo de las propias -
de su personal docente.

La mayoría de los Sindicatos constituidos hasta hoy,
han luchado por que las disposiciones vigentes en la Consti -
tución - por conducto del apartado " A " de su artículo 123-
y los derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo - -
sean aplicables a sus objetivos y se les trate en el mismo -
plano como a cualquier obrero frente a su patrón.

Otros autores, la minoría, buscan la creación de un -
capítulo aparte que norme las relaciones del trabajo en la -
UNAM, y se plasme en la Ley Federal del Trabajo.

El Estado por conducto del Ejecutivo de la Unión, ha
propuesto - habiéndolo aceptado los órganos competentes - -
adicionar al título respectivo de la Ley Federal del Traba -

jo, un capítulo más que regule las relaciones de trabajo en la Universidad; esta propuesta de adición acepta el reconocimiento de su derecho de huelga (no solidaria), pero elimina el arbitraje forzoso que planteara Soberón. Lástima - que este capítulo no se haya agregado aún, formalmente, a la Ley Laboral y que a la fecha no se haya considerado si - quiera agregar a nuestra Carta Magna, no un apartado más, - sino simplemente una regulación más específica al apartado - " A " del 123, a fin establecer las bases que regirán jurídicamente en el marco de las relaciones Universitarias.

Por nuestra parte y para finalizar el presente inciso, nos pronunciamos enteramente:

Porque no se limite el derecho de asociación; por -- que la formación de Sindicatos en la UNAM, se verifique con estricto apego a las normas jurídicas - preestablecidas y - las que al efecto se creen -, que se sienten en la Ley Federal Laboral - una vez definido por la Constitución, el carácter que guardan las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores -, las bases que han de regular de una vez por todas, el modo adecuado para registrar y reconocer legítimamente a un Sindicato Universitario, para que pueda éste finalmente, ser protegido jurídicamente y que - sus actos y decisiones tengan vigencia plena dentro de las normas dictadas al respecto; no creemos que la adición de-

otro apartado al artículo 123 sea lo adecuado, pues si bien las relaciones laborales interuniversitarias son " sui generis ", no consideramos que merezcan las mismas necesariamente, un inciso a parte; una vez que se regule la situación jurídica de los Sindicatos Universitarios por la Ley Federal Laboral, fincar así mismo en este ordenamiento, las bases a seguir para ejercitar como último recurso el derecho de huelga, no limitándolo, pero sí sometiéndolo a un Arbitraje Federal obligatorio y recurrible en otra instancia, a fin de evitar en lo posible, la suspensión de las labores académicas y de investigación, " MAXIME CUANDO EL MOVIMIENTO FUESE DE CARACTER MERAMENTE ADMINISTRATIVO "; optamos -- por que una vez plasmada en la Constitución Política, - artículo 123, Apdo. " A " -, el carácter sui-generis de las relaciones laborales entre la UNAM y sus empleados, se reglamentan las mismas en un capítulo más del título Sexto de la Ley Federal del Trabajo; una vez regulada la situación laboral en la Universidad, por conducto de nuestra Carta Magna, y la Ley Federal Laboral, tomar las medidas necesarias en la legislación orgánica universitaria, a fin de adecuar las disposiciones señaladas en su cuerpo, a lo prescrito por nuestras Leyes competentes, pero desde luego, sin perder de vista que tanto su Ley Orgánica Universitaria, como los Estatutos que se dicten, deberán estar acordes con lo dispuesto por nuestras Leyes preclitadas, sin descuidar -

el aspecto evolutivo tan acentuado que, la legislación Universitaria poseé, y desde luego también, fijarse la tarea - de desarrollar, especificar y detallar, los conceptos globales Constitucionales y Reglamentarios; hacemos votos porque a la brevedad posible se agregue la Universidad a la vida - jurídica laboral que rige en nuestro País, pero que ante to do se tenga presente, que: " la satisfacción de los le gítimos intereses gremiales, no debe contraponerse a la satisfacción de la no menos legítima necesidad social de pro veer más y mejores elementos para la educación. De nada -- servirán Universidades cuyos trabajadores constituyeran una clase privilegiada dentro del Sector Laboral, si esto se hi ciera a cambio de sacrificar toda posibilidad científica y cultural... " (110)

Confiamos ampliamente en un pronta, justa y equitativa solución a la problemática que aquí planteamos.

(110) Palabras de Guillermo Soberón A., " GACETA UNAM " (9-III-77); PP. 3 y 4; editada por UNAM, México.

C A P I T U L O IV

" ANALISIS DE LAS REFORMAS MAS RELEVANTES INTRODUCIDAS EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA, VIGENTES DESDE EL 10. DE MAYO DE -- 1980 ".

Durante el desarrollo del presente trabajo, hemos recorrido diversos aspectos sociales y jurídicos que, de un modo u otro, contribuyeron a la conformación del derecho de-huelga.

No podíamos sustraernos de ningún modo, al tratamiento que la huelga recibió a través de los años y por conducto de diversos ordenamientos laborales.

Al haber compartido y revivido juntos, las vicisitudes por las que este derecho atravesó, tuvimos por necesidad que hacer hincapié en el esfuerzo conjunto que la clase obrera realizó, con la finalidad de obtener la reivindicación de sus derechos, la tutela Estatal de los mismos y, - el reconocimiento pleno y garantizado de la fuerza de trabajo, de la que esta clase es titular.

Sin el desarrollo socio - jurídico alcanzado actualmente por nuestras Instituciones, posiblemente los movimientos huelguistas en nuestro País, no habrían alcanzado la im -

portancia y relevancia que hoy poseen. De igual modo, sin un PROCEDIMIENTO ADECUADO que regulara a los mismos, es factible suponer que éstos hubiesen ya caído en la anarquía y solamente fuesen empleados con el fin de desestabilizar social, política y económicamente a nuestro País, y en tal -- virtud, lo más probable es que estos movimientos hubiesen sido reprimidos, severamente.

No basta pues, la norma sustantiva, es preciso para establecer su plena eficacia, de un instrumento legal, un medio jurídico, que sienta las bases sobre las cuales de ba esa norma girar, desarrollarse y adecuarse, para que sin salir de su esfera normativa ni caer en equívocos, obtenga mediante ese instrumento el fin perseguible; nos referimos concretamente al PROCEDIMIENTO PARA EJERCITAR EL DERECHO DE HUELGA.

Al haber surgido la huelga como hecho y realidad sociales, hubo necesidad de situar a ésta dentro de un contexto jurídico; es decir, se vió la conveniencia de regular esos movimientos desde un punto de vista legal. Surge entonces la norma jurídica sustantiva, el derecho que regula al hecho (la huelga). Posteriormente el cuerpo legislador dictaría las medidas y pasos necesarios a seguir, a fin de encaminar al lado de la Justicia y la legalidad, a esa norma sustantiva. Esos pasos, esas medidas, ese camino, -

medio o instrumento, lo constituyó el PROCESO. Luego entonces nacen a la luz una serie de actos jurídicos, una secuencia prevista en la Ley Adjetiva a fin de ejercitar a través y por conducto de ellos el derecho preestablecido.

Veremos así la importancia del procedimiento de huelga que viene a establecer las directrices para el ejercicio del derecho de huelga.

* En realidad debe distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio. El Derecho de Huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en estricto sentido, dirigido a la producción de efectos materiales: La suspensión de las labores.

* La necesidad que tiene el Estado de encauzar las fuerzas sociales a efecto de impedir que alteren en su perjuicio el orden, lo ha llevado a convertir a la huelga, en un acto complejo, como atinadamente destaca Alonso García *

por ello es correcto afirmar, con Alonso García, que la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, esto es, un derecho condicionado. (111)

(111) De Buen Lozano, Nestor, Op. Cit. p. 11. 14.

Baste este pequeño prólogo para iniciar la parte modular de nuestra TESIS, la relativa al análisis de algunos preceptos reformados de la Ley Federal del Trabajo, que regulan el ejercicio del derecho de huelga. Tales preceptos serían modificados a raíz de la publicación en el Diario Oficial de la Federación de el 4 de Enero de 1980, de la Iniciativa Presidencial de 18-XII-79, que proponía algunas reformas a los títulos XIV, XV y XVI de la Ley invocada.

El procedimiento que nos ocupará analizar - bajo las modificaciones que se le introdujeron finalmente y cuya vigencia principiarían un 1o. de Mayo del año de 1980. - se consagra bajo el título CATORCE DE la Ley Laboral que se denomina " DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ", en su capítulo IX, " Del Procedimiento de Huelga ".

a).- COMENTARIOS FUNDAMENTALMENTE, A LOS ARTICULOS 920, 921
923, 924 y 926 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
REFORMADA.

El procedimiento de huelga, también ha evolucionado notablemente con el correr de los años en especial del año de 1931 a la fecha.

Antaño, la Ley de 1931, ya preveía " que la huelga debía limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo "; sólo que además disponía que: " los actos de coacción ó violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituye otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con PRISION DE DOS AÑOS y multa hasta de \$ 10,000.00, más la reparación del daño " (artículo 262) Nuestra actual Ley no contempla ya, estas disposiciones.

La Ley de 1931 en su artículo 265 señalaba que antes de declarar una huelga se debían observar varios requisitos: La fracción I hablaba del escrito de peticiones que dirigían los trabajadores al patrón, anunciándole el propósito de ir a la huelga. Debían expresar el objetivo de ésta, y el AVISO de suspensión de labores debía darse en los MISMOS términos que la Ley vigente estipula. El plazo se contaría desde el momento en que el patrón hubiese sido notificado. Dicha notificación constituía al patrón como de-

positario ó interventor, por todo el término del aviso, del centro de trabajo, empresa o negociación que resultase afectada por la huelga.

La fracción II de este artículo prescribía que el escrito petitorio debía presentarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje con una copia, la que el Presidente de ésta haría llegar al patrón, el mismo día en que la recibiera. El patrón debía también, por conducto de la Junta, dar contestación al escrito emplazante dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recepción. También contemplaba en forma similar el modo de emplazar a un patrón, cuando el centro de trabajo estuviese ubicado en lugar diferente de donde la Junta residiese.

El artículo 267 de esa Ley del 31', se introdujo en virtud de una reforma de 29 de Marzo de 1941, y fué en la que se estableció " el procedimiento conciliatorio forzoso, a fin de dar oportunidad a las partes en conflicto para solucionar amigablemente sus dificultades, con intervención activa de los Tribunales del Trabajo ". (112)

Era el artículo 270 el que disponía " el derecho de patronos, trabajadores, o terceras personas, para pedir-

(112) Trueba Urbina, Alberto; Op. Cit. " Derecho Procesal del P. 51.

a la Junta que hiciera las declaraciones a que se referían - los artículos 268 (ilicitud de ...) y 269 (inexistencia) fundándose en las pruebas que al efecto se presentasen ..."

El artículo 269 fijaba un término de 48 horas a -- partir del estallamiento de la huelga, para que la autoridad dictase su resolución, declarando existente o inexistente di cho movimiento; " ... además el propio precepto les otorga - facultad procesal de hacer tales declaraciones de oficio, -- dentro del mismo término ... " (113)

El artículo 263 precisaba, - lo que hoy reproduce- textualmente el artículo 445 de la Ley Vigente -, esto es, - los dos supuestos por lo que la huelga es ilícita. Por eje- cutar la mayoría de los huelguistas actos violentos contra - las personas o las propiedades; también en caso de guerra, - si los trabajadores huelguistas pertenecieren a establecimien- tos o servicios dependientes del Gobierno.

Era el artículo 269 - correspondiente al 459, vigen- te, aunque con ciertas modificaciones actualmente - y era el que se ocupaba de señalar los casos en que tenía lugar decla- rar la inexistencia de la huelga. El precepto nos aludía -- cuatro motivos para su inexistencia; :

(113) Idem. (PP. 65 y 66).

- a).- Si la huelga se declaraba por un número de trabajadores, menor al fijado por la fracción II del artículo 264 (mayoría-de);
- b).- O bien si no se cumplían los requisitos del 265 - que ya lo vimos -;
- c).- Por declararse el movimiento en contra vención a lo estipulado en un contrato colectivo de trabajo ó;
- d).- Por no haber tenido como objeto, alguno de los señalados en el artículo 260. -- Este artículo, cuyo correlativo vigente es el 450, señalaba como objetivos perse guidos por la huelga :
- I.- El Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, amonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón la celebración o el cumpl miento del contrato colectivo del trabajo;
- III.- Exigir la revisión en su caso, del contrato - colectivo, al terminar el periodo de su vigen cia, en los casos y términos que la Ley esta- blezca y;

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

Nuestro actual artículo 450 contempla ya siete hipótesis, supuestos u objetivos que debe perseguir una huelga. Reproduce en su fracción I el texto de su correlativa del artículo 260 que ya vimos. Su fracción II es similar a su correlativa del 260 sólo que actualmente se incluye el plural de patrón; por lo que hace al cumplimiento del contrato colectivo, éste se prevé en este artículo 450, pero en su fracción IV, además de que en la fracción II se introduce la exigencia para revisar el contrato colectivo, situación que preveía la fracción III del anterior artículo 260.

La ley de 1931 no contemplaba aún el contrato - Ley, a que se refiere la fracción III de nuestro artículo 450. La actual fracción VI de este precepto, reproduce la fracción IV del artículo 260, excepción hecha por lo que hace a la frase " y que no haya sido declarada ilícita ", ya que ésta se suprimió.

El artículo 450, además señala como objetivos de la huelga, " el cumplimiento y la celebración del contrato Ley- y su revisión; el cumplimiento de las disposiciones legales -

sobre la participación de utilidades y, la revisión de los - salarios contractuales, - en efectivo y por cuota diaria -.

El artículo 272 de la Ley Abrogada, hablaba del -- respeto al derecho de huelga por parte de las autoridades, - situación que contempla actualmente el artículo 449.

El artículo 275 de la Ley del 31', regulaba a los - " trabajadores emergentes ", necesarios en una empresa en -- huelga, mismos que debían ejecutar las labores necesarias e indispensables para mantener en buen estado la empresa; este artículo facultaba a la fuerza pública para auxiliar e intervenir en caso necesario y a fin de que pudiesen prestarse -- los servicios necesarios de emergencia. Ello, si los huelguistas se negasen a prestar estos servicios, o estorbaran el desempeño de otros trabajadores empleados para tal fin.

El artículo 271 de la Ley de 1931, hablaba de la imputabilidad de la huelga, en términos semejantes a lo que hoy prescribe el artículo 937, 2a. parte de la Ley vigente.

El artículo 273 señalaba como causas de terminación de la huelga, tres supuestos.

En realidad, salvo la introducción de técnica jurídica apropiada, empleada en la redacción del precepto antes -

citado y sus fracciones relativas, así como la inclusión de la hipótesis " por hallamiento del patrón ", como causa - de terminación de la huelga, este artículo reproduce su texto en el actual 469 de la Ley Laboral Vigente.

En esencia, la actual Ley Federal del Trabajo, re formada en 1980, viene a introducir, detallar, pormenorizar y especificar, situaciones, supuestos, hipótesis que la Ley de 1931 no preveía adecuadamente en su texto, aunque muchas situaciones de éstas, en la práctica, se llevaban a cabo.

La detallada labor del legislador, hace más con cretas algunas disposiciones " vagas " de la Ley de 1931, - lo que originaba entonces que los patrones mañosamente " adecuaran " la Ley en su provecho, mediante interpretaciones - erróneas, e incluso la redacción de algunos de sus precep - tos, propiciaba, aún más, que la justicia laboral se buro - cratizara al grado de acumularse - por el rezo - gran can - tidad de expediente, lo que hacía de el procedimiento lauo - ral " sumario ", una verdadera " telenovela ".

Así mismo, algunos términos y plazos se ampliaron, a fin de que la autoridad pueda hoy, actuar con mayor respon sabilidad y proveer en otras circunstancias, sin la premura del tiempo; de igual modo, otros plazos se acortaron, con el fin de tratar de hacer el procedimiento, " sumarísimo

ello, aunado a principios procesales como, el impulso de oficio, la oralidad, la inmediatez, la economía y concentración procesales, se está intentando acabar con el "tortuguismo" en el procedimiento laboral, y fomentando la celeridad procesal.

Característico de la Ley de 1970 y la reformada de 1980, fué el adicionar hipótesis o desachar conceptos demasiado obvios y obsoletos.

A los obreros se les ha protegido a tal grado, que en la Ley de 1931, los artículos 262, 268, 269, y 269 bis, - prevenían sanciones penales contra aquellos huelguistas que - efectuaran, "actos de coacción o violencia física o moral - sobre las personas o de fuerza sobre las cosas", además de la terminación o rescisión en su caso de los respectivos contratos de trabajo, quedaba el patrón "en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas"; a - los trabajadores "que impidan o estorben que los obreros - que no han abandonado el trabajo, continúen en él o la reanudación del trabajo en el centro, negociación o empresa afectada por la huelga a que la Junta de Conciliación y Arbitraje hubiere declarado inexistente o ilícita", igual sanción se impondrá a los que no siendo trabajadores del centro, negociación o empresa respectivos, salvo los casos de huelga -

por solidaridad, tomen parte en una huelga inexistente o -
 ilficta "; en la actualidad nuestra Ley Laboral ya no con-
 templa en este renglón, sanción penal alguna para estos ac-
 tos realizados por los trabajadores.

Así pues, los calificativos " revolucionario y -
 progresista " que al Derecho del Trabajo le han otorgado -
 diversos autores, creemos se hallan y están acordes con la
 realidad que vive en estos momentos la clase obrera.

Antes de entrar de lleno al análisis concreto de
 los preceptos indicados al principio y reformados sustancia-
 lmente, quisiéramos destacar el comentario que Nestor de Buen
 realiza, al referirse a la huelga, como " un fenómeno
 social que existe antes de su reglamentación ". "En la regla-
 mentación de la huelga, el legislador mexicano, desde 1931,-
 reconoció su papel secundario en un conflicto típico de cla-
 ses. No obstante, con el ánimo de darle forma jurídica es-
 tableció UN PROCEDIMIENTO cuyas etapas, claramente demues-
 tran su diferente grado de intervención ". (114)

Dentro de las reformas procedimentales, por razo-
 nes obvias de carácter técnico - jurídico, se reubican va-
 rios artículos que anteriormente se hallaban incluidos en -

 (114) De Buen L, Nestor, Op. Cit. " La Reforma " P.105

la parte y disposiciones sustantivas de la huelga, y que hoy por su naturaleza se trasladan - como debe de ser - al título Décimo Cuarto de la Ley Laboral, que bajo el título " DERECHO Procesal del Trabajo " contempla ya a éstos, porque -- son los que regulan el procedimiento de huelga " .

Bien ahora si vamos a intentar, primeramente analizar el artículo 920 de la Ley Federal Reformada y cuyo numeral correlativo en la Ley de 1970, fuese el 452. Este artículo 920 expresa textualmente:

" 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 objetivo de la misma y SERALARAN EL DIA Y HORA EN QUE SE SUSPENDERAN LAS LABORES, O EL TERMINO DE PREMUELGA...."

Antes de seguir con la fracción siguiente de este artículo, estimamos pertinente analizar esa última oración, - que indica la modalidad impuesta al precepto. Al disponer -

la ley que los trabajadores en su pliego petitorio tienen - que señalar " el día y hora en que suspenderán las labores- ó (se impone una obligación disyuntiva) el término de pre huelga ". La primer circunstancia de tiempo no estaba prevista en la Ley de 1970; la segunda la constituye precisamente, el aviso previo de suspensión de labores, que es de 6 ó 10 días, y según lo vimos. La suspensión a la fecha y hora fija no estaba contemplada ya decíamos, aunque en la práctica forzosamente debía señalarse el día y hora del estallamiento de la huelga, para prevenir al patrón y dejar constancia certificada en la Junta de Conciliación respectiva. De este modo, no existe la incertidumbre en el patrón respecto de la fecha de suspensión de las labores.

En otras palabras, el término de prehuelga, que sucede a la etapa de gestación de la misma, es el plazo que media entre la notificación y emplazamiento a huelga al patrón y la suspensión de labores, - el estallamiento de la huelga.

A este término de prehuelga ya lo regulaba la Ley de 1970.

La fracción III del artículo 920, establece - como lo hacía la III del 452 de la Ley anterior -, que el aviso-

para la suspensión de las labores. " DEBERA DARSE POR LO MENOS con 6 días de anticipación a la fecha señalada para el estallamiento cuando no sean servicios públicos ó con 10 días, tratándose de este tipo de empresas prestadoras de tales servicios ". Ahora bien, de no acceder en estos términos la empresa emplazada, a las pretensiones del emplazante, estallará la huelga. Si el Sindicato en la fecha señalada para el estallamiento no suspende las labores, se le tendrá por no estallada la huelga por falta de interés profesional; si se anticipara la suspensión sin haber llegado el término del estallamiento, el movimiento es nulo.

Baltazar Cavazos Flores, en su obra que ya hemos citado, P-548, comenta lo siguiente en relación al aviso de suspensión de labores. " Obsérvese que la fracción III (art.920), se refiere sólo a un plazo mínimo, pero no a un plazo máximo, lo cual es fatal. Un Sindicato al emplazar a huelga podrá dar un período de prehuelga de 11 meses, sin que nadie pueda evitarlo. Sin embargo en la práctica, las autoridades laborales se dan cuenta del abuso y - - siempre disponen de muchos recursos ".

De igual modo nos refiere Juan B. Climent en su " FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO ", 6a. Edición, P.249,

que: " El período de pre huelga lo constituye por consiguiente, el plazo que media desde el día y hora en que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento, hasta el día y hora en que debe estallar la huelga, plazo que es, respectivamente, como mínimo de 6 días cuando no se trata de servicios públicos, de 10 días en caso contrario y de 30 días por celebración o revisión del contrato - Ley. La Ley no señala plazo máximo para el aviso."

Lo que nos dan a entender estos autores, es que el precepto carece de una disposición que limite el término para la suspensión de labores, o sea, existe un mínimo - 6 ó 10 días - pero no un máximo que limite el plazo para el estallamiento. Así pues de ningún modo este emplazamiento puede ser menor al plazo de los 6 y 10 días respectivamente, para estallar la huelga.

Este término de pre huelga, se computa a partir del día y hora en que el patrón queda notificado.

Así pues, la suspensión a fecha fija (día y hora precisos) ya es, actualmente, contemplada y regulada legalmente, amén de que en la práctica ya se observaba esta cuestión.

El aviso de suspensión de labores indicado como ya dijimos en la fracc. III del Art. 920, continúa dispuesto en los mismos términos prescritos en la otra Ley- (ART. 452, Fracc. III).

Atrevidamente propondríamos, acorde con lo que nos refieren Climent y Cavazos, que a fin de evitar emplazamientos severamente largos, se debería de regular de manera más precisa esa frase de " El aviso para la suspensión de las labores, deberá darse por lo menos " y así creemos que esta supuesta laguna de la Ley, en torno al plazo máximo para estallar la huelga una vez notificado y avisado el patrón, quedaría subsanada.

Al no estallar una huelga en el término señalado por los emplazantes, ésta queda sin efecto alguno.

Salvo los emplazamientos a huelga por celebración o revisión del contrato - Ley, en los que el término para la suspensión de labores se señala a día y hora precisos, - que deberá ser de 30 ó más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, computándose el término a partir de la fecha de presentación del escrito, los demás casos de emplazamiento se computan - como ya lo vimos, a partir de la notificación del pliego de

titorio al patrón.

Por lo que hace a la fracción II del artículo 920, sólo contiene, en relación con su correlativo 452 de la Ley del 70', una innovación, esto es, " el aviso telegráfico o telefónico " que al Presidente de la Junta, debe realizar - la autoridad que haga un emplazamiento a huelga, por estar la empresa o establecimiento cercanas al lugar donde ésta - resida, pero lejos de alguna Junta. Es, consideramos, por cuestión de seguridad, que se adicionó esta disposición de - el aviso al Presidente, por que por lo demás, este artículo no sufrió cambio alguno en relación con el precitado 452. - Pensamos respecto de la facultad que la Ley Laboral le otorga a una autoridad distinta de la del trabajo - pudiendo ser incluso política - para efectuar un emplazamiento a huelga, - que tal medida es medianamente peligrosa, ya que los conocimientos jurídicos que ameritan dar trámite a un emplazamiento de esta índole, sólo PERSONAS COMPETENTES, como el Presidente de la Junta, deberán realizarlos por tener los conocimientos necesarios, de lo contrario tanto el patrón como los trabajadores podrían salir perjudicados con la " luz verde ", ó con la negativa de una autoridad, por ejemplo, la Municipal, para efectuar un emplazamiento; incluso el artículo 923 que es nuevo, señala unos requisitos legales que sólo el Presidente debe verificar a conciencia para dar o no, trámite a

cualquier emplazamiento. Ahora por razones de tiempo y distancia, es que una autoridad distinta a la laboral, -- puede hacer un emplazamiento, claro está, debiendo remitir el expediente con la actuación y demás constancias precisas, dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje y AVISAR por los medios ya señalados al Presidente de la Junta, de esta circunstancia, para que éste continúe con la tramitación del procedimiento.

Por nuestra parte, estimamos pertinente que se facultara a una autoridad distinta de las laborales, señaladas en la fracción II, de este artículo, exclusivamente -- con finalidad de realizar una labor "receptora" -- por -- llamarla así -- del pliego emplazante, para que previo sello oficial de recibido, turnarse de inmediato (si fuera posible dentro de las 24 horas siguientes) por los medios a su alcance, que obviamente una Presidencia Municipal, por ejemplo, posee a diferencia del resto de la población, y remitirse entonces el escrito a la autoridad competente más cercana, para que por conducto de ésta y previos los requisitos del artículo 923 se diere trámite al emplazamiento, se efectuase y hecho se iniciara el procedimiento de huelga -- respectivo. Independientemente de ello, creemos que el -- Presidente deberá verificar si el emplazamiento decretado -- por esa autoridad se efectuó conforme a derecho.

Por lo que hace a la fracción III de este artículo 920, la misma permanece intacta, y ya la comentamos.

Ahora bien, el artículo 921 posee una modificación; con ella se amplían las 24 horas que el anterior artículo 453 concedía al Presidente de una Junta o a las autoridades antes señaladas, para que pudiesen llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento, - dentro de ese lapso, contado desde el momento de haberlo recibido - la autoridad respectiva; se amplía pues a 48 horas, que - aunque por lo observado en la práctica da más margen a las autoridades para hacer llegar este escrito al patrón, dicho plazo deba ser un poco mayor, digamos 72 horas fatales, para desahogar a tiempo su labor; aún así, con estas 48 horas, en la práctica, y por lo regular a ese plazo se ajustan dichas autoridades para realizar su labor de notificar al patrón. Por lo que hace a los efectos de notificación, estos continúan intactos; constituyen el patrón - por todo el plazo del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento, emplazados y con las responsabilidades civiles y penales propias de la función de un depositario.

Someramente diremos, que el artículo 922 reproduce lo que el artículo 454 ya señalaba, esto es, la contes

tación que, dentro de las 48 horas siguientes a su notificación, debe presentar el patrón, por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Creemos - que este plazo fatal, debía ampliarse un poco más, digamos a 72 horas para ser un poco más flexibles con el patrón y concederle un poco más de margen. Si el patrón no contesta los efectos de su actitud negativa acarrear presunciones legales en contra del mismo, para los efectos de la imputabilidad de la huelga - " el que calla, otorga " -, además - de tenerlo por inconforme con el pliego petitorio; aún contestando el patrón, en la práctica, esta circunstancia es - por lo regular irrelevante.

El artículo 923 que constituye una cierta novedad, señala textualmente: " 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 huelga, deberá - cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promoviente.

Consideramos que estas disposiciones favorecen a ambas partes; al patrón, empresa y al verdadero trabajador.

Ya no es posible, al menos en teoría, realizar - emplazamientos "chantajistas ó fraudulentos". Así las partes ni pierden el tiempo, ni se cierra por motivos ajenos o extraños, una fuente de trabajo, tan importante para su titular como para el trabajador y se abre una opción para - que los conflictos intersindicales se "ventilen" en la -- vfa correspondiente. Sobre todo, "¿Que necesidad tiene el patrón de sufrir las consecuencias de un conflicto de es ta índole?"; que sea el procedimiento ad hoc el que re -- suelva, previos los trámites de Ley el conflicto planteado.

A este respecto el maestro Trueba Urbina en su - " LEY FED. DEL TRABAJO, REFORMA PROCESAL DE 1980 ", (P. P. 975 y 976), comenta que : " El espíritu de este artículo - 923, es el de evitar daños irreparables a las fuentes de trabajo, perjudicando con ello a los propios trabajadores por luchas políticas intersindicales de detenciones de -- contratos colectivos o contratos - Ley, a través del procedi miento de huelga " De igual modo el autor Dionisio J. Kaye, asevera " si bien es cierto que la firma -

o revisión de un contrato colectivo o Ley son objetos de la huelga, acorde a lo dispuesto por el art. 446, este objeto de la huelga será justificable si existe negativa imputable al patrón, que impida la celebración del contrato colectivo o Ley, o su respectiva revisión, pero en tanto esto no suceda, el pliego petitorio debe presentarse directamente al patrón, que al aceptar la posibilidad de conciliar tal situación no crea desequilibrio entre los factores de la producción y por tal motivo no procede la huelga, y sin embargo, es práctica común en nuestro País el abuso del ejercicio del derecho de huelga, aún cuando en los objetos mencionados para la huelga por el art. -- 450 no exista imputabilidad patronal " (115).

Ahora bien, esta facultad dada al titular de una Junta de Conciliación y Arbitraje para cerciorarse y certificar si un emplazamiento se verificó conforme a la Ley, creemos que es un requisito procesal de procedibilidad y no como muchos que piensan que se trata de una especie de arbitraje o una peligrosa intervención de la autoridad en cuestiones que no le atañen, " pues entra al fondo del -- asunto "; consideramos atinada la inclusión de este precep

(115) KAYE Dionisio J. " APLICACION PRACTICA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA ADMINISTRACION DE PERSONAL ", 1a. Edición E.D.T. I.E.E.S.A. Méx. 1977.P.-314

to y su disposición, pues evita innecesarios, absurdos y muchas veces, fraudulentos emplazamientos, que sólo dañan, las más de las veces, a las partes en conflicto.

" El negocio de los emplazamientos a huelga, principalmente a finales del año, concluyó con las reformas al capítulo procesal de la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el 10. de Mayo pasado. Entre las innovaciones más importantes que pusieron fin a esa " corruptela ", figura - el hecho de que los emplazamientos de huelga sólo podrán ser presentados por quienes administran los contratos colectivos y la disposición de que los períodos de prehuera sólo pueden ser prorrogados una sola vez (? !). " .

" Para estos días del año, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en la Colonia de los Doctores, era un hervidero de líderes que iban a presentar emplazamientos de huelga sólo para extorsionar a los propietarios de pequeños negocios, ahora el lugar está prácticamente desierto en comparación con años anteriores ... ", señaló el Lic. Raúl Alvarado Pierce, - Jefe de los Asesores Jurídicos de la Confederación de Obreros y Campesinos. "

" Antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje - según informó la propia dependencia - se daba entrada a un promedio de 100 emplazamientos de huelga, diariamente. Desde que se reglamentó el procedimiento en Mayo pasado, se redujo sensiblemente el número de amenazas de huelga en un 90% y los emplazamientos que recibe el Tribunal mencionado, sólo promedian --

unos 300 al mes. " " El Lic. Alvarado Pier, con más de 30 años como litigante (sic) en los Tribunales Laborales, - indicó que también se redujo, durante este año (1980), el número de huelgas como consecuencia de que muchas eran estalladas por líderes que venden protección a las empresas... " (116)

Para Nestor de Buen, el hecho de no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo de trabajo, " cierra completamente los caminos a la huelga planteada por una coalición.... " (117). Nosotros nos preguntamos. Don Nestor, ¿ Entonces esta coalición en el supuesto de emplazar a huelga, subsistirá luego de obtener, supongamos, el fin perseguido con tal movimiento..... ? ; ¿ las coaliciones, y lo dice la Ley, no son acaso un acuerdo TEMPORAL de grupo de trabajadores (o de patrones) para la defensa de sus intereses ? . ¿ No sabemos acaso, que una coalición - que no la permanente, instituida a través de un sindicato se " desintegra " una vez obtenida su finalidad, por tener esta unión un carácter temporal ? .

(116) Fuente Informativa. Periódico " Excelsior ", 10-47 (117), " La Reforma del Procedimiento Laboral ". P. 107

Nos gustaría además plasmar aquí mismo algunas reflexiones del autor Dionisio Kaye, en las que pone de manifiesto, su criterio, respecto de el verdadero titular del derecho de huelga y del contrato colectivo, el autor asegura que : "...si bien es cierto que la Ley establece -- que para los efectos de la huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, debemos considerar - que la Ley es contradictoria en los conceptos que vierte sobre este particular. Efectivamente, al analizar en los capítulos Octavo y Noveno de esta obra los conceptos de - coalición, sindicato y contrato colectivo de trabajo, mencionamos que el artículo 355 de la Ley, define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes y que el artículo 356 define al Sindicato como la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, por otra parte, dejamos perfectamente establecido que el contrato - colectivo de trabajo y el derecho de huelga, son derechos - que en forma exclusiva detectan los sindicatos cuya característica esencial es su permanencia frente a la temporalidad de las coaliciones y, por tal motivo, el considerar al sindicato titular del derecho de huelga como una coalición, -

es una aberración desde el punto de vista jurídico que contradice los conceptos que la Ley ha emitido para -- distinguir una coalición de un sindicato, por lo que - la correcta definición legal de la huelga es en el sentido de considerar que ésta, es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por un sindicato de trabajadores " (118)

Por todo ello insistimos habrá necesidad de seguir otra vía; quizá la de los conflictos intersindicales, ó purgar intergremiales; atenernos a la disposición del artículo 389; en fin, pero definitivamente consideramos que es adecuada y necesaria la existencia de el artículo 923 en cuestión.

Ahora bien, con el principio procesal de la suplencia de la queja, muchos pliegos petitorios que antes se archivaban por no estar ajustados a derecho, declarándose improcedentes, en la actualidad, dadas las reformas, pueden estos emplazamientos ya no ser una causal de inexistencia de la huelga, ya que la Junta está obligada a suplir las deficiencias - hasta cierto grado - del emplazamiento relativo.

Por otro lado estimamos que, habido caso de que un Presidente de alguna Junta no diése trámite a un emplazamiento, por no estar apegado a los lineamientos que señala el artículo 923, bien podría el legislador haber indicado en la parte infine de este precepto, que además de no dar trámite al escrito emplazamiento y notificarle esta situación - al promovente, la autoridad debía de orientar al mismo, a fin de que éste ventilara - siempre que ello fuese procedente - el conflicto, por la vía legal que para tal efecto le indicara la autoridad.

Por lo que hace al artículo 924 de la Ley Laboral, reformada, era su correlativo de la Ley del 70', el derogado 453, el que se ocupaba de regular en términos semejantes lo que hoy dispone el primer precepto citado: esto es, lo relativo a la suspensión de toda ejecución de sentencia, - práctica de embargo, aseguramiento, diligencia ejecutoria - o desahucio, practicados en contra de la empresa o establecimiento afectado, prohibiendo también el secuestro de bienes, de los locales en que se hallaren instalados la empresa o el establecimiento; estas prohibiciones, el artículo-453 las ordenaba desde que el patrón era notificado del pliego con emplazamiento a huelga. La novedad con respecto de lo que hoy precepta el artículo 924, estriba en que en su parte infine dice: " salvo cuando antes de estallar la huelga "; es decir, esta adición modifica tajantemente el sentido de lo que relatava el artículo 453, ya que con la inclusión de esa frase, se presupone, interpretado a -- contrario sensu, que SI podrá ejecutarse una sentencia, si practicarse un embargo, si asegurar, secuestrar, diligencias o desahuciar en el establecimiento o empresa afectados si podrán practicarse estos actos, HASTA INCLUSO UN MINUTO- ANTES DE QUE ESTALLE LA HUELGA, desde la notificación misma del emplazamiento, y no ya como antes, que se decretaba la prohibición de todos estos actos, con la notificación del

del simple empleo. Ahora bien, si se podrán ejecutar los mismos, siempre y cuando la huelga no hubiese estallado todavía, y en tratándose de los supuestos hipotéticos, que - el artículo 924 indica en sus cuatro fracciones relativas. Estos supuestos son: tratándose de...

- I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y de más prestaciones devengadas, y hasta por el importe de dos años de salario;
- II.- Créditos derivados de la falta de pago de las - cuotas al I.M.S.S.;
- III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón está obligado a efectuar al INFONAVIT;
- IV.- LOS DEMAS créditos fiscales.

En este mismo artículo continúa diciendo que los derechos de los trabajadores (indicados en la fracción I), - serán siempre preferentes a los demás créditos enumerados - en las restantes fracciones.

También indica que las actuaciones relativas a los - casos de excepción contemplados en las fracciones II, III y

IV, se habrán de practicar, habido caso, sin afectar al procedimiento de huelga.

Vemos que una vez estallada la huelga, atentos a lo dispuesto en este numeral, NO podrán ya, practicarse ni ejecutarse los actos aludidos.

Con esta disposición se tratan de evitar por enésima vez, los emplazamientos fraudulentos; aquellos que en conubernio realizaban empresas y sindicato; es decir, que coludían ambos para simular emplazamientos y prorrogar eternamente la suspensión de labores, con lo que perjudicaban no sólo a los diversos acreedores de la empresa, sino además - se perjudicaba a los propios trabajadores al congelarles sus créditos y demás prestaciones a que tienen derecho. Con esta modalidad que vimos, se evita o se trata de evitar la -- práctica de " supuestas " insolvencias patronales; el espíritu de esta disposición al constituir al patrón un depositario de la empresa y evitar la ejecución de los actos mencionados, es con la finalidad de que, habido caso de que el movimiento se le imputara al patrón, la empresa tuviese bienes suficientes para cubrir sus deudas. De otro modo si el patrón dilapidara los bienes y se condenara en el laudo a - la empresa, los trabajadores se encontrarían con ésta en -- bancarrota y no podrían cobrar sus créditos. El mecanis-

mo de los emplazamientos fraudulentos era " muy sencillo "; el patrón o alguna persona de su confianza les ofrecía " X " cantidad a los líderes representantes del sindicato, a fin de que éste emplazara a la empresa a la huelga. Como ésta no estallaba nunca, pero existía el emplazamiento, no podían tener lugar, ni verificarse, actuaciones, ejecuciones ó gestiones de cobranza, por lo que esta mecánica era ideal para esquivar a los acreedores de la factoría y congelar los créditos a sus trabajadores.

Se empleaban las disposiciones legales en materia - laboral - al menos en este renglón - para esgrimir las como - un arma patronal. En la actualidad se trata, con las modalidades introducidas, de que aún estando emplazada a huelga una empresa, ciertos acreedores de ésta (fisco, obreros), puedan asegurar sus créditos, incluso momentos antes de estallar la huelga, así sí la huelga estalla, entonces el emplazamiento " iba en serio ", y no era maniobra entre sindicato y patrono.

Al respecto relata Nestor de Buen, que: " En monterrey se presentó el caso de un emplazamiento que, prorrogado indefinidamente, impidió a cerca de doscientos trabajadores, ejecutar una sentencia (sic) de la Junta de Conciliación y Arbitraje ". El escándalo, continúa Nestor de Buen, fué mayúsculo ". Las autoridades fiscales, el propio Seguro Social, y el INFONAVIT, analizaron por ello la posibilidad de-

denunciar penalmente los hechos y en ocasiones obtuvieron con signaciones, de dudosa procedencia, pero a su vez, suficien - tes para romper las resistencias . " (119)

Una cuestión que nos hace ver el propio autor, es la - de que los acreedores fiscales "de esa magnitud, con la cómo de facultad económico - coactiva a su disposición, puedan con formarse sólo con el aseguramiento " (120)

Otra circunstancia que destacan tanto De Buen, como - Baltazar Cavazos, no así Trueba Urbina, - al menos en su "LEY DEL TRABAJO, REFORMADA DE 1980, - es la relativa a la LIMITA - CION de los créditos asegurables. Como ya lo vimos, sólo -- aquéllos derivados de derechos del trabajador (indemnización, salarios, pensiones, etc.); de la falta de pago de cuotas al I.M.S.S.; de el cobro de las aportaciones al INFONAVIT, y de - más créditos fiscales, pueden asegurarse hasta antes de esta - llar la huelga, pero por lo que hace a los acreedores particu - lares, créditos bancarios, hipotecarios, prendarios, y " los resultantes de créditos alimenticios a cargo del patrón y por sona física, ya no valdrán nada frente al cómodo camino que - se abre para los acreedores fiscales " (121)

(119) Op. Cit. " La Reforma " P. 110

(120) Idem, P. 111

(121) Idem, P. 111

" El legislador se olvidó de los créditos alimenticios que siempre serán preferentes ..."; " ... sin embargo quedan sin protección los dueños de fincas ocupadas por empresas que pueden auto-emplazarse a huelga ..." (122)

Este problema, sin solución aparente hasta la fecha, ha acarreado serias dificultades a los acreedores no comprendidos en las fracciones del artículo 924, que es el que estamos analizando.

Existen dos caras del problema: La primera, asegurar por sobre todo, que los trabajadores no quedarán desprotegidos económicamente frente a las posibles consecuencias derivadas de una huelga; la otra cara: es justo que los acreedores fiscales también aseguren sus créditos ante esta clase de conflictos; PERO NO ES MENOS JUSTO, el que los acreedores " menos poderosos " se queden sin cobrar o asegurar sus créditos y sí con un palmo de narices en el supuesto de que el patrón - empresa, fuese condenado, previa imputabilidad del movimiento, al pago quizá, de una cantidad que pudiese parecer exorbitante y no hubiese más remedio que disponer de todos los bienes de la empresa para pagar las deudas contraídas por ésta, derivadas del conflicto y liquidarlas en el orden preestablecido, lo que ocasionaría que una vez pagados -

los créditos preferentes y los fiscales, posiblemente - lo más seguro -, es que a los demás acreedores, los desprotegidos, jamás se les podrían liquidar sus créditos. Entreparentésis diremos, que al menos penalmente, el camino de éstos estaría abierto.

Pero ante todo, nos inclinamos por que el legislador estudie más a fondo la solución a este problema, para que en un futuro cercano, estos acreedores también participen, concursen o gocen, de la protección jurídica laboral con respecto de sus créditos insolutos.

Por lo que hace al artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, reformada procesalmente en Mayo de 1980, dispone textualmente lo siguiente:

" La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a -- las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. ESTA AUDIENCIA SOLO PODRA DIFERIRSE A PETICION DE LOS TRABAJADORES Y POR UNA SOLA VEZ. El artículo 456, antes de reubicarse para dar paso a este artículo 926, estaba redactado en términos semejantes, con la -- salvedad de lo dispuesto en su parte infimo y que nosotros señalamos con mayúsculas. El motivo que impulsó a la in-

ciativa presidencial para adicionar esta oración, dice escuetamente : " y el artículo 926 evita prórrogas excesivas en el procedimiento ". (Exposición de motivos de la INICIATIVA PRESIDENCIAL para reformar procesalmente los títulos -- XIV, XV, y XVI de la Nueva Ley Federal del Trabajo).

El Dictámen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados no hace referencia al precepto en cuestión.

Por lo que hace al Dictámen de la de las Comisiones Unidas de Trabajo, Primera y Estudios Legislativos, Segunda Sección del Senado de la República, tampoco prestó mayor atención al respecto.

Por su parte el Maestro Alberto Trueba U., comenta : " No obstante que el espíritu de esta disposición es el que no se puede diferir más de una vez el estallido de la huelga, sin embargo consideramos que la forma en que está redactada no impedirá que las partes prorroguen cuantas veces quieran el estallido de la huelga, en virtud que este precepto lo único que prohíbe es que se difiera la audiencia de Conciliación más de una vez; pero de ninguna manera impide que se prorrogue fuera de la audiencia el estallamiento de la huelga. Por consiguiente, esta disposición es irrelevante en

Baltazar Cavazos no hace referencia a esta reforma en su obra que ya hemos citado.

Por su lado, Nestor de Buen expresa lo siguiente: " el artículo 926 prohíbe que se celebren más de -- dos audiencias de Conciliación, pero no prohíbe que el Sindicato o la Coalición convengan con el patrón la prórroga de la fecha del estallido de la huelga ". " yo creo que esa no era la intención del legislador. Pero también -- creo que habría constituido una ingerencia intolerable del Estado en la vida de los Sindicatos y de las Empresas, el -- intervenir también en esto " (124)

En realidad compartimos este criterio, pues aun que a la fecha la limitación a las prórrogas no se regula -- jurídicamente (en pro del interés conciliatorio), habido-- caso de sucederse en exceso las mismas, sin fundamento o mo-- tivo alguno, la Junta bien pudiera negar esa prórroga, toda vez que entonces no habría presión para la empresa, que es lo que se busca con la huelga, como medio de coacción

En fin, que este artículo 926 puede ser relevan-- te, si atentos a sus disposiciones, las partes con seriedad y honradez durante el desarrollo de la audiencia conciliato-- ria, se esperasen por dirimir en este acto su problema y se-- tar al menos las bases para su posible solución.

(124) Op. Cit. " La Reforma " P. 117

b).- NECESIDAD Y ALCANCES DE DICHAS REFORMAS.

Consideramos que la labor legislativa desarrollada en el renglón de las relaciones de trabajo, ha sido buena.

El empeño del órgano legislador se ha dejado ver en estas Reformas, que si bien con ellas y de ellas se esperaban resultados y frutos más trascendentales, no por ello, - la INTENCION, EL ESPIRITU IMBUIDOS a las mismas, dejan de tener méritos. En este sentido, si criticamos a algunos autores en la materia, que han tratado de menoscabar y demeritar, la tarea del legislador, haciendo alarde de sus " conocimientos " doctrinales.

Consideramos que estas Reformas, entre las cuales analizamos las que a nuestro parecer son las más importantes, pueden y deben lograr los alcances socio - jurídicos que persiguen. Era necesario introducir estas modificaciones, para continuar calificando a nuestro Derecho del Trabajo, como revolucionario, actualizador y evolucionante.

El hecho, por ejemplo, de reformar el artículo -- 452 para dar paso al 920, lo estimamos acertado. Era elemental que se regulara jurídicamente, la suspensión de labores a día y hora exactos. Igualmente indispensable consideramos, era ampliar el plazo de 24 horas que las autoridades indicadas en el numeral 921, poseían, para hacer llegar al patrón,

el escrito de emplazamiento a huelga; ampliación efectuada a 48 horas, con lo que se concede un margen más cómodo para que dichas autoridades cumplan legalmente con su cometido.

El hecho también, de no dar "Luz Verde" a escritos de emplazamiento, fraudulentos o erróneos, era una necesidad que la práctica jurídica reclamaba, pues con ello se trata de subsanar la pérdida de tiempo, paciencia y dinero, que trabajadores y patrones sufrían, con motivo de los usos dichos emplazamientos, que no se ajustaban a los requisitos legales indicados. Estos, hoy se establecen en el artículo 923.

La disposición de otro artículo, el 924, deja entrever una mayor seguridad - necesaria a todas luces -, que en lo futuro tendrán cierta clase de acreedores de una empresa emplazada, sobre los créditos derivados de las autoridades propias de ésta y mediante el aseguramiento judicial de sus créditos, hasta antes de que estalle la huelga, y pese a haber un emplazamiento en forma, de por medio.

Por último, la necesidad de evitar un procedimiento de huelga, tedioso y "telenovelesco", propició que el artículo 926, prescribiera el diferimiento de la audiencia conciliatoria, exclusivamente por una sola vez.

Sólo quisieramos comentar que algunos de los artículos reformados, relativos al procedimiento de huelga, - mismos que no tratamos por las razones antes expuestas, fueron medianamente modificados, y en realidad las mismas tendieron a esclarecer y detallar, situaciones que la Ley de 1970 ya contemplaba, aunque de modo ciertamente, poco específico. Por ejemplo, el otrora artículo 457 no contemplaba lo que hoy el artículo 927, en su fracción I, y que regula a la audiencia de conciliación, dentro del procedimiento de huelga, en términos tales, como, v. gr., el que la excepción de falta de personalidad o puesta por el patrón en contra de los trabajadores, (Sindicato, Coalición), deba resolverse como INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO, y en caso de declarar infundada dicha excepción, se continuará con el desarrollo normal de la audiencia. Salvo esta adición por lo demás el precepto continúa intacto en relación con lo que antaño disponía el artículo 457.

El artículo 928 prácticamente no sufre modificación alguna, y su texto reproduce lo que prescribía el artículo 458; excepción hecha de la reubicación del artículo 935, en lugar del 467 y la inclusión, obviamente, de el novedoso artículo 923 en lo que se refiere a su fracc. I

En el artículo 928 ya no se habla de la figura de la recusación, sino que en su fracción IV se establece - -

La NO " DENUNCIABILIDAD " de los miembros de la Junta, al contestar el patrón el escrito de emplazamiento.

Esto es, ya el artículo 458 hablaba de la improcedencia de " recusar " a los miembros de la Junta al contestarse el emplazamiento - con el fin de no propiciar posibles " chicanas ". El término que sustituye a la recusación es el de la DEFUNCIA, que es una especie de excusa que impide seguir conociendo del juicio a quién se la promueven y, - si pese al impedimento de alguno de los miembros no se abstuviera éste de conocer del negocio, se le puede denunciar ante la autoridad correspondiente, y si fuese procedente, - el miembro denunciado puede ser removido y sustituido de su cargo y hasta sancionado. Por lo general, el procedimiento no se suspende mientras se tramita la excusa.

En síntesis, consideramos que las reformas a los artículos vistos, eran elementales y necesarias; los alcances de las mismas pueden ser relevantes y su proyección en el ámbito laboral, muy positiva.

Para fijar el alcance de estas modificaciones, no será preciso esperar mucho tiempo, los frutos se han comenzado a cosechar.

c).- CRITICA PERSONAL, RESPECTO DE SU POSIBLE EFICACIA EN
LA PRACTICA JURIDICA

A mayor abundamiento de lo que aquí hemos ya ma-
nifestado, y por información recabada de la Sección de " huel-
gas Estalladas ", de la Junta Federal de Conciliación y Arbi-
traje del D.F., pudimos notar, que, efectivamente, las refor-
mas, adiciones y modificaciones introducidas al procedimien-
to de huelga, están dando buenos resultados:

Así mismo pudimos constatar, que no eran pocos -
los expedientes en esa sección, - al menos a los que pudimos
tener acceso -, en los que el pliego petitorio con emplaza-
miento a huelga, indicaba expresa y exactamente, el día y la
hora - incluso minutos -, en los que la huelga estallaría, -
si sus pretensiones no eran satisfechas. Ello acorde con el
artículo 920, parte infine de su fracción I

Una Dictaminadora de esa Sección, nos confirmó -
que tenían un margen un poco más amplio, las autoridades res-
pectivas, para notificarle al patrón del escrito de emplaza-
miento, al estipularse ahora 48 y no 24 horas, al recibirse-
el mismo por conducto de la Junta.

También nos pudimos cerciorar por algunos expedien-
tes, de que efectivamente la autoridad cumple fatalmente con-

su obligación dentro del plazo legal, de notificarle al patrón.

Igualmente constatamos que el Patrón, efectivamente, ya contesta el pliego emplazante.

Por lo que hace al artículo 923, nos informaron que los emplazantes tratan de ajustarse al mismo, y se cuidaban más por presentar sus respectivos escritos, una vez certificados de los requisitos de procedibilidad, que para los mismos estipula el artículo citado. Así mismo, se nos informó que varios escritos emplazantes se habían declarado improcedentes, por no estar ajustados a lo dispuestos por este precepto; varios amparos se habían promovido por este concepto, pero los que a la fecha se habían resuelto en esa instancia, confirmaban la decisión de las Juntas, por haber sido dictadas conforme a derecho y en término del 923.

Por lo que hace al artículo 924, con la adición de la salvedad que vimos, previa al estallamiento de una huelga, a fin de garantizar ciertos créditos, en la Sección de Huelgas Estalladas, nos afirmaron que era positivo el criterio empleado en la redacción del precepto, al grado que en materia de emplazamientos y como por arte de magia, el número de éstos había disminuido.

Referente al artículo 926 que estipula, como lo vimos, la prohibición de aplazar más de una vez la audiencia conciliatoria, nos confirmaron que su eficacia comenzaba a ser palpable y que más que nunca, ahora un buen número de conflictos se resolvían en esta etapa.

De lo observado podemos agregar, que consideramos que las multitudinarias reformas procesales, han sido eficaces en su gran mayoría, y que, si algunas de ellas no lo han logrado plenamente, ello se debe a la " astucia mal encaminada " de ciertas personas que han logrado, pese a todo, tergiversar, adecuar y aplicar en su provecho, las disposiciones recién modificadas, dada su particular redacción que, aunque en términos generales es buena, consideramos no es tan clara y precisa como para no dejar duda alguna respecto a su espíritu y sentido . Pero, insistimos, las leyes, estas reformas, son buenas, lo que continúa fallando es el -- hombre; el intérprete de la norma; el que busca y rebusca -- un error de redacción, una pequeña laguna, una leve contradicción, una palabra mal empleada, y aplica estos errores -- aunque " Errare Humanum Est " -- en su provecho para tratar de confundir a la autoridad, al otorgarle estos " astutos ", un sentido a la norma, diverso al espíritu que le -- dió origen y la motivó.

Las prórrogas para estallar la huelga, las ex - cesivas prórrogas; ¿ como controlarlas si el Estado no puede adentrarse en el fondo del conflicto, en una etapa conciliatoria que concierne sólo a las partes en conflicto ?; ¿ como obligar un arbitraje, si éste es potestativo, facultativo de los trabajadores?.

Las prórrogas " por fuera " no han podido ser controladas, ni limitadas. Estimamos que " por fuera ", al margen de la Ley, subrepticamente, poco o nada puede hacerse. Vivimos en un REGIMEN DE DERECHO, DE HECHO. El que -- las partes se " arreglen " por fuera, es cosa que la Ley no puede controlar.

Creemos que ya es hora de que una Ley, estas -- mismas reformas, alcancen la verdadera eficacia que esperamos TODOS. Confiamos en que el litigante, el postulante, la autoridad, todos ellos, se comporten a la altura de las circunstancias, para permitir que estas modificaciones introducidas al procedimiento de huelga, dejen salir la positividad que encierran, para que puedan adquirir la eficacia y valor que pudiesen merecer.

Antes de concluir estas líneas y nuestra exposición, y ya que este inciso es una crítica - constructiva

a las multitudes reformas y adiciones, queremos recalcar solamente algunos puntos que ya someramente contemplamos.

Insistimos en que el artículo 920 fracción III deba ser más preciso en lo relativo al aviso previo a la suspensión de labores y el plazo para estallar la huelga y tratar de evitar prórrogas absurdas, " que - que " por estar las partes en " pláticas conciliatorias "

Así mismo, ratificamos y reproducimos nuestro criterio en el sentido de no facultar a una autoridad que no sea la del trabajo, para decretar emplazamientos que quizá sean improcedentes, si nos remitimos a lo dispuesto en el artículo 923, que como lo vimos, faculta al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a no dar trámite al emplazamiento que no reúna ciertos requisitos. Esto es, optamos por que esta clase de autoridades no laborales, única y exclusivamente tengan la función de receptoras de escritos (oficialía de partes emplazantes, a fin de que por su conducto, eso sí, los envíen a las autoridades laborales competentes y sea el Presidente de la Junta respectiva, el que decida conforme a derecho el trámite que al escrito de referencia deba dársele.

Votamos por que el plazo que la autoridad poseé actualmente (48 horas) para hacer llegar al patrón - el escrito emplazante, luego de recibirlo la primera, se - amplió a 72 horas, a fin de que ésta pueda cerciorarse con libertad, del contenido del mismo y hecho, desabogar y proveer las diligencia correspondiente y el acuerdo respectivo.

De igual modo creemos, que la Ley debía fijar la obligación a cargo del Presidente de la Junta, para que en el supuesto del 923 y habido caso de no dar trámite y - curso a un emplazamiento a huelga, por no ser acorde a derecho, o no ajustarse a los supuestos legales, esta autoridad, además de fundar su resolución, desechando el emplazamiento, debía de expresar también, - si ello fuere procedente -, la vía idónea, el consejo legal, a fin de tramitar los emplazantes y encausar su conflicto, por la vía y medios adecuados.

Por lo que se refiere a la garantía que la Ley otorga a los acreedores señalados en las fracciones del artículo 924, al asegurar hasta antes de estallada una huelga, y aún estando emplazada una empresa, sus respectivos - créditos, consideramos injusto que, - no en el caso de los obreros -, pero sí en el de los acreedores fiscales, que -

sólo éstos puedan asegurar sus créditos, y no así los acreadores menos fuertes. Optamos por que estos acreedores no - favorecidos, también puedan siquiera, asegurar un porcentaje de sus créditos.

Nos inclinamos finalmente, por que al igual que el aplazamiento permitido por una sola vez, de la audiencia de conciliación, y a petición obrera, de igual modo, pero sin lastimar la autonomía y libertad sindicales y de empresa, - se regulasen legalmente, las prórrogas constantes, que evitan el estallamiento de una huelga.

Para concluir, queremos precisar algunas circunstancias:

En el caso del artículo 923, la resolución de no dar trámite al escrito relativo, compete a la Junta " INTEGRADA " con el Presidente; pero " SOLO A ESTE ", incumbe cerciorarse si se han reunido los requisitos de procedibilidad; la certificación correspondiente y la notificación por escrito de la resolución, al emplazante.

Por que hace al artículo 922, la contestación por - escrito - del patrón - al pliego petitorio con emplazamiento a huelga, deberá verificarse ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE; esto es:

- a).- Si no contesta, produce el efecto de una negativa para acceder a las peti ciones;
- b).- No hay sanción por este hecho.
- c).- Pero es indispensable contestarlo, pa ra los efectos de una posible promoción para abrir un incidente de personalidad;
- d).- Dicha contestación patronal, deberé pre sentarse ante la JUNTA FEDERAL DE CONCI LIACION Y ARBITRAJE, EN LA CIUDAD DE ME XICO, si el conflicto es de COMPETENCIA FEDERAL; no siéndolo, ante las Juntas - de Conciliación y Arbitraje Locales, co rrespondiente;
- e).- La Ley no autoriza a que esta contesta ción la verifique el patrón, ante las - Juntas Especiales de la Federal de Con ciliación y Arbitraje radicadas en pro vincia;
- f).- Incluso, ni en el supuesto del emplaza miento efectuado por la autoridad que - indica el artículo 920, fracción II, distinta a la laboral; pues este número no autoriza al patrón a presentar su -

contestación ante esta autoridad auxiliar.

g).- Concluyendo, atentos a lo dispuesto - por el artículo 606, tercer párrafo, - las Juntas Especiales establecidas -- fuera de la Capital de la República - quedan integradas a la Junta Federal - de Conciliación y Arbitraje, en su -- funcionamiento y régimen, pero " sin poder conocer de los conflictos colectivos ".

h).- Para solicitar la declaración a que se refiere el artículo 920, se debe observar la misma regla;

Finalmente, una postrer observación, con respecto de lo que prescribe el artículo 920 en su fracción II, referente a los emplazamientos a huelga verificados por conducto de una autoridad política, cuando nosotros criticamos este aspecto y expusimos nuestras razones para ello, olvidamos también proponer que para verificar si dichos emplazamientos se ajustaban a lo indicado por el numeral 923, - creíamos " factible " que pudiesen observarse disposiciones similares a las contempladas en los artículos 868 y 869; --

en fin, esta suposición también sería tema para análisis y nosotros, creemos que lo esencial ya fué expuesto.

A continuación, las conclusiones a nuestro trabajo.

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

- I.- El Derecho de huelga se convierte en realidad; social, al consagrarse en nuestra Carta Magna; Constitucionalmente hablando, los preceptos -- que regulan a la huelga no han sufrido, desde 1917 a la fecha, modificaciones sustanciales, -- sin que ello implique que los mismos sean obsoletos o inoperantes;

- II.- Comparativamente hablando, creemos que nuestro derecho de huelga y su ejercicio procesal, con juntamente con la Ley Federal del Trabajo, están por encima del tratamiento socio - jurídico que a éstos les brindan las legislaciones - del trabajo de Guatemala, de Colombia, de Venezuela, Italia y Francia; por lo que hace a Inglaterra, debido al empuje y presión políticas que ejercen en este País, las masas obreras -- por conducto del Partido Laborista, su derecho del Trabajo es similar al nuestro, en cuanto - que también en la Gran Bretaña su movimiento - obrero ha tenido una evolución tan importante - como la verificada en nuestra Nación.

- III.- Nuestra Constitución Socio - Política de 1917, es uno de los pocos ordenamientos en su género que dentro del ámbito Internacional, contempla la huelga en los servicios públicos y posee -- una Ley Reglamentaria para los trabajadores al Servicio del Estado;
- IV.- Consideramos que la huelga y su ejercicio en,-- tratándose de los trabajadores del Apartado -- " B " de el artículo 123 Constitucional, debiera ser regulada de un modo más específico por lo que hace a las causales para hacer valer este derecho;
- V.- Consideramos que nuestra actual Ley Federal del Trabajo, prevé, casi por completo, todas las - cuestiones relativas a la huelga y su procedimiento;
- Corresponde a la clase trabajadora, velar por la seguridad de nuestras Instituciones Jurídicas en materia laboral y ante todo, custodiar el Derecho de Huelga como Institución Nacional, resultado de el esfuerzo y de la lucha obrera desarrollados en nuestro País.

El abuso irrestricto, de el derecho de huelga, y las artimañas empleadas para y durante su ejercicio, sólo conducen, en perjuicio de los propios trabajadores, a anarquía y a la represión. Es menester adecuar su empleo y su ejercicio, cuando las circunstancias en verdad lo ameriten;

VI.- Las huelgas en nuestra Universidad Nacional Autónoma, sólo acarrear daños irreparables a la propia Institución, a la mayoría de su población y a nuestro País en general;

Las huelgas en " la máxima Casa de Estudios" perjudican severamente el nivel académico y cultural de nuestro Pueblo y frenan la labor científica de investigación.

VII.- Consideramos que las disposiciones legales vigentes en materia de huelga, no satisfacen ni llenan por completo la regulación que debiera existir en los conflictos derivados de las relaciones laborales, " sui generis ", existentes entre la Universidad, y sus trabajadores;

- VIII.- Votamos por que se regule y estudie más a fondo la posible suspensión de las actividades docentes o de investigación, en la UNAM, máxime cuando la huelga la hubiesen planteado los trabajadores administrativos;
- IX.- Consideramos, por lo que hace a las reformas legales introducidas al procedimiento de huelga, cuya vigencia iniciarán el día primero de Mayo del año de 1980, que éstas han sido acertadamente incluidas en nuestra Ley Federal del Trabajo, principiando por que estas modificaciones y adiciones meramente adjetivas, dispusieron el procedimiento de huelga en la parte instrumental, procesal de nuestra Ley, como debe de ser, y apartándolo de los capítulos que hacen referencia a las disposiciones sustantivas;
- X.- La necesidad de modificar ciertos preceptos, adjetivos de la huelga, era a nuestro criterio imperiosa; con estas reformas, se subsanan en parte, ciertas lagunas de la ley y algunas disposiciones oscuras, y se corrigen así mismo algunas fallas de redacción técnica jurídica.

- XI.- Consideramos que, sobre todo, los artículos 920, fracc. III y 923 debían ser, el primero, más preciso y el segundo más congruente en relación a las disposiciones que contempla inherentes a la coalición y al sindicato, y a la titularidad de contratos colectivos y ejercicio de huelga;
- XII.- Consideramos plausible la labor legislativa desarrollada en este renglón, pero igualmente hacemos votos, por que otros aspectos del derecho de huelga y que a la fecha continúan sin regularse, o que contemplan disposiciones poco eficaces u obsoletas, sean subsanados a la brevedad posible;
- Lo que queremos expresar es que el legislador debe ser más preciso y congruente en su labor; ésta debe, en consecuencia, ser detallista y llenar las posibles lagunas de la Ley, a fin de que los preceptos jurídicos se apliquen - específicamente al caso concreto y no den lugar, ni a artimañas o maniobras ilegales, ni a interpretaciones "irregulares" o desviadas del sentido o espíritu que el legislador quiso proporcionar a la norma.

Así, sin titubeos, y con la salvedad y sin perjuicio de la interpretación que la autoridad competente realice, estimamos que los malos abogados y por supuesto " los coyotes ", tendrán cada vez, menos recursos " chicaneros " que emplear durante el proceso correspondiente;

XIII Finalmente consideramos que las reformas introducidas al procedimiento de huelga, encierran un avance en este renglón y pese a algunas fallas que detectamos en la exposición y análisis y que destacamos en su oportunidad, por lo demás creemos que en general han sido buenas y están dando positivos resultados

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

- a).- CASTOÑANA, J. JESUS: " Manual de Derecho Obrero "; S/Editorial, 6a. Edición, México 1973.
- b).- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR: " Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada "; Editorial Trillas, 10a. Edición, México 1981.
 CAVAZOS FLORES, BALTAZAR: " Nueva Ley ... Editorial Jus; 1a. Edición, México 1975.
 CAVAZOS FLORES, BALTAZAR: " Las Huelgas y el Derecho del Trabajo "; Editorial Jus, 1a. Edición, México 1976
- c).- CLIMENT, JUAN B: " Formulario de Derecho del Trabajo "; Editorial Esfinge; 5a Edición, México 1978.
- d).- DE BUEN LOZANO, NESTOR: " Derecho del Trabajo "; (dos tomos); Editorial Porrúa, S.A.; 2a. Edición México 1977.
 DE BUEN LOZANO, NESTOR: " La Reforma del Proceso Laboral "; Editorial Porrúa, 1a. Edición, México 1980.
- e) DE LA CUEVA, MARIO: " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"; editorial Porrúa, 4a Edición, Mé

- DE LA CUEVA, MARIO " Derecho Mexicano del Trabajo "; Editorial Porrúa; T.II; 6a. Edición, México 1961.
- f).- DELGADO MOYA, RUBEN: " El Derecho Social del Presente "; Editorial Porrúa, 1a. Edición, - México 1977.
- g).- ENRIQUEZ, ENRIQUE A. : " Testimonios de la Revolución Mexicana "; Folleto editado por la - Secretaría de Programación y Presupuesto, México 1980.
- h).- GARIZURIETA GONZALEZ, JORGE " Ensayo de la Programación al 2o. Curso de Derecho del Trabajo, en las Universidades, Facultades y Escuelas de México ", Editorial Grijalbo, 1a Edición, México 1977.
- i).- GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO: " El Derecho Latinoamericano del Trabajo "; T.I (El Derecho del Trabajo en Colombia), Editado por la U.N.A.M. 1a. Edición, México 1974.
- j).- GUERRERO, EUQUERTO: " Manual de Derecho del Trabajo "; Editorial Porrúa, 9a Edición, México - 1977

- k).- GUZMAN RAFAEL J. ALFONSO: " El Derecho Latinoamericano del Trabajo "; T.II. (El Derecho del Trabajo en Venezuela), Edit. por U.N.A.M.; - 1a. Edic. México 1974.
- l).- KAYE, DIONISIO J. " Aplicación Práctica de la Ley Federal del Trabajo en la Administración - de Personal ", 1a. Edición E.D.T. I. E. E.S.A. México 1977.
- m).- LOPEZ LARRAVE, MARIO: " Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco "; De la Obra: " El Derecho Latinoamericano .. " T.I.
- n).- PORRAS LOPEZ, ARMANDO: " Derecho Procesal del Trabajo "; Editorial José Ma. Cajica, Jr.; S.C. S/Edic.; Puebla 1959.
- o).- RIVERA TERRAZAS, LUIS Y OTROS AUTORES: " Violencia Anti-Universitaria "; Editorial de la Univ. Auton. de Puebla; 5/Edic. México 1978.
- p).- SILVA HERZOG, JESUS: " Testimonios de la Revolución Mexicana "; Editado por la S. de P y P. México 1980.
- q).- SOBERON ACEVEDO, GUILLERMO: " Informe del Rector (1973 - 1980) ", Editado por la U.N.A.M. S/Edic. México 1980.

r).- TRUEBA URBINA, ALBERTO: " Nuevo Derecho del Trabajo "; editorial Porrúa, 4a Edición, - México 1977.

TRUEBA URBINA, ALBERTO: " Derecho Procesal del Trabajo "; s/edit. s/edición; T.II., México 1943.

TRUEBA URBINA, ALBERTO: " Nuevo D. Admo. del Trabajo " (teoría integral), T.II. Edit. Porrúa; s/edic. México 1973.