

301809

40

29



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

LA REQUISA EN MEXICO MATERIA LABORAL

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

JOSE DE JESUS QUEZADA REYES

**PRIMERA REVISION
LIC. JORGE ESTUDILLO
AMADOR**

**SEGUNDA REVISION
DR. ROBERTO BAEZ
MARTINEZ**

MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO:	3
1. ORIGEN Y EVOLUCION	5
2. CONCEPTOS GENERALES	13
3. POR SU CLASIFICACION	19
A) INDIVIDUAL Y COLECTIVO	20
B) INTER OBREROS	24
C) JURIDICOS	25
D) ECONOMICOS	26
E) INTER-SINDICALES	40
F) INTER-PATRONALES	42
4. DE ACUERDO A LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA	44
CAPITULO II	
DEL DERECHO DE HUELGA:	47
1. SU EVOLUCION EN MEXICO	52
2. CONCEPTOS GENERALES	58
3. DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE NACEN DURANTE EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA	65

4.	LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS	85
5.	DE SU CLASIFICACION	104
	A) LICITA E ILICITA	105
	B) PROCEDENTE E IMPROCEDENTE	112
	C) EXISTENTE E INEXISTENTE	118
	D) POR SOLIDARIDAD	122
	E) JUSTIFICADA E INJUSTIFICADA	125
6.	PERIODOS DE HUELGA	129
	A) PERIODO DE GESTACION	130
	B) PRE-HUELGA	131
	C) HUELGA DECLARADA O ESTALLADA	134
7.	DEL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION	139
8.	DE SU TERMINACION	160

CAPITULO III

EL ARBITRAJE DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS:	164	
1. CONCEPTOS GENERALES	168	
2. DE SU CLASIFICACION	170	
	A) OBLIGATORIO	171
	B) POTESTATIVO	176
3. POR SU JURISDICCION	180	
4. ASPECTOS CONSTITUCIONALES	187	

CAPITULO IV

LA REQUISA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL:	194
1. ORIGEN Y EVOLUCION HISTORICA	201

2.	CONCEPTOS GENERALES	209
3.	COMPARACION CON OTRAS LEGISLACIONES	229
	A) FRANCIA	231
	B) ARGENTINA	232
	C) ESPAÑA	234
	D) MEXICO	238
4.	DE SU PRESENTACION	244
5.	DE SU SITUACION SOCIAL	248
6.	ASPECTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS	254
7.	EFFECTOS JURISDICCIONALES	270
8.	JURISPRUDENCIA	285
	CONCLUSIONES	293
	BIBLIOGRAFIA	300

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

LA REQUISA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL

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

La Requisa es el tema materia de ésta tesis, cuyas principales finalidades son hacer un análisis detallado de dicha figura, resaltando principalmente la situación Jurídica, Económica y Social que guarda ante gobernantes y gobernados.

Así mismo, se pretende estudiar éste concepto a la luz del Derecho Positivo Mexicano, para determinar su legalidad y si han sido o no Constitucionales los casos en que ha tenido lugar en México, y por último, decidir si la Requisa es una Institución que encuentre justificación y razón de ser en un Estado de Derecho Moderno, como es el nuestro, en el cual a últimas fechas se ha sucedido con mayor frecuencia los casos de Requisa.

C A P I T U L O I
DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO:

1. ORIGEN Y EVOLUCION

2. CONCEPTOS GENERALES

3. POR SU CLASIFICACION
 - A) INDIVIDUAL Y COLECTIVO
 - B) INTER OBREROS
 - C) JURIDICOS
 - D) ECONOMICOS
 - E) INTER-SINDICALES
 - F) INTER-PERSONALES

4. DE ACUERDO A LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA

CAPITULO I

DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo.

"En relación con éste tema se recalca que entre varias características de los conflictos de trabajo, dos resultan de particular importancia: Primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos debe ser sujeto a una relación de trabajo; por ejemplo, la concubina de un trabajador fallecido a resultas de un riesgo de trabajo, puede reclamar al patrón de su exmasio, con apoyo en la Ley Laboral y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas de derecho del trabajo: Un trabajador y un patron, pueden entrar en relaciones civiles o comerciales, pero la controversia que surja no será un conflicto de trabajo del que puedan conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje.(1)

1) DE LA CUEVA MARIO.
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA, S.A., EDICION 1981, pág. 511

C A P I T U L O I
DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO:

1. ORIGEN Y EVOLUCION

1.- ORIGEN Y EVOLUCION

El origen del trabajo es una acción inherente al ser humano debido a que para poder sobrevivir gracias a ello el hombre transforma el medio que le rodea, evoluciona él mismo, cambia la sociedad y su propio pensamiento paralelo a éste aspecto fundamental trascendente, tenemos también que ejecuta actividades de diversa índole para procurarse a su vez un provecho propio. Todo esto es insuficiente ya que por naturaleza tiene que convertirse en zoon politikon, esto quiere decir que tiene que agruparse con otras personas para vivir en sociedad, es entonces cuando surge el arte u oficio o profesión catalogándose el trabajo en una actividad especializada, observándose la evolución en toda su manifestación real.

Además el hombre ha de procurarse el pan cotidiano, contribuir al continuo progreso de las ciencias, la técnica y sobre todo la incensante elevación cultural y moral de la misma sociedad en que vive en comunidad. Como se mencionó anteriormente, Trabajo es el que significa todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias.

Por consiguiente, el trabajo es una de las características primordiales que distingue a el hombre con el resto de las demás creaturas.

Ahora bien, es menester hacer un esbozo de la importancia del trabajo de las etapas que ha vivido el ser humano a través del tiempo y la supervivencia del mismo; por consiguiente, enunciaré las etapas por las que ha pasado el Ser Humano:

a). Etapa del Hombre en la Antigüedad.- Surge el ser humano y se observó de manera clara que su actividad laboral era de una forma sencilla y rudimentaria destacando en una forma absoluta su acción en una fuerza física; en ése entonces prevalecía el más fuerte sobre el más debil.

b). Etapa del Individuo en la Esclavitud.- Los países con un desarrollo de gran producción tienen la necesidad de utilizar más seres humanos, llegando a comprar como de su propiedad a otros hombres incluso teniendo derecho sobre el bien tutelado máspreciado que es la vida.

c). Etapa del Hombre en la Edad Media.- Debido a los cambios que se suscitaron principalmente en Europa y a las

necesidades existentes, siendo el Clero como un sistema para regular las relaciones entre trabajadores y patrones y el mencionado con anterioridad, todavía en ése tiempo se dieron muchas arbitrariedades con tendencias religiosas creándose en el individuo resentimientos y a su vez le impedía discernir sobre su libertad que ocupase voluntariamente y no como sucedía cuando éra obligado a trabajar forzosamente, llegando inclusive a las amenazas, golpes, torturas y en los peores casos hasta la muerte.

d). Etapa del Hombre en el Capitalismo.- A partir de ésta corriente, el trabajo empieza a tomar auge, procurándose los países por legislarlo, se trata de hacer saber a los individuos sobre sus derechos y obligaciones, incluso si es necesario se reforman, adicionan o derogan preceptos jurídicos en materia laboral para adecuarlo a los hechos reales que se presenten; desafortunadamente en cuestión laboral no se ha podido tener una balanza equitativamente tanto para el trabajador como para el patrón agregando que el trabajo en el concepto jurídico, se encuentra plasmado en el Artículo 5o Constitucional de la sesión del 25 de Diciembre de 1916, encontrándose de tal manera el origen de nuestro Artículo 123 Constitucional.

El trabajo en sentido subjetivo es el derecho y la obligación que tienen el trabajador y el patrón recíprocamente, para cumplir conforme a los intereses de ellos mismos; no obstante, lo es todo en virtud de una sociedad, deben satisfacer circunstancias generales en favor de la comunidad.

En tanto, el Derecho Positivo en el Trabajo, es aquel que se lleva a cabo sin ningún contratiempo no importando las anomalías que pueden existir en las relaciones obrero-patronales ya que esto debe ser tarea del legislador de hacerlo propio de acuerdo a los problemas y avances que tenga ésta materia.

El Derecho vigente, no ofrece dificultad alguna porque como ya es sabido es aquel derecho que se aplica en un determinado tiempo, pudiéndose presentar que entren normas jurídicas en vigor, es entonces en éste caso que nos encontramos con preceptos jurídicos derogados, modificados o adicionados, pero no con una Ley nueva, porque de lo contrario no puede existir como un derecho vigente.

Como punto final debe destacarse que en principio nuestra ley de Leyes asienta en el Artículo 123 que: la

utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número y días trabajados por cada uno en el año independientemente del monto de los salarios, y la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

"Comentario a este Artículo.- La utilidad repartible a que se refiere el mismo precepto, se deberá distribuir entre todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa a los prestados por 60 días o más en el ejercicio de que se trate, incluyendo a los que laboran en establecimientos de la misma, pero la obligación de fijar el proyecto de participación, tanto en la Matriz como en todos sus establecimientos o sucursales"(2).

Lo que la Ley reglamentaria también hace suyo, y así tenemos que en el Artículo 3o. de la Ley Federal de Trabajo establece lo siguiente: "que el trabajo es un derecho y un deber, sociales. No es Artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe

2) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 55a EDICION ACTUALIZADA
EDITORIAL PORRUA, S.A., México, 1987, pags. 22 y 75

efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo y edad, credo religioso, doctrina política o condición social"(3).

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El texto se inspira en legislaciones extranjeras. Ciertamente, el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es un Artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguran la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; pero también no sólo tiende a significar al trabajador y su familia; sino que origina reivindicaciones sociales, desde 1980. En nuestro país se planeó la teoría de la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores del Código Civil de dicho año rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraron que atentaba contra dicha dignidad. La

3) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA
OP. CIT. pág. 22

Constitución de 1917 hizo efectiva esa dignidad al estatuir textos proteccionistas y reivindicatorios para la clase trabajadora. Sin embargo, hasta la fecha no se encuentra garantizado realmente el trabajo como un derecho social de la persona.

Con lo anterior queda priístinamente claro, que siempre en cualquier momento que no se dan los elementos integradores del precepto legal en mención surgirá un conflicto o varios conflictos del trabajo, porque ahí es donde se encuentra en opinión del sustentante la esencia del Derecho Mexicano del Trabajo.

C A P I T U L O I
DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO:

2. CONCEPTOS GENERALES

2.- CONCEPTOS GENERALES

El Maestro Guillermo Cabanellas en magistral trabajo presentado en Caracas, Venezuela en Noviembre de 1977, nos explica el significado de conflicto diciendo que se utiliza en derecho, para designar posiciones antagónicas de conformidad con su origen etimológico, derivado del latín Conflictus que a su vez, tiene su origen en Confligere, que implica Combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con colisión cuyo origen etimológico es Collisio, derivado de Collidere, que significa Chocar, rozar."(4).

De ahí que el primero de los sustantivos, equivalga a lucha, pelea, incluso el momento más incierto del hombre y, por ampliación, a todo cuanto de incierta salida, de angustioso planteamiento.

En cambio, Colisión, que sería por demás intencionado relacionar etimológicamente con coalición, aún cuando muchas de éstas suelen constituir el prólogo de aquellas, como agrupación de fuerzas antes del estallido violento, se equipará al choque material entre individuos o núcleos y a la

4) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA
OP. CIT. pág. 22 y 23

oposición de opiniones, intereses o aspiraciones panorama frecuente en la escena económica en que el trabajo se desenvuelve.

Sin desvirtuar lo que antecede, no deja de ser frecuente en lo laboral, ya que al hablar de Conflicto para su problema planteado con aspereza, entre partes mas o menos irreductibles, y delegar el uso de colisión para concretos acontecimientos de los trabajadores y contra de ellos.

Como sinónimo se dan en la doctrina los términos conflicto y controversia, por ésta se entiende la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas, aunque cuando en el lenguaje jurídico controversia en sinónimo de discusión entre las partes, tanto referida a los hechos objeto del debate como al derecho aplicable a aquellos. La palabra Controversia la utiliza Carnelutti, para el cual existe "Controversia del trabajo cuando alguno pretende la tutela de un interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento en contrarse con el interés de otro y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido.

Por lo tanto se estima que cualquier desinteligencia con relevancia jurídica que se produzca en las relaciones marcadas por el derecho de trabajo, tanto en su aspecto individual como colectivo, traduce un conflicto laboral apareciendo de ésta manera la primera diferenciación entre conflicto y controversia, se produce en su génesis, en todo proceso de desinteligencia, un punto de partida en el desencuentro de los respectivos intereses en juego; hasta tanto no haya posición de antagonismo, un enfrentamiento, no puede decirse que ha nacido jurídicamente el conflicto. En la controversia, las partes en conflicto están dispuestas, en plano de razonamiento, a oponer sus propias argumentaciones a las del adversario. Los conflictos entonces serían medios de lucha, medidas de acción directa, aquéllos que están en contienda prescinden de los instrumentos de solución pacífica a fin de hacer prevalecer sus propios intereses sobre el conflicto hay un caso de autotutela, la relación directa y personal de quien se hace justicia por su propia mano, caso semejante a los clásicos ejemplos del ejercicio del derecho de retención, la legítima defensa o la recuperación de la posesión sin el auxilio de la Justicia, pudiendo llegarse del conflicto a la controversia, que es como una tregua en la lucha abierta, y en que se encuentran diferentes procedimientos para buscar la solución necesaria.

La diferencia que existe entre conflicto y controversia laboral es que en el primer paso existe choque y oposición y en el segundo se debaten los intereses contradictorios a fin de llegar a una solución.

Por lo tanto debemos señalar que por conflicto de trabajo debemos entender que es todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador, esto es derivados de la actividad laboral.

Por ésta causa los tipos de conflictos del trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen bien por la calidad del objeto que sirve de motivación o bien por el número de los sujetos participantes en los mismos.

Pérez Botija "Nos indica que con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; éste nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento e incumplimiento de las cláusulas, así como a las infracciones de una Ley Laboral que no acatan las empresas o

los trabajadores."(5)

Por lo tanto debemos señalar que por conflicto de trabajo se entiende a todo aquel procedente de la prestación de servicios atribuidos por el patrono al trabajador; ésto es derivados de la actividad laboral.

5) BALTAZAR CAVAZOS FLORES
35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL 4a. EDICION
EDITORIAL TRILLAS, pags. 349-350, 1981.

C A P I T U L O I**DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO:**

- 3. POR SU CLASIFICACION-**
- A) INDIVIDUAL Y COLECTIVO**
 - B) INTER OBREROS**
 - C) JURIDICOS**
 - D) ECONOMICOS**
 - E) INTER-SINDICALES**
 - F) INTER-PERSONALES**

3.- POR SU CLASIFICACION

A).- INDIVIDUAL Y COLECTIVO

Según Guillermo Cabanellas: son conflictos individuales los que afectan los intereses de carácter particular, independientemente del número que en ellos intervengan, a manera de dar un ejemplo en este tipo de conflictos de orden, como único tenemos que en el caso de que un trabajador demande nivelación de salarios, pues se afecta un interés particular y tratarían de crear nuevas condiciones de trabajo.

El mismo tratadista nos dice que son conflictos colectivos los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participen en dichos conflictos.(6)

El conflicto individual según la Ley Federal del Trabajo: es el que está en disputa del Interés o Derecho del Trabajador en lo personal. Jurisprudencia: Apéndice 1975, quinta parte, 4a. Sala, Tesis 33 p.44.

6) GUILLERMO CABANELLAS
OP. CIT. pág. 349 y 350

Por lo que respecta al conflicto colectivo, determinación de él, para los efectos de la competencia de la Causa Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. De acuerdo con la Fracción III del Artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Cuarta Sala es competente para conocer de los Juicios de Amparo Promovidos contra los laudos de las Juntas dictadas en un conflicto colectivo y por éste mismo debe entenderse aquél en el cual se encuentra en juego el interés profesional, ya sea de carácter económico o jurídico, del grupo o sindicato obrero.

Paul Durand: Maestro indiscutido del Derecho del Trabajo, como una referencia valiosa para las distinciones y definiciones de los conflictos judiciales y colectivos nos señala lo siguiente:

Que existe una distinción entre unos y otros en una obra realizada por Paul Durand en colaboración con el maestro emérito de la Universidad de París André Ronast, los dos eminentes tratadistas, con apoyo particular en la Jurisprudencia, se avocaron en la fijación de los conceptos.

Además de la presencia necesaria de una comunidad obrera, la Jurisprudencia exige invariablemente la lesión de un interés colectivo.

Por lo tanto nos dicen los tratadistas antes mencionados que son conflictos colectivos los que ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, aquellos que, a ejemplo, afectan la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga una medida individual, puede dar origen a un conflicto colectivo; así, a ejemplo, tenemos el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, ya que al atacar el derecho sindical, el acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera, adquiriendo también naturaleza colectiva.

Por lo que los conflictos que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Así ocurrirá si el conflicto tiene por objeto la creación o modificación de una norma laboral, o la interpretación de las normas del derecho del trabajo, así se trate de las leyes de las costumbres, de las convenciones colectivas o de las sentencias colectivas o de las sentencias arbitrales.

En consecuencia, a lo anteriormente dicho, tenemos que las dos clases de conflictos que afectan a la clase trabajadora; que aunque los conflictos individuales son los que afectan únicamente a los intereses particulares de una o varias personas a diferencia de los colectivos que sí afectan la vida misma del derecho individual o las garantías de su creación vigencia y efectividad. (7)

De todo lo cual resulta que el criterio que sirve de base a la distribución, es la naturaleza de los intereses afectados, Individuales o Particulares, Generales o Colectivos.

Cabe señalar que los tratadistas franceses hacen una diferenciación entre unos y otros conflictos, cobrando más interés o importancia en los conflictos colectivos, ya que son los que se presentan en la clase trabajadora con más frecuencia que ponen en juego el interés común de toda o en parte de una comunidad obrera.

7) DE LA CUEVA MARIO
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO 1981.
EDITORIAL PORRUA HERMANOS, S.A., pags. 515 y 517

B).- INTER-OBRREROS:

El Doctor Mario de la Cueva: Nos da una cita sobre los conflictos Inter-Obreros: que son los que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa y en ocasión de los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.

Algunos tratadistas de esta disciplina jurídica, nos dicen que las relaciones de trabajo se forman con el trabajador, persona física y la empresa a la que prestan sus servicios los mismos.

"Por lo tanto el trabajador que considera violados sus derechos, así por ejemplo si se ha preferido a otro trabajador de menor antigüedad, podrá reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corrija la violación, se le otorgue la preferencia, o el ascenso, que le corresponda y se le indemnice por los salarios o diferencias que hubiere dejado de percibir."(8)

De lo anteriormente expuesto se deduce que el conflicto es el que consiste en la oposición de los posibles derechos

8) DE LA CUEVA MARIO
OP. CIT. pág. 525

de dos o más trabajadores.

C).- JURIDICOS

Francisco Cabanellas, afirma: "Son conflictos Jurídicos los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las Leyes o contrato, y desde luego pueden ser individuales o colectivos según el interés afectado."(9)

Cita de Mario de la Cueva. El Conflicto Jurídico: "Es el que se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo.

Correspondiendo naturalmente la decisión a un Juez Común o del Trabajo.

Por lo tanto el conflicto de interés no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho humano.

9) BALTAZA CAVAZOS FLORES
OP. CIT. pág 347

Estos conflictos son de la competencia del Conciliador o Arbitrador.

D).- ECONOMICOS

Son conflictos económicos los que crean, modifican, suspenden o terminan Condiciones de Trabajo y también pueden ser individuales y colectivos.(10)

Como ejemplo de un conflicto individual de orden económico lo tenemos en el caso de que un trabajador demande la nivelación de salarios, pues se afecta un interés particular y se trata de crear nuevas condiciones de trabajo.

Según Mario de la Cueva: Los conflictos económicos, propios del derecho del trabajo, "Son los que motivan por la creación, modificación, suspensión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una manera general, siempre que se afecten los económicos de las comunidades

10) BALTAZAR CAVAZOS FLORES
OP. CIT. pag. 349

obreras."(11)

El catedrático Alberto Trueba Urbina: Afirma que una vez declarada la huelga no se podrá promover al patrón. Los conflictos de naturaleza económica y aquellos que estuvieran pendientes de tramitación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje suspendiéndose de conformidad con lo previsto en el Artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo, salvo cuando se trate de una huelga por solidaridad.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y conforme al Artículo 900, nos dice que los Conflictos Colectivos de naturaleza económica: Son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale algún otro procedimiento.

El Artículo 901 nos señala que las partes lleguen a un acuerdo ante las Juntas con el objeto de poder ponerle fin a éste, para que se pueda intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado

11) DE LA CUEVA MARIO
OP. CIT. pags. 520.

la resolución que ponga fin al conflicto.

Por otro lado, el Artículo 902 nos dice que "El ejercicio del Derecho de Huelga, suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

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

Artículo 904 nos habla sobre que "El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

I.- Los documentos públicos o privados, que tienden a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que solicitan;

II.- La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que

perciban y antigüedad en el trabajo;

III.- Un dictámen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

IV.- Las pruebas que juzque conveniente para acreditar sus pretensiones; y

V.- Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte."

En el Artículo 905 nos menciona de que: "La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda y sus anexos, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes":

El Artículo 906 nos indica que: "La Audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Si el Promovente no concurre a la Audiencia se le tendrá por desistido de su solicitud:

II.- Si no concurre la contra parte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una

exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.

III.- Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, los exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzquen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

V.- Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI.- Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII.- La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y las causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictámen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictámen por separado; y

VIII.- Los trabajadores y los patronos podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzgue conveniente".

El Artículo 907 dice: "Los peritos designados por la Junta deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I.- Ser mexicano y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el

peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate; y

III.- No haber sido condenados por delito intencional".

Por su parte el Artículo 908 dice: "Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la frección VII del Artículo 906, podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieran origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes".

"Artículo 909. Los peritos nombrados por la Junta, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen convenientes, y podrán actuar con la mayor aptitud, teniendo, además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes:

I.- Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o

estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como las instituciones de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

II.- Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos;
y

III.- Examinar a las partes y a las personas con los trabajadores o con la empresa, que juzgue conveniente."

Artículo 910 El dictámen de los peritos deberá contener, por lo menos:

I.- Los hechos y causas que dieron origen al Conflicto;

II.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;

III.- Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama de la industria y las

condiciones generales de trabajo que rijan en ellas;

IV.- Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V.- La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

VI.- Las condiciones generales de los mercados;

VII.- Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y

VIII.- La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto."

"Artículo 911. El dictámen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

El secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas."

"Artículo 912. Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictámen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictámen.

La Junta, si se formulan objeciones al dictámen, citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictámen."

"Artículo 913. La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar, o precisar las cuestiones por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el Artículo 909, Fracción I de éste Capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictámen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales."

"Artículo 914. Las autoridades, las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos que anteceden, están obligados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten."

"Artículo 915. Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho."

"Artículo 916. Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictámen que deberá contener:

I.- Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;

II.- Un extracto del dictámen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;

III.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;

IV.- Un extracto de los alegatos y

V.- Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto."

"Artículo 917. El dictámen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores, y de los patrones, ante la Junta. El Secretario, asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlos."

"Artículos 918. El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictámen, y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el Artículo 888 de esta Ley."

"Artículo 919. La junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general modificar las condiciones de trabajo

de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en la Leyes."

El catedrático Castorena, en su obra "Procesos del Derecho Obrero", nos dice que "generalmente los conflictos de trabajo tienen un contenido económico, pero, como se indicó anteriormente en el conflicto jurídico el juzgador debe de decidir si se ha aplicado o no correctamente una norma de orden económico, hay un interés preponderantemente económico, y el juzgador sin perjuicio de someterse a todos los trámites procesales que la ley establece, tendrá que decidir, fundado en una norma jurídica, si se mantienen, suspenden o modifican las condiciones en que se presta el trabajo, como resultado de una situación económica determinada, existente entre ambas partes.

De aquí que se entienda cómo la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación D/256/46/2a. Petra Hernández de Rígida 14 de Agosto de 1946, sustenta:

"Los Conflictos Colectivos de carácter económico conforme a las disposiciones que los rigen tienen dos etapas: una de carácter inquisitivo y otra netamente contenciosa. En la primera, las juntas deben de regular el procedimiento y

las omisiones en que incurran, deben de subsanarlas y no pueden perjudicar a las partes."(12)

Precisando en primer lugar, que el conflicto colectivo de naturaleza económica, puede promoverse tanto por los patronos como por los trabajadores, aunque lo usual haya sido que se promueva por los primeros; pero en la actualidad el Artículo 426, expresamente dispone que tanto "los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las

12) EUQUERIO GUERRERO
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA, S.A., EDICION 1983, pag. 469

disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica."

E).- INTER-SINDICALES:

"Solo los que se producen entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales y por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades del trabajo. Estos y todos los que nacen en el seno de las asociaciones obreras muestran una vez más que el derecho del trabajo tiene siempre a la vista los problemas de los trabajadores, una actitud que es consecuencia y, a la vez, la confirmación de la tesis, de que estamos ante un derecho de la clase trabajadora."(13)

Por consiguiente éste tipo de conflictos, presentan dos caracteres que es necesario restar y tenemos que:

a).- Los empresarios no tienen, ni pueden tener intervención alguna en la solución de éstos conflictos.

13) MARIO DE LA CUEVA
OP. CIT., pags. 524 y 525

b).- "La consecuencia principal de la no intervención Empresarial en la solución de los mismos consiste en que cualquier interrupción, suspensión y por consecuencia la huelga, pueden dar lugar a la de quienes hubiesen influido o determinado la realización de aquellos actos."

c).- "Estos tipos de conflictos, son de naturaleza colectiva, tanto porque son pugnas entre organizaciones de trabajadores cuanto porque la controversia gira en torno a la titularidad de derechos y acciones colectivas."

Aunque podría especularse sobre otros posibles conflictos intersindicales, la realidad es que todos versan sobre la titularidad de los derechos y acciones sindicales y especialmente de las convenciones colectivas, ésta conclusión es el resultado de las normas legales que otorgan al sindicato mayoritario la potestad de exigir, negociar y suscribir el contrato colectivo, su revisión y su cumplimiento, en la inteligencia de que la mayoría debe conservarse permanentemente, pues su pérdida de la titularidad de sus derechos."

F.- INTER-PATRONALES

De acuerdo a lo que nos cita el Doctor Mario de la Cueva: Los conflictos entre trabajadores y patronos, son los que enfrentan a trabajadores y empresario... Como tales tenemos algunos ejemplos, a saber son los siguientes.

Como acciones por violación a las condiciones de trabajo o la petición de la firma de un contrato colectivo de trabajo.

En éste punto de vista el sindicalismo no tiene nada que ver ya que únicamente el conflicto entre el obrero y el patrón va a ser resuelto entre ambas partes, pero cabe señalar que cuando el patrón o el trabajador no cumplen con las cláusulas del contrato de trabajo convenido por ellos, serán llamados a las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes, con el objeto de dirimir las controversias suscitadas por los daños causados o por el incumplimiento de las condiciones de trabajo convenidas.

Por otro lado el Artículo 348, Fracción I de la Ley de 1931 decía:

"Son atribuciones y obligaciones de las Juntas Municipales de Conciliación: Conocer en conciliación y dentro de un territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre éstos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sea que tengan el carácter de individuales o colectivos, siempre que no sean de la competencia de las Juntas Federales".

"El Artículo 604 de la vigente Ley Federal de Trabajo, nos dice al respecto que: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el Artículo 600, Fracción IV."(14)

14) TRUEBA URBINA Y TRUEBA BARRERA
OP. CIT., pag. 511

C A P I T U L O I

DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO:

4. DE ACUERDO A LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA

4.- DE ACUERDO A LA CONSTITUCION GENERAL DE LA
REPUBLICA

El Artículo 123 en sus fracciones XX, XXI, XXII de nuestra Constitución Mexicana dice textualmente: "XX Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno";

"XXI: Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de Trabajo."

"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 lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el

contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyugue, padres hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;...(15).

15) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (COMENTADA)
INSTITUTO MEXICANO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS,
MEXICO 1985. pag. 301 (U.N.A.M.)

C A P I T U L O I I
DEL DERECHO DE HUELGA:

1. SU EVOLUCION EN MEXICO
2. CONCEPTOS GENERALES
3. DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE NACEN DURANTE EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA
4. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS
5. DE SU CLASIFICACION
 - A) LICITA E ILICITA
 - B) PROCEDENTE E IMPROCEDENTE
 - C) EXISTENTE E INEXISTENTE
 - D) POR SOLIDARIDAD
 - E) JUSTIFICADA E INJUSTIFICADA
6. PERIODOS DE HUELGA
 - A) PERIODO DE GESTACION
 - B) PRE-HUELGA
 - C) HUELGA DECLARADA O ESTALLADA
7. DEL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION
8. DE SU TERMINACION.

CAPITULO II

EL DERECHO DE HUELGA

En todo el mundo la huelga ha pasado por diversas etapas como fue la represión, la tolerancia y el derecho de los trabajadores. En nuestro país, el Código Penal de 1871 sancionaba las coaliciones y las huelgas, en el Artículo 925; no obstante la sanción durante el Porfiriato, tuvieron lugar muchos movimientos de huelga tolerados por el régimen, aunque en ocasiones fueron reprimidos violentamente, como ocurrió en Cananea y Río Blanco, más tarde el triunfo de la Revolución Mexicana, la huelga se consagró como Derecho en el Artículo 123 de la Constitución de 1917. El fundamento de la consagración jurídica se precisó en el Congreso de Querétaro por el diputado Jose N. Macias, quien al respecto dijo lo siguiente:

"Han subido el precio del producto que se está fabricando; los salarios, al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; ha subido el producto de una manera considerable, las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas, entonces viene el conflicto, y en consecuencia viene el medio de la

huelga con el objeto de obtener éstos y aquí tienen ustedes establecidos, reconocidas las huelgas y el primer jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular y por consiguiente, ésta Ley reconoce como derecho social económico la huelga" (aplausos nutridos).

"A continuación vemos como los reaccionarios, los que han sido tildados tan mal, se han preocupado tan honradamente por la clase más importante y más grande de la sociedad, de la cual se habló desde los principios de la XXVI legislatura, que era el eje sobre el cual estaba girando la sociedad, pues bien, reconoce el derecho de huelga y dice perfectamente lo siguiente, que las huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que enseguida viene a decir cuál ha 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."(16)

Por consiguiente, la huelga como derecho social, a la luz de la Teoría Integral no sólo tiene una función

-
- 16) ALBERTO TRUEBA URBINA
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, 6a. EDICION CORREGIDA Y
AUMENTADA, REAFIRMATORIA DE CONCEPTO SOCIALES Y CON
APENDICE ACADEMICO, 1981.
EDITORIAL PORRUA, S.A. pag. 368

proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de producción lo cual traería a la vez la supresión de régimen de explotación del hombre por el hombre.

Por consiguiente, sostuvimos en el Segundo Congreso de Derecho del Trabajo y de la previsión Social, que la huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en la Constitución, desde el momento que fue elevada a la más alta categoría de Derecho Constitucional.

Por otra parte, dentro de la Teoría General de la lucha de clases, la huelga, el boicot, el sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patronos. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino una fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad, frente a los detentadores del poder económico.

En tal virtud surge a la luz de la teoría integral y de la consagración del derecho de huelga en la Fracciones XVI, XVII y XVIII del Artículo 123 de la Constitución, nos dice que el ejercicio de tal derecho por su naturaleza eminentemente social tiene por finalidad no sólo conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, compensando en parte 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 Social que se deriva del conjunto de preceptos del Artículo 123 Constitucional, ésta es la huelga como un Derecho Social Económico, que hasta hoy no han ejercitado los trabajadores mexicanos.

C A P I T U L O I I
DEL DERECHO DE HUELGA:

1. SU EVOLUCION EN MEXICO

1.- SU EVOLUCION EN MEXICO

"Algunos autores mexicanos relatan que a pesar de que el Artículo 925 del Código Penal de 1871, prohibió la huelga, tuvieron lugar mucho movimientos de ésta clase, como fueron el de los mineros de Pachuca, 1874, de los Obreros de la Fábrica La Fama Montañesa, de Tlalpan, en el año de 1877 y otros que se siguieron presentando en el régimen del General Don Porfirio Díaz.

Por lo que se refiere al Código Penal de 1871, que sancionaba las medidas para hacer que subieran o bajaran los salarios, algunos autores sostienen que la disposición del Código Penal cayó en desuso, ya que no se aplicó en las importantes huelgas ferroviarias de principios de siglo.

Los movimientos de huelga más importantes que se registraran en la época pre-revolucionaria, son conocidos como los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907, en ambos casos, hubo en el fondo una causal obrero patronal aunque derivaron por rumbos políticos, como indicaciones precursoras, del movimiento social que poco después habría de estallar; lamentablemente en ambas ocasiones existió un saldo

de muertos y heridos."(17).

Posteriormente de éstos dos movimientos, que se han considerado como los más serios en el campo obrero, ocurrieron sucesos políticos que trajeran como consecuencia el derrocamiento del régimen del General Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución, con las elecciones para Presidente de la República en que el voto popular favoreció al Sr. Madero; después ocurrió la traición del General Huerta y el asesinato de los Señores Madero y Pino Suárez, iniciándose el periodo de ayuda de la huelga armada en el movimiento revolucionario, encabezado por el Gobernador de Coahuila Don Venustiano Carranza, quien luchó hasta derrocar al General Huerta.

Consecuentemente llegamos al documento más importante que es el "Artículo 123 de la Constitución Política de 1917 que, como ya se habló sobre éste respecto, consagra la huelga y el paro como derechos, respectivamente de los obreros y los patronos, indica además éste artículo en la Fracción XVIII" que las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la

17) ALBERTO TRUEBA URBINA
OP.CIT., pág. 367

producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos que dependan del Gobierno"(18)

En las discusiones del Congreso Constituyente, el Diputado Señor Licenciado J. Natividad Macías, que hacía uso de la palabra, llevando la representación del Primer Jefe, indicó en la sesión del 28 de Diciembre de 1916, que el Ciudadano Primer Jefe, se había preocupado de una manera especial sobre éste asunto, y por ello incluía un Artículo en que materialmente se estableció; diciendo; "Esta ley reconoce como Derecho Social Económico la Huelga", más adelante dijo: de manera que cuando viene la huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está amenazando la misma, no se dejará al trabajador abusar, no, aquí tiene el medio de arbitraje que

18) EUQUERIO GUERRERO, MANUAL DEL DERCHO DEL TRABAJO.
EDICION 1983, EDITORIAL PORRUA, S.A.
págs. 332 y 333

le dá la ley; Juntas de Conciliación y Arbitraje, y éstas vienen a procurar resolver el problema dentro de éstos términos y entonces queda la huelga perfectamente protegida y lógicamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo, no con gritos, ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la ley, como medios eficaces para que queden ésos derechos perfectamente protegidos."(19)

Hay otros discursos de diversos diputados quienes se ocupan de ése problema, pero que no nos sería posible reproducir por límites de éste trabajo, basta con sólo señalar que en la sesión del 13 de énero del año 1917, se presentaron bases constitucionales, para normar la legislación del trabajo de carácter económico de la República que prácticamente sentencian en sus términos las fracciones XVIII y XIX del Artículo 123 de la Constitución.

Asímismo, algunos Estado de la República Mexicana trataron de reglamentar sobre el artículo Constitucional antes mencionado, expidiéndose Leyes Locales que interpretaban las diferentes ideas del constituyente.

19) EUQUERIO GUERRERO
MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA, S.A., EDICION 1983,pags. 332-334

La Ley Federal del Trabajo expresa que la huelga deberá tener por objeto..., palabras a las que siguen las diversas fracciones que legitiman la huelga y obligan a las autoridades a proteger su ejercicio.

La huelga como un derecho individual colectivo:

En consecuencia, el derecho de la huelga es originariamente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo.

C A P I T U L O I I
D E L D E R E C H O D E H U E L G A :

2. C O N C E P T O S G E N E R A L E S

2.- CONCEPTOS GENERALES

"En el Artículo 259 la ley de la Materia Especial Reglamentaria de 1931 establecía que "la huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores". Esta definición fue sustituida en 1970 por nuestra nueva Ley Federal del Trabajo que en su Artículo 440 previene que:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"(20)

Respecto a la nueva definición sobre la misma, da marcha atrás, ya que se suprime el término "legal" de la ley de 1931 y evidentemente la suspensión del trabajo acordada por la coalición obrero tiene que ser "legal", es decir, tendrá que ajustarse a requisitos de forma, fondo y mayoría, para que pueda ser protegida por las autoridades del trabajo,

De acuerdo a lo anteriormente anunciado, tenemos que primeramente, lo que es también la cuestión fundamental, porque la Comisión según lo explicado suprimió el arreglo de

20) CAVAZOS FLORES
OP. CIT., pag. 305.

1941, que permitió a las autoridades del trabajo escudriñar en los estatutos de los sindicatos y aún en el Derecho Civil, a efecto de descubrir alguna argucia legal y declara la inexistencia legal de la huelga.

"En segundo lugar se modificó la redacción, suspensión, resultado de una coalición, cambio que tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de labores se comprobará que la coalición era mayoritaria...

A consecuencia de lo anterior la definición doctrinal nos cita: que las leyes nacionales contemplaron la huelga como hecho, la suspensión del trabajo y desde éste punto de vista sus definiciones son correctas, pero les falta la referencia al espíritu vivificador, o si se prefiere, a la finalidad del movimiento, superación de las condiciones de vida, que es el motor que impulsa a los trabajadores."(21)

Los profesores de las Universidades de París y Portiers, como son Jean Rivero y Jean Savatier ofrecen una definición completa.

21) DE LA CUEVA MARIO
OP. CIT., pags. 587 y 588

Expresan que la huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores, al fin de obligar al empleador, por éste medio de presión a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia.

Se han consultado algunas otras definiciones, sin encontrar diferencias importantes como las ya transcritas.

No se trata, de dar un definición que convenza a alguien, lo que se propone es que se comprendan los elementos fundamentales del concepto de huelga, las ideas generales de éstos conceptos y la manera de concebir las finalidades de la institución.

El catedrático Doctor Mario de la Cueva nos dá otra cita sobre el concepto de huelga que a mi consideración parece el más acertado, diciendo que:

"La huelga es la Suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la Justicia Social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y la

de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad."(22)

Los elementos de la definición se resúmen en unos renglones:

a).- La huelga es la suspensión concertada del trabajo; consecuentemente, la paralización de las actividades de una empresa o establecimiento o de varios de ellas o ellos.

b).- No se emplea la palabra coalición porque su significado es ambiguo. En nuestro derecho la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, la usa en relación con los sindicatos, connotación que se conservó en la Ley de Veracruz de 1918. Fue el primero de los Proyectos Federales el que definió la huelga en función de la coalición de los trabajadores. La Comisión suprimió el vocablo, pero chocó con las observaciones del movimiento obrero, que temía los cambios que pudieran conducir a interpretaciones nuevas.

22) DE LA CUEVA MARIO
OP. CIT., pag. 587 y 588

c).- El elemento segundo, propone la finalidad que no es la única, sino solamente la principal de la huelga: la creación de las normas de trabajo de la empresa o establecimiento.

d).- El tercer elemento resalta que la finalidad esencial de la huelga no es la simple creación de las condiciones de los servicios, sino de unas que respondan a los ideales de la Justicia Social.

e).- El cuarto elemento es el que se relaciona con la misión de la huelga de imponer el cumplimiento del derecho pactado.

f).- Las frases finales de la definición, pretenden ser la misión de un soñador porque se dice que vivimos en una sociedad de transición, pero ¿por cuantas décadas o siglos? y ¿son también la esperanza de una organización económica destinada a la satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres y de todos los pueblos? ¿será entonces un ideal inalcanzable?.

Por su parte, el catedrático Alberto Trueba Urbina nos da otro concepto acerca de la huelga expresando que: "es la

suspensión de labores una empresa o establecimiento con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y económicas en favor de los trabajadores, dentro de un régimen capitalista."(23)

23) ALBERTO TRUEBA URBINA
OP. CIT., pag. 368

C A P I T U L O I I
DEL DERECHO DE HUELGA:

3. DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE NACEN DURANTE
EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

3.- DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE NACEN DURANTE EL
PROCEDIMIENTO DE HUELGAS

De acuerdo a los Artículos del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo, se describe cada uno de ellos como a continuación se indica:

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

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

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

dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;

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

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

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

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

"Artículo 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del Artículo 920 o sea 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 la resolución al promovente."

A continuación, éste precepto da origen a un comentario que al respecto vierte el Doctor Alberto Urbina, en los términos siguientes: "El espíritu de este Artículo es el de evitar daños irreparables a las fuentes de trabajo, perjudicando con ello a los propios trabajadores por luchas políticas intersindicales de tentaciones de contratos

colectivos o contratos-ley, a través del procedimiento de huelga. Lo correcto es que estos conflictos se tramiten por medio del procedimiento ordinario de la ley, para no causar prejuicios irreparables a los trabajadores y a sus fuentes de trabajo." (24)

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

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengados, hasta por el importe de dos años de salario al trabajador.

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

24) ALBERTO TRUEBA URBINA
DP. CIT., págs. 427 y 428

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

IV.- Los demás créditos fiscales.

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

Comentario a éste precepto: "Esta disposición impedirá los "Fraudes Legales" que se cometían en perjuicio de los trabajadores a través de la confabulación entre patronos y líderes deshonestos, ya que mediante el simple emplazamiento de huelga, el cual se prorrogaba constantemente, se evitaba el cobro de créditos de carácter social, lo que era injusto."

"Artículo 925. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al

servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en éste último caso se afecte alguna rama completa del servicio."

"Artículo 926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez."

"Comentario: No obstante que el espíritu de esta disposición es el de que no se puede diferir más de una vez el estallido de la huelga, sin embargo, consideramos que la forma en que está redactado no impedirá que las partes prorroguen cuantas veces quieran el estallido de la huelga, en virtud de que éste 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.

II.- Si los testigos no comparecen a la audiencia de conciliación, no comparece el demandado para la suspensión de las labores.

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al peticionario que comparezca a la audiencia de conciliación y

IV.- Los efectos del artículo que se refiere al Artículo 920, Fracción II, de la presente Ley, no son

suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella."

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

I.- Para el Funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el Artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a).- Falta de Personalidad.
- b).- Incompetencia
- c).- Los casos de los Artículos 469, 923 y 935
- d).- Declaración de inexistente o ilicitud de

huelga

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

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

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

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

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia."

El Artículo 929 dice que: "Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 920 de esta Ley.

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

Comentario: En relación con el Artículo 444 que define la huelga legalmente existente, ésta se tendrá como tal para todos los efectos legales, y sin declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando no se solicite la declaración de inexistente dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo.

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

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito,

acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

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

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

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

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

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

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

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

II.- Unicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.

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

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

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

A continuación un comentario del Artículo anterior: El recuento de trabajadores sólo tiene lugar cuando se discute por las empresas, trabajadores o terceros, interesados la mayoría de aquellos, de modo que para otras circunstancias no procede. Por primera vez se reglamenta el recuento excluyendo de él a los trabajadores de confianza por su identificación con el patrón. Virtualmente la carga de probar que la huelga fue realizada por un número menor del fijado por la Fracción II del Artículo 451, correrá a cargo de la persona que haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga; en la inteligencia de que para determinar la mayoría se tomarán únicamente en cuenta los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia de recuento, en ningún caso procede el mismo previo la suspensión de las labores, pues de

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

aceptarse originaria su calificación, anticipada.

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

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

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

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

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

"Artículo 933. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en

el Artículo 930 de ésta Ley."

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

Comentario: La declaración de ilicitud de la huelga no afecta a los trabajadores que no participaron en los actos violentos, pues no son acreedores a que se les rescinda su contrato o relación de trabajo. Sólo puede declararse la ilicitud cuando se compruebe que la mayoría de huelguistas realizaron actos violentos, y se les podrá rescindir su contrato de trabajo.

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

Comentario al respecto. La nueva disposición faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para practicar diligencias a efecto de comprobar si realmente los servicios que solicita la empresa tienen el carácter de emergentes e indispensables, para que al reanudarse las labores no se entorpezca la marcha normal de la negociación.

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

"Artículo 937. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

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

términos del Artículo 450 Fracción VI de ésta ley."

Comentario: Conforme a las disposiciones de la nueva ley, se establecen tres procedimientos: El ordinario, el especial y de conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el fondo de la huelga, se recurrirá al procedimiento correspondiente. Por ejemplo: si se trata de la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo o del cumplimiento de un contrato de trabajo, se aplicarán las normas procesales correspondientes a los conflictos colectivos de carácter jurídico; en tanto que si se trata de un aumento en los salarios de mejoramiento de las condiciones de trabajo o de prestaciones que originen mayores gastos, por parte de la empresa, entonces se aplican los procedimientos colectivos de naturales económica; y, por último, la ley actual como la ley anterior, declaran expresamente que tratándose de huelga de apoyo o por solidaridad, en estos casos no están obligadas las empresas respectivas a pagar los salarios vencidos o caídos durante la huelga. Las huelgas de apoyo o por solidaridad son huelgas eminentemente revolucionarias, y algún día se conseguirá que la Ley autorice también el pago de salarios en ésta clase de huelga.

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

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

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

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

estricta responsabilidad dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

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

C A P I T U L O I I
DEL DERECHO DE HUELGA:

4. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS.

4.- LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS.

"El servicio público ha sido y es considerado por algunos tratadistas como aquél cuya administración no puede suspenderse sin grave detrimento para la comunidad y en el que, por esa razón debe ser preponderante la vigilancia del Estado, tiene sin embargo, graduaciones en cuanto a su importancia que se miden por las consecuencias que produce la interrupción de aquél.

Por consiguiente nadie duda que los servicios de educación , de policía, de administración de justicia, de transportes, de comunicaciones eléctricas, sean muy importantes, ya que las comunidades humanas necesitan constantemente de esos servicios, pero en los tiempos actuales en la proliferación de múltiples actividades industriales y las innumrables necesidades urbanas requieren la oportuna disponibilidad de calor, de luz, de refrigeración, de movimiento incesante que la electricidad produce, la importancia que reviste el suministro de energía eléctrica, es mayor que otros de los servicios que acaban de

mencionar."(25)

"Las comunicaciones más rápidas que existen en la actualidad, han extendido las actividades de los individuos y han favorecido el crecimiento de las poblaciones permitiendo ésta manera de desarrollo de las zonas suburbanas en que habita gran parte de la población que tiene que laborar en lugares muy retirados de su residencia.

La suspensión de los servicios de transporte, crea situaciones verdaderamente graves, también de mayor trascendencia que algunas de las actividades antes enumeradas.

Con respecto a las comunicaciones telefónicas, telégraficas, etc. así como de servicios de panteones, hospitales y otros.

La comunidad sufre individualmente graves daños por la interrupción transitoria de todos los servicios ya señalados.

25) EUQUERIO GUERRERO
MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA, 1983, pags. 361.

El legislador de 1917 no estableció en materia de huelga, diferencia alguna entre empresas de servicios públicos y aquellas que no lo son, pues, con excepción del aviso que debe darse con diez días de anticipación al patrón de la fecha señalada para la suspensión de las labores en los servicios públicos.(26)

Se puede pensar también en los trastornos tan grandes y graves que sufrirían al quedar incomunicados en una población, por falta de energía eléctrica, transportes o de servicio telefónico, en la actualidad la solución de muchos problemas que afectan a la existencia, dependen de la comunicación humana para obtener el medicamento requerido, la opinión médica del especialista, la presencia del facultativo o en general de personas en el arreglo de multitud de negocios.

El sistema creado por nuestra legislación, según se interpreta generalmente, no contiene al Estado la facultad de intervenir para disminuir las diferencias entre el patrón y sus trabajadores, sino que sólo le asigna el papel de componedor amistoso para lograr la coincidencia de las

26) EUQUERIO GUERRERO
OP. CIT. pág. 361 y 362

voluntades de ambas partes y hacerla culminar en un convenio que ponga fin a la huelga o en su asentimiento que solo nace de un acto de voluntad para convenir o asentir, por lo que resulta de ahí que cuando esa voluntad no se obtiene, así falte el derecho o la razón para negarla, el problema, en desajuste de intereses, quedan en suspenso y la huelga permanece en pié, sin importar que se causen los más graves daños a la sociedad. Es ajustable ante los más elementales principios de derecho que las pretenciones justas o no, de cien, de quinientos, de mil trabajadores, llevan al sufrimiento a poblaciones de cientos de miles o de millones de habitantes, o a la pérdida o menoscabo de bienes que son, al fin y al cabo, riqueza nacional.

Con respecto a la Ley Federal del Trabajo en cuanto al Procedimiento, señala en materia de huelga, según se interpreta por nuestros Tribunales, que no permiten prejuzgar, si las demandas de los obreros son o no justificadas, porque basta llenar las fórmulas procesales para que, corridos los trámites y hecho el emplazamiento de huelga respectivo, producida la contestación patronal obrera, celebrada la audiencia de avenimiento y señalado el personal de emergencia, si el patrón no está en aptitud de acceder a las demandas formuladas o los trabajadores no las retiran, el

Estado debe dejar que el movimiento de huelga una vez estallado, continúe indefinidamente, sin que, en forma alguna decida si las demandas son justas o la negativa del patrón es correcta.

Tratándose de las actividades eléctricas que, de acuerdo al desarrollo que han tenido en los últimos años los inventos técnicos y la utilización cada día mayor de la energía eléctrica, en todas las esferas de la vida, una huelga que paralice la generación y distribución del fluido eléctrico, prácticamente produce los efectos de una huelga general sobre los perjuicios que ya han quedado expuestos anteriormente.

"También existe el que miles de trabajadores tengan forzosamente que holgar, ya que todas las fábricas se vean paralizadas sin servicio de agua, alumbrado, refrigeración, sin bombeo de gasolina por los oleoductos, inmovilizados los transportes eléctricos, sin servicio eficiente de hospitales, sin poder aprovechar todos los aparatos domésticos a base de electricidad, que actualmente se emplean y por último, dejando a miles de trabajadores sin laborar por imposibilidad de mover los talleres e instalaciones, salvo los pocos casos que se cuente con plantas propias. El espectáculo que se contempla es el de un colapso social ante éste panorama

sombrio, la calidad ha impuesto la necesidad de que el Estado adopte una actitud tendiente a solucionar, de diverso modo en cada caso, el problema que se plantea. Desde luego y por lo que se refiere a los servicios de emergencia, los Tribunales, para no hacer de la norma jurídica algo flexible, sino para ajustarla a las necesidades del medio social, han encontrado una interpretación para el artículo 275 de la Ley de 1931, actualmente artículo 935 que dice:

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

En éste precepto, como ya se mencionó con anterioridad, dispone que los huelgistas por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener y el patrón y sus representantes obligados a aceptar el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión, perjudica

gravemente la recaudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones."(27)

Algunos han sostenido la interpretación literal del precepto, en el sentido de que el personal de emergencia debe ser limitado al que se requiera para que las máquinas de la negociación no sufran deterioro por su paralización repentina; para que sean vigiladas las puertas de las empresas y éstas no sufran robos y para que continúen funcionando aquellas máquinas que de no hacerlo, dificulten posteriormente la reanudación de las labores; pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fundándose en éste precepto, han decretado en muchísimos casos que la prestación de servicios de emergencia debe incluir, además de lo literalmente expresado en tal artículo, la finalidad superior e inobjetable de impedir gravísimos daños y molestias a las poblaciones.

Además de lo anterior, la importancia que tiene la huelga como serio impacto en la vida económica de una nación, ha provocado la intervención directa de los órganos del

27) EUQUERIO GUERRERO
OP. CIT. pag. 361

Ejecutivo, para tratar de solucionarlas. En los Estados, los Jefes de los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, las Secretarías o subsecretarías de Gobierno y los propios Gobernadores intervienen entre las dos partes buscando soluciones al problema. En el ramo Federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de sus órganos administrativos, toma ingerencia similar. Como ya se ha dicho anteriormente, existe una Oficina de Conciliadores, creada precisamente para intervenir en los conflictos laborales y de modo principal en materia de huelga, no es extraña la intervención directa de los más altos funcionarios de esa Secretaría del Estado y en diversas ocasiones se ha recurrido a la intervención del Presidente de la República.

Los servicios de energía eléctrica y los de comunicaciones son aquellos que se podrían calificar vitales pues su interrupción provoca una verdadera anarquía entre los demás servicios e inmuebles, daños a la colectividad.

Seguramente por ésta razón el gobierno ha tenido que recurrir a disposiciones contenidas en otras leyes, diferentes de las laborales para impedir los enormes perjuicios que las huelgas en ésta clase de servicios podrían ocasionar. Por lo que toca a los transportes, se ha utilizado

la Ley General de Vías Generales de Comunicación, para la requisita de los bienes de la empresa afectada y permitir así que continúe la ministración de servicios, independientemente de que la empresa y sus trabajadores sigan tratando de llegar a un arreglo final.

En materia eléctrica, el gobierno ha tenido que recurrir a la Ley de Expropiación para decretar ocupaciones temporales de bienes de las empresas amenazadas de huelga, dejando a las partes que continúen defendiendo, pero impidiendo los efectos catastróficos de la huelga.

Estas intervenciones, con ser perfectamente justificadas, ya que crean numerosos problemas jurídicos y son vistas con recelo por los trabajadores como por los patrones; los primeros sostienen que se vuelva negatorio 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 éstas disposiciones del poder público.

Como ya se ha dicho que jurídicamente la huelga consiste fundamentalmente en el hecho de no laboral, la circunstancia de que no estalle o de que, si llega a estallar las labores

33se reanudan inmediatamente como resultado el que no haya huelga.

Por lo tanto se ha tratado en ocasiones de recurrir a ficciones o certificación, pretendiendo de ésta manera que se suspenda la huelga y reanudarla más tarde o que siendo distinta la personalidad jurídica del gobierno a la del patrón, estableciéndose un compás de espera en el plazo de la huelga, ya que los trabajadores no pueden realizarla en presencia de un patrón.

En las argumentaciones no parecen sólidas, por lo que una vez suspendidas las labores, en el primer caso no cabe pretender que solo estuvieron suspendidas, sino que ha desaparecido la huelga y se requerirá un nuevo emplazamiento para que otra huelga distinta pudiera estallar.

La segunda argumentación tampoco es correcta, porque si el gobierno ha substituido al anterior patrón, deberá considerársele como patrón substituto y entonces será responsable ante los trabajadores. Si la huelga no estalla, el derecho de los trabajadores desaparece para tratar de iniciarla posteriormente a la fecha y hora señalada.

"Como se advierte por todas las observaciones anteriores, el criterio no es contrario a las medidas dictadas por el Estado, para impedir los extraordinarios perjuicios que a la comunidad pueden ocasionar huelgas en servicios públicos, y sobre todo cuando tienen el carácter de vitales, independientemente de que en materia energética se haya deformado la Constitución para atribuir al Estado la exclusividad de la generación, distribución y venta de energía eléctrica, existen otros servicios públicos, algunos vitales, y por ello creemos que es de urgencia, y además conveniente, que se formule un sistema legal acorde con nuestra legislación y principalmente con la Constitución Política para que, sin menos cabo del derecho a la huelga consagrado en el Fracción XVII del Artículo 123, pueda tener también aplicación la Fracción XX del Artículo antes mencionado, que ordena sujetar a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo."(28)

Al actuar así, por otra parte, el Estado realizaría su función superior de componer los conflictos, todo ello en

28) EQUERIO GUERRERO, MANUAL DE DERECHO DE TRABAJO
EDITORIAL PORRUA, S.A., EDICION 1983
OP. CIT. pag. 365

beneficio de la comunidad.

Además de los razonamientos expuestos, pensamos que es necesario meditar, serena suerte, en un punto que exhibe la organización económica de nuestras sociedades y que en cierta forma, es distinta de la que empleaba en 1917 y 1931.

El Estado Moderno ha tomado una intervención más o menos acentuada, según los países, en la vida económica de las sociedades, no solo en el aspecto de planeación, sino directamente como factores activos de la economía, se han creado empresas de participación estatal o descentralizadas que tienen a su cargo, como en el caso de la electricidad o el petróleo, o los Ferrocarriles, actividades básicas para el desarrollo de la Nación.

Estas empresas han adoptado una organización formal del todo semejante a la de las empresas privadas propiamente tales y, por lo mismo, celebran contratos individuales o colectivos de trabajo y sus obreros se encuentran agrupados en sindicatos.

Podríamos mencionar otras muchas ramas de actividad como son las de metalurgia, industrias textil y de papel,

empacadoras, cemento, ingenios azucareros, películas, etc., en todas ellas encontramos la intervención estatal directa.

Podría sostenerse que en estos casos el patrón es el gobierno; pero ello sería falso e ilusorio, pues, en el último análisis el verdadero dueño es el Pueblo de México.

Naturalmente que, reconociendo ésta realidad no sería licito suponer que éste pueblo fuera un explotador de los trabajadores, ni cabe siquiera pensar en la esencia de la finalidad de la huelga, o sea un desequilibrio entre los factores de la producción, pues uno de ellos se identificaría con la Nación Mexicana y entonces ya no es posible hablar de desequilibrio. Teóricamente la fundamentación de la huelga desaparece.

Prácticamente tampoco cabe la suposición de una huelga, en que la coalición de trabajadores trate de presionar al patrón hasta que éste se debilite y ceda, pues no se concibe un grupo de trabajadores se enfrente a la colectividad toda, personalizada en el Estado, ya que esto llegaría a los lindes de actitudes antipatrióticas.

En otras grandes naciones, en que la solidez de su economía es requisito de supervivencia, dado el estado de guerra fría en que desgraciadamente vivimos, resulta altamente antipatriótico cualquier acto colectivo que dañe esa economía y exponga al país a un debilitamiento que lo llevaría a la derrota.

Reflexionando en lo anterior tenemos que reconocer que la huelga, tratándose de esa clase de empresa, no puede aceptarse y que es necesario pensar en algún otro procedimiento que garantice la consecución de la justicia para los trabajadores, sin llegar a la suspensión de labores.

Nos señala que así como estamos en contra de las huelgas en las Universidades, también estamos en contra de las huelgas en los servicios públicos.

Pensamos que en dichos servicios se debe imponer el arbitraje obligatorio y para evitar perjuicios irreversibles al pueblo en general.

Todo mundo esta de acuerdo en que no haya huelgas en los servicios públicos, sólo que nunca se ha tomado una medida correcta al respecto, por temor político.

Las suspensiones virtuales de labores podrían ser una solución a las huelgas de servicios públicos como sucede en Japón.

Si una empresa no puede dar más salarios no se van a obtener éstos, paralizando las labores.

"En México se ha seguido el criterio de "requisar", o sea, proporcionar por parte del Estado el servicio público en substitución de los trabajadores en huelga, se prefiere el arbitraje obligatorio a la requisa. Según el tratadista Mario de la Cueva "En nuestro País ya se han tenido experiencias tristes con la huelga o huelgas en Teléfonos de México, que a pesar de haber durado solo 14 horas, en Abril de 1978, misma que causó perjuicios irrevesibles a la economía nacional."(29)

De consecuencias funestas sería una huelga en Petróleos Mexicanos o de la Comisión Federal de Electricidad.

Por lo anteriormente señalado en lo referente a las

29) BALTAZAR CABAZOS FLORES
OP. CIT. pag. 318

huelgas que ha tenido la empresa de participación estatal denominada Teléfonos de México, S.A. y de acuerdo con la Secretaría de Comunicaciones y Transportes nos expresa en el Diario Oficial de fecha 20 de Septiembre de 1986; donde dice a la letra:

Primer considerado: La empresa Teléfonos de México, S.A., es concesionaria para la prestación del servicio público telefónico en diversas ciudades de la República.

Segundo considerado: Como el resultado de problemas laborales se ha deteriorado considerablemente, el servicio público que la empresa tiene concesionado.

Tercer considerado: La situación anterior afecta a todos los servicios telefónicos, auxiliares en toda la mayor parte del territorio nacional, lo que incluye la red económica de microondas, propiedad de la empresa a través de la cual se prestan diversos servicios del Gobierno Federal como los telegráficos, télex, tráfico aéreo y comunicaciones de la Secretaría de la Defensa Nacional, en circuitos del uso exclusivo del Gobierno Federal, lo que pone en peligro la seguridad y la economía del País que el Estado tiene la responsabilidad de evitar mediante las medidas que previene

la ley.

Cuarto considerado: El Artículo 112 de la Ley General de Vías Generales de Comunicación otorga al Ejecutivo a mi cargo, la facultad de requisar los medios de comunicación, servicios conexos, bienes muebles e inmuebles que operen las empresas concesionarias, he tenido a bien expedir el siguiente acuerdo:

Primero.- El Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, requisa todos los bienes de la empresa denominada Teléfonos de México, S. A.; comprendiendo las vías generales de comunicación que sirve, los medios que opera, los servicios auxiliares, accesorios y dependencias, los demás derechos inherentes, o derivados directamente de la explotación del servicio público que dicha empresa tiene concesionado.

Segundo.- La Administración de los bienes requisados, de los servicios directos, auxiliares y accesorios y de los demás medios a que se refiere el punto anterior queda a cargo de un Administrador General que será designado libremente por el Secretario de Comunicaciones y Transportes. Los gastos que la administración ocacione serán a costa de la empresa requisada.

El Administrador ejercerá todas las facultades necesarias para que la empresa siga funcionando en atención eficaz de los servicios que presta.

Tercero.- El Administrador continuará utilizando los servicios del personal actual de la empresa, con sujeción a las normas que contengan el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, y podrá en su caso utilizar personal distinto a fin de garantizar la eficiente prestación del servicio público de que se trata. Así mismo podrá sustituir empleados de confianza en aquéllos casos en que la medida se considere indispensable.

Cuarto.- Al tomar posesión de su cargo el administrador procederá, con intervención de las personas que al efecto designe éste ejecutivo, a levantar el inventario general de los bienes y derechos cuya administración se le encomienda.

Quinto.- La requisita de los bienes de la empresa continuará hasta que a juicio del Ejecutivo Federal hayan desaparecido las causas que la motivaron.

C A P I T U L O I I
DEL DERECHO DE HUELGA:

5. DE SU CLASIFICACION
- A) LICITA E ILICITA
 - B) PROCEDENTE E IMPROCEDENTE
 - C) EXISTENTE E INEXISTENTE
 - D) POR SOLIDARIDAD
 - E) JUSTIFICADA E INJUSTIFICADA

5.- DE SU CLASIFICACION.

El Artículo 123 Constitucional del apartado "A" y la Nueva Ley Federal del Trabajo definen con precisión, las siguientes especies de huelgas.

A).- Huelga Lícita e Ilícita.

La Huelga Lícita: Se encuentra fundamentada en las fracciones XVII y XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en el sentido de que es un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores y que establecen el equilibrio entre los factores de la producción mediante el cumplimiento de los requisitos puramente formales y sin intervención de ninguna autoridad de trabajo o política que pudieran disfrutar en la práctica el libre ejercicio de tal derecho a Contrario Sensu, cuando la huelga no es ilícita entonces es lícita en los términos de los Artículo 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo.

La Huelga Ilícita: Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerce actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a

establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (Fracción XVIII, In Fine, del Apartado A) del Artículo 123 Constitucional y 92A Fracción III actual de la Ley Federal del Trabajo.

"Por lo tanto para declarar la Ilícitud de una huelga se requiere la comprobación plena de que la mitad más uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien que el país se encuentre en estado de guerra; de modo que la declaración de ilícitud de la huelga, conforme al Artículo 934 actual de la Ley Federal del Trabajo que trae consigo que se declare terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participarán en los actos violentos de que se trata, pues quienes fueron ajenos a tales actos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales por no haber motivo a ello, sino solo aquéllos a quienes se les compruebe que participaron en los actos violentos contra las personas y propiedades."(30)

La Enciclopedia Jurídica Italiana nos da el siguiente concepto acerca de la Ilícitud de la Huelga.

30) DE LA CUEVA MARIO
OP. CIT. pag. 604

Dice: La ilicitud es la que equivale a la violación de un mandamiento o de una prohibición. Puesto que los mandamientos o prohibiciones se refieren a los actos humanos es predicable del acto humano cumplido con violación de una regla de conducta.

La noción redactada para la Enciclopedia por Pietro Trinearchi nos parece aplicable literalmente a cualquier ordenamiento jurídico.

Por lo tanto, se puede decir, con una fórmula tradicional, que en ejercicio del derecho, lo ilícito es lo contrario a las normas jurídicas.

A manera de avocarnos a los antecedentes, las disposiciones de los Códigos Civiles de 1870, 1874 y 1938.

El Código Civil de 1870, en su Artículo 1395 disponía que "Para que un contrato sea válido debe reunir las siguientes condiciones, que el objeto sea lícito."

"El Artículo 1396 expresaba que "es lícito lo que no es contrario a la Ley de las buenas costumbres". Finalmente, el

Artículo 1423, Fracción IV, decía que "son legalmente imposibles: los actos ilícitos" la "Exposición de Motivos" en relación con el último de los preceptos citados, decía: aunque a primera vista pudiera parecer inútil, la Fracción Cuarta puesto que las cosas ilícitas son imposibles conforme a la Ley, la Comisión creyó conveniente expresarla para marcar la diferencia que hay entre los actos que sin ser un delito, se oponen a la Ley y los que por sí mismos importan una infracción punible."

El Código Civil de 1884: Nos expone sobre las disposiciones transcritas que fueron reproducidas, con algunas variantes terminológicas, en los artículos 1279, Fracción III, 1280 y 1306, Fracción IV.

Por su parte el Código Civil de 1928, la nueva legislación introdujo muchos cambios estructurales, modificando diversos principios.

El Artículo 1795 expresa lo siguiente "que el contrato puede ser invalidado: La Fracción III "porque su objeto o su motivo o fin sea ilícito". A su vez el precepto 1827 establece que "el hecho positivo o negativo, objeto del Contrato, debe ser lícito" y el número 1830, cambió la

redacción positiva de los Códigos anteriores y dice que "es ilícito el hecho que es contrario a las leyes del orden público o a las buenas costumbres."

Las normas transcritas permiten concluir que los conceptos de licitud poseen un sentido universal: todo gira en torno a la conformidad u oposición con las normas jurídicas.

En cuanto a los textos constitucionales y su significación: el Artículo 123 que se refiere en tres ocasiones a la licitud, en dos de ellas a propósito de la huelga y la tercera en relación con el paro empresarial: la Fracción XVIII, en una redacción positiva, determina en un primer párrafo, que "Las huelgas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital", y en un párrafo posterior, ésta vez con redacción negativa, se lee que, "Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno, la Fracción XIX completa las referencias, al decir que "los paros empresariales serán lícitos únicamente cuando el exceso

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

Analizando las hipótesis constitucionales a la luz de la doctrina, general, se alcanza una clasificación dual, la primera especie es la que plantea el problema de la licitud del objeto, en lo que podría llamarse coincidencia con el Artículo 927, del Código Civil de 1928 y comprende tanto a la huelga como el paro; para ser lícito el objeto de la huelga y consecuentemente ésta, el movimiento huelguista que debe proponerse como objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

A fin de evitar interpretaciones torcidas conviene precisar desde ahora que el concepto armonía de los derechos del trabajo y del capital es de tal manera amplio, que no existe peligro de limitaciones al ejercicio del derecho obrero, en cambio el objeto en el paro empresarial, para que pueda hablarse de licitud, está fijado en la forma extraordinariamente limitada, por lo que toda interpretación que se aparte de los términos precisos de la norma constitucional deberá ser descartada y así sucesivamente en cuanto al Código de 1931 sobre la ilicitud nos marcaba lo que

se habló con anterioridad sobre las huelgas en el Artículo 123 Constitucional, en la Fracción XVII (31).

31) DE LA CUEVA MARIO
OP. CIT. pags. 607

B).- Procedente e Improcedente.

La huelga no procede cuando con anterioridad se encuentran paralizadas las labores, en tanto que intervenimos en un conflicto en el cual se sostiene que la empresa hizo valer como único motivo de inexistencia la circunstancia de que al vencimiento del término de prehuelga ya se habían suspendido las labores y en esas condiciones, no se cumple con los extremos, del artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que, huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. En la especie el Sindicato emplazante no pudo suspender ninguna labor en virtud de que éstas se encontraban paralizadas con anterioridad al emplazamiento, según se comprueba con el contenido de la primera petición en donde se exige de la empresa la inmediata reanudación de las labores de la fábrica 255/60 de "El Carmen de Puebla".

Dicha resolución reviste, particular importancia pues aún en el supuesto de que la Empresa suspenda las labores injustificadamente en tal caso se trataría de un paro ilegal, pero no de una huelga.

El Doctor Mario de la Cueva nos dá una cita sobre las huelgas procedentes expresando que son las que cumplieron con los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Por otro lado tenemos a las huelgas que son improcedentes:

En éste tipo de huelgas nos cita Mario de la Cueva: por lo que hace a las llamadas huelgas por Solidaridad, que ya fueron tratadas con anterioridad, las considera que son del todo improcedentes y que incluso contratarían lo dispuesto por la Fracción XVIII del Artículo 123 de nuestra Constitución, en virtud que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente.

Dichas huelgas, además de no reunir el citado requisito de fondo, tampoco reúnen los requisitos de forma.

También nos dice que la declaración de improcedencia de la misma podrá ser solicitada por toda persona que se viera afectada por la misma o declarada de oficio si la junta advierte que no se cumplieran con los requisitos de ley.

Si no se solicita la declaración de improcedencia en un plazo de 72 horas, entonces la huelga será considerada como procedente para todos los afectos legales.

En cuanto a la solicitud de improcedencia deberán de ofrecerse las pruebas pertinentes las que deberán desahogarse en una sola audiencia.

Sólo se deben desahogar las pruebas en cuanto basten para fijar el criterio de la Junta.

Con la simple presentación de un contrato colectivo de trabajo celebrado con anterioridad y depositado en términos de Ley ante las autoridades de trabajo, deberá traer como consecuencia el archivo del expediente en que se actúa como asunto concluido, si el emplazamiento tuvo por objeto la firma de un contrato colectivo por parte de alguna otra organización sindical.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 931 previene lo siguiente: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

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

En mi opinión personal no estoy de acuerdo con éste precepto ya que a los trabajadores de confianza se les excluye indebidamente del recuento. Ellos también son trabajadores y sus intereses se encuentran afectados, en

tanto que no se pueden ir a la huelga y se debería de legislar al respecto.

Que aunque podría darse el caso de una suspensión de labores que fuera declarada inexistente en donde por la declaración los trabajadores de confianza perderían el derecho a sus salarios caídos, lo que perjudicaría gravemente sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, violándose con ello su derecho de Audiencia.

Por lo tanto se argumenta que no deben recontar porque podrían ser parciales al patrón quien a ello afirma desconoce la verdadera situación de los trabajadores de confianza, pero suponiendo que así fuera, si sus intereses son afectados, de todos modos deben recontarse.

Se afirma que no sólo los trabajadores de confianza, sino todo trabajador que se vea afectado por un movimiento de huelga, debe recontar en el mismo. Sostener lo contrario no es solo injusto, sino inmoral:(32)

Por consiguiente, si la Junta declara Improcedencia de

32) TRUEBA URBINA ALBERTO
OP. CIT. pag.372

la huelga: Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón y dictará las medidas convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

"En la práctica cuando la huelga se ha declarado inexistente, la Junta trata de desligarse del problema y en muchos casos por no decir que en todos, el patrón se encuentra una resolución que no puede hacer efectiva entonces, se hace necesario de hecho, indispensable, que realmente se den garantías a las empresas ya los trabajadores no huelguistas, para que cuando el movimiento sea declarado improcedente puedan volver al trabajo sin pérdida de tiempo."(33)

33) DE LA CUEVA MARIO
OP. CIT. pag. 310

C).- Existente e Inexistente

El Catedrático Alberto Trueba Urbina nos da un bosquejo de lo que es la huelga existente que a su letra expresa lo siguiente:

"Es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos necesarios que consisten en solicitudes formales al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente, y fundada en cualquiera de los objetos que señala el Artículo 459 de la Ley Federal de la materia en la inteligencia de que si no lo solicita la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, por ministerio de la ley, será considerada existente para todos los efectos legales correspondiente como dispone expresamente el Artículo 929 de la Ley laboral."(34)

"La huelga es legalmente inexistente de acuerdo a lo expresado por el Artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes casos específicos.

34) TRUEBA URBINA ALBERTO
OP. CIT. pag. 372

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

II.- Que la huelga no reúna ninguno de los objetivos a que se refiere el Artículo 450 que ha quedado precisado en el apartado en que se expresan tales objetivos. Cuando no se llenan los requisitos del Artículo 452, esto es, cuando no se le hace la solicitud formal al patrón ni se presenta la solicitud por conducto de la autoridad el efecto de la notificación al mismo, ni se conceden los testimonios que especifica la ley de seis días para cualquier empresa y de diez para los casos en que se trate de servicios públicos.

III.- Se cumplieron los requisitos en el Artículo 452.

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

"De acuerdo al precepto anterior el Artículo 929, nos sostiene lo siguiente que: Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros

interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de ésta Ley."

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

"Comentario a éste precepto: En la relación con el Artículo 444 que define: "Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450" ésta se tendrá como tal para todos los efectos legales y sin declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando no se solicite la declaración de Inexistencia, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo.

Por otra parte las Juntas están facultadas para declarar de Oficio la inexistencia de las huelgas."(35)

35) TRUEBA URBINA ALBERTO
LEY FEDERAL DEL TRABAJO 55a ED. pág 431
EDITORIAL PORRUA, S.A., 1987

D).- Por Solidaridad.

"La huelga por solidaridad es un arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un país determinado. El establecimiento de las huelgas puede conducir a un país, a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera Subversión.

Entonces se coincide abiertamente con el Doctor Mario de la Cueva en el sentido de que la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la Fracción XVIII del Artículo 123, de nuestra Máxima Ley, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores que la declaren a su patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga.

El precepto constitucional antes citado señala terminantemente el objetivo de la huelga buscando el equilibrio, entre el capital y el trabajo y los medios de producción.

El Lic. Castorena, aún cuando parece inclinado a aceptar legitimidad a éste tipo de movimientos, concluye sosteniendo también que si la huelga es un derecho del que es titular la

mayoría de los trabajadores en cada empresa en particular, para que se satisfaga el requisito del Artículo 123 apartado "A", Fracción XVIII, de nuestra Ley de Leyes Mexicana, es indispensable que la huelga tienda a organizar y buscar el equilibrio entre los trabajadores y el patrón a quien, se va a afectar con el movimiento. No es éste el fin de la huelga por solidaridad."(36)

Como se señala en el párrafo anterior, en virtud de que no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente.

Dichas huelgas, además de no reunir el citado requisito de fondo, tampoco reúnen los requisitos de forma, ya que como se ha expresado, el período de prehuelga tiene como finalidad fundamentalmente conseguir un acuerdo entre las partes y en las huelgas por solidaridad que es el punto que se está tratando no cabe la idea de conciliación, porque las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio.

36) EUQUERIO GUERRERO
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA, S.A., 1983, pags.345 y 346

Así se puede dar el caso de que un patrón, emplazado por una huelga solidaria, comparezca a la Audiencia de avenimiento y manifieste que inclusive apoya moral y económicamente la huelga que sus trabajadores pretenden apoyar (en ocasiones porque se trata del negocio de su competidor) y a pesar de ello y de que no hay conflicto en su empresa en donde su Contrato Colectivo puede estar en plena vigencia, la huelga puede estallar.

E).- Justificada e Injustificada.

La Ley Federal del Trabajo nos señala que la huelga Justificada: es aquella cuyos motivos son imputables al patrón:

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

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

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

El Artículo 449 nos señala que: "La junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga,

dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo."(37)

El Catedrático Alberto Trueba Urbina en su texto dice también con relación al punto anteriormente señalado que la huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón de conformidad con lo previsto en el Artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo.

El Doctor Mario de la Cueva da una cita sobre la justificación de la huelga, diciéndonos que la misma está en la Voluntad Soberana del Pueblo, impresa en la Carta Magna de 1917.(38)

De acuerdo a las consideraciones precedentes aduce que se está consciente de un debate sobre la huelga entre capital y trabajo es un imposible; más en una sociedad dividida en diferentes clases sociales, es porque el primero ha exigido

37) TRUEBA URBINA ALBERTO
OP. CIT. pag. 203

38) DE LA CUEVA MARIO
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA, S.A., 1981, pag.373.

siempre se le deje crecer sin importarle el hombre, mientras el segundo quiere el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos. El capital, en tanto es el en que se define la idea de la propiedad como un derecho absoluto, aún sin decirlo con el rigor de la declaración de 1789; el trabajo afirma que la economía de cada pueblo y de la humanidad debe tener como misión la satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres.

En tanto que el primero sostiene que la fórmula de la justicia, consiste en dejarlo actuar para su particular provecho, el segundo ratifica la fórmula suprema de la justicia, que es dar a cada quien lo que se necesite para vivir decorosamente en unión de una familia como es el de educar a sus hijos y compartir los valores de la civilización y de la cultura.

Por otra parte, y ésta es la justificación de la huelga en el sistema capitalista, el trabajo reclama que las condiciones de prestación de los servicios se fijen conjuntamente por los sindicatos obreros y por los empresarios, de tal suerte, que cuando esa determinación falta, la actividad de la empresa no puede continuar, porque, estamos ante otra decisión soberana del pueblo "nadie podrá

ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento", precepto que rige el trabajo de cada persona y el de todas; y si alguien nos dijera que el Estado puede y debe resolver la controversia, se podría contestar que esa es la solución del fascismo, y que el principio, pleno consentimiento del trabajador; se aplica también al Estado, porque su origen y su finalidad consisten, precisamente en impedir a los poderes públicos imponer por la fuerza a los hombres ejecución de los trabajos que juzgue conveniente y no se olvide que el fascismo, si imponía las condiciones de trabajo, fijaba también anteriormente los precios de las mercancías.(39)

Por otro lado tenemos a la huelga injustificada. Esta se va a dar cuando no tiene razón de ser o se decreta por la minoría de los trabajadores es decir, que estos no se sujeten a las formalidades de la Ley, o el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450, se considera que no existe el estado de huelga, por lo que se ve en la necesidad de declinar la misma.

39) Cita De la Cueva Mario
en la obra Derecho Administrativo del Trabajo del
Dr. Alberto Trueba Urbina.
Editorial Porrúa, S.A., 1981, pag.351

C A P I T U L O I I
DEL DERECHO DE HUELGA:

- 6. PERIODOS DE HUELGA**
- A) PERIODO DE GESTACION**
 - B) PRE-HUELGA**
 - C) HUELGA DECLARADA O ESTALLADA**

6.- PERIODOS DE HUELGA

A).- Periodo de Gestación.

Es el que se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.

En éste período o etapa es donde se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego se debe hacer por escrito y en el cual se debe manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

"Solo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón se inicia formalmente el siguiente período de prehuelga."(40)

40) MARIO DE LA CUEVA
OP. CIT. pag.366

B).- Período de Prehuelga.

Es el que debe tener como misión fundamental o especial el de, conciliar a las partes.(41) Y para ello deberá tener lugar una Audiencia de Avenimiento.

Durante éste período el patrón se considerará, como depositario de sus bienes, y no podrá despedir a sus trabajadores pero únicamente para el efecto o probable recuento.

Por consiguiente, en la Audiencia de Conciliación, demanda y excepción deberá señalarse, si así se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

En consecuencia, los trabajadores que laboren como "emergentes" no podrán ser considerados como "esquirolas" o en "rompehuelgas".

41) CAVAZOS FLORES BALTAZAR
35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL
EDITORIAL TRILLAS, S.A., 4a EDICION, 1982, pag 306

Las autoridades del trabajo deberán de dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función, hecho éste que en la práctica casi nunca se dá y que resulta indispensable.

Desde luego, si posteriormente a la designación, del personal de emergencia, se hace necesario ampliarlo, resulta procedente la petición correspondiente a fin de evitarse perjuicios innecesarios, sobre todo en casos especiales, como sanitarios, vías de comunicación, etc.

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

En México éste período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos.

"Carecemos desafortunadamente de un período máximo de prehuelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores, ya que un sindicato de mala fe (podría haber alguien), está en disponibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa en período de prehuelga de ocho a nueve meses durante el cual

el patrón se considerará como un simple depositario."(42)

La prórroga de éste período tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a menos de que se trate de empresa de servicios públicos en donde las autoridades del trabajo pueden por una parte requerir al sindicato a que prorrogue y por otra parte aceptar en representación del patrón dicha prórroga.

42) CAVAZOS FLORES BALTAZAR
OP. CIT. pag. 306.

C).- Huelga Declarada o Estallada.

Esta se inicia en el momento en que se suspenden las labores.

En dichos periodos se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.

En México, durante mucho tiempo, algunos patrones insistían en que el recuento de los Trabajadores debía de ser previo a la suspensión de labores, a fin de evitar huelgas, en donde los emplazantes, no fueren mayoritarios o simples chantajistas.

Nuestra Ley de 1970 en su Artículo 451, Fracción II, establece que: "Para suspender los trabajos se requiere:

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con

lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos."(43)

Es decir se prohibió porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

Se está totalmente de acuerdo con dicho criterio, sin embargo, nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido, que evite males innesacios a patronos y trabajadores que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia, tienen que transcurrir por lo menos 10 días después del establecimiento o declaración de la huelga, por los trámites engorrosos que se tiene que seguir si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de labores.

En éstas circunstancias las empresas en muchos casos no pueden darse el lujo del estallamiento y tienen que aceptar cualquier "sugerencia" para evitarse males mayores derivados del recuento tan tardío.

43) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
OP. CIT., 61 EDICION, pag.204

Se sugiere que por Ley en un plazo máximo de 48 horas después del estallamiento se fije un recuento opcional que a nadie perjudica y que mucho beneficiará a las partes en conflicto.

A los sindicatos les convendría dicho recuento, pues si no presenta el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, se les desengañe de inmediato sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder "tantos" salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento.

En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen de buena fé, que se practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente, los trabajadores están a favor o en contra de la huelga del establecimiento o en su caso declararla.

El Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo en su Fracción III, sostiene que "Serán considerados trabajadores de la empresa, los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento."

Es decir, antes de la notificación del pliego petitorio, o sea antes de que se genere la relación procesal.

Las presentaciones obreras consideran justa dicha determinación legal, aduciendo generalmente con razón, que los empresarios siempre se dan cuenta cuando un sindicato presenta pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se lo notifiquen y entonces, para hacer negatorio su derecho, despiden a los trabajadores simpatizantes para evitar que el Sindicato pueda tener la necesaria mayoría.

Reconociendo que lo anterior es factible que suceda en la práctica, se piensa que dicha disposición, jurídicamente no se justifica, ya que a nadie se le puede vincular procesalmente con un actor, sin que previamente haya sido notificado.

Por lo anteriormente señalado se viola la garantía de audiencia consagrada en el Artículo 14 Constitucional, ya que al patrón se le limitan sus derechos sin ser oído, ni vendido en juicio al no poder despedir a sus trabajadores, para el efecto del recuento, ya que es posible que algún sindicato se limite a presentar su pliego y se abstenga de promover su

curso normal, durante mucho tiempo, en cuyo caso la empresa ignoraría la existencia de las peticiones exigidas en su contra y todos los trabajadores que se despidieron durante dicho lapso recontarían si la huelga llegase a estallar.

En cambio la limitación que se impone a la empresa en el sentido de que se convierta en simple depositaria de sus bienes en tanto opera, no desde el momento en que se presenta el pliego ante la Junta, sino hasta que se le notifica la reclamación correspondiente, lo cual es correcto.

C A P I T U L O I I
DEL DERECHO DE HUELGA:

7. DEL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION

7.- DEL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION.

El Catedrático Alberto Trueba Urbina en su texto "Nuevo Derecho del Trabajo", nos dá una cita sobre éste punto expresándonos lo siguiente: "que para la declaración de ilicitud de la huelga se requiere por analogía aplicar el trámite a seguir en el caso de que la declaración de inexistencia, para el efecto de comprobar si la mayoría de los trabajadores huelguistas cometió actos violentos en contra de las personas y propiedades, y en su caso conforme al Artículo 465 al declarar terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que hubieren cometido ciertos actos violentos en contra de las personas y propiedades del centro de trabajo, pues sería injusto romper el contrato de quienes no tuvieron participación en aquellos actos."(44)

En primer lugar es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento vote la huelga. Expresamente éste requisito lo exige. La fracción II del artículo 451 de la ley que "Para suspender los trabajos se requiere:

44) ALBERTO TRUEBA URBINA
OP. CIT. pag. 377

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

Se observarán las normas siguientes del precepto 931 de la Ley Federal del Trabajo:

I La junta señalará el lugar y hora en que deba efectuarse.

II Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento.

III Serán considerados como trabajadores de la empresa lo que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del citado escrito de emplazamiento. La razón es obvia: se trata de evitar cualquier maniobra

patronal que tienda a destruir el movimiento de huelga, pues si en algún caso dado vota por la huelga una mayoría muy estrecha de trabajadores, sería fácil para el patrón dar por terminados los contratos individuales de trabajo de algún grupo de trabajadores o bien, no existiendo la Cláusula de exclusión por admisión, contratar nuevos trabajadores desafectados de la huelga, para reducir la minoría al grupo emplazante, ya que al realizarse los recuentos se llegaría a la conclusión de que no había sido votada la huelga por una mayoría de trabajadores.

IV No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, y en cambio, la fracción anterior indica que

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

En opinión del Maestro Mario de la Cueva, "El Lic. Pizarro Suárez, en su obra citada, insiste en que la referida

mayoría abarca a trabajadores que hayan prestado o presten servicios al patrón y de ningún modo a trabajadores del patrón afectado, sino de otro diferente. El asunto parece claro pero, sin embargo, todavía a la fecha se registran casos, con tendencias marcadamente políticas, en que una minoría declara la huelga y se pretende incluir en el recuento a personas que no son trabajadores del patrón."(45)

Como se vió anteriormente, la Ley expresamente dispone que no procede el recuento previo. Aunque desde hace tiempo se ha sostenido una polémica al respecto, pues en tanto que algunos consideran que el recuento previo restringe el ejercicio del derecho de huelga y por eso no la aceptan; otras por su parte, consideran que la calificación previa aunque fuera limitada a dichos requisitos formales, implicaría una notoria ventaja para la colectividad y evitaría el desperdicio de energía innecesaria.

"Realmente, siguiendo en ésta materia las ideas que esboza el Lic. Fuente Villa Peláez en relación a la calificación de la huelga expresando la siguiente; que de donde se cree que una calificación previa, limitada a

45) DE LA CUEVA MARIO
OP. CIT., PAG. 347

aspectos meramente formales, en lugar de dañar a representaciones auténticas de trabajadores los beneficiaria, al darles mayor seguridad en sus actos; evitaría los daños innecesarios para el patrón y, fundamentalmente, protegería los intereses generales, o sea los de la colectividad, para que solamente pudieran realizarse las huelgas, cuando hubiera demostración fehaciente de que se han satisfecho los requisitos procesales de los que se ha hablado con anterioridad."

"Por consiguiente votada, la huelga por los trabajadores, como caso siguiente debe formularse por escrito un pliego de peticiones dirigido al patrón, en el que se le anuncie que de no acceder a ellas irán los trabajadores a la huelga en un plazo no menor de diez días, cuando se trate de empresas de servicios públicos, ni menos de seis días en los demás casos."(46)

El Artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo: determina cuales son los servicios públicos antes invocados, enumerandolos como sigue: "Los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia,

46) EUQUERIO GUERRERO
OP. CIT., pag. 348

los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, lo de gas, los sanitarios, los de hospitales; los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en éste último caso se afecte alguna rama completa del servicio".

El conducto para que llegue a manos del patrón éste pliego de peticiones es la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuyo Presidente tiene la estricta responsabilidad de hacerlo llegar a manos del patrón dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

De hecho se acostumbra dirigir un escrito a la autoridad laboral, juntamente con el pliego original de peticiones, para que el patrón reciba tanto una copia del escrito dirigido a la Junta como el referido pliego en que se enuncie el propósito de ir a la huelga.

Quando se trata de la celebración o revisión del contrato colectivo respectivo, es necesario que los trabajadores acompañen un ejemplar del proyecto mismo, para que el patrón decida si lo acepta o no.

El medio por el cual el Presidente de la Junta lo hace llegar a manos del patrón dentro de las veinticuatro horas siguientes, como antes se comento, es por conducto de un Actuario del Tribunal referido, que aunque la Ley no especifique como debe de seguirse el procedimiento de las notificaciones personales, con la sola modificación de que en ningún caso deban transcurrir más de veinticuatro horas para llevar a cabo la notificación.

Si en el lugar donde radique la empresa o establecimiento no reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima, o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. Estas autoridades harán la notificación y dentro de las veinticuatro horas siguientes, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"El hecho de la notificación tiene una importancia extraordinaria dentro del procedimiento de la huelga. Desde ese momento empieza a correr el plazo para que estalle el movimiento y la notificación produce el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento por la huelga, con las

atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

En la Ley actual se agrega todavía esta disposición que puede ser peligrosa, que es la siguiente y a la letra dice "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga".(47)

El hecho de privar al patrón de la libre disposición de sus bienes tiene gran trascendencia, pues si suponemos que el emplazamiento de huelga se haga, señalando un amplio paso para que estalle el movimiento, lo que no está prohibido por la Ley, digamos, semanas o meses, entonces se concluirá que durante todo ese tiempo, el patrón queda privado de una de sus facultades básicas, o sea, la de libertad para disponer de sus bienes.

Que aunque teóricamente se ha disentido algunas

47) GUERRERO EUQUERIO
OP. CIT., pags. 347, 348 y 349.

ocasiones si esta disposición pudiera ser contraria a las garantías consagradas en los Artículos 14 y 16 de la Constitución Política, por cuanto a que, sin previa audiencia pública el patrón, sufre una limitación en sus derechos de propiedad y de posesión y una notoria molestia.

No se sabe nada que en algún caso se haya tratado éste problema en vía de amparo, ante los Tribunales Federales, para que se analizara con justificación y ecuanimidad.

(Si la explicación de éste mandato es que trata de evitar que patronos de mala fe se pusieran en estado de insolvencia, para no cubrir después a los trabajadores los salarios caídos y prestaciones a que pudieran tener derecho, a concluir el movimiento de huelga, la disposición del legislador afecta seriamente a patrones responsables inclusive el propio Gobierno cuando actúa a través de empresas descentralizadas o de participación estatal).

Podría pensarse, quizá en un procedimiento semejante al de las medidas precautorias, principalmente, en el aspecto de rendir pruebas sobre la necesidad de, la medida del aseguramiento de bienes, o de otorgar fianza el sindicato emplazante, o bien señalar un plazo máximo entre la fecha de

la entrega del pliego de peticiones al patrón y el momento en que debe estallar la huelga, plazo que podría cumplirse por motivo del acuerdo de las partes; pero tal como ésta hoy la disposición, se presta a fijar plazos muy amplios tan absurdos como se quiera suponer, en que los patrones se encontrarían con serias limitaciones en sus derechos de propiedad.

También por lo que hace a terceros la imposibilidad de practicar embargos, aseguramientos o desahucios, crea un privilegio inaceptable y se presta además, a que se unan sindicato y patrón, evitando un desahucio u otra de las medidas señaladas con notorio perjuicio del tercero que pretende afectarlo.

Recibido el pliego de peticiones por el patrón, dará a ésta respuesta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, también por conducto de la Junta, indicando si acepta o no la demanda formulada por los trabajadores.

Tratándose del punto anterior de la prehuelga, la ley asigna a la Junta de Conciliación y Arbitraje la función de mediadora para tratar de avenir a las partes, sin que pueda formular alguna que prejuzgue sobre la existencia,

justificación o injustificación de la huelga.

Desafortunadamente esta función, como lo exhibe la práctica, resulta meramente formulista y quienes realmente actúan, son los órganos administrativos de trabajo, pues aún en la propia Junta, los representantes están cohibidos, para presentar fórmulas de avenimiento a las partes, ya que esto podría significar que externaran su criterio.

"Como la asistencia a las Juntas de Avenimiento es obligatoria, obreros y patronos concurren para cubrir el requisito legal", pero sin ánimo de llegar ahí a un entendimiento.

(Se dice que tiene un carácter obligatorio la asistencia a éstas reuniones, ya que si los obreros no comparecen, no correrá el plazo señalado, en el aviso para la iniciación de la huelga, y si el patrón o sus representantes se niegan a concurrir, el Presidente de la Junta podrá hacer uso de los medios de apremio que la Ley señala, o sea puede imponerse una multa y si persiste en su rebeldía puede hacer uso de la fuerza pública, para que lo traslade al local del Tribunal).

En una junta especial se procede a requerir a las partes, patrón y trabajadores, para que presenten su proposición respecto del personal de emergencia que seguirá laborando durante el período de huelga, para evitar que se suspendan aquellas labores que pudieran perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos.

Si los huelguistas se niegan a prestar tales servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, si es necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública, para que tales servicios se presten.

Este precepto es igual al que existía en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y originariamente se interpretó en el sentido de evitar solamente los daños que pudieran paralizar en definitiva la negociación o implicarán un peligro grave de robos, pérdidas o extravíos. Basta pensar que en una negociación minera la suspensión de los trabajos de desagüe podría ocasionar la inundación de la mina.

En cualquier otra empresa, el no mantener servicios de vigilancia podría implicar que sufran robos las propiedades de la empresa con perjuicios para todos.

El espíritu de éste artículo se ha ampliado por los Tribunales del Trabajo, respondiendo más bien a necesidades vitales de las poblaciones, pues aún sin ajustarse estrictamente a los textos legales, la importancia básica de la supervivencia obliga a dar interpretaciones amplias. Así por ejemplo, en el caso de servicios públicos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han señalado dentro del personal de emergencia, todo el que sea necesario para mantener determinados servicios, como son, el bombeo de agua potable, el desagüe de aguas negras, los servicios de teléfonos, de luz y fuerza y el de hospitales, etc.

Estos paleativos se combaten por algunos extremistas, que sostienen que la Ley tiene un criterio diferente, para establecer, cuales son los servicios de emergencia, pero es indudable que la autoridad tiene una clara y cabal justificación social para actuar en la forma en que lo ha hecho, si llegado el día y hora señalados para que estalle el movimiento de huelga, no existe un acuerdo entre trabajadores y patronos, el resultado es el que se lleve a cabo dicho movimiento y que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo. Estos acostumbran establecer guardias que impidan la entrada de otros trabajadores, que pudieran romper el

movimiento, y que se les conoce como "esquirolas". Sin embargo, es necesario que el patrón y alguno de sus representantes y empleados de confianza acudan al centro de trabajo, donde se encuentran los archivos y documentos, que habrán de servirles en el curso de conflicto. También es indispensable que penetren al local del tesorero o cajero y los pagadores que habrán de cubrir sus salarios al personal de emergencia.(48)

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 443, ordena, que "la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del Trabajo."

"Tratándose de una huelga para obtener la celebración o revisión del Contrato en la Ley existe la variante, de que el plazo que debe existir entre la fecha de presentación del emplazamiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y el día y hora en que se suspendan las labores, deberá ser de 30 días o más."(49)

48) TRUEBA URBINA ALBERTO
OP. CIT., pag. 902

49) GUERRERO EUQUERIO
OP. CIT., pags. 350 y 351

El Catedrático Alberto Trueba Urbina, también dice que el procedimiento de calificación de la huelga, aunque ya se mencionó al principio de éste punto, pero a manera de que quede más claro, enfocando el libre ejercicio del derecho de huelga, como derecho económico-social, en los términos de las disposiciones constitucionales que ya se han mencionado con anterioridad supone simplemente que los trabajadores le deben dirigir un escrito al patrón solicitándole todo aquello que tenga por objeto que se realice el equilibrio entre los factores de la producción y dándole el aviso correspondiente de diez días como máximo cuando se trate de servicios públicos a fin de que se tenga conocimiento de la fecha en que estallará la huelga, pero la reglamentación de los preceptos aún cuando no tienen por objeto la resolución del fondo de los conflictos de huelga, le da cierta intervención de carácter administrativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que estalle la huelga, lo cual significa cierta intervención de las autoridades que en muchos casos tienen finalidades políticas, al grado de que en la práctica se han declarado indebida y arbitrariamente muchas inexistencias de huelga para satisfacer consignas o bien mediante la influencia del poder capitalista, porque al fin y al cabo la intervención del poder público nulifica en

ocasiones, no sólo el libre ejercicio del derecho de huelga, sino que convierte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en órganos dependientes del poder capitalista.

Las leyes reglamentarias del Artículo 123 Constitucional, como obra del régimen capitalista, señalan requisitos previos para la declaración de la huelga que debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores por todo el tiempo que la misma dure (según Artículos 433 y 447).

Tales requisitos son los siguientes:

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

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

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento

están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La Autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje: y, avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

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

Por su parte el Artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo dice que: "El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la Fracción II del Artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

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

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

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

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

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo

Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV.- Lo demás créditos fiscales.

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

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

Por lo tanto, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o la autoridad ante quien se presente el pliego, de conformidad, con el Artículo 921, deberá hacer llegar al patrón emplazado la copia del escrito respectivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo; y a partir de la fecha de emplazamiento el patrón por ministerio de ley será depositario de la empresa o establecimiento afectados con la huelga, con las atribuciones y

responsabilidades inherentes al cargo y atento a lo señalado con el Artículo 924 y a partir de la fecha y hora de la notificación, no podrá ejecutarse ninguna sentencia en contra del patrón, empresa o establecimiento en donde se hubiera declarado la huelga, ni podrá practicarse ningún embargo, aseguramiento de bienes, diligencia o desahucio en contra de los bienes del patrón, ni del local en que se encuentren instalados los bienes de la producción que necesariamente deben responder a las resultas del conflicto de huelga.

C A P I T U L O I I
DEL DERECHO DE HUELGA:

7. DE SU TERMINACION

8.- DE SU TERMINACION.

El autor del "Derecho Social" Don Alberto Trueba Urbina afirma que: "la huelga termina por acuerdo entre trabajadores y patrones, previa aprobación del convenio respectivo por la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo examinar ésta que no se violen los derechos laborales de los trabajadores, ni los derechos requeridos por los mismos en contratos colectivos anteriores."(50)

Por consiguiente, el Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo: declara que "La huelga terminará:

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

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

50) TRUEBA URBINA ALBERTO
OP. CIT., pag. 379

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

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

Por último, en caso de que los trabajadores se sometan al Arbitraje de la Junta, se aplicará el Artículo 937 que a la letra dice:

"Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

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

términos del Artículo 450, Fracción VI de esta Ley."(51)

51) TRUEBA URBINA ALBERTO
OP. CIT., pag. 379

C A P I T U L O I I I

EL ARBITRAJE DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS:

1. CONCEPTOS GENERALES

2. DE SU CLASIFICACION
 - A) OBLIGATORIO
 - B) POTESTATIVO

3. POR SU JURISDICCION

4. ASPECTOS CONSTITUCIONALES

CAPITULO III

EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS ECONOMICOS

Desde el punto de vista con relación a éste tema la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme a la Jurisprudencia del mismo, sostiene que las facultades de las Juntas en caso de conocer de los conflictos de orden económico tiene amplias facultades para disminuir o aumentar el personal, la Jornada de Trabajo, los salarios y en general para cambiar las condiciones de trabajo, según las necesidades demostradas durante la tramitación respectiva, es evidente que tratándose de conflictos de tal naturaleza, ya se puede estar estrictamente a lo dispuesto por el Artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, mismo precepto que viene fungiendo como tal y que a la letra dice: "La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica."

Comentario a este Artículo. La Comisión de los Salarios Mínimos que es la que se encarga de fijar éstos en general, para el campo y profesionales, es un Órgano del Estado de Derecho Social consignado en la Fracción VI, apartado "A" del

Artículo 123 Constitucional; pero es a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conocer de los conflictos económicos que se suscitan por incumplimiento patronal, cuando no se paguen los salarios o se paguen en menor cantidad de la fijada.

Con respecto a éste punto, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no tienen un amplio criterio con relación a las bases de los salarios mínimos, ya que existe en nuestro país, un poder adquisitivo tan cambiado y desproporcionado que no va de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora, por lo que se deberían actualizar los salarios mínimos y realizar un cambio en nuestra legislación laboral, así como el de crear nuevas fuentes de trabajo.

En mi opinión, si se llegasen a realizar éste tipo de cambios sociales, la comunidad estaría con un mejor nivel de vida y se evitarían tantos atropellos, así mismo la delincuencia bajaría en un mayor número.

En algunas poblaciones o municipios, los campesinos son los más afectados siendo que de ellos dependemos en cuanto a la producción de productos del campo.

Por lo que se sugiere a las autoridades correspondientes que ya es el momento de que se les retribuya a los mismos, de acuerdo a nuestra legislación.

C A P I T U L O I I I

EL ARBITRAJE DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS:

1. CONCEPTOS GENERALES

1.- CONCEPTOS GENERALES.

a).- El Arbitraje es la acción o facultad de arbitrar; y el juicio arbitral."(52)

b).- El catedrático de nuestra Máxima Casa de Estudios (U.N.A.M.), Alfonso Melik nos afirma que "arbitraje" o "arbitramiento" es la jurisdicción que en virtud del compromiso de la "cláusula compromisoria" es conferida a los árbitros, por "compromiso" se entiende el contrato por el cual dos o más personas convienen en someterse a decisión de los particulares llamados árbitros, designados en que ellos acuerden las controversias que surjan entre ellos por razón de un determinado contrato, y por juicio o "procedimiento arbitral" entiéndase el que sigue a los árbitros, para obtener la decisión de la controversia. El fallo preferido por los árbitros se denomina sentencia o "laudo arbitral".(53)

52) JOAQUIN ESCRICHE. DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA. TOMO I, EDITORIAL PORRUA, S.A. EDICION 1979, pag.120

53) MELIK ALFONSO.
PROCEDIMIENTOS DEL TRABAJO
EDITORIAL TEMIS, BOGOTA D.E. 1965, pags. 164 y 165

C A P I T U L O I I I

EL ARBITRAJE DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS:

2. DE SU CLASIFICACION.

A) OBLIGATORIO

B) POTESTATIVO

2.- DE SU CLASIFICACION.

A).- OBLIGATORIO

En opinión de Alfonso Melik, la integración y procedimientos de los tribunales de arbitraje de carácter obligatorio, lo reglamenta el código sustantivo del trabajo y las siguientes disposiciones:

Los Artículos 921 y 924 nos señalan lo siguiente:

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

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga con los atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, se compone de tres miembros, designados así uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo."

II.- Cuando en una Ciudad o Región en una misma época surjan varios conflictos colectivos en dos o más empresas o establecimientos de servicio público de la misma índole se constituirá un solo tribunal especial de arbitramento que lo dirija bien por medio de uno de los tantos fallos , cuantos sean los establecimientos de que se trate, tomando en cuenta la característica de cada uno de éstos. Este tribunal se compondrá también de tres miembros designados así; uno por el Ministerio del Trabajo, uno por la organización u organizaciones sindicales, y otro por las empresas o establecimientos de organización sindicales designará el arbitro que le corresponda, por mayoría de votos."(54)

A).- OBLIGATORIO

En México, en materia de huelgas estalladas, nuestro legislador laboral, se decidió en 1929 frente al Arbitraje Obligatorio, por el Arbitraje Potestativo, en favor de la clase trabajadora.

54) MELIK ALFONSO
OP. CIT., pag. 168

Por lo tanto, el Dr. Guillermo Cabanellas, nos indica que el Arbitraje Obligatorio, se aduce que en contra del mismo, nos puede conducir a un mayor intervencionismo estatal, y que no hay que asustarse por ello, quedando de antemano el Juicio de Amparo.

Además, alguien supone que con toda franqueza el Estado es el que en última instancia resuelve todos los problemas de huelga a su mejor leal saber y entender.

Por otro lado, los trabajadores no deben preocuparse por el mismo Arbitraje, porque como se ha dicho el Estado "tose" más fuerte con el pulmón izquierdo que con el pulmón derecho y siempre tendrá que ver con simpatía sus peticiones, cuando éstas sean justas y leales.

Los "burgo socialistas", los "teóricos", los estudiosos de gabinete, podrán sostener desde diversos aspectos, que adoptar el Sistema de Arbitraje Obligatorio es restar, quitar un derecho a la clase trabajadora, pero los obreros ya no quieren derechos intangibles y que en casos de huelga per eternum nunca les serán cubiertos, por razones obvias.

En tanto los presidentes de Conciliación y Arbitraje han

"sentido" en carne propia, la urgencia de intervenir, como árbitros para solucionar los problemas de huelga que se prolongan y se estallan con una realidad jurídica que les impide administrar justicia.

Finalmente, existe un argumento de carácter jurídico que no por ser político, es menos importante: Por definición el Artículo 440 de nuestra Ley de la Materia, nos dice que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

También por definición, una suspensión indefinida de labores, por el hecho de ser indefinido deja de ser huelga.

Las personas o instituciones que de alguna forma o de otra están en posibilidad de influir en la modificación de nuestra legislación laboral, tienen la palabra.

Se considera que en éstas se debe tener plena vigencia en el principio de subsidiaridad, que consiste en que debe dejarse a las partes el derecho de solucionar sus propios conflictos, pero cuando ellas no pueden hacerlo, entonces, deberá intervenir la autoridad subsidiariamente en su ayuda.

"El Arbitraje Obligatorio, en consecuencia, es el que puede derivar también de la voluntad expresa de las partes plasmada en un Contrato o de la Ley."(55)

55) OP. CIT., pags. 168 y 169

B).- POTESTATIVO.

En esencia el Arbitraje Potestativo, es el que consiste que en caso de una huelga estallada, sólo los trabajadores tienen el derecho de pedir a la Autoridad que juzgue o resuelva sobre la procedencia o legalidad de sus peticiones, pero si ellos no lo hacen, la Autoridad no puede intervenir ni aún a petición del patrón, y la huelga se prolongará por tiempo indefinida, quedando todo en suspenso.

"Por otra parte, en el año de 1966, ante una huelga planteada por el Sindicato de la Industria de la Radiodifusión en contra de la Estación Radiodifusora XELQ en León Guanajuato, Expediente 10/66, al percatarse que la organización sindical se abstenía de promover sobre la imputabilidad del movimiento a pesar de que el tiempo seguía su curso, se ensayó sobre la tramitación de "no imputabilidad" para la empresa y tronante resolución de la autoridad del trabajo que ha dejado sin aliento al rechazar la solicitud aduciendo lo siguiente.(56)

Que el Artículo 123, Fracción VII, de la Constitución

56) CAVAZOS FLORES BALTASAR
OP. CIT., pags. 357 y 359

Federal que concede a los obreros el Derecho de Huelga sin limitaciones por lo que se ha considerado como uno de los puntos neurálgicos de nuestro Derecho Social. Declarándolo irrenunciable e irrestricto. Este precepto, el derecho de huelga y el ejercicio de ese derecho, afecta al orden público y no puede ser renunciable, ni transigible. En la reglamentación de éste derecho la Ley Federal del Trabajo sólo considera como motivo único de restricción sometiéndolo al arbitraje forzoso, dos casos concretos como son el de la ilicitud para condenar los actos multitudinarios de violencia y los actos que afectan intereses patrios; en el primer caso la huelga resulta un acto fuera de la Ley, porque va contra intereses públicos y en el segundo la huelga resulta como la expresión de un derecho que no ha llegado a conformarse.

Por eso en ambos casos, es obligación de los obreros concurrir a un arbitraje a petición del patrón o de terceros interesados, con respecto al interés público en el caso de la ilicitud y para dilucidar si está conformado o no en el derecho de los trabajadores a la huelga en el caso de inexistencia. En ningún otro caso la Ley considera al Arbitraje Forzoso para los obreros y por consecuencia no considera limitación alguna distinta a las ya señaladas, lo que quiere decir que los trabajadores no están obligados a

concurrir al arbitraje obligatorio mismo que se trató en el punto anterior.

Ya que de lo contrario sería pensar en una limitación del derecho a huelga y de su ejercicio. Lo que afecta a la misma institución del derecho de huelga es que la Junta de Conciliación y Arbitraje por ningún concepto, puede permitir si se diera entrada al escrito del patrón para ventilar un juicio sobre el fondo de la huelga, que pudiera dar por terminada ésta sin la voluntad de los trabajadores, estaríamos en tanto obligando a éstos a someterse al arbitraje en la discusión de su derecho de huelga, que pudiera dar por terminada ésta sin la voluntad de los trabajadores, lo que la junta no admite ni propicia. Por ello, ésta Junta se encuentra en la obligación de hacer respetar el derecho ejercitado por los trabajadores y no tiene más facultades jurisdiccionales en el conflicto a menos que los trabajadores se sometan voluntariamente al arbitraje al pedir la declaratoria de imputabilidad para el pago de las responsabilidades que procedan.

En consecuencia, no es de tramitarse el escrito que pretende la declaratoria de no imputabilidad, mediante juicio, porque sería tanto como obligar a los trabajadores a

someterse a su derecho de huelga al arbitraje, lo que la Junta considera violatorio de la Constitución Federal.

En conclusión "El Arbitraje Potestativo es el que deja a la voluntad de las partes en posibilidad de que al no encontrar ellos por sí mismos la solución de un conflicto, recurran a un árbitro que bien puede ser público o privado, para que resuelva la controversia."(57)

57) CAVAZOS FLORES BALTASAR
OP. CIT., pag. 359.

C A P I T U L O I I I

EL ARBITRAJE DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS:

3. P O R S U J U R I S D I C C I O N

3.- POR SU JURISDICCION

Por lo que respecta a este punto el Artículo 123, Fracción XXXI Constitucional señala que: la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero que es competencia exclusiva de las Autoridades Federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales que comprende las siguientes:

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minerá;
- 7.- Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;

- 10.- Cemento;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destine a ello;
- 17.- Elaboración de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserraderos y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; y
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o la fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y las industriales que les sean conexas, y
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zona federal o que se encuentren bajo Jurisdicción Federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva a la Nación.

También será competencia exclusiva a las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a los conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán

con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Por otro lado en el comentario que nos da el Artículo 123, Fracción XXXI de "la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada", nos dice lo siguiente: La Reforma publicada el 16 de noviembre de 1942 reitera el Congreso Federal, en la Fracción X del Artículo 73 In-generis, la facultad de legislar en materia de trabajo y traslada las especificaciones que existían en dicha fracción a la XXXI del 123. Es decir, que era preferible, más propio y técnico, que el capítulo constitucional del trabajo recogiera una serie de rasgos relativos a la competencia en materia (en cuanto a la aplicación de las normas de trabajo) a que este aspecto permaneciera en el ámbito correspondiente a las Facultades del Congreso.

En consecuencia, tenemos, a manera de ahondar un poco más en este punto que el Artículo 529 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente: "En los casos no previstos por los Artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I.- Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal componentes para aplicar esta Ley, la información que estas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

II.- Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

III.- Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el trabajo;

IV.- Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V.- Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

VI.- Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidad y adiestramiento

VII.- Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquéllas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud."

C A P I T U L O I I I

E L A R B I T R A J E D E L O S C O N F L I C T O S E C O N O M I C O S :

4. A S P E C T O S C O N S T I T U C I O N A L E S

4.- ASPECTOS CONSTITUCIONALES

El Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", en sus Fracciones XX, XXI y XXII nos dice los siguiente:

"Fracción XX, las diferencias de los conflictos entre capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno."

"Fracción XXI, si el patrón se negase a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."(58)

58) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (COMENTADA) U.N.A.M. 1985, pag. 301

"Fracción XXII, el patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyugue, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Conforme a los Artículos 939 al 948 de la Ley Federal del Trabajo, expresa acerca de los procedimientos de ejecución de los conflictos económicos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y tenemos que:

El Artículo 939 habla sobre "Las disposiciones de éste Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de

Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas."

Artículo 940 "La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita."

Artículo 941, "Cuando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución."

Artículo 942, "El Presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes."

Artículo 943, "Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto,

previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante."

Artículo 944 "Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla."

Artículo 946 "La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, extendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo."

Artículo 947 "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo

dispuesto en el Artículo 50, Fracciones I y II; y

IV.- Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del Artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el Artículo 129, Fracción XXII, apartado "A" de la Constitución."

Artículo 948 "Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 519, Fracción III, último párrafo, de ésta Ley".

Artículo 949 "Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente, al de

la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio, para que se cumplimente la ejecución del laudo."(59)

59) TRUEBA URBINA
OP. CIT., pags. 436, 437 y 438

C A P I T U L O I V

LA REQUISISA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL:

1. ORIGEN Y EVOLUCION HISTORICA

2. CONCEPTOS GENERALES

3. COMPARACION CON OTRAS LEGISLACIONES
 - A) FRANCIA
 - B) ARGENTINA
 - C) ESPANA
 - D) MEXICO

4. DE SU PRESENTACION

5. DE SU SITUACION SOCIAL

6. ASPECTOS GENERALES

7. EFECTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS

8. JURISPRUDENCIA

CAPITULO IV

LA REQUISITA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL:

En el Estado de Derecho Moderno, la protección de las situaciones jurídicas ha llegado a constituir una de sus principales finalidades, habiéndose derivando tal circunstancia de la incorporación a los ordenamientos jurídicos de casi todos los Estados de los principios del hombre y del ciudadano, formulada por la Asamblea Constituyente Francesa el 26 de Agosto de 1789, y que ha sido considerada como el documento que marca el punto de partida para el mundo occidental en materia de derechos y libertades del hombre.

Esta declaración, en su Artículo 2o. incluye a la libertad y a la propiedad entre otros, "como derechos naturales imprescriptibles del hombre" y abundando por lo que a la propiedad se refiere, en su Artículo 17, establece que siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie puede ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada lo exija evidentemente y bajo condición de una justa y previa indemnización."

Sin embargo, ese mismo Estado de Derecho que de manera eficaz protege los derechos patrimoniales de los sujetos que se encuentran bajo su imperio por razones naturales y obligadas, se ve en la necesidad de autorizar intromisiones en la libertad de dichos sujetos limitándola, así como de restringir su derecho de propiedad cada vez que así lo exija el interés de la colectividad.

Todas estas limitaciones y restricciones ocasionan daños y/o perjuicios con el patrimonio del particular afectado, pero son consecuencias inevitables de la actividad administrativa del Estado, el cual sin ellas no sería capaz de cumplir cabalmente con las atribuciones y funciones que le son propias. En efecto, el Estado como ente provisto de realidad jurídica, política, económica y social tiene tareas que realizar de manera ineludible, y para ello debe contar con todos los medios y recursos materiales necesarios idóneos; pero como no siempre le son suficientes para tales fines, los bienes que integran su propio patrimonio, requiere de la colaboración de los particulares, así como de sus bienes.

Es precisamente aquí donde se encuentra la justificación de la evolución de la propiedad que antes era considerada

como un derecho de carácter absoluto en la concepción actual que de ella se tiene en la mayoría de los países, incluyendo el nuestro, tal y como se desprende de la lectura de la primera parte del tercer párrafo del Artículo 27 Constitucional, como un derecho que debe cumplir con una función eminentemente social. Como puede comprenderse, el objetivo de esta evolución es lograr que la tutela jurídica del interés individual de los particulares se limite de manera indefectible al aseguramiento de una armónica convivencia social, mediante la conciliación pacífica y amigable de los intereses individuales y colectivos que a veces entran en conflicto, buscando siempre la consecución del bien y la satisfacción del interés colectivo.

Para resolver esta cuestión, es necesario no perder nunca de vista que por tratarse de Estados de Derecho no se debe actuar de manera arbitraria, sino que deberá actuarse, al imponer las limitaciones y restricciones a que me he estado refiriendo, apegados siempre a los lineamientos legales preestablecidos.

Hasta ahora he hablado indistintamente de limitaciones, figuras que generalmente se aceptan que son especies de un género que es el de las modalidades impuestas a la propiedad

privada: sin embargo, los términos restricción y limitación no deben confundirse. Fiorini, sostiene que la limitación es el subgénero y la restricción una de sus especies, "La limitación es un concepto genérico que expresa reducción de un ámbito determinado y puede aplicarse a cualquier clase de actividad jurídica. La restricción, en cambio, es una variedad particular de aquélla que incide especialmente sobre la función social de la propiedad privada; las restricciones son condiciones especiales de la propiedad privada, en tanto que las limitaciones se refieren a otras situaciones jurídicas."(60)

Ahora bien, el interés público o colectivo, en cuyo nombre se imponen limitaciones y restricciones a los derechos de los particulares, puede ser de distinta naturaleza y por consiguiente, serán también las limitaciones que se impongan, pudiendo llegarse incluso a la pérdida total del derecho de propiedad en los casos externos en que así lo exija dicho interés.

60) FIORINI BARTOLOME A.
DERECHO ADMINISTRATIVO TOMO II
EDIT. ABELEDO PARROT, 2a. EDICION ACTUALIZADA
BUENOS AIRES ARGENTINA 1976, pag. 117 y 118

Si el interés público radica en la necesidad de evitar un posible daño para la colectividad resultante de la utilización en una forma determinada en ciertos bienes, estremos en la línea divisoria entre las restricciones a la propiedad y a las limitaciones a la libertad individual, que en la doctrina equivaldría a las llamadas administrativas o de policía. Algunos ejemplos de esta situación son las medidas de policía en materia de salubridad (hoy de Salud), de uso y destino de bienes de construcción, de establecimiento de industrias peligrosas, de fabricación y uso de armas, etc.

Si el interés público radica en la satisfacción de necesidades colectivas mediante la obtención de aquellas prestaciones que doctrinalmente se conoce como "In Natura". para que la administración realice obras o preste servicios, utilizando transitoriamente inmuebles de los particulares, estaremos ante la expropiación o ante la nacionalización, según sea el caso.

Finalmente, lo que se pretende en áreas del interés público, es evitar daños y perjuicios a la colectividad derivados de situaciones anormales y apremiantes, de extremo peligro, urgencia, se puede privar a los particulares de la

propiedad de sus bienes, se les puede restringir ese derecho, o bien, se les puede imponer la realización de determinadas tareas tendientes también, a solucionar esa situación anormal y apremiante. En este caso, estaremos ante la institución que en doctrina se conoce indistintamente con requisita o requisición, la cual, de acuerdo a lo que he expuesto, puede encontrarse tanto dentro de las limitaciones a la libertad personal, como dentro de las restricciones a la propiedad privada.

C A P I T U L O I V

LA REQUISA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL:

1. ORIGEN Y EVOLUCION HISTORICA

1. ORIGEN Y EVOLUCION HISTORICA

Según Diez Manuel: "El derecho de requisa es una de las Instituciones del derecho administrativo que ha sufrido más transformaciones desde su propio origen"(61) El origen de la requisa lo constituyen las requisas militares que en su regulación jurídica se adelantaran en varios siglos a las requisas civiles o administrativas, las cuales son producto de la evolución de aquellos.

Desde sus inicios y durante mucho tiempo, la requisa fue concebida como un procedimiento exclusivamente militar que se limitaba únicamente a los tiempos de guerra, y por esta razón los antecedentes más remotos que se conocen, en esta Institución se refiere precisamente a casos de requisa militares. Los antecedentes más lejanos de esta figura datan del periodo de la República en la Roma antigua, época pródiga en requisiciones militares debido a las innumerables conquistas de las legiones romanas; en principio, la población civil tenía que sufrir los abusos de las tropas que con sus saqueos y pillajes, realizaban.

61) DIEZ MANUEL, MA.
OP. CIT., TOMO IV, pag. 324

Asolaban los territorios de las provincias sojuzgadas por Roma; pero como esta situación no era tolerable, el senado romano intervino legislando en provecho de la población civil normando las requisiciones de las tropas, las cuales sólo podrán tener lugar para que los miembros de las Fuerzas Armadas se allegasen de víveres, ropa, armas y transporte. Es muy probable que estas normas primitivas sean antecedente de Derecho Positivo más antiguo que se conozca de las requisiciones militares de bienes muebles.

En la antigua Roma también existen precedentes, aunque un poco vagos de requisas de servicios personales, ya que en algunos casos los ejércitos antes de partir a una campaña se allegaban esclavos, galeotes y cargadores; pero no debe olvidarse que estos no eran considerados como personas, sino como cosas por estar reducidos a una *capitis diminutio* máxima.

Como no cesaban los abusos de militares romanos se siguieron reglamentando las requisiciones y así en tiempos del emperador Constancio, sólo ante Perfecto Pretorio se podrían tramitar las requisiciones y sólo se autorizaban en casos de extrema urgencia, con lo cual ya se va esbozando uno de los elementos de la requisita: la situación de anormalidades

de emergencia.

Ya en la Edad Media también hay noticias de algunos casos de requisas. La Novísima Recopilación publicada por Carlos IV el 15 de Julio de 1805 recoge varias disposiciones relativas a las requisas; la más antigua de las recopiladas (en la Ley 3a. del Título XIV del libro III) es la Ley 25 de las del Toro, dada por Enrique II en 1371 y confirmada por los Reyes Católicos en 1476, y se refería a la requisa de alojamientos para cancilleres, oidores y oficiales reales.

La mayor parte de las referidas requisiciones versaban sobre el alojamiento de tropas.(62)

Otros antecedentes de la requisa se encuentra en el Derecho de Presa que estuvo en voga en Francia en los Siglos XII a XIV, por lo que el monarca francés tenía derecho a apoderarse a su paso de granos, forrajes, bestias de carga, y de cualesquiera otros bienes que consideraba necesarios para la manutención de su corte.

62) Cita por Acosta Romero Miguel, pags. 487 y 492 citada también por Salinas Suarez del Real Mario "La Requisición en el Derecho Mexicano", pags. 30 a 35. TESIS.

Por decreto del 18 de noviembre de 1335, se abolió el derecho de presa, reduciéndose las arbitriariedades de la monarquía, bajo el reinado de Luis XIII y Luis XIV, sus ministros Richelieu y Mazarino autorizaron a los intendentes militares de los distintos cuartetos estratégicamente diseminados por todo el territorio francés, a realizar requisiciones siempre y cuando éstas se llevaran a cabo de manera excepcional y cuyos objetos no podrían ser más que alimentos, vestidos, uniformes para los ejércitos y transportes de carga.

Posteriormente la Constitución Francesa de 1791, en su Artículo IV, ordenaba que "los Ciudadanos no podrán nunca formarse ni actuar como guardias nacionales, más que en virtud de una requisición". Asimismo, en su Artículo VIII disponía que "ningún cuerpo o destacamiento de tropas de línea puede actuar en el interior del reino sin ninguna requisición legal."

Posteriormente en 1920, con motivo de un conflicto colectivo de trabajo respecto de una huelga de ferrocarriles, se requisó el Servicio Personal de los Trabajadores Ferrocarrileros a fin de evitar la paralización de las empresas ferroviarias. Este caso es un claro precedente de

una requisición de bienes y de servicios personales para solucionar los trastornos causados por la huelga del servicio público de transportes.

Finalmente, también en Francia, encontramos otro antecedente de requisita ya mucho más reciente: "después de la Segunda Guerra Mundial y con motivo de los problemas que dicho país tuvo que afrontar por falta de alojamiento tanto para la población civil como para la militar, decretándose el 11 de octubre de 1945 una requisición de alojamiento."(63)

En mi exposición relativa a la evolución histórica de la requisición en Roma y en Francia, he seguido a Robert Ducos Adder.

Los antecedentes históricos en México, son de dos clases de requisita, refiriéndome primero a la militar y después a la civil o administrativa.

63) Cita por Acosta Romero Miguel pags. 489 y 490.
y por Salinas Suárez del Real Mario.
"La Requisición en el Derecho Mexicano",
pags. 30 a 35, TESIS.

REQUISA MILITAR

El primer antecedente constitucional de la requisita militar es el Artículo 26 de la Constitución de 1857; comprendido en el Título I, Sección denominada de los "derechos del hombre", el cual fue redactado en la siguiente manera:

"En tiempo de paz ningún militar puede exigir alojamiento, ni otro servicio real o personal, sin el consentimiento del propietario. Sólo en tiempo de guerra podrá hacerlo en los términos que establezca la Ley."(64)

Por otro lado los congresos constituyentes anteriores al 1856 no consideraron necesario prever de manera expresa la figura de la requisita militar, pues ésta sólo procede de manera expresa en situaciones anormales derivadas de la guerra, que en todo caso serían combatidas mediante disposiciones de excepción decretadas precisamente con base en este estado de guerra.

64) TENA RAMIREZ FELIPE
LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO
MEXICO 1810-1976, SEPTIMA EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A., pag. 610

En las constituciones anteriores a la de 1857, cuando se afectaba o restringía el derecho de propiedad de los particulares, se recurría al procedimiento de suspensión de garantías originado por situaciones graves y urgentes que alteraban la paz, la seguridad interior o exterior, la economía, el orden y equilibrio constitucionales.(65)

Nuestra Constitución vigente, también en su antiguo Artículo 26 hacía mención expresa de la requisa militar con una redacción parecida a la del citado Artículo 26 de la Constitución de 1857, pero por decreto de fecha 2 de febrero de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación.

65) HAMDAN AMAD FANZI

Art. Cit.; pag. 298 "La Justificación de la Requisa Civil en el Derecho Mexicano".

Revista de Investigaciones Jurídicas, primera parte, Escuela Libre de Derecho, año VI, No. 6, México 1982.

C A P I T U L O I V

LA REQUISA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL:

2. CONCEPTOS GENERALES.

2. CONCEPTOS GENERALES

Iniciaré este trabajo, ofreciendo un concepto genérico de requisa que comprenda sus clases, características y las modalidades de la misma; para tal efecto haré mención al concepto que de esta figura ofrecen distintos autores, aclarando que no tengo el propósito de hacer una lista exhaustiva de todas las definiciones concebidas en torno a esta institución; únicamente traeré a colación los conceptos mas tratados a nivel doctrinal para, que con base en ellos, poder establecer un cuadro de elementos que sean esenciales a esta figura y fijar así sus propias características.

En este sentido, a continuación ofrezco las siguientes definiciones de requisa.

Renato Allesi (66) incluye a la requisa, junto con la expropiación aunque sin confundirlas, únicamente para diferenciarlas una de otra.

66) Cita de Allesi Renato, Instituciones de Derecho Administrativo, Traducción de la 3a. Edición italiana por Buena Ventura Pellisi, Barcelona España, 1970.

Aquí, particularmente, nos dice tal autor, que "son los sacrificios y las prestaciones de cosas", pero no da un concepto de dicha figura, limitándose a apuntar algunas de sus características propias.

Tanto Laubardere (67) como Bonnard consideran que la requisición constituye junto con la expropiación, un modo o procedimiento de cesión forzosa que permite a la administración procurarse bienes materiales, aclarando que la requisición es para los inmuebles. Los anteriores conceptos son erróneos, por limitar indebidamente el objeto de la requisición sólo al ámbito de los bienes inmuebles.

D'alesio (68) define a la requisición como una limitación impuesta a la propiedad privada. Esta definición es incorrecta, porque debería hablarse de restricción a la propiedad y no de limitación aunque ésta también cabe dentro del concepto de requisición, y además porque resulta incompleta por no incluir a todos los demás elementos propios

67) Laubadere de André, Traite de Droit Administratif 7^{eme} edition, volumen 11, pag. 274, L.G.D.J., Paris 1980.

68) Diaz Manuel Ma., Derecho Administrativo, Tomo IV, pag. 323, Editorial Plus Ultra-Buenos Aires, Argentina 1975.

de la institución.

Fleiner (69) dice que la requisa es una expropiación sumarisima. Este concepto es inapropiado porque confunde a ambas instituciones y porque pasa por alto todos los elementos esenciales de la requisa, siendo esta crítica también aplicable a los conceptos de Garrido Falla (70) y de Guita, para quienes la requisa es, respectivamente, una expropiación del uso de una casa y una expropiación especial.

Manuel Maria Diez señala que la requisa de un bien, es un acto por el cual el órgano administrativo impone al particular en base al interés general, la obligación de transferir la propiedad del mismo o el uso de una cosa mediante indemnización, incluyendo también por vía coactiva la disposición de personas.

Para García Oviedo y Martínez Useros la requisa es una incautación de objetos de propiedad privada, decretada por

69) García Oviedo Carlos y Martínez Useros Enrique.
Derecho Administrativo, Tomo II, pag. 507. 9a.
Edición corregida y aumentada. Editorial ECSA,
Madrid, España. 1968.

70) Diez Manuel Ma.
OP. CIT., TOMO IV, pag. 323.

autoridad para fines de interés público, militares o civiles.

Villegas Basavilbaso citado por Manuel Ma. Díez define la requisita diciendo que es una limitación impuesta a la propiedad privada por razones de interés público, que tiene por objeto la administración coactiva de cosas muebles en cantidad indeterminada o el uso coactivo temporal de cosas muebles, en ambos supuestos mediante indemnización.

Como puede observarse, estos tres últimos conceptos de requisita son mucho mejores que los ofrecidos inicialmente, aunque podrían ser también criticados por analizar de manera parcial esta figura sin estudiarla íntegramente, considerándola desde todos sus ángulos.

Serra Rojas (71) dice que "la requisición es un procedimiento administrativo unilateral de cesión forzada de bienes, que implica una limitación a la propiedad privada, principalmente muebles, para satisfacer urgentes propósitos de utilidad pública y mediante la indemnización correspondiente."

71) Serra Rojas Andrés. Derecho Administrativo, Tomo I, pag. 327, Decima Primera Edición. Editorial Porrúa, S. A., México, 1982.

Para Chuayffet Chemor (72) "la requisición es un procedimiento administrativo en virtud del cual la autoridad ocupa temporalmente un bien inmueble o se apropia de bienes muebles propiedad de los particulares, o bien, exige a éstos la prestación de un servicio personal por causa de utilidad pública y mediante indemnización."

Estos dos últimos conceptos que he transcrito, ya van logrando delimitar con mayor precisión los elementos propios y característicos de la requisita, y ya hacen resaltar algunos que le son esenciales, como el de la temporalidad y el de la indemnización. Sin embargo, aún no son lo suficientemente claros y representativos como para poder adoptarlos plenamente, ya que todavía pueden detectarse algunas deficiencias, como sería el no hacer mención de que la requisita siempre debe fundarse en una ley, o de que la causa que le da origen es una situación anormal y apremiante.

72) Chuayffet Chemor Emilio. Introducción al Derecho Mexicano, Derecho Administrativo, Tomo I, pag. 314, U.N.A.M., México, 1981.

Ducos Ader (73), citado por Miguel Acosta Romero, enmarca a la requisición como una operación por la cual la autoridad administrativa en forma unilateral, constiitfe a los particulares, personas físicas o morales, a suministrar, sea a ella misma o terceras, prestaciones de servicios, el uso de bienes inmuebles, o la propiedad o el uso de bienes muebles, en vista de la satisfacción de necesidades excepcionales o temporales reconocidas como de interés general.

Esta definición o concepto de requisición es casi completa, pues contiene la mayoría de los conceptos de la institución, sólo podría argumentarse en su contra que omitió señalar dos aspectos importantísimos: la indemnización y que la requisición necesariamente debe fundarse en una ley.

Finalmente, procederé a transcribir el concepto de requisición propuesta por el Licenciado Hamdam Amad Fanzi, la cual considero superó las anteriormente citadas, porque tiene la ventaja de estructura de manera lógica y sistemática todos los elementos propios de esta figura, ayudando así a su mejor comprensión.

73) ACOSTA ROMERO MIGUEL
TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO
3a. EDICION ACTUALIZADA, pag. 490,
EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO.

No obstante lo anterior, en mi opinión personal no acepto totalmente el concepto del Maestro Hamdan, porque y sólo a lo que se refiere a este elemento de la requisa va más allá de lo que en esencia implica el objeto de dicha figura.

Para el Maestro Hamdan (74) "la requisa en sentido amplio, no incluye tanto de requisa civil y militar, es el acto administrativo por medio del cual el Estado basado en ley y mediante indemnización, priva a un particular de la propiedad o del goce temporal de un bien, sea mueble o inmueble, o lo obliga a prestar un servicio personal, originada por situaciones urgentes, apremiantes o peligrosas, con el objeto de satisfacer necesidades de interés general."

La causa de discrepancia con la anterior definición es que no puedo aceptar que se pueda considerar de una manera general, que se de la requisición en propiedad de bienes inmuebles sólo puede comprenderse el uso de los mismos y no su propiedad, siendo ésta la misma posición con la cual están de acuerdo todos los autores que de una manera u otra tratan el tema de la requisa.

74) HAMDAN AMAD FANZI
OP. CIT., pag. 296

Hecha esta salvedad, a continuación me atrevo a ofrecer un concepto de requisa, para lo cual me baso totalmente en la propuesta por el maestro Hamdan, que expresa lo siguiente: La requisa en sentido amplio, es el acto administrativo por medio del cual el Estado, basado en Ley y mediante indemnización, priva a un particular de la propiedad o del goce temporal de un bien inmueble, o lo obliga a prestar un servicio personal, originado por situaciones urgentes, apremiantes o peligrosas y que tiene como finalidad satisfacer necesidades de interés general.

Ahora procederé a analizar cada uno de los elementos del anterior concepto o definición.

Al decir REQUISA en sentido amplio, se desea incluir a las dos clases, la Militar y la Civil.

ACTO ADMINISTRATIVO. Por tal entendemos como la declaración unilateral de la voluntad emitida normalmente por el órgano ejecutivo y excepcionalmente por los órganos legislativo y jurisdiccional, que crea situaciones jurídicas concretas e individuales, así como actos materiales generales o particulares.

Considero que es más técnico hablar de Requisa como acto administrativo que como simple operación, ya que en aquella coinciden los elementos del acto administrativo.

En efecto, en la Requisa, el Estado no toma en cuenta la voluntad del particular pues si lo hiciera, éste seguramente se opondría y ello obviamente desvirtuaría la naturaleza de la Institución Jurídica, Haciéndola inútil; la Requisa es emitida por el órgano ejecutivo y, además, crea situaciones jurídicas concretas e individuales, así como actos materiales generales o particulares.

Respecto a este mismo punto, algunos autores afirman que la requisita no es un acto administrativo, sino un procedimiento administrativo de la misma índole, sin embargo, no debe perderse de vista que el procedimiento administrativo en realidad "es el conjunto de formalidades y actos que proceden y preparan el acto administrativo."(75) Razón por la cual pienso que en este caso es más propio hablar de acto administrativo, ya que vuelvo a insistir, en la Requisa al igual que en todo acto administrativo encontramos sujeto,

75) FLEINER, FRITZ
OP. CIT., pag. 240

voluntad, objeto, motivo o causa, fin y forma.

ESTADO. Este constituye, en razón de las atribuciones y finalidades que le son propias, el sujeto activo de la relación jurídica originada por la Requisa, la cual por tratarse de un acto administrativo es substanciada por el órgano ejecutivo.

BASADO EN LEY. Esto significa que la Requisa debe encontrar su fundamento en una ley, entendiéndose a esta tanto en sentido material. Ahora bien, en un Estado sujeto a un régimen de Derecho Constitucional Moderno, es obvio que esta ley que justifique jurídicamente a una figura cuyas finalidades son el de limitar o restringir los derechos de los particulares en beneficio de la colectividad, a su vez también debe encontrar su fundamento expreso en la propia Constitución de dicho Estado para de esta manera controlar mejor su actividad, sujetándola al régimen de legalidad.

MEDIANTE INDEMNIZACION. La indemnización es un elemento propio y característico de todas aquellas instituciones de Derecho Administrativo que implican una pérdida del derecho de propiedad de los particulares, una restricción a ese derecho o bien una limitación a su derecho de libertad.

Fundo mi afirmación en los tres elementos que integran a la Requisa que son: la Militar, la Civil y la Administrativa, que conjuntamente constituyen, en mi opinion. la razón de ser y la justificación del instituto indemnizatorio en los casos antes aludidos, en los cuales encontraremos como común denominador, que a través de un acto de Autoridad Administrativa se ocasiona un daño o perjuicio en el patrimonio particular.

Primero.- Si no hubiera indemnización, se estaría contraviniendo de manera injusta e inequitativa al principio de Derecho Natural que establece la inviolabilidad de los derechos adquiridos, siendo este el intento más antiguo, para solucionar esta problemática.(76)

Así, la propiedad privada, siendo esta situación expresamente contemplada en nuestro sistema jurídico, en el primer párrafo del Artículo 27 Constitucional.(77)

76) FLEINER FRITZ.
OP. CIT., pag. 240.

77) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, aumentada año 1985, México.

Por las razones anteriores, es indiscutible que la indemnización es otro de los elementos esenciales de la Requisa, por cuyo conducto el Estado compensa en metálico el menoscabo que ha sufrido el patrimonio del sujeto requisado. Dicho en otras palabras, la indemnización es la cantidad de dinero que el Estado entrega al particular a fin de resarcirle los daños ocasionados con la Requisa.

Ahora bien, como se desprende del concepto de Requisa propuesto, su objeto es variable y, por lo tanto, variable también la indemnización que se deba pagar en cada caso. Más adelante, al analizar las modalidades de la requisa, haré referencia específica a los distintos tipos de indemnización.

Para terminar con este elemento acerca de la indemnización haré mención a dos situaciones: la primera, es que la indemnización debe sólo tener como finalidad al compensar la pérdida efectivamente sufrida por el particular afectado, lo cual significa que no incluye en la indemnización el llamado Lucro Cesante, pues no se ocupa que haya ganancia para el particular ya que la requisa sólo da

lugar a una indemnización "Al Justo Valor".(78)

La segunda situación es que la indemnización no es previa a la Requisa sino posterior; en la inteligencia de que volveré sobre éste punto al hablar del procedimiento de Requisa.

PARTICULAR. Puede ser la persona física o moral y constituye el sujeto pasivo de la relación jurídica originada por la requisa. Se caracteriza, porque debe conformarse con la Requisa, sin que por lo mismo, y como ya se dijo, tenga validez alguna su voluntad y debe entregar los bienes requisados, en uso o en propiedad según sea el caso, así como realizar las prestaciones personales que se le impongan, en el supuesto, obviamente de que se trate de una persona física.

Por otra parte, el derecho más importante del sujeto requisado es el de la indemnización, que ya se analizó en líneas arriba.

78) HAMDAN AMAD, FANZI
OP. CIT., pag. 297

La regla general es que el sujeto requisado sea particular. Sin embargo, pueden darse casos, como ha sucedido en México a últimas fechas, en que los sujetos que sufren la Requisa no son particulares sino empresas de participación estatal que como tales son partes integrantes del propio Estado, constituyendo desmembraciones del mismo.

A primera vista, esto podría parecer un poco contradictorio o difícil de entender, porque en un momento determinado, los dos sujetos de la relación jurídica creada por la Requisa, tanto el sujeto activo como el pasivo, se conjugarían en uno solo: El Estado mismo. No obstante lo anterior en mi concepto no existe tal contradicción, sino solamente casos especiales o particulares de Requisas que no representen obstáculo ni impedimento alguno para ser considerados como tales y, por consecuencia, para ser también encuadrados dentro del concepto genérico de Requisa que se estudia, toda vez que reúnen todos los demás elementos propios de dicha institución.

Además, tal peculiaridad se deriva directamente del objeto especial sobre el cual versan tales requisiciones; la totalidad de empresas encargadas de la prestación de algún servicio público.

TEMPORALIDAD. Este elemento es esencial e importantísimo para esta figura; la Requisa también deberá levantarse volviendo las cosas al estado que guardaban antes.

Antes de iniciar el estudio de los elementos que integren el objeto de la Requisa, haré una breve y somera referencia a la diferencia entre los bienes muebles y los inmuebles.

Los civilistas mexicanos (79 y 80) siguen en este punto a la teoría francesa y coinciden en afirmar que los bienes inmuebles son los que tienen una situación fija, mientras que los muebles no tienen esa fijeza sino que pueden ser trasladados de un lugar a otro, ya sea que se desplacen por sí mismo, semoviente, por una fuerza exterior.

"Asimismo, hacen la tradicional clasificación de bienes inmuebles por su naturaleza, por su destino y por el objeto

79) DE IBARROLA ANTONIO
COSAS Y SUCESIONES, 5a. EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO 1981, pag. 89.

80) AGUILAR CARBAJAL LEOPOLDO
2do. CURSO DE DERECHO CIVIL, 3a. EDICION.
EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO 1975, pag. 65

al cual se aplican, así como la de los bienes muebles por su naturaleza, por disposición de la ley y por anticipación."

Por su parte, el Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal(81) en su Artículos 750, 752 y siguientes, también hace esta distinción de los bienes muebles e inmuebles, con las sub clasificaciones ya mencionadas.

Hecha esta referencia, continuaré ahora con el análisis del siguiente elemento de la Requisa: el objeto.

REQUISA DE BIENES MUEBLES. Puede haber Requisa de bienes muebles, ya sea de uso o en propiedad, siendo ésta una verdad que todos los autores aceptan por no representar ningún problema. Los bienes muebles son en esencia consumibles y algunos se consumen totalmente al primer uso, como son los forrajes, semillas, alimentos, medicinas, etc. Por lo cual, evidentemente al requisarlos se priva al particular de su propiedad sobre ellos.

En los casos en que se requisen bienes muebles que no sean consumibles, se obtendrá de ellos su uso o goce

81) OP. CIT.

justificando esta situación al principio jurídico que establece que "quien puede los más, puede lo menos", pudiéndose también requisar su propiedad en casos excepcionales.

REQUISA DE BIENES INMUEBLES. En este punto reitero lo expresado anteriormente al objetar el concepto del Maestro Hamdan, en el sentido de que la requisición de inmuebles sólo implica su uso o goce pero no su propiedad.

Si se aceptase la Requisa en propiedad de inmuebles, se atentaría contra el elemento de la temporalidad que caracteriza a la Institución, ya que al terminar la situación de anormalidad o urgencia que dio causa a la Requisa, las cosas entonces tendrían que volver al estado que antes guardaban y por lo mismo, sería inútil e inoperante una requisición en propiedad de inmuebles.

Los autores que tratan esta materia coinciden en esta conclusión, aunque desde mi punto de vista sus razonamientos son erróneos, pues sostienen que si se requisaran inmuebles en propiedad, automáticamente dejaría de ser requisita y se convertiría en una expropiación, ya que según ellos precisamente lo que distingue a una de otra figuras es que

mientras la expropiación se refiere sólo a inmuebles, entonces la Requisa es exclusiva de los muebles.

Como puede observarse, tales razonamientos son erróneos pues ya se ha visto que la requisa puede recaer tanto sobre muebles como sobre inmuebles y, además, como más adelante veremos, la expropiación también puede versar tanto sobre inmuebles como muebles. Consecuenteemente, el anterior criterio no puede marcar la pauta para establecer una distinción entre dos figuras.

Aunque únicamente el propósito de realizar este trabajo es el de avocarme a la situación que prevalece, conforme a nuestra legislación vigente en nuestro país.

Pero volviendo al punto que nos ocupa; una vez más, sostengo que por regla general no puede hablarse de requisa en propiedad de inmuebles. Solo en casos verdaderamente excepcionales y en la situación de anormalidad o urgencia fuera de una gravedad tal, que para remediarla fuese estrictamente necesaria la requisición en propiedad de bienes inmuebles, se podría justificar esta modalidad de requisa; pero solamente cuando dicha modalidad sea el único medio para remediar esta situación, debe existir una relación de medio a

fin entre una y otra.

PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES. Para cumplir con sus fines, la administración pública requiere también de la actividad personal de los particulares, la cual puede ser originada por una relación voluntaria, como es el caso de los servidores públicos, o bien ser originada por una relación obligatoria nacida evidentemente en contra de la voluntad de los particulares.

Concentraré mi estudio en esta última categoría de relaciones, las cuales sólo se dan en casos excepcionales, mientras que las relaciones voluntarias son las que constituyen la regla general.

CAPITULO IV

LA REQUISITA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL:

3. COMPARACION CON OTRAS LEGISLACIONES

- A) FRANCIA
- B) ARGENTINA
- C) ESPAÑA
- D) MEXICO

3.- COMPARACION CON OTRAS LEGISLACIONES

En este punto analizaré la manera en que la requisita es concebida en Derecho Comparado, teniendo este análisis la misma finalidad que se persigue con todo estudio comparativo de Instituciones o Sistemas Jurídicos de diversos lugares y épocas; determinar las notas comunes y diferencias existentes entre ellos, para poder obtener conclusiones teóricas y prácticas sobre el seguimiento o desarrollo de tales instituciones o sistemas, así como criterios útiles para su perfeccionamiento y futuras reformas.

A manera de muestreo, me permito referir los países en que la figura de la requisita es tratada con mayor extensión, tanto a nivel doctrinal como legislativo, son Francia, Argentina, España y México.

A) FRANCIA

La actual Constitución Francesa, adoptada en el referéndum del 28 de Septiembre de 1958 y promulgada el 4 de Octubre del mismo año, no hace mención expresa a la requisición; sin embargo, puede decirse que de la interpretación de su Artículo 34 se sobreentiende la existencia de la requisita militar.

Este artículo de la Constitución Francesa se encuentra dentro del título relativo a las relaciones entre el parlamento y el gobierno y dispone lo siguiente:

"La ley es votada por el parlamento y el gobierno y dispone lo siguiente:

La Ley es votada por el parlamento.- La Ley fija las leyes referentes a: las prestaciones impuestas por la Defensa Nacional a los ciudadanos en cuanto a sus personas y bienes."(82)

82) La Constitución de Francia, con las enmiendas del 18 de Mayo de 1960, 28 de Octubre de 1974. Embajada de Francia en México.

B) ARGENTINA

"La Constitución del país argentino en la última parte de su Artículo 17 incluido en la primera parte, capítulo único relativo a "Declaraciones, Derechos y Garantías", establece que "ningún cuerpo armado puede hacer requisición auxilios de ninguna especie"."(83)

A primera vista de la lectura del texto transitorio, podría inferirse que la Institución de la requisita está terminantemente prohibida en el Derecho Argentino, pero no es así, ya que en el propio Artículo 23 de dicha Constitución se establece que "En caso de conmoción interior o de ataque exterior que pongan en peligro el ejercicio de esta Constitución y de las autoridades creadas por ella, se declarará en estado de sitio la provincia o territorio en donde exista la perturbación del orden, quedando suspendidas allí las garantías constitucionales"."(84)

Al darse los supuestos de hecho, previstos en el

83) Publicación de la Secretaría de Prensa de la Presidencia de la Nación, Buenos Aires 1956, Embajada de Argentina en México.

84) OP. CIT.

Artículo 23, se suspenden las garantías constitucionales, y por lo tanto, queda sin efecto la prohibición contenida en la parte final del Artículo 17 ya citado, por lo que puede concluirse que sólo en estos casos excepcionales puede tener lugar la figura de la requisa en el Derecho Argentino, y es entonces cuando tendrán aplicación las leyes secundarias que regulan esta materia específica.

Constitución de la Nación Argentina, sancionada por el Congreso General Constituyente del 10. de Mayo de 1853, reformada y concordada por la Convención Nacional ad hoc el 25 de Septiembre de 1860 y con las reformas de las convenciones en vigor en la actualidad por virtud de la proclama del Gobierno Provisional de la Nación de fecha 27 de Abril de 1956.

Como se ha visto, el Derecho Argentino también regula de manera muy extensa la institución de la requisa, aunque en mi opinión de una manera más general y menos casuistas que el Derecho Francés. Finalmente, para concluir este punto, me ocuparé del Derecho Español.

C) ESPAÑA

En la Constitución Española, al igual que sucede en la Constitución Francesa, tampoco se prevee expresamente la requisición.

Sin embargo, en el Título I, de los derechos fundamentales, Capítulo segundo, derechos y deberes de los Ciudadanos, encontramos al Artículo 30 de cuya lectura en su último apartado se puede deducir la existencia de esta Institución.

Este Artículo 30 de la Constitución Española, dispone lo siguiente:

"Que mediante ley podrán regularse los deberes de los ciudadanos en los casos de graves riesgos, catástrofe o calamidad pública.

En el sistema jurídico español a diferencia de los sistemas jurídicos extranjeros ya analizados, en torno a la requisita, no existen leyes que regulen de manera especial esta Institución. Es más, en el Derecho Español sólo se norman las Requisas Militares de la cual se encarga la Ley de

Expropiación Forzosa, pero no las Requisas Civiles o Administrativas de Procedimientos Especiales, Capítulo VII de la expropiación por razones de defensa nacional y seguridad del Estado 2a., se encarga de regular las Requisas Militares del Artículo 101 al 107."

En el Artículo 101 dispone que "En tiempo de guerra y en caso de movilización total o parcial que no sea para maniobras, las autoridades militares podrán utilizar, previa requisas, toda clase de bienes muebles, inmuebles, derechos empresas, industrias, alojamientos, prestaciones personales y, en general, todo cuanto sirva directa o indirectamente a los fines militares.

Fuera de estos casos, también podrán ser objeto de requisas los alojamientos para el personal, ganado, material, raciones de pan y pienzo, combustible, asistencia para enfermos o heridos y medios de transporte de cualquier especie para personal, ganado o material del ejército." (Artículo 102).

El derecho de requisas corresponde a la autoridad militar reglamentaria determinada. (Artículo 104) Toda prestación de requisas da derecho a una indemnización por el importe del

servicio prestado, del valor objetivo de lo requisado o de los daños y desperfectos que por su causa se produzcan, las cantidades que deban abonarse por este concepto y cuyo pago no se realice en los siguientes tres meses a la fecha en que se efectuó la requisa, producirán el interés legal. No será indemnizable la prestación de alojamiento de la fuerza de los ejércitos de tierra, mar y aire y demás personas afectadas a los mismos. (Artículo 107).

En el Artículo 106 dispone que el importe de las Indemnizaciones será fijado por la Comisión Central de Valoraciones de Requisas y por las provincias.

De los tres ordenamientos constitucionales jurídicos extranjeros analizados, en cuanto a sus disposiciones relativas a la requisa, considero que el mejor y más completo, es el Francés, después el Argentino y por último el Español.

Sin embargo, en mi opinión, el sistema español tiene un gran acierto: que es el de prever a nivel Constitucional, aunque no sea expresamente, tanto la requisa militar como la requisa civil. En cambio, los sistemas francés y argentino incurren en la misma omisión que existe en nuestro derecho;

prever a nivel Constitucional sólo la requisita militar pero no la requisita civil, cuando lo correcto sería que ambas clases de requisita se contemplaran en los Ordenamientos Supremos de los Estados en que exista esta Institución.

Por lo demás, considero que los tres sistemas estudiados reflejan varios aspectos muy interesantes e ilustrativos que en conjunto son de gran utilidad, para comprender mejor la verdadera naturaleza jurídica y elementos propios de la requisita.

D) MEXICO

A lo largo de la accidentada historia de nuestro País, desde que se inició la lucha por la Independencia, se registraron algunas situaciones similares, desde mi punto de vista, a las requisiciones militares, ya que aún cuando obviamente no fueron mencionadas con esta denominación, si presentan, aunque de manera rudimentaria, algunas de las características de esta clase de requisita.

En efecto, durante todo el siglo pasado, que fue de constantes transtornos y guerras para México, se dieron varios casos muy parecidos a las requisiciones militares, a los cuales me referiré enseguida:

Don Miguel Hidalgo y Costilla expidió el 10. de Diciembre de 1810, desde su Cuartel General en la Ciudad de Guadalajara, Jalisco, un "Bando sobre Bagajes".(85) Este bando estaba dirigido al Ejército Insurgente y era de observancia general para los intendentes, gobernadores y jueces de las provincias que por virtud de la guerra quedaban sometidas a la autoridad; de hecho de Hidalgo que tenía el

85) DUBLAN LOZANO
OP. CIT., TOMO II, AÑO 1876, pag. 434

Título de "Generalísimo de América". Por medio de este Bando, Hidalgo mandaba que "ningún comisionado ni otro individuo alguno de sus tropas pudiera de propia autoridad tomar cabalgaduras, forrajes algunos, sin que primero ocurrieran ante los jueces de los lugares de su tránsito, quienes se encargarían de proveerlos de lo justo y necesario". Es decir, se podía autorizar, previo conocimiento del caso concreto, que los miembros del Ejército tomaran sólo los bienes y efectos que necesitaran para su campaña, pero no se podían apoderar de ellos de propia autoridad, so pena de ser severamente castigados. Como se ve, en este Bando sobre Bagajes, Hidalgo se proponía evitar el saqueo y el pillaje del Ejército Insurgente, lo cual es muy loable. Sin embargo, en dicho Bando no se hace mención alguna en el sentido de indemnizar a los sujetos afectados.

Don José María Morelos y Pavón, Teniente General del Ejército y General en Jefe de las Tropas del Sur, en la Ciudad de Tecpan, Guerrero, el 13 de Octubre de 1811, emitió un "Decreto que contenía varias medidas particularmente sobre la guerra de castas." (86)

86) DUBLAN Y LOZANO
OP. CIT., TOMO VII, AÑO 1877, pag. 595

En este decreto, Morelos prohibía a los oficiales de sus tropas, a jueces y comisionados "excederse de los límites de sus facultades y, por lo tanto, no podían echar mano de los bienes de los ricos europeos o criollos, por razón de tales, sin que mediara una orden expresa del superior de la expedición y con el orden y reglas que deben efectuarse por secuestro o embargo, para que todo tenga el uso debido. Morelos propuso seguir un cierto régimen de legalidad al ordenar que indicara un determinado procedimiento para las requisiciones, las cuales debían gozar del visto bueno del jefe de la expedición; sin embargo, en este caso tampoco se fijaba indemnización alguna.

Con fecha 2 de Octubre de 1830, se expidió "Una Ley autorizando al Gobierno a efecto de tomar bagajes para la tropa por el tiempo y en los términos que expresa."(87) Esta es una ley muy interesante pues "autorizaba al Gobierno hasta fin de año (destaca el elemento de la temporalidad), para tomar los bagajes necesarios a los cuerpos del Ejército permanente y milicias activa y cívica, pagando a sus respectivos dueños o encargados. Asimismo, establecía que el Gobierno usaba la facultad mencionada con intervención de las

87) Dublin Lozano.

OP.CIT. TOMO I, AÑO 1876, Págs. 345 y 346

autoridades políticas donde las haya."

Posteriormente, esta autorización para tomar bagajes se prorrogó por diversos decretos de fecha 11 de Enero de 1831 y 9 de Enero de 1832. Después, mediante ley del 23 de Mayo de 1832, se estableció que "el Gobierno continuaba con esta misma autorización para tomar los bagajes necesarios al servicio del Ejército por todo el tiempo que durara la presente revolución."(88)

En el siglo pasado, cuando existían revueltas en nuestro País se veía invadido por algún ejército para aumentar el número de sus tropas que obligaba a los particulares miembros de la población civil a alistarse, siendo este fenómeno conocido con el nombre de "leva". Mediante la "leva" se coartaba la libertad de los civiles, obligándolos a darse de alta como soldados, lo cual para algunos puede considerarse como un antecedente de las requisiciones de servicios personales. El Estado unilateralmente obligaba a los sujetos requisados a prestar de manera obligatoria ciertos servicios personales sometidos a un régimen militar, a fin, de

88) Dublan Lozano
OP. CIT. TOMO II, AÑO 1876, PÁG. 434

satisfacer necesidades de urgencia que consistían en la defensa del territorio nacional o en el reestablecimiento de la paz y armonía internas. La indemnización consistía en la retribución que se les daba a los sujetos que por la "leva" se convertían en soldados.

No obstante lo anterior, y a pesar de que de cierta manera la "leva" guardaba algunas similitudes con la requisición de servicios personales, no pueden ni deben confundirse ambas figuras, ya que en la "leva" no existe el elemento de la legalidad que es esencial a toda clase de requisita.

La "leva" ni la ordenaba una autoridad competente y legítima ni se fundaba en una ley en sentido formal y material; por lo tanto, implicaba una flagrante violación a los derechos mínimos del hombre y, por tal razón se procuró su total erradicación mediante diversas disposiciones que la prohibieron terminantemente. A menar de ejemplo cito las siguientes:

Circular del Ministerio de Gobernación de fecha 7 de Noviembre de 1855, que prohibía el sistema de "leva".(89)

Circular de fecha 5 de Enero de 1861 que prohibía la "leva" para el servicio de armas.

89) DUBLAN Y LOZANO
OP. CIT., TOMO VII, AÑO 1877, pag. 595

C A P I T U L O I V

LA REQUISITA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL:

4. DE SU PRESENTACION

4. DE SU PRESENTACION

Es un derecho irrestricto de los trabajadores, el de alternar o sufrir modificaciones las relaciones obrero-patronales. En las relaciones de producción pueden ocurrir ante las autoridades del trabajo de derecho social para que aquellos en ejercicio de su acción insten a éstas para que conozcan de esta situación, la diagnostiquen jurídicamente y la resuelven a través de su resolución o laudo.

Esto que debiera ser la norma indicativa a seguir en todos los casos, no es así en la realidad debido a que las circunstancias son cambiantes; la situación económica de la fuente de trabajo es diversa y no puede solventar la situación imperante.

Ante estas circunstancias los operarios titulares de la contratación colectiva en su mayoría según el caso se ven en la imperiosa necesidad no solo de ocurrir ante los tribunales del trabajo, sino que incluso en la suspensión temporal de sus labores actuales; ello implica que se van a la huelga.

La huelga es un fenómeno social, valuado y protegido por el derecho social que naciera en el Constituyente Originario de Querretaró de 1917, en pos o en aras de una mejoría económica en favor de los económicamente desprotegidos que no cuentan más que con el producto de vender su fuerza de trabajo.

De tal manera que cuando el desequilibrio en cualquiera de sus formas viene a alterar el equilibrio en los factores de la producción, los trabajadores en ejercicio de su derecho subjetivo social, presenten su reclamación ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según sea la competencia; y a su vez pidan se notifique al patrón con efectos de requerimiento a fin de celebrar pláticas que en conjunto los ha de llevar a la solución del problema planteado; en caso de no ser así se presenta el periodo de prehuelga en el cual, se señala día y hora, pero en caso de no llegar a un acuerdo en la vía conciliatoria se declare el estallamiento de la huelga. En este momento jurídico procesal cuando al estallar la misma hace su presentación para aquellos casos en que se trate de servicios públicos que el Estado proporcione directa o indirectamente, se dicta una orden, se dan instrucciones para que se aplique la requisa.

Aquí, en este punto de derecho y en la fase del debate procesal es en donde surge la duda de si un acto de gobierno provisto de fuerza pública y con la finalidad de que los servicios públicos se sigan proporcionando y que las instituciones del estado cumplan con la función que emerge, se apoya, y encuentra su base de sustentación en el Derecho Público debe imponerse o prevalecer por encima del derecho social que se caracteriza por tender a solventar las necesidades de las mayorías, de las organizaciones de trabajadores que no tienen otro fin, sino el de que asociados logren mayores y mejores beneficios laborales para ellos, como para sus dependientes económicos.

Ni duda cabe que desde el punto de vista del derecho del trabajo la redención de la clase obrera y su protección jurídica que se alimentan en el Derecho Social, tienen preeminencia por encima y aún contraviniendo las normas del Derecho Público, dado que este es un derecho del Estado Burgués Capitalista y por ende, es justo, equitativo y conveniente y aceptable que el derecho social en que cuanto redentor, proteccionista de la clase obrera se realice.

C A P I T U L O I V

LA REQUISA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL:

5. DE SU SITUACION SOCIAL

5. DE SU SITUACION SOCIAL

Con referencia a este punto nos ilustra el catedrático Alberto Trueba Urbina, ilustre formador de tantos profesionales de nuestra máxima casa de estudios Universidad Nacional Autónoma de México.

Bien, vamos al caso concreto. Nos da una cita sobre la situación social que prevalece a la clase trabajadora.

Primeramente, vemos que en nuestro sistema económico los trabajadores se encuentran en una situación crítica en cuanto a su retribución salarial, ya que el industrial está obteniendo ganancias exageradas y por lo tanto surge el conflicto. Entonces, en consecuencia, viene el medio de la huelga y el ciudadano Primer Jefe de la Nación únicamente se preocupa de una manera especial sobre el particular.

En tanto los reaccionarios los que han sido tildados tan mal, son los que se han preocupado hondamente por la clase más importante y má grande de la sociedad de la cual se habló en la XXVII legislatura que era el eje sobre el cual estaba girando la misma, pues bien, reconoce el derecho de la huelga y dice perfectamente: las huelgas no solamente solucionan los

conflictos y han sido buenas, sino que enseguida viene a decir cuál ha sido el objeto defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica.

"La huelga como un derecho social, a la luz de la teoría integral, no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, ya que a través de la miseria puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre."

"Por consiguiente se sostuvo en el Segundo Congreso del Trabajo y de la Previsión Social, que la huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en la Constitución desde el momento en que fue elevada a la más alta categoría jurídica de Derecho Constitucional."

"Dentro de la teoría general de la lucha de clases, la huelga, el boicot, el sabotaje, vienen siendo formas de autodefensa que utiliza la clase trabajadora para combatir la superioridad económica frente a los patrones en otro orden de

ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino una fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles o desprotegidos en un mismo marco de igualdad frente a los detentadores del poder económico."

"En tal virtud, a la luz de la teoría integral y de la consagración del derecho de huelga en las Fracciones XVI, XVII y XVIII del Artículo 123 de nuestra Constitución Mexicana, el ejercicio de tal derecho por su naturaleza eminentemente social tiene por finalidad no sólo conseguir el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores compensando en parte la plusvalía, sino reivindicar los derechos del proletariado mediante cambios económicos, solicitando los elementos de la producción, para la realización plena de una justicia que se deriva del conjunto de preceptos del Artículo 123 Constitucional."

"Esta es la huelga como un derecho social que hasta hoy no han ejercido los trabajadores mexicanos; en consecuencia, es necesario que se legisle y se hagan cumplir las leyes al respecto, por lo que en la actualidad existen lagunas en

nuestra Constitución y Leyes Complementarias."(90)

"Cabe señalar en lo referente a la coalición de servicios públicos que:

"El Artículo 216 del Código Penal comentado por el Licenciado González de La Vega: Señala de que cometen el delito de coalición de servicios públicos, los que teniendo el carácter se coaliguen para tomar medidas contrarias a una ley o reglamento, impedir o suspender la administración pública en cualquiera de sus ramas. No cometen este delito los trabajadores que se coaliguen en el ejercicio de sus derechos o que hagan el uso del derecho de huelga."(91)

Por otro lado, dice al respecto: al que cometa delito de coalición de servicios públicos se le impondrá de dos a siete años de prisión y multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de la comisión del delito y distribución e

90) TRUEBA URBINA ALBERTO
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, EDICION 1981
EDITORIAL PORRUA, S.A., pags. 367 y 368.

91) GONZALEZ DE LA VEGA
CODIGO PENAL COMENTADO,
EDITORIAL CARDENAS Y EDITORES, 1985, pag. 388.

inhabilitación de dos a siete años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión pública. La coalición supone un movimiento plural, por concierto previo, para los objetivos marcados en este precepto.

En conclusión, tratándose de este tipo de circunstancias urgen que se realicen nuevas legislaciones y un cambio estructural económico.

C A P I T U L O I V

LA REQUISITA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL:

6. ASPECTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS.

6. ASPECTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS

En relación a este punto me referiré en general a los tipos de requisas que existen y en particular a los aspectos Jurídicos y Económicos.

Así tenemos que la lucha de clases, es la que se refleja en el derecho en todo el tiempo del inicio, ha sido el derecho de una clase social, por lo cual lo ha creado en sus intereses y lo ha conservado hasta que por otro medio le ha arrebatado la privacía social.

Por consiguiente, el nacimiento de la vida política del proletario y su organización creciente, han creado ya todo un derecho de clase con instituciones, principios, y aún tribunales propios.

El Derecho del Trabajo sin embargo, sin el mundo jurídico actual presenta el aspecto de una mezcla desordenada de principios jurídicos de orientación opuesta, ello se debe a que la actual lucha de clases sociales, no ha llevado el predominio absoluto de una de ellas, siendo nuestro complicado derecho, solo el espejo de una sociedad igualmente complicada.

Aunque el derecho siempre lo es de clase, no quiere esto decir que se haya legislado en toda época con estrecho espíritu secreto.

La clase dominante, cuando siente asegurado su poder, se muestra generosa y aún trata de establecer una justicia imparcial entre los elementos de las clases dominadas, siempre que no sean puestos en peligro los intereses que estima como básicos para su existencia.

Por su parte Fernando Lasalle, decía que los problemas Constitucionales, no son primariamente problemas de derecho, sino de poder, que la verdadera Constitución de un país solo reside en los factores reales y efectivos de poder que en este País rigen; y las Constituciones escritas no tienen valor, ni son duraderas más que cuando dan expresión fiel a los factores de poder imperantes en la realidad social. Sin embargo, dadas las amplísimas facultades legales y discrecionales del Presidente de la República, apenas puede exagerarse si se afirma que el problema político más importante y urgente del México actual, es contener y aún reducir en alguna forma ese poder excesivo; como expusiera Médison, el gran teórico de la Constitución Política

Norteamérica: "la gran dificultad de idear un Gobierno que han de ejercer unos individuos sobre otros, radicando primero en capacitar al Gobierno, para dominar a los gobernantes y después, en obligar al gobierno a dominarse a sí mismo."(92)

Nuestras Leyes, sin duda alguna, son revisables y cambiantes, como salidas de las manos falibles de los hombres. Pero una cosa es evidente: La Ley sólo puede y debe formarse por los caminos que ella misma ha establecido. Ninguna medida fuera de la Ley puede ser garantía de ninguna clase, ya que una ley mala es grave, pero actuar sin respetar las que ya existen, es hacer retroceder a las épocas tribales.

Si bien es cierto que el sistema jurídico es sólo una parte de nuestro sistema político, también es cierto que este constituye la base, el cimiento sobre el cual se edifica toda estructura social, política y económica de un país .

Por lo tanto, una nación para que pueda progresar y desarrollarse plenamente, necesita ante todo seguridad

92) Citado por Daniel Cosío Villegas, en su libro "Sistema Político Mexicano", Editado por Cuadernos Joaquín Mortiz, pág. 68, México 1982

jurídica, un pueblo que no cree en sus instituciones, que no confía en la eficacia de las leyes ni en la providencia de sus gobernantes, está condenado a vivir perpetuamente en la incertidumbre y consecuentemente en el subdesarrollo.(93)

Para comprender mejor esta cuestión, es necesario no perder de vista que si vivimos en un Estado de Derecho, nadie puede, incluyendo al propio Estado y a sus representantes actuar fuera de la Ley y al margen del orden jurídico derivado de nuestra Constitución, puesto que la esencia de un Estado de Derecho no consiste en que existan leyes, sino en que su fundamento real descansa en el sometimiento pleno de todos al imperio de la Ley.

No vamos a tratar aquí a las resistencias efectivas y activas a las órdenes de requisición por parte de los huelguistas, sino solamente demostrar la contradicción jurídica existente entre la requisita civil y el derecho de huelga, además en este capítulo se demuestra también que la requisita administrativa es contraria al texto expreso de la Constitución de la República Mexicana y, por ende, violatoria de las Garantías Individuales y Sociales.

93) Entrevista publicada en el periódico "El Día" el 23 de Junio de 1981, págs. 9-A y 13-A.

Asimismo, la requisita civil administrativa que ya se trató en los puntos anteriores de este capítulo, es una figura que carece totalmente de base Constitucional en nuestro sistema jurídico, por ello cabe señalar que no existe alguna fuerza coercitiva ni tácita en nuestra Carta Magna, razón por la cual, para que podamos afirmar categóricamente que la requisita civil en México es inconstitucional, por estar al margen de nuestra Ley Suprema, existiendo una laguna de la misma, y por consiguiente es necesario que se legisle sobre la requisita para no dejar un estado de indefensión a la clase trabajadora.

Por otro lado, la Ley de Vías Generales de Comunicación que en sus artículos 112 y 113 en la que se pretende fundamentar la requisita administrativa al facultar al Poder Ejecutivo Federal, para decretar la requisita en las Vías Generales de Comunicación y de sus servicios auxiliares es igualmente inconstitucional, toda vez que el pretender reglamentar al artículo 29 del Código Político Federal que se refiere a la suspensión de garantías, estaría legitimando en todo caso la requisita militar para tiempos de guerra, ya reglamentada por el numeral 16 de la misma Ley de Leyes Mexicana, pero de ningún modo puede servir de base para la

requisa civil, como indebidamente se ha venido haciendo hasta la fecha.

Por otra parte, se ha dicho también que la requisita tiene como condición para decretarse la existencia de una huelga, sin embargo, basta leer el texto de los numerales 112 y 113 de la ley citada, para advertir que en ninguno de ellos se habla de huelga como condición previa para que el Ejecutivo Federal pueda ejercitar legalmente la facultad de ordenar la requisición de las Vías Generales de Comunicación, cuando éstas se hayan paralizadas por una huelga.

Ciertamente, tal y como está enunciada la requisita en la Ley de Vías Generales de Comunicación, otorga al Presidente de la República, la facultad para decretarla, pero sólo en caso de guerra internacional, de grave alteración de orden público, cuando se torna algún peligro inminente para la paz interior y tranquilidad social ni en caso de huelga por supuesto.

Por esa ambigüedad jurídica que prevalece, se ha equiparado a la requisita civil con el denominado delito de disolución social que aparecía en el Artículo 145, derogado ya del Código Penal para el Distrito Federal y Territorios.

En ambos casos, la calificación subjetiva de los hechos que configuran los supuestos riesgos que dan derecho a la requisa y de los actos que el Artículo 145 estimaba delictuosos, se trata de una facultad administrativa no regulada por el derecho que conduce fatalmente a la utilización arbitraria de la requisa, modificando con ello la garantía social del derecho a la huelga.

Por lo expuesto y considerando que la requisa administrativa no se apoya en nuestra Constitución sino en una ley secundaria (L.V.G.C.), que a su vez no se fundamenta en ningún precepto de nuestra Carta Magna Mexicana, podemos afirmar que dicha figura administrativa es evidentemente inconstitucional por la simple y sencilla razón de que a la requisa civil no existe en nuestro sistema Constitucional.

Tampoco encontramos fundamento Constitucional de la requisa civil en el Derecho Mexicano.

La inconstitucionalidad de la requisa civil en el Derecho Positivo Mexicano queda fuera de duda, luego de urgar minuciosamente en la Constitución General de la República, y comprobar que efectivamente no se encuentra contemplada en ningún precepto de nuestra Ley Fundamental; por lo tanto, al

decretarse la requisita administrativa con base en una Ley Ordinaria como lo es la Ley de Vías Generales de Comunicación que, como ya quedó demostrado anteriormente, es igualmente infundada por no tener sustento en la Carta Magna Mexicana, en tanto el Ejecutivo Federal incurre en flagrante violación de la Constitución Política del País al aplicar una Ley Secundaria en abierta contradicción con los derechos sociales consagrados en nuestra Ley Suprema.

La noción vaga de "necesidades del País" que el ejecutivo considera suficientes para justificar la requisita y actuar en consecuencia, consideramos que es una elocuente muestra de que en numerosos casos el gobierno actúa de mutuo propio, sin ajustarse al derecho; sin embargo, de acuerdo con lo que la propia ley establece, la autoridad no debe proceder a su libre albedrío, sino ajustarse a los límites que la propia Constitución señala, de tal suerte que para que el Estado pueda aplicar la requisita administrativa, es indispensable que se den las hipótesis señaladas en el Artículo 112 de la Ley General de las Vías Generales de Comunicación y en el propio Artículo 16 Constitucional, último párrafo; es decir, que nuestro País se encuentre en guerra internacional, en grave transtorno social ante un peligro inminente, presentado bajo forma de un ataque en

potencia contra la seguridad pública, la sanidad o la tranquilidad nacional.

En consecuencia, la requisita civil al no estar prevista en nuestro sistema jurídico, no cabe estructurarla e institucionalizarla mediante ordenamientos jurídicos secundarios que carecen de fundamento legal.

La Ley Federal del Trabajo tampoco contempla la requisita. Esta Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", promulgada el 18 de Agosto de 1931, actualizada, reformada y puesta en vigor a partir del 10. de Mayo de 1970, reconoció el derecho de huelga a los trabajadores de todas las profesiones y actividades que dependen económicamente de un empresario, limitándose a establecer de acuerdo con la Constitución, las formalidades que deben observar los trabajadores, antes de suspender sus labores, según se trate de una huelga en empresas concesionarias de un servicio público o de empresas particulares.

En ambos casos, dichas formalidades no tocan, ni podrían hacerlo, el derecho de paralizar las actividades de los centros de producción y los servicios públicos.

Fuera de las modalidades analizadas, al procedimiento de huelga en los servicios públicos, este punto ha sido tratado en el tercer capítulo.

La Ley Federal del Trabajo en ninguna parte prohíbe o restringe el derecho de huelga, sino por el contrario lo reglamenta y hace posible su ejercicio.

Así, tenemos que el Artículo 4 Fracción II, establece que: "se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468. b) cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar las labores o siga trabajando."

"COMENTARIO: Como los derechos de los trabajadores tienen una naturaleza social, es por ello que cualquier ataque al derecho de huelga se estima como una ofensa a la sociedad. Este precepto es específico en contra de los

esquirole, qué son aquellos que tratan de subsistir a los huelguistas. El término esquirol es tan despectivo como el de charro con que se designa al líder obrero nombrado por las autoridades o subordinado a éstas".(94)

Desafortunadamente, la actual legislación laboral ha sido continuamente violada y varios de los derechos consignados en favor del trabajador constituyen contradictoriamente garantías para el patrón, muchos son los ejemplos que se podrían argumentar al respecto, sin embargo, por ahora basta mencionar las restricciones que al ejercicio del derecho de huelga introducen los artículos 112 y 113 de la Ley General de Vías Generales de Comunicación que legitiman una figura eminentemente antijurídica, como lo es la controvertida requisita administrativa que reduce a piezas de museo los avances logrados por la clase laboral del país, por espacio de muchos años de lucha.

Como ya es bien sabido, una vez decreta la requisita se cometen una serie de atropellos, que demuestran que la intención de la misma no era buscar realmente un servicio

94) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
OP. CIT. TRUEBA URBINA
Pág. 23 y 24

eficiente, sino mediatizar los derechos laborales a través de despidos, amenazas, separaciones y demás castigos que rebasan las sanciones disciplinarias permitidas por la ley.

La elasticidad con la que el Estado ha venido manejando la requisita, ha hecho de ella una arma sin control, circunstancia que ha convertido a la huelga en un derecho ficticio y que por tal motivo nos hace suponer fundadamente que la requisita civil, fue implementada expresamente para evitar el ejercicio de la huelga, a pesar de que se haya buscado una y mil justificantes para no hacerla aparecer así.

Por lo tanto, una Ley es anticonstitucional cuando a pesar de tener fundamento en la Constitución, se opone a otras leyes derivadas de ellas o a la misma Norma Fundamental; en este sentido, la requisita civil que se apoya en el Artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, no sólo es conculcadora del derecho de huelga mencionado en el capítulo III, que se encuentra consagrado en el Artículo 123 Constitucional, Apartado "A" y en el título VIII de la Ley Federal del Trabajo, sino que viola además otras garantías que la propia Ley de leyes otorga en beneficio de todos los ciudadanos, particularmente los de defensa y oportunidad de presentar pruebas a su favor, antes de ser privados de sus

derechos en un juicio en el que se cumplan las formalidades esenciales del Orden Jurídico.

La requisita entonces, impide el equilibrio entre los factores de la producción, porque al no tener ya los trabajadores poder de negociación frente a la empresa, se ven privados del disfrute de mejores condiciones de vida.

Entre las facultades que el Artículo de la Constitución otorga al Presidente de la República, no se encuentra incluida la requisita. Ciertamente, el Artículo 89 Constitucional, antes mencionado en su Fracción VI, concede al titular del Ejecutivo Federal la facultad de "disponer de la totalidad de la fuerza armada permanente, o sea el ejercito terrestre, de la marina de guerra y de la fuerza aérea, para la seguridad interior y defensa exterior de la Federación; pero se sobreentiende, que dicha facultad sólo puede ser ejercitada por el gobierno en el estado de guerra, o por lo menos, pero en definitiva, en ninguna de las XX Fracciones que contiene el Artículo 89 de la Constitución se encuentra elemento alguno relacionado con la requisita, que pudiera servir de apoyo al gobierno para decretarla en contra de los trabajadores en huelga.

Asimismo, en el Artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, tampoco se dice que el derecho de la huelga o su ejercicio sea motivo de requisición por parte del Estado, por consiguiente, de acuerdo con el texto legal de dicho Artículo, las causas de requisición no puede ser ni la huelga, ni la amenaza de huelga, ni cualesquiera otra circunstancia denominada de las relaciones obrero-patronales de la empresa requisada ya que es contrario a toda lógica suponer que la huelga sea de los medios de las vías generales de comunicación. Lamentablemente, la arbitraria interpretación que se le ha venido dando a este precepto ha permitido que el Estado Mexicano mediante una serie de artificios, haya podido aplicar la requisa en tiempos de paz en contra del ejercicio de la huelga, de las guerras, revoluciones o transtornos graves para la paz y la economía nacional.

A este respecto, el Doctor en Derecho José Dávalos Morales (95) Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México, opina que con el uso de la requisa se trata de evitar un daño a la empresa que se interviene, pero ignora que la Constitución estableció un

95) Entrevista publicada en el Periodico "El Dia", del 23 de Junio de 1981, pág. 9-A a la 13-A.

cambio legal para hacer ese daño. La huelga -dice- "es la violencia institucionalizada y de ninguna manera es un juego de rosas", la requisa -termina diciendo el Maestro- causa un daño a la nación porque rompe el orden constitucional al violar preceptos de la Carta Magna Mexicana."

Opinión con la cual está de acuerdo el sustentante, por considerarla lógica y debidamente fundada.

C A P I T U L O I V

LA REQUISA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL:

7. EFECTOS JURISDICCIONALES.

7. EFECTOS JURISDICCIONALES

En relación a este punto, el Licenciado Eduardo Pallares nos dice que la palabra Jurisdicción es la que se deriva de la expresión latina Jusdicere que quiere decir, declarar el derecho, con lo cual se hace referencia a la facultad de los pretones romanos que no sólo fallaban y transitaban los juicios, sino por medio de edictos, declaraban el mismo derecho; ésto es que tenían una función legislativa de lo que ahora, carecen los tribunales.

Los Jurisconsultos clásicos también definieron a la Jurisdicción como la función de aplicar la ley en los juicios civiles criminales: A esta figura jurídica va implícita la facultad de mandar y usar de la creación para poder hacer cumplir los mandatos.

Por otro lado, el Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia de Joaquín Escriche señala: "que el poder de autoridad que tiene alguno, para gobernar y poner en ejecución la leyes y respectivamente, la potestad de que se encuentre investidos los jueces para administrar justicia, o sea para conocer de los asuntos civiles o penales así de uno como de otro, decirlos y sentenciarlos con arreglo a nuestras

leyes."

También se toma esta figura como por Distrito y Territorios hasta donde se extienda el poder de Juez y por término de algún lugar o Municipio y como reglamento por el tribunal en donde se administre "justicia".

Conforme a la competencia ésta se va a dar en razón del asunto que se esté ventilando como puede ser mercantil, laboral o civil, de acuerdo a donde tenga el conocimiento el Juez".

Ahora bien "El Artículo 123 Fracción XXXI del Apartado "A" de nuestra Ley Suprema expresa textualmente lo siguiente: Que la aplicación de las Leyes de Trabajo" corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas Jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) RAMAS INDUSTRIALES:

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

- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De Hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Químicas, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De Celulosa y Papel;
- 15.- De Aceites y Grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera Básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o laborado, o de envases de vidrio; y,
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) EMPRESAS:

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y,
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo Jurisdicción Federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación."

De acuerdo a la Constitución comentada que para tal efecto asienta lo siguiente, pero compete "También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente." (96)

Conforme a la Ley Federal del Trabajo se establece en los Artículo 698 al 706 sobre las competencias de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje como a continuación detalla la misma en sus preceptos antes indicados.

96) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (COMENTADA), INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, pág. 302 México 1985.

El Artículo 698 al respecto expresa: "Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales."

"Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123 Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley."

La competencia en el derecho procesal del trabajo establece en razón de la materia y del territorio; en este precepto se regula exclusivamente la competencia por materia ya sea local o Federal.

Por su parte, el Artículo 699 de la Ley de la Materia dice que "Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la

competencia de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción."

"En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitirse la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley."

Este precepto se ajusta a las reglas previstas en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Sin Embargo, deja de resolver los puntos competenciales como es la de conflictos de huelgas en empresas de Jurisdicción local en que se reclaman cuestiones relativas a obligaciones patronales en relación a capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene en los centros de trabajo; en este supuesto se estima que con base en el párrafo primero del artículo 685 de la ley que se refiere al principio de economía procesal, la junta competente deberá ser la Local de Conciliación y Arbitraje respectiva, atendiendo a que la acción principal es la huelga, que es de competencia local y que no está sujeta al

arbitraje obligatorio. Se Federaliza la materia laboral, en asuntos colectivos, mediante el simple procedimiento de incluir en los conflictos de huelga cuestiones relacionadas con las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene.

En relación a este punto, cabe mencionar que en México se ha seguido el criterio de equipar o de proporcionar por parte del Estado el servicio del público en sustitución de los trabajadores en huelga que aunque algunos tratadistas prefieren el arbitraje obligatorio a la requisa.

Por lo tanto, en nuestro país ya se han tenido experiencias tristes con respecto a la huelga en Teléfonos de México, que a pesar de que sólo duró catorce horas, en Abril de 1878 causando perjuicios irreversibles en la economía Nacional sería riesgoso una huelga en Petróleos Mexicanos o en la Comisión Federal de Electricidad.

En consecuencia, el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo señala: "La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I.- Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II.- Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
- c) La Junta del domicilio del demandado

III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar que es esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV.- Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V.- En los conflictos entre patronos o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI.- Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo."

El artículo 701 señala que: "La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta Ley."

Es inconveniente lo dispuesto en este artículo, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo pueden declararse incompetentes hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, ya que si éstas observan en dicha audiencia o con posterioridad a ella, que son incompetentes, no pueden abstenerse de seguir conociendo el proceso; lo que originará serias dificultades en el desenvolvimiento de éste, pues tendrá que seguirse en todas sus etapas hasta terminar

con la resolución que se dicte e incluso con los recursos o medios de impugnación constitucionales tomando en cuenta sobre todo lo dispuesto por el artículo 706, el cuál establece la nulidad de todo lo actuado ante la Junta incompetente si los Tribunales de la Federación resuelven que la Junta es incompetente el juicio se nulifica en su integridad en perjuicio de las partes y del principio de celeridad que deben tener los juicios laborales, por ello, era más conveniente que se hubiera establecido que las Juntas pueden declararse incompetentes en cualquier estado del proceso cuando adviertieran de las constancias procesales algún motivo de incompetencia.

El artículo 702 dice que: "No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo."

Al respecto de la declaración procesal de la disposición anterior es pertinente hacer notar que su redacción es aceptable, pues a pesar de la inexistencia del contrato o de la relación laboral, la junta no deja de ser competente para conocer del proceso a fin de que las partes estén en aptitud de defenderse y probar sus pretensiones.

El artículo 703 dice: "Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución."

La reforma reitera la supresión de la inhibitoria, para evitar "chicanas" patronales, subsistiendo, únicamente la declinatoria que deberá hacerse valer en la audiencia a que se refiere el artículo 878, en la etapa de demanda y excepciones. Es pertinente aclarar que independientemente de la excepción de incompetencia que se plantee, el demandado debe contestar la demanda, ya que si no lo hace y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

El artículo 704 señala: "Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la

Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto."

El artículo 705 expresa: "Las competencias se decidirán:

- I.- Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:
 - a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y
 - b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

- II.- Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

- III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Las nuevas disposiciones, en relación a competencias contenidas en este capítulo, vienen a solucionar lagunas de la ley anterior. En este artículo se señala con toda claridad cuáles son las autoridades que tienen facultad para resolver las cuestiones competenciales en materia laboral.

El artículo 706 dice: "Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación."(97)

97) ALBERTO TRUEBA URBINA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 61a. EDICION,
EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO 1989, págs.357 a 360

C A P I T U L O I V

LA REQUISAS EN MEXICO EN MATERIA LABORAL:

8. JURISPRUDENCIA.

8. JURISPRUDENCIA

La palabra Jurisprudencia posee dos acepciones distintas. En una de ellas equivale a Ciencia del Derecho o Teoría del Orden Jurídico Positivo. En otra, es la que sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los Tribunales.

Algunas veces la Ley otorga a las tesis expuestas en las resoluciones de ciertas autoridades Jurídicas carácter obligatorio relativamente a otras autoridades de inferior rango.

"Por tanto la Jurisprudencia es la que implica el conocimiento del derecho y, en éste sentido se ha tomado para significar no un conocimiento cualquiera, sino el conocimiento más completo y fundado del mismo, es a saber el científico, como sinónimo de Ciencia del Derecho. Como ha ocurrido entre tratadistas y legisladores. Así, los romanos la definieron como: *rerum divinarum atque humanarum notita juste atque in juste scientia vera non simulata philopophia*

que decía Ulpiano."(98)

"Es la práctica normal del derecho llevada a cabo coactivamente por los órganos del Estado Constitucionalmente ordenados al restablecimiento del Derecho, a su cumplimiento forzoso previa declaración concreta del mismo, es donde se vincula especialmente la formación de la Jurisprudencia porque la aplicación del derecho incumbe a los tribunales como órganos específicos de esa función y de aquí que la misma se refiere por eminentiam a la actividad de los jueces y tribunales."(99)

De acuerdo a lo anteriormente expuesto en nuestro derecho por ejemplo, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación obliga a la propia Corte a los, Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Jueces de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales y Federales.

98) F. CLEMENTE DIEGO
LA JURISPRUDENCIA COMO FUENTE DEL DERECHO
MADRID 1925, pág. 46.

99) DE DIEGO
OP. CIT., pág. 57

"Las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno constituyen Jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros"(párrafo siguiendo del artículo 192 de la Ley de Amparo).

De acuerdo con el artículo 193 bis de la misma Ley de Amparo "La Jurisprudencia que establezcan los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de su competencia exclusiva es obligatoria para los mismos tribunales, así como para los Jueces de Distrito, Tribunales Judiciales del fuero común, Tribunales Administrativos y del Trabajo que funcionen dentro de su jurisdicción territorial. Las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito son las que constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que lo integran.

En las disposiciones legales citadas, la palabra Jurisprudencia úsase en un sentido más restringido que el indicado en un principio ya que sólo se aplica a las tesis

que reúnan los requisitos señalados por las mismas disposiciones. En lo que atañe a nuestro derecho podemos hablar por tanto de Jurisprudencia obligatoria y no obligatoria, relativamente a las autoridades mencionadas en esos preceptos, las tesis Jurisprudenciales tienen la misma fuerza coercitiva de un texto legal. Dichas tesis son de dos especies: o interpretativas de las leyes a que se refieren o integradoras de sus lagunas, así tenemos que no existe Jurisprudencia acerca de la requisita en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que se sugiere que se tomen cartas en el asunto, ya que de lo contrario la clase trabajadora, como la comenté anteriormente se queda en estado de indefensión, en consecuencia surge la necesidad de que se legisle sobre éste asunto.

De acuerdo a la distinción entre Tesis y Ejecutoria, si la Corte funcionando de Pleno, formula una interpretación del Artículo 133 Constitucional y a la ejecutoria (o sentencia) que la contiene es aprobada, la Tesis interpretativa no es Jurisprudencia obligatoria.

Cuando una decisión Jurisprudencial es declarada formalmente obligatoria para las decisiones futuras desempeña

exactamente el mismo papel que la Ley."(100)

Por otra parte si el Pleno aplica la misma interpretación en cinco resoluciones no interrumpidas por otra en contrario y las Ejecutorias son aprobadas por más de trece ministros, la norma Jurisprudencial queda formada. Ello significa que tanto la Corte como los Jueces y Tribunales a que se refiere el artículo 192 de la Ley de Amparo, que tienen el deber de sujetarse al criterio hermetico del artículo 133 de nuestra Constitución en la misma forma en que aquel que entiende, y tal obligación sólo se extingue cuando la norma Jurisprudencial deja de estar en vigor.

Antes de que surja la Jurisprudencia obligatoria, los criterios interpretativos o integradores no obligan a otros tribunales, ni a la propia corte. Es posible, por ejemplo, que un Juez de Distrito adopte, frente a los mismos problemas proceder así porque no hay referente a ellos, normas interpretativas o de integración que lo obliguen a seguir el dictamen de aquel tribunal.

100) M. AJUVARA
DROIT RATIONEL ET DROIT POSITIF
RECUEIL GENY, I. pág. 269

Entonces al formarse la Jurisprudencia obligatoria surge una norma nueva, de índole abstracta que en el caso del ejemplo podría expresarse de este modo; El Artículo 133 de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, debería de interpretarse" (aquí vendría la tésis interpretativa.)

De acuerdo con el segundo párrafo del Artículo 193 de la Ley de Amparo "Las ejecutorias de las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, constituyen Jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros.

Tanto el primer párrafo del artículo 192, como el primer párrafo del 193 citados anteriormente, tienen el defecto de no referirse al caso en que las tésis constitutivas de la Jurisprudencia obligatoria no son interrumpidas, sino integradoras de lagunas.

Así, tenemos que el artículo 112 y 113 de la Ley General de Vías Generales de Comunicación, el gobierno podrá requisar sobre los bienes de la Nación, pero en sentido estricto se están violando las garantías individuales, ya que no existe Jurisprudencia al respecto, únicamente doctrinalmente.

Por lo tanto se sugiere, una reglamentación especial dentro de la Ley Federal del Trabajo, conforme a los contratos especiales de trabajo, que abarquen tanto, los servicios públicos, como a las empresas particulares apartado "A" y "B" del artículo 123 Constitucional, ya que no es posible admitir que una norma o disposición, que proviene o emerge del derecho público impere o se imponga sobre otra que es derecho social y no se legisla sobre los artículos 112 y 113 de la Ley General de Vías de Comunicación.

Conforme a lo anteriormente señalado, existe una laguna Constitucional y por lo tanto se debería de legislar en cuanto a la requisita. Solamente existe Jurisprudencia doctrinalmente como ya lo exprese anteriormente.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- 1.- Con respecto a los conflictos del trabajo son los que presuponen el enfrentamiento de lucha entre dos o más personas que buscan el equilibrio y bienestar social del medio que los rodea económicamente entre la clase patronal, y ellos mismos.

- 2.- De acuerdo a la Huelga este es un derecho irrestricto al que no se les pueden violar sus garantías individuales a todo aquello que tenga por objeto que se realice el equilibrio entre los factores de la producción, sin entorpecer su bienestar económico.

- 3.- Cabe señalar que tratándose de empresas de servicios públicos, de éste rango no podrán suspender sus actividades de trabajo, ya que caerían en detrimento de la comunidad.

Sin embargo, existe la necesidad de que haya un componedor que sería el Estado, para que ponga fin a la huelga y no afecte a la población, poniéndole fin a la misma, sin entorpecer a la sociedad.

4.- La ilicitud de la huelga se va a manifestar siempre y cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o bienes, o en caso de guerra pertenecieran a establecimientos o servicios que dependan del gobierno (fracción 5a., apartado "A", artículo 123 Constitucional, artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo).

5.- La procedencia de una suspensión de labores son las que cuando con anterioridad se encontraban paralizadas, en tanto que se intervino en un conflicto laboral, motivo por el cual la empresa o establecimiento hizo valer su inexistencia, circunstancia que dio origen al vencimiento o término de pre huelga aclarandonos el Doctor Mario de la Cueva que la procedencia de las huelgas se han cumplido con los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Tratándose de la Improcedencia de las huelgas, éstas deberán ofrecer las pruebas pertinentes mismas, que deberán desahogarse en el momento de la audiencia a que haya lugar.

- 6.- Con referencia a la huelga por solidaridad, ésta es una arma primeramente de tipo político que se ha empleado como un medio para combatir al gobierno o país determinado.

El Doctor Mario de la Cueva sostiene que carece de fundamento jurídico por que contraría a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, ya que no tiene el objetivo de resolver en conflicto entre los trabajadores que la declaren a su patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en dicha huelga.

Ya que es necesario buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo en los medios de producción.

- 7.- Finalmente surge el estallamiento a la huelga dando origen a que en nuestro país algunos abogados patronales insistan en que el recuento de los trabajadores debía de ser previo a la suspensión de labores a fin de evitar huelgas innecesarias.

En tanto se sugiere un recuento rápido que evite males innecesarios tanto a patrones como a trabajadores, mismo

que no se da en nuestra legislación laboral, ya que se deberán transcurrir 10 días después del estallamiento o declaración de la huelga, por tantos trámites engorrosos.

En tal caso se sugiere que por ley en un plazo de 48 horas máximo después del dicho estallamiento se fije un recuento opcional que a nadie perjudica y que mucho beneficiaría a las partes en conflicto mismo que ayudarían, tanto a sindicatos presentando el interés mayoritario de la clase trabajadora desengañándose de inmediato sin que los afiliados del mismo sufran perjuicio alguno depender salarios caídos por la improcedencia de su movimiento.

8.- Conforme a su procedimiento o calificación de la huelga me inclino a lo que se expresa textualmente Fuente Villa Palacios que de donde se creó que una calificación previa, limitada a aspectos puramente formales, en lugar de dañar a representantes auténticos, de trabajadores, los beneficiaría al darles mayor seguridad en sus actos, evitando daños innecesarios para el patrón y fundamentalmente protegería los intereses de los trabajadores.

9.- La terminación de la huelga, se va a dar por el acuerdo entre las partes, previa aprobación del convenio respectivo por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no violandose de antemano los derechos laborales de los trabajadores ni los derechos requeridos establecidos por los contratos de trabajo.

10.- El arbitraje en los conflictos económicos de trabajo, deberían en cierta forma contar y velar siempre por la defensa de la clase trabajadora, dirimiendo las controversias de las partes dandoles prioridad a la clase desprotegida.

11.- La requisita en México, es el tema central de éste trabajo de investigación, sosteniendose en el mismo que no existe legislación alguna y de ninguna manera como lo quieren manejar las autoridades correspondientes con su libre albedrío, diciendo que los artículo 112 y 113 de la Ley General de Vías Generales de Comunicación fundamentan la requisita administrativa y no civil.

Por consiguiente se sugiere una reglamentación especial de ésta figura dentro de la Ley Federal del Trabajo y fundamentalmente en los contratos especiales del trabajo

que abarquen tanto los servicios públicos como las empresas particulares del apartado "A" y "B".

En consecuencia no es posible admitir que una norma o disposición que proviene o emerge del derecho público, se imponga o impere sobre otra que es de derecho social.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Acosta Romero Miguel Angel y Salinas Suárez del Real, tesis UNAM, México, 196A.
- 2.- Acosta Romero Miguel, Derecho Administrativo, 3a. Edición actualizada, Editorial Porrúa, S. A.
- 3.- Aguilar Carbajal Leopoldo, Segundo Curso de Derecho Civil, 3a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1975.
- 4.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Obra Ley Federal del Trabajo, 61a. Edición, México 1989.
- 5.- Alberto Trueba Urbina, Nuevo derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1981.
- 6.- Alfonso Melik, Procedimientos del Trabajo, Editorial Temis Bogota, 1965.
- 7.- Allesi Renato, Instituciones de Derecho Administrativo traducción a la 3a. Edición Italiana por Buena Ventura Pellisi, Barcelona, España.
- 8.- Baltazar Cabazos Flores, 35 lecciones de Derecho Laboral, 4a Edición, Editorial Trillas 1982.

- 9.- Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, Editorial Porrúa, S.A., México 1981.
- 10.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (comentada) U.N.A.M., México 1985.
- 11.- Constitución de Francia, con las enmiendas del 18 de mayo de 1960, 28 de Octubre de 1974, Embajada de Francia en México.
- 12.- Chuaffet Chemor, Emilio, Introducción al Derecho Mexicano Administrativo, Tomo I, U.N.A.M., México 1981.
- 13.- De Ibarrola, Antonio, Cosas y Sucesiones, 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1981.
- 14.- Díez Manuel Ma., Op. Cit., Tomo IV.
- 15.- De la Cueva Mario, Derecho Administrativo del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1981.

- 16.- Euquerio Guerrero, manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1983.
- 17.- Forisi Bartolome, Derecho Administrativo, 2a. Edición actualizada, Tomo II, Editorial Abelardo Perrot, Buenos Aires Argentina 1976.
- 18.- Guillermo Cabanellas, Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial JUS, México 1976.
- 19.- Gabino Fraga, Derecho Administrativo, 20a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1980.
- 20.- García Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 30a Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1979.
- 21.- García Oviedo Carlos y Martínez Useros Enrique, Derecho Administrativo Tomo II.
- 22.- Escriche Joaquin, Diccionario Razonado de legislación y Jurisprudencia Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1979.

- 23.- Laubadere de André Traite de Droit Administratif, 7a. Edition, Volúmen II.
- 24.- Manual Ma. Diez, Derecho Administrativo, Tomo IV Editorial Plus-Ultra, Buenos Aires Argentina, 1975.
- 25.- Mandan Amad Fanzi "La institucionalidad y la Requisa Civil en el Derecho Mexicano", Revista de Investigaciones Jurídicas, 1a. parte, Escuela Libre de Derecho, año 6, Número 6, México 1982.
- 26.- Publicación de la Secretaría de Prensa de la Presidencia de la Nación Buenos Aires, 1956, Embajada de Argentina en México.
- 27.- Serra Rojas Andrés, Derecho Administrativo Tomo II, 11a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1982,
- 28.- Tena Ramirez Felipe, Leyes Fundamentales de México, 1800-1976, 7a. Edición, Editorial Porrúa, S.A.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Ley General de Vías Generales de Comunicación.