

318509

DUPT P DOCT

UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

29



ESCUELA DE DERECHO
Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma
de México

20

1984 - 1989

EFFECTOS JURIDICOS DEL EMPLAZAMIENTO A
HUELGA Y LA PRELACION DE CREDITOS
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

IMPRESO CON
PAPEL DE ORIGEN

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

GERARDO VEGA ARCE

ASESOR DE TESIS:

Lic. Federico García Sámano

México, D. F.

1992



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.

**EFFECTOS JURIDICOS DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA
Y LA PRELACION DE CREDITOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

CAPITULO I

EVOLUCION DE LA HUELGA EN MEXICO.

ANTECEDENTES.

a) La prerevolución.	1
b) La Constitución de 1917.	8
c) Legislaciones Estatales.	13
d) Proyecto del Código del Trabajo.	18
e) Ley Federal del Trabajo de 1931.	20
f) Adiciones a la ley en 1941.	24
g) Ley Federal del Trabajo de 1970.	28
h) Reformas de 1980.	31

CAPITULO II

CONCEPTO, OBJETIVOS Y REQUISITOS DE LA HUELGA.

A) CONCEPTO

A.1 Concepto de huelga.	34
A.2 Naturaleza Jurídica de la Huelga.	39

B) OBJETIVOS

B.1 Equilibrio entre los factores de la producción.	45
B.2 Celebración, Cumplimiento y Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.	47
B.3 Revisión Salarial.	51
B.4 Huelgas de apoyo y otros motivos.	52

C) REQUISITOS

C.1 De Forma.	56
C.2 De Mayoría obrera.	58
C.3 De Fondo.	59

CAPITULO III
PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE HUELGA.

3.1	Generalidades.	61
	PERIODOS	63
	a) Período de gestación.	64
	b) Período de prehuelga.	
	c) Período de huelga estallada.	72
3.2	Incidente de calificación.	74
	a) Huelga lícita.	74
	b) Huelga ilícita.	76
	c) Huelga existente.	77
	d) Huelga inexistente.	86
	e) Calificación de la huelga ilícita.	89
	f) Huelga Justificada o imputable al patrón.	90
3.3	Terminación de la huelga.	92
3.4	Notificación y efectos Jurídicos del emplazamiento a huelga.	96

CAPITULO IV
PRELACION DE CREDITOS

a)	Diferencia entre la prelación en el derecho de huelga y en el derecho común.	107
b)	Improcedencia de los créditos de terceros en la huelga.	116
c)	Análisis del artículo 924 y la inconstitucionalidad de su aplicación.	134
	CONCLUSIONES.	146
	BIBLIOGRAFIA.	

INTRODUCCION

El presente trabajo es el resultado de una inquietud que surgió durante mi estancia en la Universidad Intercontinental, al tomar conciencia de que el desarrollo integral de un país está condicionado al desarrollo armónico y solidario de su sociedad y que a su vez este depende de la superación individual de los miembros que la conformamos en todos los aspectos, tomando conciencia de la responsabilidad que nos corresponde asumir de acuerdo al nivel y trabajo que desempeñemos, partiendo de esta base, el trabajo, no solo material, sino intelectual de sus componentes, nos dará la pauta a seguir y nos permitirá lograr ese desarrollo para nosotros y las futuras generaciones con las que estamos comprometidos a legarles un país mejor que el que hemos recibido y nos tocó transformar; fin nada fácil de lograr pero no imposible, fin en el que cada uno estamos incluidos y comprometidos a afrontar como un reto mas, sobre todo para quienes como nosotros estamos implicados en lograr ese desarrollo basado en la correcta aplicación de la ley, su perfeccionamiento al servicio de la sociedad y la búsqueda incansable de Justicia.

Considero que el trabajo es el medio idóneo para conseguir el desarrollo integral que he mencionado, no solo para lograr la

satisfacción de nuestras necesidades, sino como forma plena de la realización humana.

La problemática que surge en las relaciones obrero-patronales es muy compleja. sumándosele a esta las disposiciones legales y las decisiones gubernamentales así como el surgimiento de agrupaciones sindicales y movimientos de huelga, que de alguna forma han influenciado las estructuras que los rodea, han hecho que la adecuación de la norma al caso concreto se vea superada en muchos aspectos y que conforme se avanza a pasos agigantados en ciertas áreas, otras se quedan marginadas sin buscárseles la debida solución.

La lucha por lograr el equilibrio entre los factores de la producción y la fuerza humana generadora de los mismos se muestra como una constante a través de la historia de la humanidad; el surgimiento y reconocimiento de la huelga y de los sindicatos sobre todo en nuestro país es loable, aunque en algunos casos se ha perdido la verdadera esencia de los mismos y se utilizan con otros fines.

Dentro de las disposiciones legales respecto a la huelga y a los derechos de los terceros no inmiscuidos directamente en el conflicto pero que resultan afectados, no cabe la menor duda de que se ha tratado de ir acorde para hacer frente a los problemas

que se van presentando y se ha tratado de corregir viejos vicios y de prevenir futuros errores, pero de que estos errores existen en la ley, quizá involuntarios, no hay duda, y que nos corresponde gastar por enmendarlos mucha menos.

Este estudio esta dividido en cuatro capitulos.

En el primero veremos como la huelga ha evolucionado en nuestro pais, como los multiples acontecimientos le van dando un diferente sentido de acuerdo al momento en que se vive, los diversos momentos y características que lo han marcado y como se ha desarrollado dentro de nuestra legislación hasta llegar a nuestros dias.

La segunda parte esta dedicada a estudiar el concepto, los objetivos y requisitos de la huelga, y a las características que la distinguen.

La tercera parte concierne al procedimiento en materia de huelga y es aqui en donde encontramos la parte medular del trabajo al ver los efectos del emplazamiento a huelga y sus consecuencias, así como la clasificación y terminación de la misma.

Por último, en el cuarto capitulo, se trata sobre la prelación de créditos, la diferencia en el derecho de huelga y en el derecho común, la improcedencia de los créditos de los

terceros en la huelga así como la afectación con un análisis a los artículos 923 y 924 de la Ley Federal del Trabajo, de los efectos que provoca su aplicación, de la violación a la garantía constitucional y las consecuencias que de ello derivan dentro del marco legal de la Constitución Política dado que su inconstitucionalidad radica en la desprotección de los terceros con relación crediticia litigiosa con un patrón emplazado a huelga, no obstante que la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional tenga como fin proteger a la clase trabajadora, surgiendo el problema de determinar el ámbito de aplicación de una sentencia dictada por un tribunal del fuero común y los efectos del emplazamiento a huelga en lo que se refiere al cobro de créditos de terceros en contra del patrón emplazado.

Se ha procurado ilustrar el texto con las tesis concernientes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito, con el afán de contribuir al esclarecimiento de las cuestiones que nos ocupan.

Si el presente trabajo sirve para hacer una mínima aportación a la ciencia del derecho o motivar al cambio, sentiré que el esfuerzo ha valido la pena y lejos de darme por satisfecho procuraré mi desarrollo personal y comunitario por medio del ejercicio de la más noble de las profesiones; el derecho.

México, D.F. en 1992.

CAPITULO I

LA EVOLUCION DE LA HUELGA EN MEXICO

A N T E C E D E N T E S

a) La Prerevolución

A través del estudio de la historia de nuestro país, podemos ir conociendo y comprender que la situación actual no solo es el resultado de una evolución lógica en el desarrollo normal de cualquier nación, que influenciado por los diversos factores van haciendo de él un país único marcado por la idiosincrasia distintiva y los resultados evidentes de ese desarrollo, marcado por sangrientos sucesos o por períodos de pleno avance económico, ambos surgidos debido a inconformidades sociales y económicas o por el contrario debido a la concertación de esfuerzos para lograr la mayor estabilidad en todos los sectores del país. Las situaciones derivadas del ambiente laboral y de la diferencia social que vivía el país en esa época, además del contorno internacional fuertemente influyente y de las nuevas corrientes filosóficas y económicas imperantes, hacen de este período uno de los mas interesantes por estudiar, pero a la vez la situación política que prevalecía no era propicia para que el derecho de huelga fuera concebido como tal, sino que fué la etapa más difícil de emprender y más dura para quienes con su esfuerzo por lograr un marco jurídico de protección al mismo vivieron el inicio de las normas jurídicas laborales.

La suspensión de labores que ha sido una permanente constante por parte de los trabajadores en la historia de nuestro país con el objeto de defender o de mejorar las condiciones de trabajo en nuestra nación, se han registrado desde el siglo XVI: "Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo, data del cuatro de Julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Saldivar, quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores, originadas por los bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana contra el cabildo... (quién) ... estimó que los salarios de los cantores y ministrales eran muy altos y acordó reducirlos ... la suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, de por sí miserables, reanudándose entonces las labores ... (1).

Como en otros muchos países, el derecho a la coalición y a la huelga, en el nuestro también estuvo prohibido, pero dados los sucesos que se presentaron y la situación económica que se vivía se marcaron unas características bien definidas el inicio y desarrollo de lo que mas adelante se insertaría como derecho en nuestra Carta Magna. Hubo otros casos como el ocurrido en

(1) Trueba Urbina Alberto: Evolución de la Huelga; 1a. Edición, 1950, Ediciones Botas, México, D.F. p 14.

el mineral de "Real del Monte" Hidalgo, el 29 de Julio de 1766, y el de "Cerro de San Pedro" en San Luis Potosí, el 27 de mayo de 1767, incluso sirvieron de base a Roberto de la Cerda Silva para afirmar que la causa determinante de independencia fué el malestar de las clases trabajadoras y no de las diversas conspiraciones políticas en la Nueva España. (2)

En 1768 el Virrey Martín de Mayorga, pretendió aumentar la duración de la Jornada de trabajo en el "Gran Estanco de Tabacos" y también generó respuestas grupales, en defensa de las condiciones laborales prevaecientes y para impedir la prolongación de la prestación diaria de los servicios, lo cual se logró a través de la suspensión de las labores (3).

En el siglo siguiente se presentaron con mayor frecuencia estos sucesos, siendo los mas notables los que a continuación se describen:

" Las huelgas Mexicanas del siglo XIX no fueron el resultado ni de una consciente preparación, ni de una preparación previa, sino mas bien de impulsos momentáneos y desesperados. Sus causas fueron diversas: despido injustificado de trabajadores, como el caso de "La Fama" (Tlalpan) en septiembre de 1872; petición de

(2) Briseño Sierra, Humberto. Los Conflictos Colectivos en el Derecho Mexicano. Primera Edición. 1974, Facultad de Jurisprudencia Universidad Autónoma del Estado de México: pp 176-177.

(3) Chavez Orozco Luis. Historia Económica y Social de México. 1938, Ediciones Botas, citado por Trueba Urbina Alberto: op. cit. p. 15.

Jornadas mas humanas, como el de los tejedores de Tlalpan en 1868; el mejoramiento de salarios o la reduccion de ellos, como el de los barreteros del "Mineral del Monte", la liberacion de la obligacion de comprar en las tiendas de raya, como el de las tejedoras de la fabrica "La Magdalena"; la peticion de un dia de descanso, como el caso de los sombrereros; la falta de pago, como el de los obreros de Tepeji del Rio. en agosto de 1873 ..." (4).

Aunque Mario de la Cueva señala que antes de la Constitución de 1857 no se conoció el problema obrero en nuestro país - ya que las crónicas no hablan de movimientos laborales, ni de huelgas, porque aún no había industria . excepto la minería y la incipiente de hilados y tejidos, con base en lo cual considera que el Derecho Mexicano no condenó expresamente a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga, y que después de 1857, las admitió como situaciones de hecho en virtud del derecho de asociación que reconoció el artículo noveno de la Constitución - cita a Jose C. Valadez para recordar, en el período anterior al porfirismo, la huelga de los tejedores del Distrito de Tlalpan, en Julio de 1868, en la que se logró que la Jornada de trabajo para las mujeres y los niños fuera de doce horas, y la de los

(4) Ruiz de Chavez, Arturo: El Ejercicio del Derecho de Huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo. 1a. Edición. 1981. Secretaríade Trabajo y Previsión Social, México, D.F. México. p. 106.

mineros de Pachuca, quienes despues de holgar durante cinco meses (agosto de 1874 a enero de 1875), firmaron un convenio con la empresa, mediante el cual se mejoraron las prestaciones laborales (5).

Tomando en cuenta los distintos estudios llevados a cabo y aportados por el maestro Daniel Cosío Villegas - en los cuales me baso para el desarrollo de los siguientes párrafos-(6) desde que fue redactado el primer Código Penal en el año de 1872, vigente entonces para el Distrito y Territorios Federales, se impuso como sanción el confinamiento durante ocho días y el pago de una multa que oscilaba entre veinticinco y quinientos pesos, a todas aquellas personas que impedían el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral; esto es, para quien materializara suspensión o el cierre de una negociación de cualquier naturaleza o, quien provocara la alianza con la finalidad de abstenerse de trabajar. Esta disposición legal fué adoptada años despues por los Estados de Coahuila, Jalisco, México, Nuevo León, Querétaro, Oaxaca y Sonora, los que

(5) Cfr. De la Cueva, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II, Décima reimpression, 1970. Editorial Porrúa, S. A. México, D.F. México, pp 253 a 254.

(6) Cosío Villegas, Daniel, Historia Moderna de México, Tomo correspondiente al Porfiriato y la Vida Social, México, D.F. México, 1957, p. 280.

establecieron delitos similares en sus correspondientes codificaciones penales.

A pesar de tales disposiciones, el maestro considera que fueron poco mas de doscientos los movimientos de huelga que se presentaron entre los años de 1876 y 1910, período del porfiriato como el define al tiempo durante el cual permaneció en la Presidencia de la República el general Porfirio Díaz. De ellos sesenta correspondieron a los trabajadores ferrocarrileros, setenta y cinco a los trabajadores de la industria textil y treinta y cinco a las trabajadoras de la industria cigarrera, ampliamente difundida esta y gravemente explotadas aquellas, durante el siglo pasado y en los comienzos del actual.

Considera que la mitad de las huelgas fueron debidas a:

- a) disminución del salario;
- b) el pago del salario por medio de vales o monedas de níquel de escasa aceptación entonces;
- c) por malos tratos a los trabajadores;
- d) por despidos injustificados de operarios;
- e) como consecuencia de la lucha que se sostuvo por obtener el descanso dominical;
- f) por la imposición de atentatorios sistemas de castigos y multas, y
- g) por ataque a la libertad personal.

De todas estas huelgas tuvieron importancia nacional alrededor de veinte, como las que estallaron en los años de 1881 a 1887 en el Ferrocarril Nacional Central de Chihuahua, en el Ferrocarril del Golfo, en la Minas de Cerro del Mercado (Durango) y Real del Monte (Hidalgo), así como las de las empresas textiles: San Antonio Abad (Distrito Federal), San Fernando (Tlalpán D.F.), El Mayorazgo (Puebla) y la Colmena (Tlalnepantla, Estado de México,).

Pero sin duda alguna, las de mayor importancia y que marcaron a Juicio de muchos autores la punta de lanza del estallamiento armado de 1910, fueron las que se suscitaron en contra de la empresa minera The Cananea Consolidated Cooper Company (Sonora) y la fábrica de Hilados y Tejidos Río Blanco (Veracruz); la primera llevada a cabo por una de las primeras organizaciones sindicales, la "Union Liberal Humanidad", que dirigían los líderes Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra, quienes después destacaron como políticos y revolucionarios, en tanto que la segunda la patrocinó el "Círculo de Obreros Libres", agrupación que a principio de siglo había organizado ya algunos sindicatos de trabajadores textiles en los estados de Veracruz, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala, Hidalgo y en el Distrito Federal. La huelga de Cananea fue debido a las reivindicaciones salariales y discriminación de los obreros

mexicanos, a quienes se les pagaba un salario inferior al de los obreros de Estados Unidos de América que trabajaban en la mina en iguales condiciones: se inició el primero de junio de 1906 y fué reprimida con el ejército, haciendo prisioneros a los iniciadores. La huelga de Río Blanco la organizaron los trabajadores José Morales y Manuel Juárez y tuvo lugar en Santa Rosa, municipio de Orizaba, en el Estado de Veracruz, el 7 de enero de 1907: sus objetivos fueron obtener mejores condiciones de trabajo y la desaparición de la tienda de raya, por las exacciones que en ella se hacían a los trabajadores, además de evitar las anotaciones injustas que en forma unilateral hacía la empresa y que causaba el despido de los trabajadores sin haberles oído en defensa.

Estas huelgas a decir del doctor Mario de la Cueva, transformaron el sentido de las relaciones interobreras, al dar preferencia al derecho de las mayorías sobre el interés individual y pasar a integrar el derecho colectivo del trabajo como auténtico estatuto de la clase trabajadora (7).

b) La Constitución de 1917

Sin duda alguna, no podemos negar que el período durante el

(7) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa S.A. México, D.F. México, 1979, p. 798

cual se mantuvo en el poder el general Porfirio Díaz se caracterizó por ser una época de gran estabilidad política, pero uno de los lados negativos, sino es que el mas, de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores. que se reflejó en el acaparamiento de las fuentes productoras de riqueza y de la riqueza misma en manos de unos cuantos y por el otro lado la miseria de los demás.

Lo cierto es que "... ni en Europa, ni en México, ni en ninguna otra parte del mundo nacía el verdadero derecho social al iniciarse en siglo XX ..." (8), pero todas estas inconformidades y desequilibrios en la vida del país iban a dar como resultado el estallamiento de la revolución de 1910.

Para el doctor De La Cueva "... no existe ningún debate en la historia sobre la esencia de los derechos sociales del trabajo que pueda rivalizar en belleza y amor por la Justicia con el torneo oratorio de diciembre de 1916 en el seno del Congreso Constituyente..." (9). Al ser presentado el proyecto del artículo 5o. en la sesión del 19 de diciembre, los diputados propusieron una moción suspensiva para permitir que la comisión designada

(8) Trueba Urbina . Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Sexta edición , México, D.F. 1981, p. 144

(9) De la Cueva, Mario. ob. cit. p. 805.

para analizar el proyecto pudiera estudiar las observaciones que se habian hecho.

El dictamen que rindió la Comisión (10) fué muy amplio y en el se puso de manifiesto:

El derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre cuando es objeto de contrato: ora fijando la duración máxima de la Jornada que debe corresponderle ya sea por unidad de tiempo o en proporción de la o calidad de la obra realizada... así como en la regulación del contrato de trabajo considerado como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el cual es preciso reconocer la igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo... la necesidad de Justicia al imponer no solo el aseguramiento de las condiciones humanas y de salubridad ... las garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo y el fomento de establecimiento de de beneficencia e instituciones de previsión social... reconocer la facultad de asociarse como un derecho natural del hombre. De no obtener los trabajadores el mejoramiento que demanda, garantizar el derecho de cesar en el trabajo colectivamente e ir a la huelga, derecho que todos los

(10) Los Derechos del Pueblo Mexicano , edición publicada por la Cámara de Diputados, Tomo VIII, México, D.F. México. 1978, pp 621 y ss.

países civilizados reconocen cuando los asalariados lo ejercitan sin violencia. (11)

En las fracciones XVII y XVIII quedó consignado el derecho de huelga, al decirse en la primera de dichas fracciones que :

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros"; y en la segunda: "que las huelgas serán lícitas cuando, empleando los medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios".

Se agregó un párrafo para establecer que: " en los servicios de interés público. será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación, al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo".

A la proposición recayó el siguiente dictamen:

Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "capital" y "trabajo" que aparecen en la fracción XVII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que pueda considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso

(11) Roaux, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Puebla Mexico, 1945. pp 51, 55 y 94.

por parte de las autoridades.

Con este motivo se adicionó la fracción XVIII con otro párrafo en el que se dijo:

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos en contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por se asimilados al Ejército Nacional (12).

Esta última parte se suprimió en 1938 durante el período presidencial del general Lázaro Cárdenas por iniciativa suya por estimarse contraria al espíritu del precepto constitucional.

(12) Los Derechos del Pueblo Mexicano. op. cit. pp 628 y ss.

De esta manera quedó definido el derecho de huelga entre nosotros desde el momento que formó parte del artículo 123 constitucional, como el resultado de situaciones y factores que motivaron su aceptación, no solo de hecho, sino en un marco Jurídico legal que permitiera su libre ejercicio como el fin necesario de un proceso natural que se necesitaba reconocer y reglamentar.

c) Legislaciones Estatales

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo introductorio del artículo 123 constitucional, originalmente el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados estaban facultados para expedir las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contrariar las bases establecidas en el mismo precepto de la Constitución (13).

En base a lo anterior, las entidades federativas procedieron a elaborar sus respectivas leyes del trabajo, en las que incluyeron, en mayor o en menor extensión de su articulado, todos los aspectos que reguló el artículo 123. Debido a la gran extensión de las totalidad de los textos relativos a la huelga

(13) Remolina Roqueñi . Felipe. El Artículo 123, 1a. edición, 1974. V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México. p. 182.

resulta imposible abarcar todos y cada uno de los mismos, por lo que se han agrupado en siete incisos las generalidades contenidas en ellos (14).

a) Los Estados de Aguascalientes, Coahuila, Colima, Chihuahua, Durango, Guanajuato, México, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Veracruz, expusieron en sus respectivas leyes del trabajo que la huelga solo suspende los efectos del contrato de trabajo por el tiempo de su duración, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que emanen de los referidos contratos.

b) El objeto de las huelgas solo lo señalan las legislaciones de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Guanajuato, Jalisco, México, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas; y precisan estas tres situaciones específicas: obligar al patrón a cumplir con las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo;

Ley del Trabajo de Aguascalientes (arts. 407 a 427) Coahuila (arts. 140 a 148); Campeche (arts. 206 a 219); Chiapas (arts. 113 a 123); Chihuahua (arts. 198 a 211); Durango (arts. 78 a 90) Guanajuato (arts. 86 a 93); Michoacán (arts. 167 a 182); Nayarit (arts. 81 a 93); Oaxaca (arts. 228 a 239); Puebla (arts. 94 a 105); Querétaro (arts. 167 a 185); Sinaloa (arts. 42 a 49); Tabasco (arts. 113 a 117); Tamaulipas (arts. 194 a 209); Veracruz (arts. 153 a 162); Yucatán (arts. 148 a 160). Los estados de Guerrero, Hidalgo y Tlaxcala no legislaron en la materia. Carecemos de información completa respecto de los estados de Jalisco, México, Morelos y Nuevo León.

obtener la modificación del contrato de trabajo ; obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores o apoyar una huelga lícita.

c) La licitud o ilicitud si es materia de todas las leyes estatales, con las siguientes variantes: algunas incluyeron la naturaleza de la suspensión, que debía ser pacífica y sin violencia; otras hicieron referencia a la mayoría de los trabajadores que podían plantearla, y todas obligaron a los trabajadores a dar aviso por escrito al patrón antes de iniciar cualquier movimiento, con especificación y fundamento de los motivos de la huelga; la contestación del patrón, negando las pretensiones de los trabajadores o cuando no contestaba dentro de un plazo razonable (algunas fijaron ocho días) fue materia de pocas de ellas, pero en lo que también existió unificación fue en el aviso a las Juntas de conciliación y arbitraje, acompañándoles de una copia del pliego petitorio; agregando varias leyes que este aviso debía darse también a las autoridades municipales, sobre todo cuando se tratara de empresas que dieran servicio al público. De no llenarse estos requisitos o resultar lesiva a los intereses de la sociedad cualquier suspensión no autorizada, se sancionaba a los trabajadores con pago de multas.

d) No todas las legislaciones consignaron disposiciones respecto

a la forma en que puede terminar una huelga.. Solo hablaron de ello las de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Michoacán. Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Queretaro Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas. En casi todas la terminación podía tener lugar bien mediante arreglo privado de las partes, por conciliación ante las Juntas o por laudo arbitral que dictase la autoridad del trabajo. Las leyes de Aguascalientes y Jalisco expresaron además que en tales casos la autoridad debía de emplear medios de persuasión antes de calificar una huelga.

e) Solo en los Estados de Aguascalientes y Yucatán se facultó a las Juntas para resolver de oficio el mantenimiento de una huelga, si esta se prolongara; en el primero de los estados señalados, por mas de treinta días; en el segundo, por mas de veinte días.

f) En las leyes de Aguascalientes, Campeche, Jalisco y México, se hizo la declaración de que la huelga debía estimarse como un supremo recurso para la defensa de los intereses de los trabajadores y debía recurrirse a ella unicamente cuando la importancia del asunto que le diera origen, así lo requiriese y siempre que se hubieren agotado todos los medios amistosos de arreglo para evitarla.

g) El pago de salarios a los trabajadores por el período que

durara la huelga declarada lícita, lo consignaron las legislaciones de los Estados de Chiapas, Jalisco, Nuevo León, Sinaloa y Sonora.

En términos generales esta fue la forma en que los estados legislaron respecto de la huelga para sus respectivas entidades, que por una parte fijaron las bases para la posterior federalización de las relaciones obrero-patronales.

Es de suma importancia mencionar el contenido de los artículos 192 y 194 de la Ley de Tamaulipas, decretada cuando Emilio Portes Gil era Gobernador de esa entidad, ya que es el antecedente directo de los proyectos que sirvieron de base para elaborar la Ley Federal de 1931; dichos preceptos, respectivamente, disponían:

Artículo 192. Se entiende por coalición el acto concertado de un grupo de individuos, obreros o patronos, para la defensa de sus intereses comunes.

Artículo 194. Huelga es la suspensión del trabajo como consecuencia de una coalición de trabajadores" (15).

(15) Tamaulipas. Gobierno del Estado de: Ley del Trabajo: 1925. "Al Libro Mayor", Tampico, Tamaulipas. México, p. 39.

d) Proyecto del Código Federal

En 1928, siendo el titular de la Secretaría de Gobernación Emilio Portes Gil preparó un proyecto de Código Federal del Trabajo que en sus artículos 261 y 263, reproducía íntegramente (salvo la palabra "consecuencia" por "resultado" en el segundo precepto y la inexplicable adición de los dos puntos) la redacción de los preceptos relativos de la Ley de Tamaulipas, pues en su orden señalaban:

"Artículo 261. Se entiende por coalición: el acto concertado de un grupo de individuos, obreros o patronos, para la defensa de sus intereses comunes.

...

Artículo 263. Huelga es: la suspensión del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores." (16).

A pesar de lo anterior, este documento concibió a la huelga por conflictos de orden inicialmente individual. En su reglamentación se dijo que la huelga podría tener como únicos objetivos:

1.- Exigir del patrón la celebración del contrato colectivo ya existente en una empresa o el contrato-ley que hubiese sido

(16) Gobernación, Secretaría de: Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos (proyecto).

firmado de acuerdo a los lineamientos del propio código.

2.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley.

3.- Exigir la modificación o revisión en su caso del contrato colectivo o del contrato-ley al terminar el período de su vigencia, o en los casos y términos establecidos por el propio código.

4.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital y

5.- Apoyar alguna huelga que haya tenido por objeto cualquiera de los apuntados, siempre que no hubiese sido declarada ilícita o ilegal.

La huelga solo suspendía el contrato de trabajo sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones derivadas del mismo, por lo que mientras estuvieran interrumpidas las labores no se podía reanudar el trabajo ni emplear transitoria o definitivamente a otros trabajadores.

El Presidente Portes Gil, en la exposición de motivos, insistió en que la huelga debía de evitarse en lo posible y que a este fin propendía el articulado que sometía a la consideración

del Congreso, así como los avisos que debían darse a las autoridades laborales; pero señaló que no debía de pagarse salario a los huelguistas durante los días que hubieren holgado. Fue también muy estricto respecto de la huelga emplazada a empresas que prestan servicios públicos, pues en su proyecto se fijaron sanciones y apercibimientos para el caso de que, establecido un criterio legal respecto a cualquier suspensión del trabajo, se negasen los trabajadores a obedecer la determinación adoptada por la autoridad y no regresaran a sus labores en un plazo no mayor de veinticuatro horas. Se darían por terminados los contratos por estimarse dicha conducta como desobediencia a la autoridad. Por otro lado si se llegase a hacer la declaración de ilicitud de una huelga, se tendría por concluida la relación laboral.

El Código propuesto fue muy criticado al ser discutido en el Congreso y encontró la oposición de las agrupaciones de trabajadores y de patrones, lo que originó que no llegara a aprobarse.

e) Ley Federal del Trabajo de 1931.

Los mismos objetivos que se señalaron en el Proyecto de Código de 1929 se contemplan en el título quinto de esta ley

denominado De las coaliciones, huelgas y paros (artículos 258 a 283), con excepción hecha de toda mención por lo que se refiere al contrato ley. En consecuencia no hubo variaciones significativas en relación con los objetivos y las disposiciones referentes a que:

a) Quedó firme el hecho de que la huelga solo suspende el contrato de trabajo por el tiempo de su duración, sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanan del mismo.

b) Se fijaron sanciones contra los actos de coacción, violencia física o moral sobre las personas, o de fuerza sobre las cosas.

c) También respecto del incumplimiento de los requisitos de prehuelga o en relación con la intervención de las autoridades del trabajo en cada uno de los actos procesales, y en particular sobre la notificación al patrón, la conciliación o la calificación de una huelga.

En resumidas cuentas, podemos observar que fué muy poco lo que varió la concepción que ya se tenía en esa época sobre las relaciones obrero-patronales.

Respecto del aviso que debía de darse al patrón con el propósito de ir a la huelga, se fijó un mínimo de seis días

contados a partir del momento en que fuese notificado, para que pudiera llevarse a cabo la suspensión de labores en cualquier empresa, con la excepción de aquellas que se dedicaran a prestar servicios públicos, para las cuales el término se amplió a diez días. La ley consignó como servicios públicos los de comunicaciones y transportes; los de gas; luz y fuerza eléctrica; los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios; los de hospitales y los de alimentación cuando se refiriesen a la distribución de artículos de primera necesidad y siempre que se afectara una rama completa de estos servicios.

Distinguió la huelga lícita de la ilícita y fijó sanciones de carácter laboral y de índole penal para el caso de que se decretara la ilicitud de una huelga. Entre las sanciones laborales comprendió la declaración de tener por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón y el otorgamiento a este de tener la facultad de celebrar nuevos contratos. Las sanciones penales que estableció fueron dirigidas contra quienes impidiesen o estorbasen la actuación de la autoridad del trabajo; de las que impidiesen la reanudación de las labores o aquellas que no siendo trabajadores de la negociación tomaran parte en una huelga declarada inexistente o ilícita. La declaración de inexistencia fue materia de un procedimiento sumario y de acción directa.

De esta manera, podemos observar que dentro de la Ley de 1931 se encuentran presentes los principios fundamentales del artículo 123 de la Carta Magna, con una clara influencia de las tendencias socializantes y protectoras que definieron la época postrevolucionaria, ya encontramos en la ley reglamentaria de dicho artículo los derechos mínimos individuales así como los derechos sociales de sindicalización y de huelga que quedaron establecidos desde la Constitución de 1917, habiéndose agregado a dicha ley la contratación colectiva que se contempla en los mismos derechos sociales establecidos. Además incorporó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje integradas de manera tripartita, como tribunales con plena Jurisdicción para resolver toda clase de conflictos laborales. Durante el tiempo que estuvo vigente hubo algunas reformas importantes que permitieron revivir instituciones que habían permanecido en desuso por falta de una adecuada reglamentación, como el reparto de utilidades de las empresas con sus trabajadores, se amplió el de salario mínimo general, con el nuevo salario mínimo profesional, y se fortaleció la estabilidad en el empleo por medio de la reinstalación obligatoria, además del régimen del riesgo profesional, la protección a la mujer y a los niños, la libertad de asociación profesional etc.

f) Adiciones a la ley en 1941.

El 14 de febrero de 1941 el Presidente de la República, Manuel Avila Camacho, envió a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una "Iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo" en la que se proponía entre otras cuestiones añadir a la definición vigente de la huelga, contenida en el artículo 259 de la Ley de 1931, un calificativo más en los siguientes términos:

"Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores" (17).

En la "Exposición de Motivos" de esta propuesta, el Ejecutivo Federal señaló que, al respecto, tomaba en consideración que "...el abuso del derecho de huelga que lo mismo puede provenir de los patrones, de los trabajadores o de terceros, tiene consecuencias ruinosas para los factores de la economía nacional y afecta hondamente el prestigio del movimiento obrero organizado, por cuanto en la realidad desvirtúa una de sus conquistas legalmente reconocidas, originando la corrupción en las relaciones obrero patronales así como la especulación por elementos desleales a la actividad sindical; ... "(18)

(17) Diputados. Cámara de: Diario de los Debates ; 18 de febrero de 1941, p. 3.

(18) Ibid.

La Cámara mencionada tuvo por recibida la Iniciativa el día 18 del mismo mes y la turnó a la primera Comisión de Trabajo, quien reconoció su Justificación y sugirió su aprobación en los términos propuestos:

El artículo 259 del proyecto que la comisión acepta desde luego, no tiene mas finalidad al introducir el termino "legal" que garantizar la consecuencia natural del ejercicio del derecho de huelga, como es la suspensión de labores; es decir, que este hecho material derivado del ejercicio del derecho de huelga se reconoce como eminentemente Juridico legal, por cuanto que entraña una situación plenamente protegida por la ley, y cuyo respeto es obligatorio no solo para las autoridades sino también para los particulares. Este es, el verdadero sentido y alcance de la reforma, plausible en nuestro concepto."(19)

Después de algunas discusiones e interpelaciones en términos generales, con sus respectivas contestaciones, y de dispensado el trámite de primera lectura, no se suscitó discusión ni en lo general ni en lo particular, por lo que se aprobó el proyecto del artículo 259 en los términos propuestos por el Ejecutivo Federal.

El 10 de Abril de 1941 se publicó en el Diario Oficial el decreto fechado el 29 de marzo del mismo año, que se refiere entre

(19) Ibid. 13 de marzo de 1941. p. 11.

otras reformas a la adición que nos ocupa, por lo cual el artículo mencionado quedó en los términos apuntados.

El 21 de octubre de 1960 se le adiciona al artículo 123 el inciso B que a su letra dice: "Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. "Anexandosele a este inciso 14 fracciones en el que se regula a los trabajadores del Estado.

Debido a las reformas mencionadas con anterioridad surgió otra ley reglamentaria al artículo 123 constitucional que fué la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del mismo precepto, mientras que la Ley Federal del Trabajo es la que reglamenta al apartado "A".

A pesar de todos los problemas que se habían logrado superar para establecer el derecho de huelga a lo largo de la historia y de que nos encontramos en un momento de gran evolución jurídica, existe una gran diferencia entre el trato que se le da a la huelga por las dos leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

Los trabajadores en general, de acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pueden emplazar y estallar una huelga cuando persigan alguno de los siguientes objetivos:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción;
- II. Celebrar un contrato colectivo o su revisión;
- III. Celebrar un contrato ley o su revisión;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar alguna huelga que tenga por objeto alguna de las anteriores finalidades; y
- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

La causas arriba citada se pudieran comprender mejor si consideráramos a la primera de ellas tal y como se menciona en el artículo 450 "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", constituyendo éste el género y los otros restantes las distintas formas, y sin saber si tiene que estar ligado a los otros o es un objetivo autónomo que puede operar independientemente de los demás, lo que a mi Juicio hubiese sido correcto para solventar la mala técnica Jurídica empleada en este artículo es que se hubiesen enumerado a manera de ejemplo algunos casos en que se aspira a lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

Los servidores públicos, en cambio, por disposición de lo que establece el artículo 94 de la ley burocrática solamente pueden estallar una huelga cuando los derechos que contiene el apartado "B" del artículo 123 Constitucional sean violados de una manera general y sistemática.

Por lo establecido resulta que las condiciones no se den por ser tan subjetivamente señaladas, y que a pesar de que los servidores públicos son formalmente los titulares del derechos de huelga, materialmente no lo son.

g) Ley Federal del Trabajo de 1970.

" La Ley de 1970 perfiló los principios rectores del Derecho del Trabajo y de interpretación de sus normas, basados en la protección y dignificación de los derechos humanos de los trabajadores como elemento esencial y distintivo de esta rama Jurídica, resaltando su finalidad de equilibrio y Justicia social en las relaciones entre los factores de la producción..." (20)

La Ley de 1931 fue sustituida por una nueva ley que conservó su nombre de "Ley Federal del Trabajo, mediante la Iniciativa enviada al Congreso de la Unión por el titular del Poder Ejecutivo Federal, Lic. Gustavo Diaz Ordaz, en diciembre de 1968.

(28) Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo , Comentarios y Jurisprudencia, Cuarta edición , 1990, Ed. Esfinge, S.A. de C.V. México, p. 7.

El artículo 355 de dicha Iniciativa solo difería de su antecesor en el término gramatical "temporal", que calificaba al acuerdo que constituía a la coalición (incidental), por lo que su redacción era la siguiente:

"Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

Esta propuesta no fue modificada ni en la Cámara de Diputados ni en la de Senadores, por lo cual así se promulgó (21) y es el texto vigente hasta la fecha, pero lo más importante es hacer notar que también cambió de ubicación, pues en la ley anterior estaba incluido en el Título Quinto que se denominaba "De las coaliciones, huelgas y paros" y en la Ley de 1970 está situado dentro del Capítulo I "Coaliciones", que a su vez forma parte del Título Séptimo "Relaciones Colectivas de Trabajo"; este traslado origina efectos legales importantes pues la localización actual del precepto permite su aplicación como un precepto básico de las relaciones colectivas de trabajo y no solo para efectos de la huelga y paro como podría interpretarse en la ley abrogada.

(21) Cfr. "Diario Oficial" de la Federación, Primero de abril de 1970, p. 38.

En la Exposición de Motivos del mencionado proyecto encontramos que contiene un concepto de derecho respecto a la huelga, el cual hace referencia al aspecto numérico de su ejercicio y a la finalidad consignada en la fracción XVIII del actual apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así como a la paralización de labores:

"... la huelga es el derecho de la mayoría obrera para suspender los trabajos en la empresa, a fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital ..." (22)

A pesar de estas ideas, que no influyeron en la definición legal de la huelga se retorno a la concepción legal de 1931, lo que fué aceptado por las dos Cámaras del Poder Legislativo Federal, y en tales condiciones el precepto actualmente dispone:

"Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores." (23)

La tendencia principal de la nueva ley consistió en su

(22) Diputados, Cámara de: Diario de los Debates; 12 de diciembre de 1968, p. 69.

(23) Diputados, Cámara de: Diario de los Debates; 12 de diciembre de 1968, p. 63.

desprendimiento del derecho civil, convirtiéndose el derecho del trabajo en un derecho proteccionista de la clase trabajadora, abandonando el principio de igualdad de las partes que prevalecía en el derecho civil, así como donde prevalecía el principio de la autonomía de la voluntad que caracteriza al contrato, y en el aspecto del derecho colectivo se asentó el principio de las mayorías para la titularidad del contrato colectivo o la administración del contrato-ley, se institucionalizó al sindicato como coalición permanente con personalidad para el ejercicio del derecho de huelga, y se imprimió celeridad a este procedimiento, mediante la supresión de los incidentes que pudieran obstruirlo.

h) Reformas de 1980

Por lo que se refiere al aspecto procesal, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970 no reflejaron un avance claro y definido, sino al contrario seguían apegadas a principios civilistas, teniendo por un lado que uno de los contendientes contaba con la fuerza económica y por el otro al trabajador desprotegido.

El procedimiento se encontraba lleno de defensas e incidentes que lo convertían en un mecanismo lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, en función esto, el legislador se dio cuenta

que no era suficiente otorgar a los trabajadores una serie de derechos sustantivos . tanto individuales como colectivos. sino que además era necesario que se estableciera una infraestructura procesal que hiciera verdaderamente factible la defensa en Juicio de dichas prerrogativas.

Con la finalidad de subsanar todos esos vicios. se reestructuró el procedimiento laboral, mediante una reforma legal que inició el 18 de diciembre de 1979 y terminó el 4 de enero de 1980. fecha en que fué publicada en el Diario Oficial de la Federación.

"El resultado objetivo de la reforma de 1980 fué el establecimiento, como premisa fundamental, de la nivelación del poder económico del empresario y la fuerza Jurídica de un derecho de clase, mediante la regulación desigual de los desiguales." (24).

Con base en esta importante reforma se integraron en la Ley Federal del Trabajo el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal. fundamentándose en el contenido social que inspira el artículo 123 de la Constitución.

Entre lo mas relevante que contuvo esta reforma, encontramos: los efectos del aviso de despido; la preeminencia de

(24) Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa S.A.de C.V. México. 1991. p. 98

la conciliación como medio para la solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador ; la imposición de la carga de la prueba para el patrón; las modificaciones al procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de la Justicia.

De esta manera podemos entender que los cambios que ha sufrido la ley con el paso del tiempo, es solo la respuesta al adecuamiento de las situaciones políticas, económicas, sociales y culturales por la que nuestro país atravieza en el constante desarrollo influenciado por los diversos factores que van forjando la vida misma de nuestra nación.

CAPITULO II

CONCEPTO, OBJETIVOS Y REQUISITOS DE LA HUELGA

A) CONCEPTO

A.1 CONCEPTO DE HUELGA

Con el paso del tiempo, los conceptos que se han dado para definir a la huelga han variado de un modo o de otro, sobre todo en razón de la situación que se vivía al momento de definirla, se le ha considerado como una lucha, como un delito y como el objeto de un derecho elevándolo a la categoría de garantía constitucional como ocurrió en nuestro país.

De acuerdo con diversos autores he tomado las definiciones que me parecen estar más de acuerdo a la realidad, no sólo en su parte teórica, sino en su parte práctica, mismas que contienen los elementos esenciales de la huelga:

El maestro Mario de la Cueva define a la huelga como: "La suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y

Jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad". (25)

Para el maestro J. Jesús Castorena la huelga es: " La suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de un empresa , para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo. Propias o ajenas de una colectividad de trabajadores". (26)

Trueba Urbina define a la huelga de la siguiente manera: "En general es la suspensión de labores de una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y trabajo. obteniéndose un mejoramiento económico. específicamente en el contrato colectivo de trabajo". (27)

Para Guillermo Cabanellas la huelga es: "La abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores sea por

(25) De la Cueva , Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Cuarta edición. 1986, Editorial Porrúa S.A. México, D.F. p. 588.

(26) Castorena. J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta edición. 1971. México. D.F. p. 295.

(27) Trueba Urbina. Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo II , Sexta edición, 1979. Editorial Porrúa S.A. México. p. 368.

un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales".(28)

Y por último, Nestor de Buen considera que la huelga es: "La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo". (29)

Pero también existen definiciones totalmente distintas sobre la huelga, presentando como un común denominador la suspensión de labores debido a la paralización del trabajo para la obtención de fines preestablecidos generalmente de carácter económico, llevada a cabo por los trabajadores.

La definición legal que nos da la Ley Federal del Trabajo en el Título Octavo, Capítulo Primero, y específicamente lo contenido en el artículo 440 es la siguiente:

(28) Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Biográfica Omeba, 1966. Buenos Aires, Argentina. 1966. p. 165.

(29) Buen Lozano, Nestor de: Derecho del Trabajo. México. Editorial Porrúa S.A. 1984, Tomo I, p. 828.

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

La definición que presenta el artículo 440 hace referencia a dos elementos importantes que son: primero, una suspensión del trabajo, y segunda, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, estableciendo que que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en una coalición.

Para los efectos de la primera parte de la definición esta el artículo 447 que dice: "La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure". Y por lo que respecta a la segunda parte se está a lo establecido en el artículo 355 el cual dice que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Como podemos ver, el artículo 440 protege a los trabajadores para que se de el emplazamiento a huelga . En la definición que encontramos en la ley laboral no se encuentran todos los elementos que son requeridos por la misma ley para que se pueda ejercitar este derecho. Según el legislador, no fue necesario incluir todos los elementos necesarios en la definición, ya que los artículos posteriores señalan con toda exactitud los pasos

asi como los elementos de fondo y de forma, por lo que no los incluyó en un solo artículo.

En la Exposición de Motivos de la ley de 1970 encontramos el principio fundamental del cual se deriva la definición que se encuentra en nuestra Ley y que expresó que: "La huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas". (30)

Algunos autores modernos han dejado establecido que la huelga como una institución jurídica no forma parte de de los llamados conflictos del trabajo, sino que constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales cuando se presentan dichos conflictos en las relaciones obrero-patronales, opinión con la que estoy plenamente de acuerdo.

De las definiciones mencionadas se deducen los elementos que conforman al concepto de huelga:

- 1.- Toda huelga necesariamente implica la suspensión de labores. (Llamémosle medio)

(30) Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley del Trabajo Tematizada y Sistematizada. México, D.F. Editorial Trillas. 1986 p. 57.

- 2.- Dicha suspensión debe ajustarse a los requisitos que marca la ley. (Llamémosle legalidad).
- 3.- La suspensión debe de ser temporal. es decir, los obreros deben tener la intención de reanudar la labores, de lo contrario significaría el cierre definitivo de la empresa y la terminación de las relaciones de trabajo.
- 4.- Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores. (Sujeto de naturaleza colectiva).
- 5.- Para la defensa de sus intereses comunes. (Llamémosle finalidad).

A.2 LA NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

Anteriormente, la huelga era la suspensión del trabajo llevada a cabo por los obreros, como el resultado de una coalición de los mismos en busca de una mejoría ya fuese en el aspecto económico o en el de las condiciones de trabajo. Pero su fundamento jurídico se basaba en un derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento: es decir, la huelga así concebida, era el ejercicio de un derecho individual, resultando el estado de huelga de la unión simultánea de cada uno de los trabajadores de una empresa.

De esta manera, para poder establecer la naturaleza Jurídica del derecho de huelga implica el previo reconocimiento de la existencia del derecho: esto lo encontramos en la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, ya que establece que las leyes reconocen a las huelgas como un derecho de los trabajadores, con lo cual cambió su fundamento. Anteriormente el fundamento de la huelga era el derecho positivo de no trabajar ; ahora se tiene un derecho positivo que es la facultad legal de suspender las labores de la empresa cuando se satisfagan los requisitos que nos señalan las leyes.

Inclusive se encuentra asentado en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en donde se estableció que " La huelga es un acto Jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas".

Por lo que el estado de huelga ya no es una simple situación de hecho, sino una situación legal que produce los efectos buscados por los trabajadores y que se reúnen en la suspensión total de los trabajos de la empresa.

Al respecto el maestro De la Cueva señala que la huelga fué

un hecho jurídico pero que ha devenido en un acto jurídico; en el pasado (continúa De la Cueva) la suspensión de labores no producía como efectos jurídicos, los buscados por los obreros...pero los efectos atribuidos por el derecho eran, precisamente, los contrarios, pues la voluntad predominante era la de los no huelgistas y del empresario...

La teoría anterior se confirma, para De la Cueva por el hecho de de que la ley exige que la huelga satisfaga los requisitos de fondo y forma propios de un acto jurídico, todo derecho esta necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal, y es limitado, pues la idea de derechos absolutos al margen del orden jurídico esta descartada.

Partiendo de la base de que la huelga es un acto jurídico, podemos distinguir sus elementos esenciales:

- 1.- El objeto posible lo consagra el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- El segundo elemento esencial es la voluntad, y la Ley lo expresa en su artículo 451 fracción II que establece el requisito de mayoría.
- 3.- Que se cumplan los requisitos establecidos por la Ley Federal del trabajo en su artículo 451 fracción III.
- 4.- La sanción de la inexistencia prevista en los artículos

459 y siguientes, reflejan la tesis del acto Jurídico con mayor rigor.

- 5.- Por último, el concepto de huelga ilícita responde a la tesis civilista de que la ilicitud en el objeto determina la invalidez del acto Jurídico (artículo 1795, fracción III del Código Civil). (31)

Con base en lo anterior podemos afirmar que la naturaleza Jurídica de la huelga es la de un acto Jurídico; que no es una finalidad, sino un medio para la realización de determinados fines; que a mi Juicio pueden ser dos:

a) Inmediato y

b) Mediato

a) El Fin Inmediato.- es el de ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a dar cumplimiento con las exigencias de los trabajadores.

b) El Fin Mediato.- Es aquel por medio del cual la huelga persigue acostumbrar al trabajador a la lucha, tratando de crearle una conciencia de clase.

(31) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A. México, p. 767, citado por De Buen, Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II. Sexta edición. 1985, Editorial Porrúa S.A. México, págs. 846 - 847.

Como última opinión concerniente a la naturaleza Jurídica de la huelga, solo me resta agregar que a la huelga se le ha considerado como una legítima defensa de los trabajadores, no representando un conflicto laboral por sí misma, sino que constituye el medio directo que utilizan los trabajadores para conseguir las finalidades perseguidas mediante la suspensión de labores llevada a cabo para presionar al patrón y ejercido libremente sin la intervención del Estado, ya que en el supuesto extremo, opino que el aviso de prehuelga y el objeto señalado en la Fracción XVIII del apartado "A" del Artículo 123 constitucional no representa ninguna intervención del Estado, ya que aquel se agota con el mero informe y sobre este no puede decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje, porque resolvería a fondo el conflicto.

B) OBJETIVOS

Para determinar cuales deben de ser los motivos para que se inicie una huelga, es necesario analizar el contenido del artículo 450 de la Ley federal del Trabajo, que a la letra dice:

Art. 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

capital);

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

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

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

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

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

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

De lo anterior se desprende que el motivo primordial, es el equilibrio entre los factores del capital y trabajo, lo cual se debe lograr armonizando los derechos de unos con los del otro.

B.1 EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION.

Conforme a la realidad actual en que la huelga se presenta, no debemos considerarla unicamente como un instrumento de los trabajadores contra un patrón, que no solo busca la solución de un conflicto de intereses por medio de presión, sino que a su vez procura el apoyo social, trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de tales intereses y en su ejercicio deja de atentar contra las máquinas y las personas -regularmente- que era una práctica comun de antaño. Los métodos han cambiado, y el Estado procura la comprensión y la protege cuando se estima que el movimiento esta plenamente Justificado. Ahora el sindicato es considerado como un colaborador mas en la búsqueda de las soluciones a los conflictos, y no solo como el representante de un interes profesional o de clase. debemos aceptar a la huelga como un fenómeno de entendimiento entre las dos partes, que a un a pesar de tener diferencias en sus fines han de buscar las soluciones con la voluntad estatal para la protección de sus respectivos intereses.

"... Como fenómeno sociológico la huelga es una de las expresiones mas concretas de la tendencia a un cambio de las condiciones existentes, una expresión de la conciencia colectiva

que revela el deseo de concluir con los usos, prácticas o costumbres vigentes; ha de tener como finalidad mejorar las condiciones de trabajo pero dentro de un contenido social que obliga al sector laboral que la intenta a la búsqueda de un ajuste previo a sus pretensiones, sin cuyo requisito a nuestro juicio no podrá traducirse jamás en un derecho. (32)

Cabanellas por su parte considera que con la huelga ha sobrevenido un cambio radical en la estructura social y económica de los países y que esta ya no solo es una manifestación laboral a la cual se nos ha acostumbrado, sino que se ha convertido en una manifestación de la fuerza de los trabajadores, que a través de grupos o partidos políticos la utilizan como un medio de conquista del poder. De ahí que el Estado intervenga y tenga como obligación propiciar la armonía de los intereses entre los factores de la producción. (33)

Para Mario de la Cueva, se trata de establecer una relación dialéctica cuyos extremos son el poder económico de los empresarios y la potestad jurídica de los trabajadores, cuya síntesis se consuma en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital. (34)

(32) Barajas Montes de Oca, Santiago. La huelga. Un análisis comparativo. Primera edición. 1983, Cía editorial Electrocomp S.A. México. p. 41 - 42.

(33) Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Buenos Aires, Argentina. 1966. Primera edición. p. 215.

(34) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 597.

Sin embargo Nestor de Buen considera que la finalidad mas importante que puede perseguir la huelga es la celebración del contrato colectivo de trabajo, el cual según él, viene a ser el instrumento que crea el equilibrio. (35)

Partiendo de la premisa de que la huelga es un derecho social, su licitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital (Artículo 123 constitucional, fracciones XVII y XVIII apartado "A" y artículo 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

B.2 CELEBRACION, CUMPLIMIENTO Y REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, así como su revisión al término del período de vigencia es uno de los mas significativos, toda vez que el contrato constituye el instrumento para que se de el equilibrio entre los obreros y el patrón o patrones. Se sabe que es necesaria la existencia de un sindicato para que este sea el que celebre dicho

(35) De Buen Lozano, Nestor. Op. cit. p. 857

contrato. lo que trae consigo la característica que es necesaria en la huelga, que es que sea por la mayoría. Por lo que respecta a la revisión, se incluyó este motivo con el fin de ejercer cierta presión en el patrón, para atender a las necesidades económicas de los obreros, en la consideración de lo variante que son en la actualidad estas circunstancias.

Debemos tener en cuenta que conforme al artículo 923, introducido en las reformas procesales de 1980, no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga "cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante de existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente".

" ... Esta reforma incorporó una práctica ya establecida desde tiempo atrás en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero había ocasiones en que no se observaba, y actualmente se impone la obligación al Presidente de la Junta de ordenar la certificación correspondiente a la existencia del Contrato Colectivo anterior, lo que da seguridad jurídica al procedimiento, para evitar el estallamiento de una huelga que tendría que declararse inexistente por la imposibilidad de satisfacer el requisito del objeto, de conformidad con la fracción I del artículo 451; ya que el patrón estaría impedido jurídicamente para celebrar un contrato colectivo, al encontrarse

vinculado con otro anterior..." (36)

La razón de la importancia de esta fracción II estriba en que siendo el contrato colectivo un acuerdo en el que se establecen las condiciones que habrán de ser observadas en los contratos individuales, las reglas que contienen no constituyen derechos y obligaciones de las partes que los celebran sino la aplicación de situaciones ya aceptadas.

Aclaremos que entre las relaciones individuales y relaciones colectivas, aun cuando pudiesen ser confundidas, las primeras son las que corresponden al trabajador tratándosele en forma aislada, las segundas representan, como lo expreso el maestro De la Cueva, una suma de individualidades con las características de que las condiciones que se pactan entre trabajadores y patrones no constituyen derechos y obligaciones de quienes las pactan (sindicato y patrón o patrones) sino de la corporación de obreros en su empeño por limitar la fuerza patronal. (37)

Por lo que hace a la realización tanto del contrato colectivo como del contrato-ley, y el cumplimiento de ambos, reafirman la característica de la importancia que tiene para el Derecho del Trabajo, tan es así que la ley prevé que el

(36) Climent Beltrán, Juan B. Op. Cit. p. 281

(37) De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 607

incumplimiento de ambos contratos, produce como efecto la exigibilidad de del cumplimiento, por parte de los trabajadores mediante la huelga, lo cual les otorga un arma poderosa en cuanto a que el patrón se vera amenazado por la posible y prolongada suspensión de labores, lo que producirá que acepte o repare lo que se haya causado por el incumplimiento.

Continuando con la idea anterior referente al incumplimiento del contrato colectivo o al contrato-ley o la violación al mismo, establecido en la fracción IV, el maestro Juan B. Climent Beltrán estima dos supuestos, el primero, que el sindicato emplazante sea el titular o el administrador del contrato colectivo o del contrato-ley respectivamente, pues de otro modo carecería de legitimación, según lo dispone en forma expresa el artículo 923; el segundo consiste en que no basta enunciar las violaciones, para que se satisfaga el requisito del objeto, sino que tales violaciones deben de configurar el objeto, sin que esto signifique prejuzgar sobre la comprobación del mismo, que es materia de fondo para examinarse en el procedimiento de imputabilidad. En este sentido, hay que tener en cuenta: a) Las violaciones deben de tener carácter colectivo, entendiéndose que afectaran a la comunidad obrera; b) Deben precisarse y aclararse las mismas, pues si se presentan en forma abstracta o genérica no se configuran, lo que es distinto al problema de la prueba, pues

el patrón no esta en posibilidad de determinar el alcance de las peticiones; c) Junto a las violaciones enunciadas debe de expresarse la forma en que habrán de ser reparadas por el patrón, pues de otro modo se le deja en estado de indefensión; d) Las violaciones serán de tal naturaleza que afecten el equilibrio entre los factores de la producción, pues si son notoriamente insignificantes, no podrán constituir objeto de huelga, al relacionarlo con el objeto genérico de la fracción I del artículo 450. (38)

B.3 REVISION SALARIAL

En nuestro país desde la Legislación de 1931 existía la revisión periódica del salario a través de los dos mecanismos jurídicos: las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos y el clausulado que sobre el particular deben de contener los Contratos Colectivos, actualmente la regional no existe, han hecho que la parte patronal tome conciencia de la conveniencia de evitar la huelga siempre y cuando las pretensiones de los trabajadores estén ajustadas a una tasa económica acorde a la situación financiera del país. Esta establecido en el artículo 47 de dicha ley que el monto de los salarios a de quedar fijado en

(38) Climent Beltrán, Juan B. Op. Cit. p. 282

los contratos colectivos, principio que se ha repetido en la fracción VI del artículo 391 de la ley vigente no ha de extrañarnos que en nuestro sistema legal el hecho de que entre los objetivos de la huelga se haya consignado el de exigir esta revisión de los salarios. En lo que si ha habido una fuerte oposición ha sido en a adición que se hiciera durante el régimen del licenciado Luis Echeverría como Presidente de la República. para permitir la revisión del salario anualmente ello se ha traducido entre nosotros en la causa mas frecuente para el emplazamiento a huelga. (39)

B.4 HUELGAS DE APOYO Y OTROS MOTIVOS.

La fracción VI del artículo 450 establece como un motivo de huelga el de " apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de

(39) El artículo 450 de la ley de 1970 señala en su fracción VII que la huelga deberá tener por objeto ... exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis. Estos artículos se adicionaron a iniciativa del licenciado Luis Echeverría Alvarez, siendo residente de la República. Textualmente dicen: "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399 (sobre solicitud de revisión del contrato colectivo de trabajo) los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria . La solicitud de esta revisión deberá de hacerse por lo menos treinta dias antes del cumplimiento de un año transcurrido, desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo".

Igual disposición contiene el artículo 419 bis referido a la revisión salarial en los contratos-ley.

los enumerados en las fracciones anteriores ". Esto es lo que comunmente conocemos como huelga por solidaridad que tuvo una gran significación los orígenes de la huelga pero que actualmente es un movimiento muy raro, pero que vale la pena señalar las características apuntadas por le maestro De la Cueva:

a) Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino, según se desprende de la definición que antecede, apoyar uno ajeno, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución.

b) La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente, estamos ante una huelga principal y una subsidiaria,

c) Su finalidad debe de ser pura, por lo tanto, los trabajadores de una empresa no podrán emplazar a su patrono por revisión o incumplimiento del contrato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa..." Añade que los trabajadores huelguistas solidarios estan obligados a respetar los requisitos impuestos por la Ley a todas las huelgas. Y esta observación: "La terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud, pone fin automaticamente a la subsidiaria ; y a la inversa, la declaración de la inexistencia

de esta, o de su ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrono, no afecta a la primera" (40).

Algunas corrientes han pretendido identificar a esta huelga como una huelga política o una huelga revolucionaria, pero en realidad carece de los atributos de una y de otra: primero por que a través de ella no se pretende presionar al empresario, sino al gobierno para que realice tal o cual conducta en favor de intereses regularmente ajenos a los laborales, respecto al segundo término, estaríamos frente a una actitud tomada por un grupo para ejercer presión como exigencia arbitraria frente a un poder público legalmente constituido para obligarlo a que actuara en función de determinada conducta social o económica.

Otro de los motivos de emplazamiento a huelga radica en el cumplimiento sobre participación de utilidades, esto esta establecido en la fracción V del citado artículo 450, que nos dice " exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades", tratándose de un objeto específico de la huelga y por tanto no necesita referirse a la fracción I, continuando con las opiniones del maestro De la Cueva, dice que el objeto no consiste en el quantum , o el porcentaje de las

(40) De la Cueva, Mario en El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, México, 1979, p. 680, citado por Climent Beltrán, Juan B. Op. Cit. p. 282.

utilidades repartibles a los trabajadores, cuya fijación corresponde a la Comisión Nacional, sino en el incumplimiento de las disposiciones legales, como la obligación patronal de entregar a los trabajadores copia de la declaración anual que se presenta a la Secretaría de Hacienda, y la observancia de los procedimientos señalados en los artículos 121 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo considero que no puede estimarse como objeto de huelga el simple enunciado del incumplimiento de las disposiciones legales, sino que se deben de precisar las disposiciones violadas y los hechos en que hacen consistir las mismas, para que el patrón este en posibilidad de satisfacer las reclamaciones planteadas.

C) REQUISITOS

Mario de la Cueva, principal defensor de la tesis que reconoce el carácter de acto jurídico tradicional a la huelga, afirma que los requisitos son de tres tipos, clasificándolos de la siguiente manera: (41)

(41) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa, S.A. México D.F. México, p. 799, y ss. citado por De Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Sexta edición 1985, Ed. Porrúa S.A. México D.F. págs. 881-884.

- a) De forma.
- b) De mayoría obrera.
- c) De fondo.

Mientras el derecho de huelga se ejercite de acuerdo y como lo establece la Ley, con todos los requisitos que la misma exige, sera siempre procedente, lo cual no implica de manera alguna que la misma sea existente o no.

C.1 REQUISITOS DE FORMA

Estos requisitos representan solo la condición procesal, no debiendo confundir las peticiones de los trabajadores con con el objeto de la huelga (artículo 920 fracción I de la Ley Federal del Trabajo) ya que dicho artículo se refiere a que el escrito de emplazamiento o pliego petitorio deberá de contener la formulación de las peticiones y expresar además el objeto de la huelga; para el maestro De la Cueva el objetivo de la huelga se satisface indicando simplemente "se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción" y agrega: "pero estas no son las peticiones de los trabajadores; estas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato

colectivo, o las violaciones cometidas por el patrono" (42). Inclusive tiene también su origen en en la prescripción constitucional, en el sentido de que si no se hace de conocimiento del patrón previamente la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga, el derecho otorgado para solucionar esa clase de conflictos no se configura, siendo el patrón la persona llamada para solucionar el problema, el cual no podría hacerlo si no se le hace de su conocimiento; tampoco estarían las autoridades en posibilidad de conciliar a las partes o de Juzgar, llegando el caso, sin el planteamiento previo del conflicto (arts. 451 y 452 de la Ley Federal del Trabajo) por estas razones es que se impone la formalidad de expresar por escrito al patrón y a la autoridad el objeto de la huelga y las peticiones a satisfacer por el o los patrones, la decisión de ir a la huelga si las mismas no son satisfechas y el plazo que se concede para estallarla, el cual se computa a partir del emplazamiento, y precisando el día y la hora de las suspensión de la labores; para efectos del computo, la Ley en estos casos considera hábiles todos los días del año así como sus horas, del escrito de emplazamiento se entregará un ejemplar a la Junta para

(42) De la Cueva Mario. Op. Cit. Tomo II, p. 800.

integrar el expediente y el plazo no será menor de 10 días si se trata de servicios públicos (comunicaciones y transportes, gas, luz, limpieza, sanatorios, hospitales, cementerios y alimentación si se trata de artículos de primera necesidad y siempre que afecte a toda una rama), de 30 días si el objetivo es la celebración o revisión del contrato-ley y de 6 días en los demás casos (artículos 452, fracción III, 455 y 471, fracción II).

C.2 REQUISITO DE MAYORIA OBRERA.

La fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, establece como requisito para suspender las labores que esa suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento de que se trate; esta mayoría debe de establecerse después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, esto es confirmado por lo dispuesto en la fracción I del artículo 459 que establece:

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

...

C.3 REQUISITO DE FONDO.

Para cumplir con el requisito de fondo de toda huelga siempre deben de expresarse el o los objetivos que la misma persigue y obviamente que este encuadre dentro de los establecidos por el artículo 450 de la Ley de la materia (art. 451, fracción I).

Para el maestro J. Jesús Castorena, la huelga no es, en los términos del precepto constitucional, la simple suspensión del trabajo, no se genera en la garantía de trabajo del artículo quinto de la propia Constitución, es decir, no es el ejercicio del aspecto negativo de esa garantía, o sea, el derecho que todo hombre tiene de no trabajar. El derecho de huelga, en nuestro derecho Positivo, se genera en un desequilibrio de los factores de la producción; se da para establecer la armonía que se ha disfrutado o que no ha existido jamás. Se trata de un derecho que nace si se reúnen dos condiciones :

- 1.- la existencia de un conflicto colectivo, el desequilibrio y;
- 2.- que se encuentre interesado en la solución de ese conflicto, el factor trabajo de esa empresa.

El objeto de la huelga será buscar o restablecer el equilibrio, solucionar el conflicto planteado; mientras que el factor de

trabajo constituido por la mayoría de los trabajadores de la empresa deberá interesarse en buscar esas soluciones lo mismo que el capital, y es a esa mayoría a quien el derecho de huelga pertenece, consecuentemente, esa mayoría es la titular del derecho y la única que puede ejercerlo validamente tal y como se expuso anteriormente, la mayoría de los trabajadores a que se refiere la Ley, es la absoluta, o sea la mitad mas uno de los que prestan los servicios en la empresa.

La forma de determinarla, es la manifestación que hace cada uno de los trabajadores de la empresa, de ser o no huelgista, el objeto se determina cuando hay desequilibrio porque no hay contrato colectivo de trabajo en la empresa o contrato-ley en la industria o en la rama económica de una región o del país; cuando habiéndolo se viola; cuando se ha cumplido el plazo para pretender su revisión; cuando no se cumplan las disposiciones legales en materia de participación de utilidades; cuando se apoya una huelga lícita y algunas análogas contempladas por el contrato colectivo de trabajo vigente en la empresa o establecimiento o por el contrato-ley según sea el caso aunque estas podrían estar encuadradas en la fracción IV del propio artículo 450.

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE HUELGA

3.1 Generalidades.

A pesar del dinámico desarrollo del derecho del trabajo, aún son pocos los códigos procesales del trabajo que tienen disposiciones relativas al procedimiento que debe de seguirse en materia de huelgas. Es en otro tipo de leyes en donde se trata lo concerniente al trato de los conflictos laborales en donde han quedado como reglamentaciones especiales, entre las cuales se encuentra el tratamiento procesal para los casos de suspensión del trabajo por motivo de huelga. Aún en nuestro orden jurídico no tenemos propiamente un código procesal del trabajo, sino que es dentro de la propia Ley Federal del Trabajo en donde han sido comprendidas desde las primeras leyes laborales promulgadas en los estados de la República, los cuales ya se mencionaron, capítulos que regulan el procedimiento respectivo, pero mas encaminados con un carácter de guía general que con el propósito de instrumentar un sistema jurídico autónomo.

Resulta bastante anormal que aún cuando hemos logrado grandes avances en la materia no tengamos un sistema procesal independiente. La única ventaja ha sido lograr su separación del derecho civil, crear órganos independientes para resolver los

conflictos obrero-patronales, y establecer una tutela legal en favor del trabajador, integrando una Jurisdicción patricular.

Debemos partir de la base que "...todas las normas procesales solo son instrumentos y que el Juez que las aplica, independientemente de mantener una actitud pasiva frente a la lucha de las partes, ha de garantizar que la función Jurisdiccional satisfaga los intereses de ellas y ha de realizar una Justicia libre de toda presión o de consideraciones personales; por esta razón es fundamental la correcta apreciación e interpretación de tales normas, así como la composición de las actividades de un tribunal y de las partes, destinadas a alcanzar la providencia Jurisdiccional que persiguen todos como una finalidad común. En suma el proceso constituye una guía pero no siempre una exigencia rigurosa y en el proceso laboral en materia de huelga, la norma instruye pero no delimita campos ni exige aplicación estricta... (43)

Es dentro del marco de un procedimiento especial en donde debemos ubicar nuestro procedimiento en materia de huelga esto es porque desde 1931 dentro de la ley un capítulo se había ocupado del mismo, pero es en la ley vigente donde se ha dado un

(43) Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. Cit. p. 65 - 66.

trato particular. En la actualidad se encuentra un capítulo de procedimientos especiales destinado a dar forma y contenido a la tramitación y resolución de conflictos de naturaleza económica, de igual manera otro relativo al incumplimiento de obligaciones expresas, como son los que contraen patronos extranjeros cuando contratan trabajadores mexicanos para laborar fuera del país; o el referente a los convenios celebrados entre patronos y trabajadores para proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas; los conflictos provenientes de reconocimiento de determinada antigüedad, que no requieren formulismos de ninguna especie; o los referentes a la terminación o suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, que no requieren de un trato particular. De igual manera es un motivo de procedimiento especial la revisión de los reglamentos interiores de trabajo; los juicios relacionados con el pago de indemnizaciones en caso de muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional y la suspensión de trabajo por motivo de huelga, objeto de una nueva reglamentación mas ágil y sensible que la anteriormente establecida.

P E R I O D O S.

Resulta necesario señalar los períodos en los que la huelga se desarrolla para comprender con claridad las declaraciones que

hacen las autoridades del trabajo en relación con el estado de huelga.

El desarrollo del procedimiento mediante el cual se va a resolver un conflicto de esta naturaleza se conforma de tres períodos que son:

- a) Período de gestación
- b) Período de prehuelga y
- c) Período de huelga estallada. (44)

a) Período de gestación.

Debemos de entender por gestación, el tiempo en el que los trabajadores en su mayoría se ponen de acuerdo, se unen o coligan en defensa de sus intereses para declarar la huelga, aclarando que la coalición que se forma por acuerdo expreso llevado a cabo por la mayoría de los trabajadores cuando no están sindicalizados, o en razón del sindicato a efecto de tomar la decisión del planteamiento del conflicto colectivo y elaboran el pliego petitorio, en el cual formularán las peticiones y la intención de ir a la huelga en caso de no atenderse estas. Se debe de expresar todo en el mismo escrito, también, el objeto que se persigue con la huelga, el día y la hora en que deberán de

(44) Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. p. 482.

suspenderse las labores, o el término de la pre huelga, este escrito deberá de ser dirigido al patrón y por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la autoridad del trabajo mas cercana o a la autoridad política de mayor Jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, quien deberá de remitir el expediente dentro de las próximas 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 920 de la Ley Federal del Trabajo) y serán estas quienes harán llegar al patrón copia sellada del pliego petitorio con aviso de huelga dentro de un período de 48 horas siguientes a las de su recibo, esto es lo que se conoce como emplazamiento (art. 921 de la Ley Federal del Trabajo) y es en este momento en que se iniciará el período de pre huelga.

b) Período de pre huelga.

Es el período que transcurre entre la notificación del emplazamiento a huelga al patrón y la suspensión de labores.

Como se mencionó con anterioridad, y con fundamento en el artículo 920 de la multicitada ley en su fracción I, deberá de señalarse claramente, el día y la hora en que deberán de suspenderse las labores (término de pre huelga), por lo que atendiendo a la fracción III del mismo artículo, este aviso de suspensión, se deberá hacer por lo menos con seis días de

anticipación a la suspensión en el caso de empresas en general y de diez días en el caso de ser servicios públicos. Este término se deberá contar a partir del momento en que el patrón sea notificado, pero es posible que este término se prorrogue por determinado número de días a petición de los trabajadores.

El inicio de este período, comienza como consecuencia de la notificación al patrón del pliego de peticiones como ya se señaló, y termina en el momento de la suspensión de labores. De los efectos jurídicos que produce el emplazamiento a huelga, por ser una de las partes fundamentales de este trabajo se le ha dedicado una parte especial en la que se desarrollará con precisión, en este orden de ideas vemos que ...

Para Mario de la Cueva es "...el espacio de tiempo impuesto por la Ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida ..." (45)

Este período tiene como principal característica la de la autoridad del trabajo cuyo objetivo y fin es el de conciliar a las partes en conflicto, entendiendo a la conciliación como la simple intervención de un tercero entre las partes con objeto de armonizar sus intereses, produciendo los siguientes efectos:

- 1.- El Presidente de la Junta o la autoridad que recibe el

(45) De la Cueva, Mario, Op. Cit. p. 632

escrito, tiene la obligación de hacer llegar, bajo su mas estricta responsabilidad, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recepción, el escrito de emplazamiento.

2.- Lo anterior constituye al patrón en depositario por todo el término del aviso, de sus bienes para evitar que los mismos sean dilapidados o sean sacados de la empresa o el establecimiento (art. 921 de la Ley Federal del Trabajo) con las atribuciones y responsabilidades que esto constituye, pudiendo incurrir en abuso de confianza en caso de no atender su cargo como debe de ser.

3.- En el momento en que surte efecto la notificación, se deberán suspender todas las ejecuciones de sentencia, así como los embargos, aseguramientos, diligencias y desahucios, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes que se encuentren instalados en la empresa a menos de que 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 pagos de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

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

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los créditos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren 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. (Art. 924)

4.- Se suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, salvo que por parte de los trabajadores se someta criterio de la Junta, no pudiendo ser aplicable lo anterior en el caso de las huelgas por solidaridad, contemplada en la fracción VI del artículo 450.

5.- Se obliga al patrón a dar contestación al escrito petitorio, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al emplazamiento, (art. 922 de la Ley Federal del Trabajo) este término es improrrogable, y el incumplimiento produce que se tenga al patrón por inconforme. Lo anterior puede ser contraproducente en lo que se refiere a la inputabilidad de la huelga ya que se puede entender que al no contestar, no afirma ni niega su responsabilidad en la producción del desequilibrio

dentro de la empresa, por lo que es conveniente que conteste dentro del término, pero aún en el caso en que no se de contestación dentro del plazo señalado, siguiendo con las ideas del maestro Juan B. Climent Beltrán, esto no reporta ninguna sanción para la empresa, puesto que lo único sería tener por no aceptadas las peticiones del sindicato emplazante, por eso se estima que pueda presentarse con posterioridad al plazo legal, aún en el supuesto en que se hubiese contestado el pliego petitorio negándose las peticiones, se incurra en errores o imprecisiones que luego se aclaren en el escrito en que se promueva la inexistencia, pues en tal caso nos estaremos ateniendo al contenido del último escrito, salvo que se trate de contradicciones indubitables pues las declaraciones contenida en éste tienen meros efectos procesales para la empresa y no así el anterior. Independientemente de todo lo anterior, debemos hacer notar que la oportunidad procesal para que el patrón objete la personalidad del sindicato emplazante, único incidente previsto en la fracción IV del artículo 928, es en el escrito de contestación al emplazamiento, y será extemporáneo si dicho escrito no se presenta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación.

Una vez que el emplazamiento cumplió con todos los requisitos de fondo y de forma dictados por la ley, y si durante

la pre huelga, en la etapa de conciliación o avenimiento, deben de comparecer las partes, pero si el patrón no concurre a dicha audiencia el Presidente de la Junta podrá solicitar que se le haga comparecer por medio de la fuerza pública, sin embargo, en la práctica, generalmente cuando no asiste el patrón a la audiencia el sindicato simplemente ratifica su pliego y en tal caso el estallamiento es inminente. por otro lado si es el sindicato el que no comparece, el patrón podrá solicitar que la Junta declare que no corre el período de pre huelga y que por tal motivo se archive el expediente como asunto totalmente concluido, esto puede tener una gran trascendencia cuando el emplazamiento e llevado a cabo por revisión de contrato, ante tal situación, el contrato colectivo se prorroga sin revisión alguna por un período igual o continuar por tiempo indefinido (artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo) podrán inclusive solicitar ambas partes una nueva y única fecha para que tenga verificativo otra audiencia de conciliación dentro del período de pre huelga según lo establecido en el artículo 926 de la Ley laboral, cosa que en la práctica se dan nuevas fechas dependiendo muchas veces del momento político en que el problema este latente.

La manera de como llevar a cabo la audiencia de conciliación nos la señala el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma:

"La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

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

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

"III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de Conciliación; y

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

Si a pesar de las audiencias de conciliación, no se llegó a ningún arreglo entre patrón y trabajadores, se produce la suspensión de labores.

c) Período de huelga estallada.

Es el período que inicia cuando se suspenden todo tipo de trabajo y se ponen las banderas rojinegras y que termina cuando se reanudan las labores, cuando no se obtiene la conciliación de las partes y ha transcurrido el período de pre huelga, e incluso la prórroga a dicho período. Esto viene a ser el resultado de la falta de acuerdo entre el patrón y lo sindicato y consecuentemente este último deberá de suspender las labores en la fecha y hora indicadas, para tal efecto la Junta exige al emplazante que en un término de tres días deberá notificarle de que efectivamente fue estallada la huelga iniciándose de esta manera este período.

Aquí encontramos una excepción en el caso de los trabajadores que presten sus servicios (art. 466) en buques, trenes, aeronaves, autobuses y demás medios de transporte que se encuentren en ruta, debiéndose dirigir a su punto de destino, así como también, los que desempeñen sus labores en los hospitales, clínicas, sanatorios y demás establecimientos análogos en donde se continuará con la atención y los servicios hasta que a los pacientes se les traslade a otro lugar. También procede en el caso de que la suspensión de labores perjudique gravemente a la maquinaria, materia prima o a la reanudación del trabajo, y en los casos mencionados anteriormente, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes (art. 935) antes de la

suspensión de labores, fijará el número de trabajadores que deberán seguir prestando sus servicios, en caso de que los huelguistas se niegen, el patrón tendrá la libertad de utilizar otros trabajadores (art. 936) así como también la autoridad del trabajo, podrá solicitar el uso de la fuerza pública para que se puedan prestar dichos servicios.

A este personal se le conoce como personal de emergencia, el cual en ningún momento debe de ser considerado como esquirol o rompehuelgas, por la simple razón de que la huelga tiene por objeto ejercer presión sobre el patrón, mas no causar daños mayores.

En este último período es al que pertenece el procedimiento para declarar el estado legal de la huelga y en el que las autoridades del trabajo ejercen plenamente su poder Jurisdiccional.

En este tercer período quedan comprendidos los siguientes casos: La Junta de Conciliación y Arbitraje podrá declarar legalmente inexistente el estado de huelga, siempre y cuando lo soliciten los trabajadores, los patrones o los terceros interesados, previa la aportación de las pruebas suficientes, dicha declaratoria se sujetara a un procedimiento especial previsto por la ley de la materia, esta declaratoria resulta procedente siempre y cuando la huelga no reúna los requisitos de

fondo o de forma o no cuente con la mayoría obrera que apoye el movimiento, llamado incidente de calificación de la huelga, mismo que trataré mas adelante.

A este período también puede corresponder la declaratoria de la imputabilidad o ininputabilidad de los motivos de la huelga al patrón, siempre y cuando los trabajadores huelguistas se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, igual que el incidente de calificación será tratado con detenimiento mas adelante.

3.2 INCIDENTE DE CALIFICACION.

El Constituyente de 1917 hizo una clasificación de la huelga de la siguiente manera:

- a) Huelga lícita.
- b) Huelga ilícita.
- c) Huelga existente.
- d) Huelga inexistente.

a) Huelga lícita.

La fracción XVIII del artículo 123 Constitucional nos dice:
"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el

equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", esta definición es muy importante si tomamos en cuenta que estipula como motivo principal que el movimiento de huelga para ser considerado lícito exista un desequilibrio entre los factores, y que su finalidad sea agotar ese derecho sea el de armonizar los factores trabajo con capital; que reúna los requisitos de fondo.

Si observamos mas detenidamente en que consiste este equilibrio, podemos decir que la misma Constitución nos muestra sus elementos formales, que se detallarán enseguida, pues resultaría utópico pensar que efectivamente esto va a lograr un verdadero equilibrio, ya que la distancia entre estos dos elementos sustanciales para la relación de trabajo siempre ha sido enorme. No obstante consignaremos lo que nuestra Carta Magna establece como derechos mínimos y que son: una Jornada máxima de trabajo, un mínimo de descanso, vacaciones, reparto de utilidades, un salario remunerador, seguro social, habitación, etc. lo que le corresponde al capital, la Constitución no lo menciona.

En tales circunstancias le corresponde al sindicato, a través de los contratos colectivos ir acumulando mejores condiciones de trabajo y prestaciones tanto económicas como sociales, que rebasen a las establecidas en el orden jurídico-laboral.

b) Huelga ilícita.

También en el artículo 123 Constitucional fracción XVIII, pero en su último párrafo, nos dice lo que es una huelga ilícita y lo explica de la siguiente forma: "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 y servicios que dependan del gobierno". En realidad nos resulta muy difícil cuestionar este precepto, pues fuera de los actos que ocurrieron en la prerevolución y durante la misma, que ya se han comentado en el capítulo respectivo, han sido muy pocas las veces que se han dado, lo que demuestra que los obreros y sus líderes han asimilado notoriamente lo que este precepto estipula, aunque no se puede descartar la posibilidad de que ocurran, pues un trabajador desesperado puede llegar a estos extremos si sus demandas de mejoras laborales no son escuchadas, o, si el Estado en su afán de mantener un estricto control de las huelgas, hace a través de cuestionamientos legales nulo este derecho.

Por lo que se refiere a las huelgas llevadas a cabo por trabajadores que pertenezcan a establecimientos al servicio del Estado, es bien sabido que son casi inexistentes, debido al control que el gobierno ejerce sobre todo en los líderes sindicales que agrupan a las organizaciones de trabajadores a su

servicio, y, cuando por algún motivo se ha llevado hasta su fin un movimiento de esta naturaleza, ha sido reprimido y el gobierno ha utilizado un medio que siempre se ha considerado como anticonstitucional. estoy hablando de la requisa, por lo tanto es muy difícil que este tipo de huelga se realice.

c) Huelga existente.

Hemos de decir, que en nuestro texto Constitucional no se define la huelga existente, la figura como tal, es señalada en el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos: "Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450"; y que a continuación transcribimos:

"La huelga deberá tener por objeto:

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

"II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capi-

tulo III del Título Séptimo:

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

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

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

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

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

Como podemos observar existe una gran relación entre ambos preceptos, pues ambos constriñen a los huelguistas, o mejor a los que pretenden ir a la huelga a cumplir con estos presupuestos considerados como de fondo y mas aún para que la huelga pueda ser considerada como existente por las autoridades laborales, es necesario que la empresa dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento de la huelga promueva la declaración de inexistencia, si no lo hace, esta huelga se considerará existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie, es importante notar que el mismo concepto de existencia contiene dos elementos a satisfacer, primero el de fondo que consiste en agotar los presupuestos señalados en el artículo 450 y el segundo el de procedimiento o de forma señalados en los artículos 920 y siguientes de la ley de la materia.

También es importante señalar dentro de estos requisitos formales lo que el artículo 451 estipula sobre las existencia de la huelga, ante todo lo precisado en su fracción II, y que reza lo siguiente:

"Que la suspensión se realice por la -
mayoría de los trabajadores de la em-
presa o establecimiento. La determi -
nación de la mayoría a que se refiere
esta fracción, solo podrá promoverse

como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 (929 actual), y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y ..."

De lo que determina esta fracción con respecto a que la mayoría de los trabajadores tienen que suspender actividades y que el patrón solo podrá utilizar esta objeción para pedir la declaración de inexistencia, hasta el momento de la suspensión y nunca antes, ha venido a significar un punto importante para los movimientos huelguísticos sean declarados inexistentes, pues como no se ha logrado determinar en que momento debas de realizarse el recuento y bajo que formalidades, ha servido de norma predilecta para los patrones, pues basta que alegen dentro del período legal de las 72 horas siguientes que el movimiento de huelga no ha sido votado por la mayoría de los trabajadores para que sea decretado por las autoridades como inexistente.

Al estallar una huelga, tenemos la presunción legal de que la suspensión efectuada ha satisfecho con todos y cada uno de los requisitos para proteger jurídicamente ese movimiento; de esta forma el incidente de calificación de la huelga tuvo que ser estudiado detenidamente por el legislador para respetar la

garantía de audiencia consagrado en el artículo 14 de la Constitución y no dejar desprotegidos a los patrones y a los trabajadores.

Ahora bien, la existencia legal se presupone, salvo prueba en contrario, por lo tanto, los afectados dentro del plazo de 72 horas siguientes al estallamiento tendrán que solicitar la declaración de inexistencia, pues es bien sabido que si no cumplen con los requisitos de fondo, forma y mayoría coligada, el movimiento no puede tener existencia, de lo contrario, si no se presenta, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales a que haya lugar, como ya se mencionó.

Para la tramitación del incidente de calificación de la huelga se estará a lo dispuesto en los artículos 930 y 931 de la Ley Federal del Trabajo ; dicho procedimiento se inicia con una solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, esta solicitud deberá hacerse por escrito y acompañada de las copias suficientes y contener la expresión de las causas y fundamentos legales para ello, porque no podrán aducirse causas distintas posteriormente; la Junta correrá traslado de la solicitud a efecto de oír a las partes en audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, mismo que deberá de señalar en un término no mayor de cinco días. En la audiencia, cada una de las partes expondrá sus puntos de vista y formulará sus pretensiones. Por lo

que toca a las pruebas, estas deberán rendirse en la audiencia, es decir, que deberán de desahogarse por su propia naturaleza, sin embargo existe una prueba que no puede desahogarse en el momento, lo cual no implica que no se pueda ofrecer y que en un momento dado la Junta pueda deshecharla, al contrario, la Junta admite tal probanza al emitir su acuerdo en el cual señala nuevo día y hora para que tenga lugar su desahogo, difiriéndose en consecuencia la audiencia, me estoy refiriendo a la prueba del recuento, cuya finalidad es determinar la mayoría obrera.

La prueba del recuento es de vital importancia y lleva un especial desahogo, este se ofrece por parte de los trabajadores para demostrar que la huelga se llevo a cabo por acuerdo de la mayoría. En ese sentido el artículo 931 de la Ley de la materia establece un procedimiento que a grandes rasgos expresa: "La Junta señalara lugar y día para efectuarse, unicamente tendrán derecho a voto los que concurren al recuento, y solamente los que hubiesen sido despedidos después del emplazamiento, tendrán este derecho, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los que hayan ingresado con posterioridad al emplazamiento y por último, las objeciones de los trabajadores deberán de hacerse en el momento mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas. En la práctica, la prueba del recuento se realizó en la empresa o establecimiento y en presencia del actuario que la

Junta designe, del patrón y del sindicato; el actuario es quien desahogará la prueba en base a las nóminas, listas de raya, recibos, comprobantes de pago de las cuotas bimestrales del I.M.S.S. o cualquier otro documento que le exhiba la empresa y que comprendan un lapso máximo de dos semanas antes de la fecha de la presentación del emplazamiento, debiendo el actuario de apercibir a la empresa de que para el caso de no exhibir la documentación inherente le será impuesta una multa de hasta siete veces el salario mínimo vigente en el D.F., esto con fundamento en la fracción I del artículo 731 de la ley laboral, sin perjuicio de que el actuario en el supuesto de que no le sean presentados los documentos solicitados o no le sea permitido el acceso, se lleve a cabo dicho recuento fuera del lugar de la negociación, identificando a los trabajadores que intervengan en la diligencia con los elementos de que disponga, de preferencia con las credenciales expedidas por la empresa a favor de los mismos o por el I.M.S.S., al efecto el actuario levantará un acta circunstanciada; no se computarán los votos de los trabajadores que no concurren al recuento, debiendo de ajustarse dicha actuación a lo dispuesto por el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo en lo que sea aplicable.

Es muy importante hacer mención que cuando la Junta señala la fecha para el desahogo, no lo hace a la brevedad, es decir, no hay disposición expresa en la ley que establezca un plazo máximo

a partir de la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas para que tenga verificativo dicho desahogo, lo cual generalmente es señalada con un mínimo de diez días, el permitir esta situación no solo perjudica al sindicato emplazante, sino principalmente a la empresa.

Hay algunas opiniones que consideran prudente la implantación del recuento previo, por razones de protección a las partes en conflicto, para evitar perjuicios irreparables que se causan a ambas partes, declaración de huelgas ilegales y aun lesiones sociales y daños a la economía del país, argumentado que desde el punto de vista jurídico, equitativo, económico, social, y además, para proteger a los mismos obreros, evitándoles la posibilidad de perder sus salarios, debería de invertirse el sistema de calificación, es decir, primero calificamos a la huelga y cuando esta se declare legal, el estallamiento sea ya evidente, este recuento previo debe de realizarse, porque además no se desvirtúa la teoría jurídica existente de la huelga, no haría nugatorio el derecho de huelga, toda vez que esta como tal existe precisamente en su tercera fase, es decir, en la huelga estallada y es antes cuando debe de existir la mayoría obrera no después.

Una vez concluida la recepción y desahogo de las pruebas, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá

sobre la existencia o inexistencia de la huelga, integrándose esta con el Presidente de la Junta, y los representantes de los trabajadores y de los patronos, si concurren todos los representantes, la decisión se toma por mayoría de votos; si únicamente concurren el Presidente y un representante, el que sea, en caso de empate, los votos del ausente se suman al del Presidente; si solo esta el Presidente, dicta resolución en forma simbólica, los votos de los ausentes se sumaran al suyo.

En el caso de que sea declarado legalmente existente el estado de huelga por medio de la resolución, el Estado, los patronos, las minorías no huelguistas y los terceros quedan obligados a respetar la suspensión de labores y a no ejecutar actos que puedan estorbar el funcionamiento del derecho de huelga, pero para el caso de que se declare la inexistencia de la huelga, se fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que regresen a laborar una vez notificada esta resolución, si no se presentan a trabajar, quedarán terminadas las relaciones laborales, salvo causa justificada; y se declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y quedará en libertad para contratar a otros, también queda bajo la responsabilidad de la Junta dictar las medidas que juzgue conveniente para que se reanude el trabajo (Art. 932 de la Ley Federal del Trabajo.), todo lo anterior la Junta lo hará saber a los trabajadores a través de su representación sindical.

d) Huelga Inexistente.

Es aquella que declara la autoridad del trabajo dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del mismo a petición de los patrones por las causas señaladas en el artículo 459, o por no haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Sustantiva. El artículo 929 del Código Laboral vigente indica la definición anterior, también enuncia en su último párrafo que si no se solicita la declaración de inexistencia (dentro del término señalado) la huelga se considerará existente para todos los efectos legales.

A continuación transcribo lo que el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo establece como causales de inexistencia:

"La huelga es legalmente inexistente - si: I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menos al fijado en el artículo 451, - fracción II; II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 920. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores".

Resulta evidente que existe una relación entre la existencia y la inexistencia y también entre sus causales, pues para que ambas se den es necesario cumplir con los llamados requisitos de

fondo y forma, aunque es inegable que existen diferencias entre una y otra como ya lo mencionamos en la parte correspondiente, brevemente hagamos un análisis.

A lo que se refiere el artículo 459 en su fracción I, es el requisito de mayoría, el cual ya comentamos cuando hablamos de la existencia. En cuanto a lo dicho en la segunda fracción concierne a los llamados requisitos de fondo, que en obvio de repeticiones ya se analizó anteriormente. Lo citado en la fracción III corresponde a cumplir con los requisitos de forma, como son : dirigirse por escrito al patrón, formulando las peticiones y el propósito de ir a la huelga , presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, el aviso deberá de darse por lo menos con diez días de anticipación al tratarse de servicios públicos y con seis al tratarse de empresas en general, a la fecha para la suspensión de labores, contándose este término a partir de la fecha en que el patrón quede notificado.

En efecto, de acuerdo al artículo 923 no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga si no se formula de acuerdo a estos requisitos y además añade de hecho dos más: que el sindicato que promueve, sea el titular del Contrato Colectivo, o el administrador del Contrato-Ley, o en el caso se exija la firma del contrato colectivo, ya exista uno depositado en la Junta.

Como lo decíamos, aquí se observa una diferencia con la existencia pues en estas situaciones, si el sindicato no cumple con lo estipulado por la ley, la Junta de oficio prevendrá a la organización emplazante a que llene los requisitos que falten en los casos del artículo 920, para los casos previstos en el artículo 923, declarará improcedente la solicitud de los trabajadores, para el caso de la inexistencia, la Junta no tiene capacidad para de oficio decretarlo, esta sujeta a que el patrón dentro de la 72 horas siguientes a la suspensión la solicite, por que si no lo hace , la huelga es considerada existente.

De todo lo anterior concluimos que una huelga existente siempre es lícita, aunque también puede llegar a ser ilícita, si se realizan actos violentos por la mayoría obrera, en cambio la huelga inexistente, nunca podrá ser existente aunque si podría ser lícita si reunió los requisitos de fondo y le faltaron los de forma o de mayoría; también podrá ser ilícita si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría, se realiza actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas. La huelga lícita puede ser existente o inexistente , según se cumplan los requisitos de forma y mayoría, y también puede ser ilícita. Finalmente, la huelga ilícita, puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos en que habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los

trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los factores de la producción, se hubiese cumplido con todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ellos.

En la práctica, una huelga nunca se declara lícita en virtud de que resulta acioso el calificarla en tal sentido, lo mismo ocurre con la declaración de existencia, pues evidentemente la huelga existe desde el momento en que se suspendieron las labores sin necesidad de ninguna declaración.

e) Calificación de la huelga ilícita.

El artículo 933 de la Ley Sustantiva indica que para el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas para la declaración de inexistencia aplicadas a la ilicitud, esto como lo dice el maestro Trueba Urbina "... Con 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 (actual 934) declarar terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que hubieran cometido los actos violentos en contra de las personas o las propiedades, pues sería injusto romper el

contrato de quienes no tuvieron participación en aquellos actos"
(46).

f) Huelga Justificada o imputable al patrón.

La imputabilidad de la huelga al patrón, es uno de los puntos dentro del estudio del derecho de huelga, que no ha sido precisado por la legislación laboral ni por la doctrina.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 446 señala este concepto de la siguiente forma: "Huelga Justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

Se considera que hay imputabilidad para el patrón cuando el movimiento ha estallado y calificado de existente. Si el patrón solicita la declaración de inexistencia y se abre el procedimiento y resultare en favor de los trabajadores conforme al artículo 937 párrafo segundo, la Junta de Conciliación y Arbitraje condenará al patrón a satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios caídos.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva dice que: "... la lícita es aquella que persigue el equilibrio de los derechos e

(46) Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. p. 377.

intereses del capital y del trabajo y que la huelga Justificada es la que persigue un equilibrio que se comprobó existir o estaba roto, concluyendo que la huelga Justificada es la huelga lícita en la cual el propósito corresponde a un desequilibrio real de intereses y derechos" (47).

Tampoco se debe de pasar por alto señalar que el último párrafo del artículo 929 nos dice claramente, que si no se solicita la declaración de inexistencia la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. Efectivamente, si esto ocurre el patrón será responsable de cubrir a los trabajadores las prestaciones a que tuvieron derecho.

Respecto a la imputabilidad, nuestro Código Laboral en su artículo 937 nos señala que: "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 este 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

(47) De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 603 y ss.

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.

La parte final de este párrafo se refiere a la huelga de apoyo o por solidaridad, lo que me parece justo, aunque en la práctica es muy difícil que se de este caso.

Este precepto prevé que debe de seguirse algunos de los procedimientos establecidos por la Ley, pero como la misma no establece en capítulo alguno cual es el adecuado en caso de huelga, se ha especulado mucho al respecto surgiendo una diversidad de opiniones, tanto de autores en la materia, como de autoridades del trabajo y de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que es necesario establecer una fórmula adecuada para resolver este problema.

3.3 TERMINACION DE LA HUELGA

Para comprender el punto en cuestión, es necesario partir del hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, declaró la existencia legal del estado de huelga, dicha declaración no prejuzga sobre su justificación o injustificación, ya que esta solamente persige el comprobar la existencia de los requisitos exigidos por la ley para la suspensión de labores.

Sin embargo la terminación plantea el problema de la Justificación o Injustificación de la huelga, es decir, si son o no Justificadas las peticiones de los trabajadores.

El maestro De la Cueva nos define la terminación de la huelga como:

" El acto de voluntad, bilateral o inilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelve el fondo del conflicto. De esta definición se infiere que son dos los sistemas que conducen a la terminación de la huelga: el primero que es el acuerdo de los trabajadores y de los patrones, que puede ser directo o mediante laudo dictado por el árbitro o arbitros que libremente elijan las partes y el allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores, mientras que el segundo es el laudo que dicte la Junta a través del procedimiento de trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto, si los trabajadores huelguistas sometieron el conflicto a su decisión" (48).

El criterio anterior resume casi en su totalidad el contenido del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo vigente, y este a su vez tuvo similitud con el artículo 273 de la Ley de 1931, por lo tanto para concluir nos parece acertado transcribir

(48) Ibid. p. 666.

el comentario del maestro Trueba Urbina: "Los movimientos de huelga generalmente terminan por arreglo entre los trabajadores o el sindicato que los representa y las empresas o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de alguna autoridad, de algun Juez o tribunal, y en este caso la resolución que dicten deberá ser acatada en virtud del sometimiento al arbitraje, o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta para que dicte el laudo que resuelva el fondo del conflicto" (49).

El artículo 469 expresa:

"La huelga terminará :

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

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

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

(49) Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ed. Porrúa S. A. México, 59a. edición, 1989, p. 206-207.

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

Debemos de tener en cuenta que la conciliación no concluye necesariamente con la suspensión de las labores, constantemente , las autoridades del trabajo procuran la continuación de las pláticas entre las partes para que logren un acuerdo que ponga fin al conflicto.

Una vez terminada la huelga solo resta fijar las nuevas condiciones colectivas que procedan y determinar el monto de los salarios que deba de cubrir el patrón a los trabajadores, en caso de que resulten procedentes; en caso de un acuerdo o convenio entre las partes, el pago puede ser parte de el, pero tratándose de un allanamiento, el pago debe de ser total. Sin embargo puede ser posible que se obtenga un triunfo parcial en aquellos casos en que el árbitro considera exageradas las pretensiones de los trabajadores, en cuyo caso por regla general se impone la idea de equidad que encontramos en el artículo 17 de la ley y el pago se resuelve asimismo en forma parcial. Finalmente si el laudo dictado en el Juicio de imputabilidad es opuesto a las pretensiones de los trabajadores, no hay condena al pago de salarios por la propia injustificación de los motivos de huelga.

3.4 NOTIFICACION Y EFECTOS JURIDICOS DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

La notificación al patrón, empresa o establecimiento es muy importante, ya que con este acto se inicia el período de prehuelga, y practicamente da inicio el procedimiento de huelga.

La autoridad a quien se dirija el escrito de emplazamiento a huelga, o el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a quien corresponda el conocimiento del mismo, bajo su mas estricta responsabilidad, según lo expresa la ley, harán llegar al patrón la copia de dicho escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo. Tratándose de emplazamiento por por celebración o revisión de un contrato-ley, el presidente notificará a los patronos en forma directa dentro de las veinticuatro horas siguientes, o de no poderse practicar de esta forma la notificación, girará de inmediato los exhortos necesarios para que sean desahogados por la autoridad exhortada, también bajo su mas estricta responsabilidad. dentro de las veinticuatro horas que sigan al momento de su recepción. Si los escritos son presentados ante cualquier otra autoridad, esta los deberá remitir en un plazo no mayor a veinticuatro horas también, recabando constancia de notificación en los términos que la ley establece (artículo 739 a 741).

Debemos tomar en cuenta y observar la prevención que señala el artículo 743, pues la persona que proceda a hacer la notificación deberá de cerciorarse de que el patrón, empresa o establecimiento emplazados a huelga, tienen su domicilio en la casa o local señalados en autos. El actuario o notificador tendrá que asegurarse en los casos en que el emplazado sea una persona moral, que la persona física con quien se entienda la diligencia es representante legal de aquella, y si no está presente el representante o el interesado, debe dejarle citatorio a uno u otro para que lo espere al día siguiente a hora determinada con el objeto de que reciba el escrito respectivo. Si no obstante el citatorio, el representante o el interesado no se encuentran presentes al siguiente día, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local. Y de encontrar cerrados los locales de la empresa o establecimiento, fijará una copia del instructivo en que conste el acuerdo que haya dictado la autoridad, en la puerta de entrada. Igual actitud se adoptará de negarse a recibir el emplazamiento, ya sea el interesado o cualquier persona que se encuentre presente a la hora de la diligencia. En todos los casos el notificador asentará razón en el expediente que establezca con claridad los elementos de convicción en que se apoye para asentar la legalidad de una notificación.

El artículo 921 segundo párrafo nos dice: " 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 responsabilidades inherentes al cargo ".

Efectivamente la primera situación que surge de la notificación es la de responsabilizar al patrón, de que todos los bienes que constituyen el activo y pasivo de la empresa, no se puede cambiar o modificar, y de esa forma garantizar para el caso de que la huelga estalle en favor de los trabajadores, sueldos caídos y prestaciones que los trabajadores piden, en caso de que el conflicto sea imputable al patrón.

De acuerdo al artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, deberá presentar por escrito su contestación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es evidente que el efecto de este precepto es darle a la empresa la oportunidad y derecho constitucional de alegar lo que a su derecho corresponde.

Otro efecto que puede producir, es que el patrón se allane a las peticiones de sus trabajadores, entonces el conflicto termina pues satisfechas las peticiones de los trabajadores se establece la armonía, y ya no habrá motivo para ir a la huelga, pues el

equilibrio se obtuvo sin la necesidad de agotar el conflicto.

Continuando con las consecuencias del emplazamiento, el artículo 924, mismo que con mayor detenimiento se analizará mas adelante nos señala:

"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 instalaciones, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de :

"I. Asegurar los derechos de los trabajadores, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengados, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador:

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

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

"IV. Los demás créditos fiscales.

"Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV del 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".

Este artículo ha sido invariablemente comentado por la mayoría de los tratadistas de nuestra materia, por este motivo y para tener una mayor perspectiva, citaremos algunos de estos comentarios, mismos que sustentan en favor de los trabajadores y otros que consideran que esta disposición es inconstitucional.

El maestro Baltazar Cavazos considera que:

"El legislador se olvidó de los créditos alimenticios que siempre serán preferentes. Se subsanó en parte el problema que planteaba el párrafo tercero del artículo 453 anterior, que propiciaba abusos en contra de los propios trabajadores. Sin embargo quedan sin protección los dueños de fincas ocupadas por empresas que pueden autoemplazarse a huelga". (50)

El maestro Trueba Urbina opina que:

(50) Cavazos Flores, Baltazar. Ley Federal del Trabajo comentada. Op. Cit. p. 473.

"Esta disposición impedirá los "fraudes legales" que se cometían en perjuicio de los trabajadores a través de la confabulación entre patrones y líderes deshonestos, ya que mediante el simple emplazamiento a huelga, el cual se prorrogaba constantemente, se evitaba el cobro de créditos de carácter social, lo que era injusto". (51)

Con estas dos opiniones no nos es posible determinar si el artículo es violatorio o no de garantías, por eso consideramos necesario transcribir las siguientes tesis sustentadas por la Suprema Corte de Justicia, referente a la cuestión debatida:

"374-1 HUELGA, SUSPENSIÓN DE EJECUCIÓN Y PROCEDIMIENTOS EN CASOS DE ENPLAZAMIENTO A. EL ARTICULO 453, PARRAFO TERCERO DEROGADO, ACTUAL 924, PARRAFO PRIMERO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES INCONSTITUCIONAL.- Un examen detenido del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, concretamente de su párrafo tercero, lleva necesariamente a la conclusión de que resulta inconstitucional ya que basta con el simple aviso o notificación de la suspensión de labores, para que no pueda ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados, esto es, sin que exista un Juicio previo y con

(51) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada por ... Op. Cit. p. 428.

notoria violación a la garantía de audiencia, se impide el ejercicio de derechos legalmente tutelados respecto de los bienes citados. Para que alguien pueda ser privado de sus propiedades, posesiones o derechos, se requiere, conforme a lo dispuesto por el artículo 14 Constitucional, la satisfacción de cuatro condiciones que son la existencia de un Juicio previo al acto de privación; que el procedimiento se siga ante un tribunal previamente establecido; que se observen las formalidades esenciales y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; y el precepto impugnado, en su párrafo tercero, permite que se afecten los bienes de los gobernados, sin que se satisfagan estas condiciones. Además, si la parte quejos se ostenta tercera extraña a la relación laboral, no esta obligada a agotar ningún recurso o medio de defensa legal por virtud del cual pueda ser modificado, revocado o nulificado, será optativo para el interesado hacer valer o impugnar desde luego la ley en Juicio de amparo conforme a lo dispuesto en el párrafo tercero de la fracción XXII del artículo 73 de la Ley de Amparo. Es verdad que es sana y loable la idea del legislador, en virtud de que con el párrafo tercero del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo establece una especie de providencia cautelar tendiente a proteger los intereses de los trabajadores, para que no sean defraudados por sus patrones y evita que estos ejecuten actos tendientes a dilapidar, ocultar o enajenar sus bienes, pero en los términos en que se redactó el referido precepto anticonstitucional, al no establecer un procedimiento adecuado en que se consigne la garantía de audiencia, que de oportunidad de defensa en todos aquellos casos en que puedan afectarse

los intereses de gobernados, pues permite que, indiscriminadamente, se impida el ejercicio de los derechos legalmente tutelados, máxime cuando los quejosos y sus bienes sean ajenos a la relación laboral que motivo el emplazamiento a huelga. No pasa inadvertido a este alto tribunal, que por reforma de primero de mayo mil novecientos ochenta, se derogó juntamente con otros el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo dicha derogación no motiva la cesación de los efectos de los actos reclamados, si se encuentra plenamente demostrado en autos que le fué aplicado a la parte quejosa antes de su derogación. Independientemente de lo anterior, con motivo de la reforma aludida, el párrafo tercero impugnado fué reproducido en lo esencial por el párrafo del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo en Revisión 4109/77.- Edmundo González Lugo y Otra.- 14 de Julio de 1981.

Unanimidad de 17 votos. Ponente Raúl Lozano Ramírez".

"Pleno Séptima Epoca, volumen semestral, 151 - 156, Primera Parte, Pag. 100. Tesis que ha sustentado precedente:

"Amparo en Revisión 4465/76.- Porfirio Limón Campos.- 17 de marzo de 1981. Unanimidad de 19 votos.- Ponente: Arturo Serrano Robles. Pleno Séptima Epoca, Volumen Semestral 145-150, Primera Parte, Pag. 100.

*374-2 HUELGA, SUSPENSION DE EJECUCIONES Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE EMPLAZAMIENTO A. EL PARRAFO TERCERO DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIOLA EL ARTICULO 14 CONSTITUCIONAL.- El párrafo tercero del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo vigente el 25 de noviembre de 1975, tiene por objeto que desde el emplazamiento a huelga queden asegurados los derechos de los trabajadores contenidos en el artículo 123 Constitucional y que el patrón no dilate, o enajene los bienes de la empresa o establecimiento, pero al no establecer un procedimiento que de oportunidad de defensa a todos aquellos que con tal medida pueden ser afectados o privados de sus derechos, viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional pues el emplazamiento a huelga a que se refiere dicho precepto legal puede ser prorrogado indefinidamente y, con ello, en lugar de proteger al trabajador se protege al patrón, quien con tal medida deja de cumplir las obligaciones contraídas con otros trabajadores o acreedores, a quienes se les priva sin que sean oídos, del derecho de ejecutar en contra del patrón cualquier sentencia ejecutoriada que hayan obtenido favorable o del asegurar con un embargo precautorio, establecido en la ley, el resultado de un Juicio".

" Amparo en Revisión 4465/76.- Porfirio Limón Campos.- 17 de marzo de 1981. Unanidad de 19 votos.- Ponente: Arturo Serrano Robles.

"Pleno Séptima Época, Volumen Semestral 145-150, Primera Parte Pág. 100.

*374-3 HUELGA, SUSPENSIÓN DE EJECUCIONES Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE EMPLAZAMIENTO A. EL PÁRRAFO TERCERO DEL ARTÍCULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIOLA EL ARTÍCULO 17 CONSTITUCIONAL.- El párrafo tercero del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, vigente el 25 de noviembre de mil novecientos setenta y cinco, tiene por objeto que desde en emplazamiento a huelga queden asegurados los derechos de los trabajadores contenidos en el artículo 123 Constitucional; y priva a los demás trabajadores o acreedores del derecho de ejecutar en contra del patrón emplazado a huelga, cualquier sentencia ejecutoriada que haya obtenido favorable, o de asegurar con un embargo precautorio, establecido en la ley, el resultado de un juicio; por lo tanto, viola el artículo 17 Constitucional, ya que hace posible que las autoridades judiciales, ante las que se hayan interpuesto los juicios cuyas sentencias o embargos precautorios se pretendan ejecutar, retarden indefinidamente la función de administrar justicia y, en consecuencia, que incumplan la obligación de sustanciar y resolver los juicios ante ellas interpuestos dentro de los términos consignados por las leyes procesales respectivas".

"Amparo en Revisión 4465/76.- Porfirio Limón Campos.- 17 de marzo de 1981. Unanimidad de 19 votos.- Ponente Arturo Serrano Robles.

"Pleno Séptima Época, Volumen Semestral 145-150, Primera Parte Pág. 121.

Es indubitable que el espíritu del legislador al establecer bajo estas circunstancias dicho precepto es la de proteger a los trabajadores del patrón, evitando con ello que este no dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa. sin embargo, la protección de los derechos de los trabajadores en estricto derecho no deben de lesionar derechos de terceros. situación que se da con la aplicación llana y simple de este precepto, por tal situación nos parecen adecuadas las tesis que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado en este respecto. puesto que nuestro sistema de derecho no acepta la suspensión de derechos si no está de por medio una declaración judicial.

CAPITULO IV

LA PRELACION DE CREDITOS

a) Diferencia de la prelación de créditos en el derecho de huelga con el derecho común.

Antes de comenzar a desarrollar este capítulo resulta necesario definir la palabra "prelación", que según el diccionario significa: f. Anterioridad, preferencia: orden de prelación. Proveniente del latín *praelatio-onis*; es la preferencia de una cosa por otra y para mayor abundamiento en el tema que nos ocupa, según el diccionario de derecho procesal civil del maestro Eduardo Pallares :

"Es la antelación o derecho que tiene un acreedor para pedir el pago de su crédito antes que otros acreedores . El vocablo deriva del verbo *paerferre*, que significa preferir. El Código Civil consagra un capítulo denominado "De la Concurrencia y Prelación de los Créditos", a esta materia.

"Prelación de créditos.- Es el orden de preferencia con arreglo al cual deben de ser pagados los diversos acreedores de una persona, sobre todo, en los casos de concurso civil o quiebra

mercantil. El Código Civil reglamenta la prelación en título "Graduación de créditos". (52)

Partiendo de la hipótesis de la preferencia, en términos Jurídicos esta se da en el sentido de la calidad Jurídica de las cosas para preferirlas de otras.

De esta manera podemos decir que la prelación de créditos es la preferencia que tiene uno sobre otro por su calidad Jurídica.

En el Derecho Laboral, uno de los créditos mas importantes que puede tener cualquier empresa con un trabajador es el salario, el cual viene a ser una de las instituciones fundamentales en esta legislación.

Para Nestor de Buen, "La idea de salario es un punto fundamental del Derecho del Trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y economicamente, el fin que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo". (53)

(52) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A, México. 16a. edición. 1984. p. 612.

(53) Buen Lozano, Nestor de. Op. Cit. p. 173 T. II.

El porque de la mención primaria del salario es la importancia que este tiene en las relaciones trabajo, el cual encuentra su paralelo en el derecho común al referirnos a los alimentos.

En el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo podemos encontrar una especie de prelación de créditos, en la que en orden de importancia, están primero los derechos de los trabajadores, constituidos estos por las indemnizaciones, salarios pensiones, y demás prestaciones devengadas entre las cuales se pueden mencionar además, horas extras, primas vacacionales, aguinaldos, participación de utilidades entre otras.

En segundo término están los créditos que se adeudan a instituciones que benefician a los trabajadores, como es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En tercero, las aportaciones adeudadas al INFONAVIT, y en cuarto los créditos que se adeudan a las autoridades fiscales.

Pero serán preferente a los anteriormente mencionados, los derechos de los trabajadores, y que la práctica de las actuaciones que se refieran a las fracciones del referido artículo, no afectaran el procedimiento de huelga.

Dentro de los derechos de los trabajadores mencionados en el artículo anterior, existen también diferentes rangos de importancia. Esta afirmación se basa en la diferencia de valor, que pueda tener el salario, por ejemplo, con la prima vacacional, o la prima de antigüedad, con el pago de la indemnización. Todo esto en el caso de que se le liquide, como lo prevé la fracción V del artículo 53 que hace referencia al artículo 434 en los casos de terminación de las relaciones de trabajo, por fuerza mayor, incosteabilidad, agotamiento de las materias primas (Ej. minas) y las quiebras o concursos legalmente declarados.

En los casos anteriores se liquidará a los obreros siguiendo el criterio de la prelación, en el que se pagarán primero los derechos de los trabajadores.

El artículo 979 de la mencionada ley, hace referencia al derecho de los trabajadores de avisar a las autoridades Jurisdiccionales o administrativas, de la existencia de la relación laboral, antes de que se remate en caso de Juicios en contra del patrón y sus bienes. En caso de que los bienes materia del embargo sean insuficiente para pagarle a todos los trabajadores, el pago se hará a prorrata dejando a salvo sus derechos.

El procedimiento para hacer valer esos derechos, se prevé en el artículo 980 de la multicitada ley, el que nos dice que el trabajador solicitará a la Junta en donde se tramita el conflicto en el que sea parte, mencionando claramente ante que autoridades se sustancian los Juicios en que haya adjudicación de bienes, agregando a su solicitud las copias necesarias para notificar a las partes de los Juicios en cuestión.

En caso de que sea una autoridad Judicial ante la que se tramita el Juicio, la Junta hará del conocimiento de esta, que los bienes embargados se encuentran afectados por el pago prefente del crédito laboral, debiendo notificar la autoridad Judicial al trabajador, a fin de que compareza y haga valer sus derechos.

En el caso de que se tratara de créditos al I.M.S.S., del INFONAVIT, o de créditos fiscales, bastará que la Junta en cuestión de aviso a las autoridades mencionadas, de la existencia de Juicios laborales en donde existan adeudos favorables a ella.

Siendo el salario una institución de suma importancia para el derecho Laboral, se le protege mediante normas entre las cuales destaca la que prohíbe que el salario sea embargado.

Solo se podrá embargar en caso de pago de alimentos, dicho

embargo lo puede ejecutar la empresa mediante mandamiento Judicial solamente, no estando la empresa obligada a atender oficios de otra naturaleza con respecto al salario. (Arts. 97, 110 f. v y 112 de la Ley Federal del Trabajo).

En el Derecho Mercantil encontramos la graduación y prelación de créditos dentro de los procedimientos del concurso y la quiebra.

Conforme a la Ley de quiebras, en su artículo 261, existen cinco grados, que son:

a) Acreedores singularmente privilegiados. Aquí encontramos que son:

1.- Los acreedores por gasto de entierro.

2.- Los gastos de enfermedad, ambos en el caso de fallecimiento del quebrado, en fecha, el primero, posterior a la declaración de quiebra, y en el segundo, antes de la declaración de la quiebra, sucesivamente.

3.- Los salarios del personal, aquí hay un error, ya que estos deberían de ser los primeros en la presente clasificación, debiendo quedar, los de la fracción 3 en primer lugar y después la 1 y por último la 2.

- b) Acreedores hipotecarios.
- c) Acreedores con privilegio especial.
- d) Acreedores comunes por operaciones mercantiles.
- e) Acreedores comunes por el Derecho Civil.

Es importante hacer notar que los salarios en este caso son considerados como singularmente privilegiados, remarcando lo que anteriormente se mencionó sobre el.

Tanto en el Derecho Común, como en el Derecho Laboral, en primera instancia se considera al salario como preferente a los demás créditos, y esto es que de el se deriva la subsistencia personal del asalariado, y en su caso, de la familia que de el depende, por lo que existe similitud de consideración en ambas legislaciones y no una diferencia.

Ahora bien, debemos de ver cuales tipos de créditos derivados de sentencias o por incumplimiento de obligaciones si proceden en la huelga, y que sucede con los créditos de terceros en los casos de empresas emplazadas a huelga.

Lo primero de lo que no ocuparemos es que tipos de créditos y derivados de que acción si proceden en el período de huelga.

Como lo hemos venido mencionado en varias ocasiones, el

artículo 924 de la ley de la materia es el que nos da la pauta para dilucidar la interrogante anterior.

Del análisis del artículo 924 podemos sustentar dos criterios:

a) Se deberá de suspender toda ejecución de sentencia, así como embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios en contra de la empresa o establecimiento.

b) Con la excepción de que se trate, antes de estallar la huelga, de asegurar los derechos y créditos de la fracciones I, II, III y IV.

En una interpretación exegética de la norma en cuestión, podemos extraer, que sí proceden las ejecuciones de sentencias, embargos, aseguramientos o diligencias en los casos contemplados en las fracciones I, II, III y IV, ya que no existe distinción expresa entre las ejecuciones de sentencias y las prácticas de embargos, aseguramientos y desahucios sino que al contrario, se condicionan mediante la palabra "salvo" que traten de proteger los derechos de los sujetos de dichas fracciones.

De lo anterior podemos decir que las ejecuciones de sentencias, embargos, aseguramientos y desahucios de terceros no proceden.

Surge una contraposición entre los trabajadores de la empresa emplazada y los terceros que tienen créditos no liquidados por el dueño de la misma, lo importante aquí es determinar si existe alguna diferencia o no, para que el Derecho Laboral se le de preferencia a los créditos mencionados en el artículo 924.

Por lo que respecta a lo anterior, tanto los trabajadores como los terceros tienen un derecho y por otro lado, el patrón tiene la obligación de cumplir con estas obligaciones.

En el caso de un ejemplo concreto en el que un sujeto que detenta un crédito no liquidado en contra de una empresa emplazada, y esta por estar emplazada no cumple con su obligación, se le puede provocar un daño a dicho sujeto, y si es el caso de que del cobro de este dependían él y su familia se agrava, siendo equiparable al caso del trabajador que no recibe su salario para poder mantener a su familia. En este punto, el sujeto del ejemplo y el trabajador, se encuentran en la misma posición de dependencia.

De lo anterior puede surgir una discusión en la cual los laboristas afirmen que el derecho del trabajador es preponderante, y que está protegido por un derecho social. Nosotros podemos decir que no vamos en contra de lo anteriormente

expresado, pero sí nos oponemos a que se afecten derechos de terceros quebrantando el marco de constitucionalidad que nos rige a todos por igual.

b) La improcedencia de los créditos de terceros en la huelga.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 y las modificaciones de 1980 con respecto a la improcedencia de los créditos nos decían:

Respecto a la Ley de 1970 el artículo 453 que hablaba de los efectos de la notificación del emplazamiento, nos dice en su segundo párrafo que la notificación producirá el efecto de constituir al patrón, en depositario de la empresa, o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a su cargo.

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

En este artículo no existía la distinción entre las dependencias de gobierno, terceros y trabajadores siendo que ninguno podía ejecutar sentencias ni practicar embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios.

Tampoco se pretendía de manera expresa asegurar los derechos de los trabajadores, decimos de manera expresa, ya que de alguna forma, al constituirse el patrón en depositario de los bienes, se entiende que se evitará el mal uso de estos en perjuicio de los trabajadores, de los terceros y de las dependencias del gobierno.

El artículo en cuestión nos parece, dentro de lo inconstitucional que es, mas equitativo que el 924 (actual), toda vez que no distingue entre los organismos del gobierno y los terceros, principalmente.

Según el maestro Baltazar Cavazos Flores nos dice con referencia al artículo 453 que: "Dicha disposición propicia abusos en perjuicio de terceros y muchas veces a los propios trabajadores, ya que si un patrón sabe que lo van a condenar en juicio laboral, muy bien puede lograr que algun sindicato lo emplace a huelga para que no se le haga efectivo el laudo que se pronuncie en su contra". (54)

A lo anterior podríamos añadir, que con la medida que se mencionó también se deja sin efectos a las sentencias obtenidas por los terceros en contra del patrón.

(54) Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. p. 487.

En la reformas de 1980 a la Ley federal del Trabajo se incluyó la modificación al artículo 453 que se convirtió en el artículo 924 actual, en el que se dictaron modificaciones de importancia como fueron:

1) Se consideran procedentes las sentencias, embargos, aseguramientos y desahucios, en el caso de que se trate de asegurar los derechos de los trabajadores.

2) Se especificaron mediante fracciones los derechos y los créditos que podían ser protegidos.

3) Se incluyeron además de los derechos de los trabajadores, los créditos del I.M.S.S., INFONAVIT y demás créditos fiscales, pudiendo ser protegidos estos mediante el procedimiento antes mencionado.

Los motivos del legislador referentes a la modificación del artículo 453 correlativo al actual 924.

Se manifiesta en la iniciativa presidencial:

"El artículo 924 actual correlativo del 453, introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución jurídica al servicio de la Justicia social, se desvirtúe con frecuencia. El espíritu protector de los derechos de los trabajadores, que se

encuentra en el origen de este artículo se ha conservado plenamente; pero podrán practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y otros créditos fiscales. En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social, y el artículo 926 evita prórrogas excesivas en el procedimiento.

Nos parece congruente la iniciativa anteriormente mencionada, en todos los puntos referentes a la protección de los trabajadores, en lo que no estamos de acuerdo es en la inequidad en lo que se refiere a proteger los derechos de los terceros, además de que es insuficiente la protección que se pretende dar con el artículo 926.

Es necesario determinar si existe alguna diferencia entre los créditos del I.M.S.S., INFONAVIT, de los trabajadores o de los terceros para sustentar y tratar de entender el motivo por el cual se incluyen los primeros y se excluyen los de los terceros.

Haciendo un breve paréntesis, "una de la mayores preocupaciones del Congreso Constituyente de 1917 fue el problema de las habitaciones de los trabajadores; la casa es el local donde se forma y crece la familia y donde se educa a los hijos, de tal manera que constituye una de las condiciones primordiales para la elevación de los niveles de vida de los hombres". (55)

Lo anterior explica uno de los motivos por el cual se incluyen los créditos del INFONAVIT en la fracción III del artículo 924.

Los créditos al I.M.S.S. también se incluyen en dicho artículo debido, primordialmente, al servicio que presta a los trabajadores, considerándose que este se subroga en la obligación del patrón de prestar servicio médico a los trabajadores de su empresa.

Los créditos de los trabajadores que se encuentran en primer lugar y de manera preferente en el supuesto del artículo en cuestión, no requiere de una explicación profunda para determinar su importancia y preferencia ante los demás, ya que como se explicó anteriormente, son motivo fundamental de la Ley Federal del Trabajo.

(55) Ibid. p. 35.

Los créditos fiscales que se encuentran contemplados en la fracción IV del mismo artículo se incluyeron con la finalidad de evitar evasiones fiscales por medio de la creación de huelgas ficticias; de igual manera se incluyeron los demás créditos, para que no se diera el incumplimiento de los mismos por las causas mencionadas anteriormente.

Los créditos de los terceros derivados de obligaciones del dueño de la empresa, responden a un derecho que tienen los particulares en contra de este. Las sentencias obligan al patrón a cumplir con esos derechos y los terceros hacen efectivos sus derechos mediante la ejecución de las sentencias, ya sea mediante embargos, aseguramientos o diligencias en general, siempre y cuando se encuentren dentro del marco constitucional en concreto dentro de lo estipulado en el artículo 14 Constitucional.

A nuestro parecer, si debe de existir la preferencia entre los créditos de los trabajadores, sobre los del I.M.S.S., los del INFONAVIT, los fiscales pero no sobre los de los terceros.

Con lo que no estamos de acuerdo, ni pensamos que vaya conforme a derecho, es que los terceros no puedan asegurarse de que el dueño de la empresa emplazada les vaya a liquidar sus créditos, cosa que si lo puede hacer el I.M.S.S., el INFONAVIT y el fisco.

Podría surgir de lo anterior un debate en el que se sustente, que los créditos que tienen dichas instituciones en contra de la empresa emplazada son fundamentales para su existencia, pero lo importante sería determinar que la violación a los artículos 14 y 17 Constitucional subsiste por encima de la necesidad de dichas instituciones, ya que lo único que se pretende es que los terceros tengan el mismo derecho de asegurar sus créditos.

Para ampliar el concepto de Seguro Social citaremos dos tesis de la sala administrativa de la Suprema Corte de Justicia:

***SEGURO SOCIAL, INSTITUTO MEXICANO DEL, FUNCIONES QUE TIENE EN RELACION A LAS CUOTAS QUE RECAUDA.**

De acuerdo con todas las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, se concluye que el Seguro Social es un servicio público nacional, encomendado a un organismo descentralizado que esta facultado para realizar sus funciones, como son: a).- recaudar las cuotas (fracción II del artículo 107 de la Ley del Seguro Social; b).- realizar inspecciones en los Centros de Trabajo (artículo 122 de la citada Ley del Seguro Social; c).- Que su personal autorizado pueda realizar varias visitas en los establecimientos donde presten servicios trabajadores sujetos a la obligación del Seguro (Según el

artículo noveno del Reglamento de la Ley del Seguro Social de 25 de abril de 1943); y d) revisar las listas de raya y los demás documentos conducentes para el Seguro y visitar los establecimientos, (artículo 21 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en lo relativo a la Afiliación de Patrones y Trabajadores, publicado en el Diario Oficial de 2 de septiembre de 1950). Aplicando el artículo 83 del Código Fiscal de la Federación, aparte de las funciones señaladas, el Instituto puede, no solamente practicar visitas domiciliarias y revisar la documentación, sino también revisar los libros, documentos y correspondencia que tengan relación con el cumplimiento que imponen las leyes de Seguridad Social.

Séptima Época. Tercera Parte. Vol 55, Pág. 76. A. D. 4064/72. Construcciones Planeadas, S.A. Unanimidad de 4 votos."

***SEGURO SOCIAL, NATURALEZA JURIDICA DE LAS CUOTAS DEL.**

En el artículo 135 de la Ley del Seguro Social el legislador ordinario confirió el carácter de aportaciones fiscales a las cuotas que deben cubrir los patrones como parte de los recursos destinados al sostenimiento del Seguro Social, considerándolas como contribuciones de origen gremial o profesional a cargo del patrón, que hallan su fundamento en la prestación del trabajo y

su apoyo legal en lo dispuesto por el artículo 123 de la Carta Magna y por su Ley Reglamentaria; de tal manera que las cuotas exigidas a los patrones para el pago del servicio público del Seguro Social quedan comprendidas dentro de los tributos que impone el Estado a los particulares por razones parafiscales, con carácter obligatorio, para la satisfacción de los fines que persigue la persona jurídica que tiene a su cargo la prestación de un servicio público en administración indirecta del Estado. En tales circunstancias, no se puede considerar que la obligación de cubrir las cuotas del Seguro Social sea de carácter civil, derivada de un acuerdo de voluntades, sino que su imposición deriva de un imperativo legal.

Séptima Época, Tercera Parte: Vols. 127-132. Pág. 106 A.D. 4622/78. Cigarros "El Aguila", S.A.de C.V. 5 votos".
Agosto 29 de 1979.

Como se desprende de la fracción IV del artículo 924, también se incluyen a los demás créditos fiscales, dentro de los beneficios que se encuentran estipulados en dicho artículo.

Las aportaciones hechas al INFONAVIT tienen carácter, al igual que las del I.M.S.S., de fiscales, lo cual se ve sustentado con la tesis 306 de la actualización IV laboral la cual dice:

*INFONAVIT, APORTACIONES PARA EL, TIENEN CARACTER DE FISCAL Y SU PRESCRIPCIÓN LA RIGE EL CÓDIGO FISCAL FEDERAL.

Si el demandado en el Juicio laboral, en relación a la pretensión del trabajador para que hiciera aportaciones al INFONAVIT, opuso la excepción de prescripción a que se refiere el artículo 516 del Código Laboral, y la misma dejó de ser analizada por la responsable, debe decirse que esa omisión es intrascendente, porque ese dispositivo legal, no es aplicable al caso, en virtud de que conforme al artículo 30 de la Ley que creo el Instituto mencionado, las obligaciones de efectuar las aportaciones a dicho Instituto tienen el carácter de fiscal, regulándose el cobro y ejecución de los créditos no cubiertos, con sujeción a las normas del Código Fiscal de la Federación.

Amparo Directo 6542/77. Gabriel Luna Loyo.-7 de febrero de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario : José de Jesús Rodríguez Martínez.

4a. Sala Informe 1979 Segunda Parte, Tesis 110, Pág. 76."

Para concluir en lo que se refiere a la prelación o preferencia de créditos laborales solo me resta decir que lo que los artículos del 979 a 981 de la Ley Federal del Trabajo con sus respectivas reformas de 1980 nos crean confusión.

La confusión ha que hago referencia deriva de que en la ley existen cuatro artículos que son de vital importancia y que se refieren a la preferencia de los créditos de los patrones para con los trabajadores, pero estos no están relacionados ni se encuentra debidamente deslindado el alcance y finalidad de los mismos en la Ley Federal del Trabajo, esto es:

Primero.- Existe una preferencia absoluta de los créditos laborales.

Art. 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

De lo que nos señala el artículo transcrito con anterioridad se deducimos que existe una preferencia absoluta a favor de los trabajadores por los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones que se les adeuden a los mismos sobre cualesquier otro crédito; debiendo entenderse que los créditos laborales estarán ya determinados en el laudo, además como lo señala el artículo 114 los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes

necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones. Es decir, no podrá interferirse en el cobro de estos créditos, ningún mandamiento de autoridad civil o mercantil, relativo al cobro de créditos distintos a los laborales mencionados.

Estas disposiciones fueron una innovación de la Ley de 1970, causando que se adoptaran diferentes criterios respecto a las mismas pues algunos consideraron que el nuevo artículo 113 afectaba a la seguridad Jurídica, pues pasaba, incluso por encima de los créditos hipotecarios. Sin embargo se encontraron Tesis de la Suprema Corte de Justicia muy anteriores a esa reforma legal, en donde se establecen que los créditos de los trabajadores deberían ser "pagados preferentemente a cualesquiera otros" (principio que ya estaba contenido en el artículo 2989 del Código Civil); y además se indica que esa preferencia fija un privilegio general, pues "no lo restringe a determinados bienes...", y "tampoco excluye bienes que estén afectados a un crédito que goce de privilegio especial". (Semanario Judicial de la Federación. Tomo LIII, p. 1622. Celaya Elías. Amparo No. 1174 de 1937. Sección Segunda.)

Segundo.- Preferencia de los embargos practicados en ejecución de créditos de trabajos definidos en un laudo.

Art. 966. Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:

I. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagarán en el orden sucesivo de los embargos, salvo en el caso de preferencia de derechos;

II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas a la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.

Cuando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad; y

III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución

de laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagarán al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

El artículo 966 esta comprendido dentro de lo que se refiere al procedimiento de embargo y regula la concurrencia de embargos dentro del procedimiento de ejecución. Establece la preferencia de los embargos en ejecución de créditos de trabajo frente a los de otra naturaleza, siempre que los de trabajo se practiquen antes de que quede fincado el remate en los practicados por otras autoridades distintas a las Juntas.

Pero de lo mismo expresado por el artículo en la fracción I, esta dispone de que en el caso de que concurren varios créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, o sea, la prelación a favor del embargo precedente. Pero al final de esta fracción se dice: "salvo el caso de preferencia de derechos"; cuyo agregado es inoperante y nos lleva a la confusión, puesto que la preferencia está ya establecida a favor de los embargos en ejecución de créditos de trabajo, y dentro de estos, según el orden en que se hayan practicado.

De la misma forma nos lleva a la confusión la fracción III relativa a los reembargos, al señalar que rematados los bienes,

se pagará al primer embargante el importe de su crédito o sea, según el orden sucesivo; "salvo el caso de preferencia de derechos"; por lo que resulta impropio e incongruente por las razones expresadas con anterioridad.

Tercero.- Preferencia de créditos laborales no definidos en un laudo.

Art. 979. Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad Jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, a fin de que este en posibilidad de hacer valer sus derechos.

Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.

Este artículo es confuso y contradictorio. Primero porque tiene una finalidad preventiva y no ejecutiva, pues trata de que cuando los trabajadores presenten ante la Junta una demanda de carácter individual o colectiva y tengan conocimiento de que en contra del patrón demandado se siguen otros juicios en los que se

pretendan hacer efectivos créditos en su contra, podrán solicitar a la Junta que "prevenga" a la autoridad que conozca de dichos Juicios, que antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, notifique a los los solicitantes para que puedan hacer valer sus derechos. Esta prevención es incorrecta, ya que indica "para los efectos del artículo 113", pues como hemos visto, dicho artículo se refiere a créditos o derechos definidos que han entrado en el patrimonio del trabajador, por lo que es inaplicable para los casos de simples expectativas Jurídicas, como las derivadas de la simple presentación de una demanda. En consecuencia, esa demanda no puede interferirse con otros procedimientos para hacer efectivos créditos en contra del mismo patrón; esto daría lugar a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje proveyeran y cursaran numerosas solicitudes de esta índole que en mi particular punto de vista carecen de todo fundamento y de sentido Jurídico.

De igual manera, consideramos que el segundo párrafo del mencionado artículo esta fuera del lugar al referirse a una concurrencia de embargos regulada en el artículo 966 contradiciendo lo dispuesto en aquel, pues nos señala una prorrata entre los créditos de los trabajadores, lo que es notoriamente antiJurídico, puesto que la prelación se determina por el orden sucesivo de estos embargos. Esto nos lleva a pensar

que aquellos trabajadores que hubiesen presentado su demanda con mucha antelación para hacer valer sus derechos contra el patrón, después de haber obtenido un laudo favorable no podrán hacerlo efectivo, porque al tratar de adjudicarse los bienes embargados tendrían que compartirlos a prorrata con otros trabajadores que demandaron con posterioridad contrariándose el principio de prioridad en el tiempo, respecto a créditos de la misma naturaleza.

Por lo anteriormente expuesto estimamos que la solicitud a la Junta que hace referencia el artículo 979, solo procederá después de que los trabajadores hayan obtenido un laudo favorable en el Juicio seguido ante ella; y hasta entonces la Junta deberá dirigirse a las otras autoridades acompañando copia certificada del laudo, para que se respete la preferencia de los créditos laborales de los trabajadores al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados, conforme a lo dispuesto en el artículo 981 de la Ley Federal del Trabajo. Y en cuanto al segundo párrafo del artículo 979, debemos de considerarlo inoperante y contradictorio por las razones expuestas.

Por lo que respecta al artículo 980 de la Ley de la materia, mismo que se refiere a la sustanciación de los créditos de trabajo ante la Junta, con relación a otros juicios seguidos ante autoridades distintas en contra del mismo patrón, se reiteran las

observaciones hechas respecto de los artículos 966 y 979, en cuanto a que la intervención de la Junta ante esas autoridades, debe quedar condicionada a que los trabajadores que promuevan la preferencia hayan obtenido un laudo favorable en el Juicio seguido ante la Junta del caso debido a que los créditos laborales que no estén determinados en el laudo, no pueden obstruir los procedimientos de carácter civil, mercantil o administrativo, para cobros de créditos ante las autoridades respectivas.

Por lo que se refiere a la medida de prevención señalada en el artículo 979 estas no resulta de provecho alguno, si se quiere lograr una mayor protección al resultado del Juicio laboral, debemos de encausarnos hacia la medida cautelar prevista en el artículo 857 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo referente al secuestro provisional; ya que conforme al artículo 862, procedera decretar la providencia sin necesidad de otras pruebas, cuando el solicitante compruebe que el demandado esta sujeto a Juicio o reclamaciones ante autoridades Judiciales o administrativas, promovidos por terceros en su contra, y que por su cuantía, a Juicio del Presidente de la Junta ocasione riesgo de insolvencia y no pueda hacer frente al pago de los créditos laborales.

La medida cautelar de tramite expeditivo mediante la inscripción del acta de la diligencia en el Registro Público, tiene los efectos de detener la ejecución de cualquier resolución proveniente de otras autoridades que afecten los bienes del demandado, garantiza la preferencia y efectividad de los créditos del trabajo para el caso de que se produzca un laudo favorable al trabajador, sobre cualquier otro crédito no importando la naturaleza del mismo.

c) Análisis del artículo 924 y la inconstitucionalidad de su aplicación.

c.1 Consecuencias externas derivadas e la aplicación del artículo 453 y su correlativo actual 924.

Debemos de diferenciar los efectos que provocaba la aplicación del artículo 453 con las que se producen al aplicar el 924, y para esto nos referiremos brevemente a ellas en forma individual.

El artículo 453 protegía al patrón en cuanto a las sentencias dictadas en su contra, si esta se encontraba emplazada a huelga, esto propiciaba que no cumpliera con sus obligaciones en favor de los trabajadores, del I.M.S.S., del INFONAVIT, del

fisco y de los terceros. Este artículo no excluía a los terceros, ya que se suspendía por igual las ejecuciones de las sentencias.

Su correlativo actual, el artículo 924, definitivamente evita lo anterior, pero debido a que en la redacción del mismo, si se permiten las ejecuciones de sentencias, aseguramientos o diligencias en favor de la protección de los derechos de los trabajadores, el I.M.S.S., el INFONAVIT y el fisco, excluyendo solamente a los terceros, por lo que ahora el patrón no puede burlar a estos mediante el procedimiento de huelga.

Con esta modificación se extiende el rango proteccionista ya que se abarcan tanto a los trabajadores como a los organismos de gobierno.

c.2 Inconstitucionalidad que se deriva de la aplicación del artículo 924.

El procedimiento que se encuentra enmarcado en el artículo 924, por medio del cual se deja sin efectos el cumplimiento de las sentencias así como embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios procedentes de asuntos entre terceros y el dueño de la empresa, a la luz de la Constitución resulta claramente violatorio ya que no se da el derecho de previa audiencia, ni la

tramitación de Juicio previo, a la determinación que declara improcedentes los efectos de las sentencias. Premisas enmarcadas en el artículo 14 de la Constitución.

Para el supuesto del artículo 924, es suficiente el aviso o notificación de la suspensión de labores para que no se puedan ejecutar las sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, lo que resulta insuficiente, en base a lo dispuesto en el artículo 14 Constitucional. Ya que este dice que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante Juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho (Segundo párrafo art. 14 Constitucional).

De igual manera se viola el artículo 17 de la Constitución, ya que, según el artículo 924 el simple aviso o notificación de la suspensión de labores, son suficientes para posponer la aplicación de una sentencia, lo cual resulta contrario a lo dispuesto en el artículo Constitucional, el cual en su primer párrafo nos dice que los tribunales son órganos del Estado que podrán impartir Justicia, y agrega, que deberá ser impartida en los términos y plazos fijados por la ley.

Como hemos podido ver durante el desarrollo del presente trabajo, la inconstitucionalidad no estriba en el hecho de la preferencia de los derechos de los trabajadores con respecto a los de los terceros, o a la inclusión de los órganos del gobierno que benefician al trabajador, sino que primordialmente consiste en la suspensión de las ejecuciones de las sentencias por el simple aviso o notificación de la suspensión de labores.

Resulta importante hacer referencia a lo que el civilista Piero Calamandrei nos dice con respecto a la violación de la ley Constitucional.

Para el autor existen dos tipos de violación: La violación que recae sobre las normas constitucionales procedimentales y la violación que recae sobre normas de carácter sustancial; siendo esta última la que nos interesa:

*a) Violación a la ley formal.- ...

b) Violación a la ley sustancial.- Figura muy diversa asume la violación de la ley constitucional sustancial: esto es, de una disposición a la cual el legislador ordinario deba ajustar su voluntad en el momento en que establece su norma, esto es, en el momento en que formula su contenido. Este es un vicio intrínseco, que afecta a la sustancia de la ley ordinaria, esto es, a la voluntad normativa que el legislador expresa en ella. Al formular esta voluntad normativa, el legislador no ha tenido en cuenta la

existencia de una norma constitucional que le prohíba dar a la ley un cierto contenido o que le imponía darle otro ; ha desconocido la norma constitucional, que debía de servirle de orientación para dirigirlo en la formulación de la ley ordinaria." (56)

El segundo inciso es importante, pues resulta que la norma que nos encontramos analizando, quebranta por su contenido, lo establecido en dos normas constitucionales que son los artículos 14 y 17 de nuestra Carta Magna.

Para reafirmar lo que se ha venido planteando a lo largo de la última capítulos debemos de tomar en cuenta las tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se encuentran al final del capítulo anterior.

Las tres tesis mencionadas con anterioridad son aplicables al caso del artículo 924, aún cuando se refieran al artículo 453, porque la violación constitucional se produce al momento de dejar en estado de indefensión a los terceros que obtengan sentencias favorables en juicios entablados contra del patrón y como se menciona en la segunda tesis el párrafo tercero del

(56) Calamandrei, Piero. Estudios sobre el proceso civil. Buenos Aires, Argentina. Editorial Europa- América, Tomo II, 1973, p. 53 y 54.

artículo 453 fue transcrito en lo esencial en el párrafo primero del artículo 924.

Ahora, para dejar claro que la aplicación del artículo 924 es inconstitucional, el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió una Jurisprudencia en ese sentido, y cuyas referencias son de la octava época, del volumen 2, Tomo 6, misma que le correspondió el número de tesis p.11, página 27 con base en algunas tesis mencionadas con anterioridad, misma que transcribimos para mayor claridad del tema.

TRABAJO, LEY FEDERAL DEL. EL ARTICULO 924 ES VIOLATORIO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA. El párrafo primero del artículo 924 de la ley federal del trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por objeto asegurar los derechos de los trabajadores prevé el artículo 123 Constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento, pero tal como esta redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que de oportunidad de defensa a aquellos

que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos, máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquel o del de asegurar sus créditos.

Precedentes:

Amparo en Revisión 4465/76. Porfirio Limón Campos. 17 de marzo de 1981. Unanimidad de 19 votos. Ponente Arturo Serrano Robles.

Amparo en Revisión 287/76. Fructuoso Román Montes de Oca. 29 de mayo de 1984. Unanimidad de 19 votos. Ponente Carlos de Silva Nava.

Amparo en Revisión 4101/77. Edmundo González Lugo y Otro. 14 de Julio de 1981. Unanimidad de 17 votos. Ponente Raúl Lozano Ramírez.

Amparo en Revisión 6583/86. Joaquín Rosales Gómez. 26 de mayo de 1987. Unanimidad de 20 votos. Ponente Manuel Gutiérrez de Velazco.

Amparo en Revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutierrez. 16 de febrero de 1988. Mayoría de 19 votos. Ponente Juan Díaz Romero.

Otra tesis interesante que encontramos es la que rindió el Pleno de la Suprema Corte de Justicia en su informe de 1988, en el tomo II . página 831 y que nos dice:

HUELGA, EL CRITERIO DE QUE EL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES VIOLATORIO DE LOS ARTICULOS 14 Y 17 CONSTITUCIONALES, ES APLICABLE AUN EL CASO DE QUE HAYA ESTALLADO LA, PESE A LA ACCION OTORGADA POR EL ARTICULO 929 DEL MISMO ORDENAMIENTO. La Suprema Corte de Justicia ha establecido que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 Constitucionales. porque ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan la ejecución de sentencias y la práctica de diligencias de aseguramiento en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que de oportunidad de defensa a quienes pueden se afectados, impidiendo además que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar Justicia en los términos legales, dicho criterio no solo es aplicable tratándose de un emplazamiento a huelga, sino también cuando la huelga ya ha estallado, pues aún cuando a partir de entonces el artículo 929

del mismo ordenamiento otorga acción para pedir la declaración de inexistencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés del tercero afectado con la suspensión, ya que no tiene por objeto la exclusión de los bienes reclamados, la concurrencia de su crédito o la ejecución de la sentencia o diligencia; además, aunque el artículo 929 permite la declaración de inexistencia de la huelga en el evento de que se demuestre alguna de las limitadas hipótesis que establecen los artículos 459 y 920 de la ley citada, con la acción relativa no se asegura a los terceros la garantía de audiencia en relación con los derechos que les interesan sino con una cuestión que les resulta ajena, independientemente de que subsiste el retardo de la función de administrar Justicia y de ejecutar fallos dentro de los términos legales.

Amparo en Revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez. 16 de febrero de 1988. Mayoría de 19 votos . Ponente Juan Díaz Romero.

Muchos de los autores laboristas actuales, no nos dan una opinión concreta respecto a esta cuestión que nos ayude a plantear diferentes criterios. Pretenden resolver este problema alegando que el tercero sí tiene protección en cuanto a que en el período en el que se suspenden sus derechos no se puede prorrogar

exesivamente, y como lo hemos mencionado, esa protección resulta insuficiente, sustentándolo con la Jurisprudencia a que hacemos referencia.

El maestro Baltazar Cavazos dentro de su Ley Federal del Trabajo Comentada, en referencia al artículo 924, nos da su opinión de la siguiente manera:

"El legislador se olvidó de los créditos alimenticios que siempre serán preferentes. Se subsanó en parte el problema que planteaba el párrafo tercero del artículo 453 anterior, que propiciaba abusos en contra de los propios trabajadores. Sin embargo, quedan sin protección los dueños de fincas ocupadas por empresas que pueden autoemplazarse a huelga".

El mismo autor incluye dentro de la misma Ley Federal del Trabajo una ejecutoria del Juzgado Primero de Distrito en el Distrito Federal, en materia civil, en donde se previene que un propietario de una finca si puede obtener el desahucio, ya que no le perjudica al trabajador que le devuelvan su propiedad, pues esta no responde a los adeudos que tenga el patrón puesto que no es de propiedad. El patrón puede disponer de sus bienes, que servirán de garantía a los trabajadores, pero cuando está rentando un local ajeno, logicamente este no garantizará nada a los trabajadores.

Amparo 829/79. Armando Lazcayo Montoya. (57)

La ejecutoria mencionada con anterioridad nos señala la importancia de que no sirve como garantía lo que no es de nuestra propiedad. Es muy comprensible el caso del arrendamiento, pero no lo es tanto el caso de un crédito de dinero. Como sabemos, el contrato de mutuo es traslativo de dominio, o sea, el dinero que el mutante presta al mutuuario pasa a ser propiedad de este último. De esta transmisión de propiedad surge una obligación para el mutuuario, que es, restituir la misma cantidad al mutante, el cual tiene derecho a exigirla al término del contrato. Lo anterior implica que el mutuuario pueda disponer del dinero, pero con la condición de reintegrar la cantidad al término del contrato.

Esta obligación la podemos equiparar a la de devolver el inmueble arrendado al término del contrato, toda vez que en el mutuo existe, también la obligación de devolver la cantidad adeudada.

En estricto derecho, el patrón no debía de disponer de los bienes de terceros para liquidar las obligaciones que este tenga

(57) Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. p. 945.

con sus trabajadores o con los organismos del estado, salvo que así se hubiera pactado con los terceros, de no ser así, debe cumplir con sus obligaciones tanto con los trabajadores, con los terceros y con los organismos del gobierno, en la medida e lo posible.

El único medio con el que se cuenta para atacar la inconstitucionalidad que produce la aplicación del artículo 924, es el amparo indirecto, toda vez que los terceros quejosos que no sean parte en la relación laboral, no tienen porque agotar instancias inferiores, sino que deben acudir directamente al Juicio de garantías.

CONCLUSIONES

I.- El principio rector del derecho de huelga lo constituye la coexistencia de las clases obrera y patronal, de ahí que la defensa de cualquier interés personal o de grupo resulta legítima, siempre y cuando que este ajustada al orden regulado por la norma jurídica, buscando el equilibrio entre los factores de la producción, el trabajo y el capital, debiendo de intervenir las autoridades cuando fracasen las regulaciones espontáneas. Debemos a toda costa evitar las huelgas mediante un principio de finalidad justa y equitativa, tratando de encontrar los medios que satisfagan los intereses de ambas partes, visto como una regla de convivencia social, encaminada a conseguir el equilibrio que permita la existencia de ambas partes, debiendo adecuarnos al momento histórico en el que nos encontramos y aceptando reglas que las partes propongan, sobre todo con base en la negociación, ya que cualquier problema de huelga tiene solución cuando las partes convienen en el entendimiento, por medio de la vía conciliatoria. El estado debe intervenir como procurador para avenir a las partes, tanto para centrar en las reclamaciones de unos, y para proveer la defensa de los otros, encausando las diferencias en base al derecho, consideramos que ha existido una base en la evolución de la huelga, pero que aún es largo el

camino que nos falta por recorrer para lograr hacer de esto una forma adecuada que nos permita progresar tanto dentro de las normas jurídicas como en la vida social en común.

II.- El surgimiento de las primeras leyes laborales, incluidas al principio dentro del derecho común. dado las características contractuales que tenían las relaciones obrero-patronales, surge como respuestas al desarrollo natural dado en la sociedad, debido a las relaciones interpersonales y a su complejidad buscando delimitarlas para procurar el no surgimiento de los problemas. Esta legislación se fué transformando conforme el tiempo transcurría y las situaciones se iban volviendo mas complejas, surgiendo al principio algunos conceptos que hoy son instituciones protectoras del trabajo dentro del derecho actual.

III.- El derecho de huelga no se contemplaba como tal en las primeras legislaciones, las diferentes situaciones y causas, en las distintas épocas en las que esta ha venido evolucionando han hecho, que el mismo, así como su procedimiento se vaya sofisticando, sin dejar a un lado que la huelga siempre ha sido y será el arma principal con que cuentan los trabajadores para exigir que se cumplan sus derechos, surgida tanto de las condiciones de trabajo y con el anhelo de elevar el nivel de vida

que a los trabajadores les ofrecen los patronos, es por esto que la huelga se debe tener como un factor de poder, y que por su naturaleza jurídica viene a ser un acto jurídico en sentido amplio, que al ser reconocido como un derecho por el estado significa que las suspensión de labores es la aplicación de una facultad.

IV.- A raíz del desplazamiento del hombre por la máquina surgen ideologías que son vitales para la formación de una conciencia de clase, no obstante las diferencias de épocas y condiciones, marcan de una manera peculiar el desarrollo del derecho de huelga y su regulación, respecto a esto podemos observar diferentes concepciones de trato a la huelga. La que considera a la huelga como un hecho que perjudica al crecimiento industrial, porque cuando ésta se dá no hay productividad y a la larga se perjudica a todos los sectores de la sociedad, así el derecho de huelga no se contemplaba como tal pero tampoco se permitía. En la siguiente etapa sí se legisló respecto a la huelga, pero la prohibía dado que las consideró ilícitas y el tratamiento que se les daba era igual a los delitos en contra de la nación. En la tercera etapa se legisla sobre el derecho de huelga y se acepta como un derecho inherente a los trabajadores dentro del marco jurídico de la Constitución de 1917, considerando que en las dos últimas etapas los movimientos que

surgieron fueron con el fin de hacer valer los derechos de los trabajadores, frente a las injusticias cometidas por los patrones.

V.- El reconocimiento del derecho de huelga a nivel constitucional, es sin duda alguna el acontecimiento más importante surgido en el México moderno. y vino a ser el primero en el mundo entero que reconoce este derecho. gracias a los H. Constituyentes de 1917, quienes con su ideología fundamentada en un derecho social vienen a dar forma a la evolución de nuestro derecho laboral, durante 1917 a 1931, las relaciones laborales se regularon con base en este precepto. algunas normas surgidas de la costumbre y con Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Con la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo en 1931 se acaban las contradicciones existentes por la regionalización de las disposiciones constitucionales, así como las de 1970, vienen a dar cuerpo y establecer el sistema y requisitos que se tienen que cumplir para el ejercicio del derecho de huelga.

VI.- Analizando la Ley Federal del Trabajo los requisitos que se tienen que cumplir para poder ejercitar el derecho de huelga. aducimos que los mismos la restringen, toda vez que la valoración de los mismos quede a cargo de las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, independientemente de lo que la ley marca para estos casos, como son: los de fondo, forma y mayoría, siendo este último muy importante para que un movimiento de huelga sea declarado inexistente.

VII. En el artículo 440 de la ley se encuentran enmarcadas las características que debe de tener la huelga, las cuales son: la suspensión del trabajo en forma temporal, y que esta sea llevado a cabo por una coalición de trabajadores. Ambos aspectos los encontramos regulados por el artículo 447 que se refiere a la suspensión y por el 355 que define a la coalición.

VIII. La huelga debe cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 450, 451, 459. Por otro lado el escrito de emplazamiento debe cumplir con los requisitos de los artículos 920 y 923. En caso de que se contravenga con lo dispuesto en dichos artículos se produce la inexistencia. Resultando diferente si se contraviene a lo dispuesto en el artículo 445, ya que esto produce que la huelga sea declarada ilícita, siendo los efectos de esta muy diferentes a los de la inexistencia.

IX. La inexistencia no es una forma de terminación de la huelga, ya que como su nombre lo dice es la no existencia del acto, por lo tanto no se puede hablar de terminación; la

terminación de la huelga se puede dar conforme a lo establecido en el artículo 469 que no dice que puede ser por acuerdo entre las partes, porque el patrón se allane a la demanda, cuando la persona o comisión arbitral dicte el laudo que dé por terminada la huelga y por último cuando por medio de un laudo la Junta declare la terminación.

X. Cada una de las etapas por las que la huelga pasa tiene una característica determinante. Durante el período de prehuelga lo primordial radica en la conciliación, mientras que en la etapa de huelga estallada, la autoridad ejerce plenamente sus facultades jurisdiccionales a través de los procedimientos de calificación de la huelga y el de imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón. La prueba mas importante para la calificación de la huelga será el recuento, cuyo desahogo está sujeto al arbitrio de la propia Junta, estando obligado el patrón al arbitraje obligatorio para determinar si la huelga es justificada o injustificada.

XI. Al estallamiento de la huelga, existe la presunción legal de que la suspensión efectuada ha satisfecho todos y cada uno de los requisitos exigidos para que el movimiento quede jurídicamente protegido.

XII. Sobre la prelación de créditos concluimos que puede haber diferencia en las clasificaciones de los créditos entre el derecho común y el derecho laboral. En el derecho común el crédito principal es el de alimentos el cual se refiere a la subsistencia. En el derecho laboral es el salario, el cual versa en la remuneración del trabajo y en la subsistencia del trabajador y su familia. La característica común es el sostenimiento económico de las personas. El salario es una fuente de ingresos que puede ser las que proporciona la base para el pago de los alimentos, por lo que ambos pueden ser equiparables en cuanto a su importancia.

En cuanto a los créditos de terceros dentro del procedimiento de huelga podemos decir que estos no proceden por el período que dure la huelga, mientras que los derivados de las fracciones del artículo 924 sí proceden.

XIII. En la ley de 1970 no existía distinción entre las personas y sus créditos, fue hasta las modificaciones de 1980 que surge la tan controvertida distinción del artículo 924. La aplicación del artículo 453 provocaba que el patrón no cumpliera con ningún crédito, ahora el artículo 924 provoca que el patrón no cumpla con los créditos de los terceros, ya que dicho artículo lo obliga a cumplir solamente con los créditos de las fracciones I, II, III y IV.

XIV.- Podemos concluir que la inconstitucionalidad se produce por dejar sin efectos las sentencias obtenidas por terceros en los Juicios en contra del patrón emplazado.

La aplicación del artículo 924 produce la violación al artículo 14 Constitucional debido a que la suspensión de las sentencias se da sin previa audiencia y sin la tramitación de un Juicio previo, garantías contempladas en dicho artículo. Se viola también el artículo 17 Constitucional toda vez que pospone la impartición de Justicia por lo que esta no se lleva a cabo en los términos y plazos fijados por la ley, además de que los tribunales son los únicos que pueden impartir Justicia.

Consideramos que si el artículo 924, otorgara los mismos derechos a los terceros no se produciría tal inconstitucionalidad, debiéndose reglamentar adecuadamente para subsanar ese vicio de inconstitucionalidad; por ejemplo mediante prueba de la preexistencia de un Juicio, limitando el período de prehuera, con un término para el apersonamiento de los acreedores en el expediente laboral.

BIBLIOGRAFIA

TEXTOS

Barajas Montes de Oca, Santiago. "LA HUELGA, UN ANALISIS COMPARATIVO". Cia editorial Electrocomp S.A. de C.V. 1a. edición. México, 1983.

Cabanelas, Guillermo. "TRATADO DE DERECHO LABORAL". Tomo III, Ediciones Gráfico Impresores. 1949.

- "DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES". Biográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1966.

Calamandrei, Piero. "INSTITUCIONES DEL DERECHO PROCESAL CIVIL. Tomo III, Ediciones Jurídicas Europa - America, Buenos Aires, Argentina. 1973.

Castorena J. de Jesús. "MANUAL DE DERECHO OBRERO". Editorial Jaris, México, 1973.

Climent Beltrán, Juan B. "FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO" 3a. edición, Editorial Esfinge, México, 1974.

- "ELEMENTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". editorial Esfinge, México, 1989.

Cosío Villegas, Daniel. "HISTORIA MODERNA DE MEXICO", Tomo correspondiente al porfiriato y la vida social en México, México, 1957.

Dávalos José. "CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". 2a. edición, Editorial Porrúa S.A., México. 1991.

De Buen Lozano, Nestor. "DERECHO DEL TRABAJO", Tomo I y II, Editorial Porrúa S.A. 5a. edición, México. 1984.

De la Cueva, Mario. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Tomo I y II, Editorial Porrúa S.A. 6a. edición, México. 1961.

- "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" Tomo I y II. Editorial Porrúa S.A. México, 1989.

Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Editorial Trillas. 1a edición. México. 1982.

Trueba Urbina, Alberto. "EVOLUCION DE LA HUELGA EN MEXICO", Ediciones Botas, México. 1950.

- "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO" Editorial Porrúa S.A. 3a. edición, México. 1975.
- "NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO PROCESAL DEL TRABAJO" Editorial Porrúa S.A. 3a. edición, México, 1975.

Puig Hernandez, Carlos Alberto. "TEORIA Y PRACTICA DE LA HUELGA EN MEXICO". Editorial Porrúa S.A. 1a. edición. México. 1989.

Remolina Roqueffi, Felipe. "EL ARTICULO 123", V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México. 1974.

Roauix, Pastor. "GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917", Puebla, México. 1945.

Ruiz de Chavez, Arturo. "EL EJERCICIO DEL DERECHO DEL HOMBRE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931". 1a. edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.

LEGISLACION

"CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS", Imprenta de la H. Cámara de Diputados, 1984.

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO Tematizada y Sistematizada por Baltazar Cavazos Flores", Editorial Trillas, 15a edición. 1984.

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa S.A. 59a. edición. 1989.

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios y Jurisprudencia. Juan B. Climent Beltrán, Editorial Esfinge, 4a. edición. 1990.

Secretaría de Gobernación, "BICENTENARIO DE LA DECLARACION DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DEL CIUDADANO 1779 - 1989". Editado por Talleres Gráficos de la Nación, 1989.

Cámara de Diputados. "LOS DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO". Edición de la misma Cámara, Tomo VIII, México, 1978.

Gobierno del Estado de Tamaulipas, "LEY DEL TRABAJO", Al libro mayor. Tampico. Tamaulipas. México. 1925.

DICCIONARIOS

Pallares. Eduardo. "DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL", Editorial Porrúa S.A. 16a. edición, 1984.

Larousse. "DICCIONARIO MANUAL ILUSTRADO", por Ramón Pelayo y Gross, 4a. edición. México, 1990.