

**Lic.
César
Garza
Ancira**

**La Huelga
reformas
de 1980.**

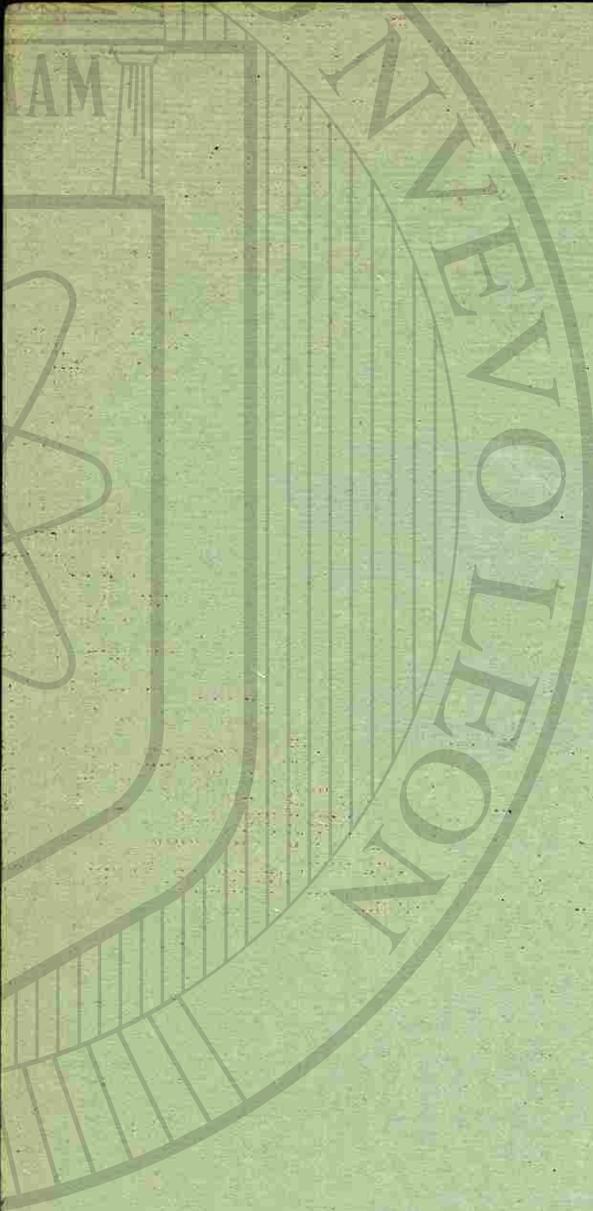
227
6

UTÓNOMA DI

KR 2

. M 6

G 3



JUAN

IDAD AUTÓNOMA DE NUEV



1020081386

LA HUELGA

REFORMAS DE 1980

JUAN

Monterrey, N. L., 1983.

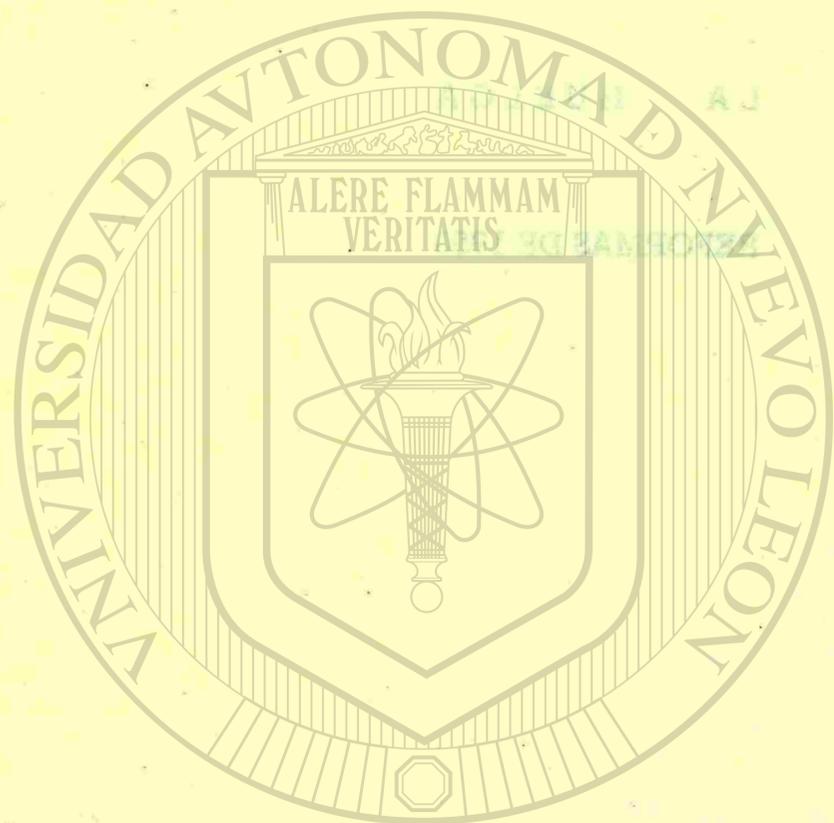


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

KR227

.M6

93



CESAR GARZA ANCIRA

Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León; Profesor de la Maestría de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León; Profesor de la Maestría de Derecho del Trabajo en la Universidad Regiomontana; Profesor de los Cursos de Pre-especialización de Derecho Social en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León; Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social; Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo; Miembro de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.



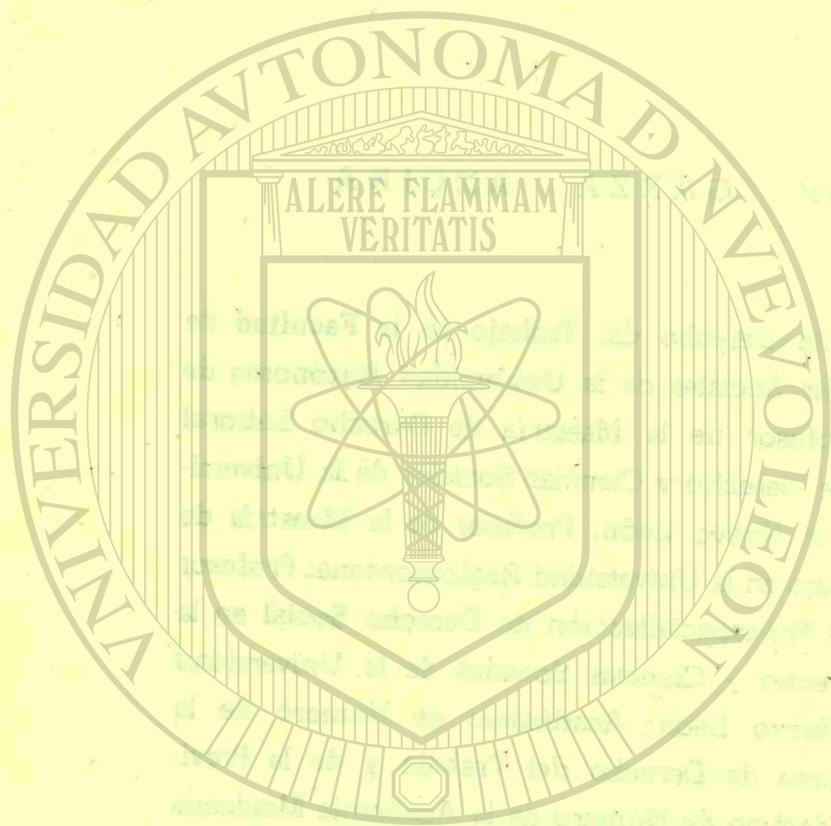
FONDO UNIVERSITARIO

157818

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

5





A mi esposa

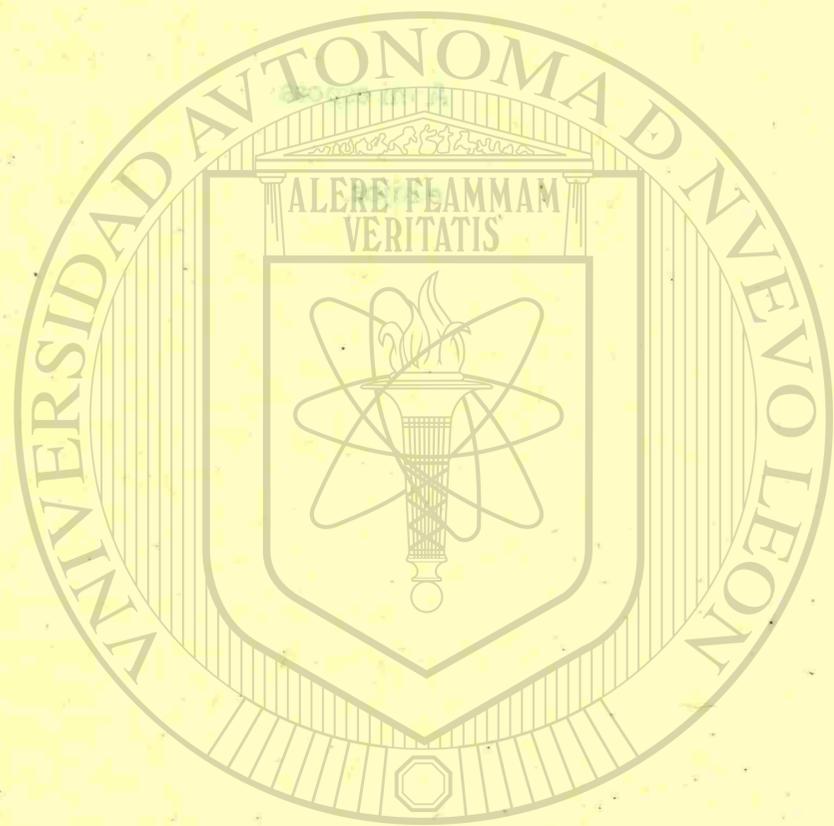
e hijos.

JUANIL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





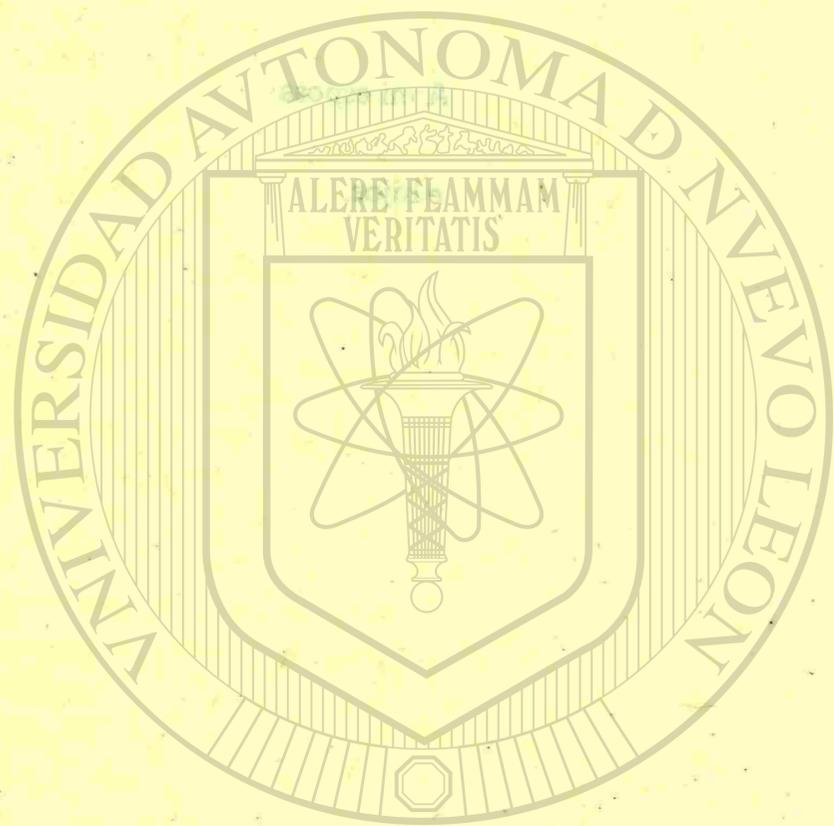
INTRODUCCION

En todo estado de derecho, una de las tareas de más elevada jerarquía de la Administración Pública consiste en procurar la actualización de las normas jurídicas para atender los requerimientos sociales propios de cada momento histórico.

La legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino, al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico cuyo objetivo podría sintetizarse en la frase de André Malraux: "justicia social en la libertad".

La Exposición de Motivos de la Iniciativa destaca: "El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen el proceso para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega. La paz social a cuyo mantenimiento pueden contribuir las reformas y adiciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo, es un presupuesto necesario para que el desarrollo del país alcance su plena realización".

En estas páginas sólo ofreceremos un enfoque de síntesis de las reformas procesales relativas al procedimiento de huelga.



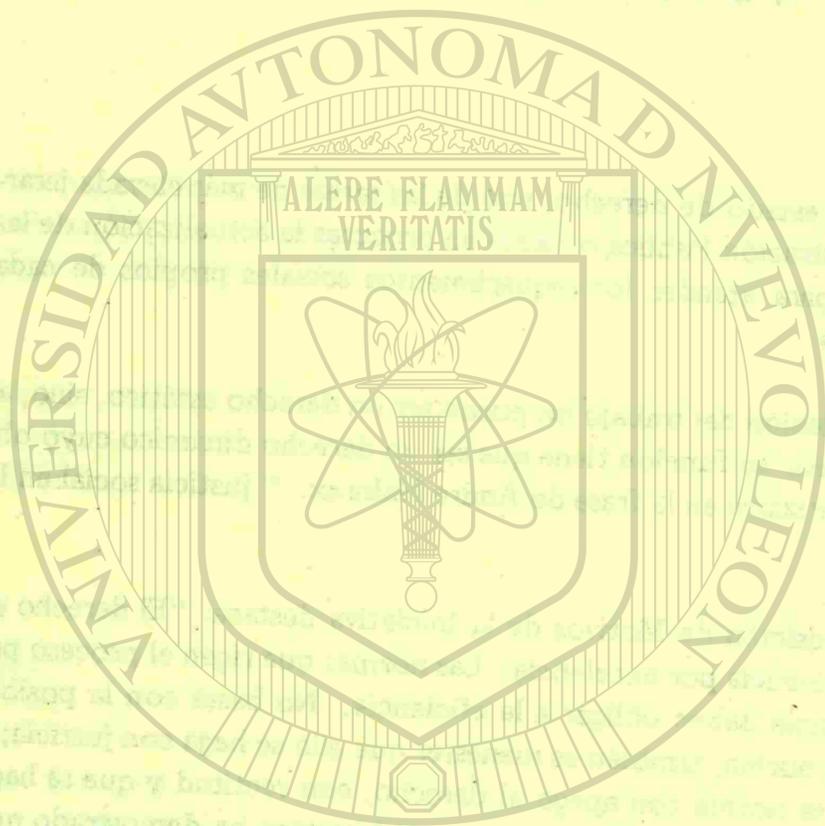
I N T R O D U C C I O N

En todo estado de derecho, una de las tareas de más elevada jerarquía de la Administración Pública consiste en procurar la actualización de las normas jurídicas para atender los requerimientos sociales propios de cada momento histórico.

La legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino, al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico cuyo objetivo podría sintetizarse en la frase de André Malraux: "justicia social en la libertad".

La Exposición de Motivos de la Iniciativa destaca: "El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen el proceso para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega. La paz social a cuyo mantenimiento pueden contribuir las reformas y adiciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo, es un presupuesto necesario para que el desarrollo del país alcance su plena realización".

En estas páginas sólo ofreceremos un enfoque de síntesis de las reformas procesales relativas al procedimiento de huelga.



Es indudable que en la tarea singular de impulsar el progreso dentro de la Ley, respetando la libertad, afirmando el derecho social y realizando la justicia, ocupan un lugar relevante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

“ El derecho de huelga es una de las más grandes conquistas de los trabajadores en su lucha permanente por las reivindicaciones sociales y por el mejoramiento de clase. ”

Se ha verificado una completa reestructuración del Derecho Procesal del Trabajo, como parte de la Reforma Administrativa que se encuentra en curso. Advertimos, que por razones de técnica jurídica se reubicaron varios artículos que regulan el procedimiento de huelga y que actualmente se encuentran incluidos en la parte substantiva de la Ley. Se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamientos cuando ya existe un contrato colectivo de trabajo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; así como prórrogas excesivas. Se incluyen reformas y adiciones muy relevantes en esta materia que recogen la experiencia de los Tribunales de Trabajo y de los sectores directamente integrados.

El procedimiento de huelga en términos generales es similar al que se sigue ahora. La experiencia ha comprobado que las normas vigentes son adecuadas para reglamentar los preceptos constitucionales. Sin embargo, como hemos mencionado con antelación se modifican algunos textos.

INICIACION DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA,

“ La huelga es un procedimiento que permite a los trabajadores obtener la solución de un conflicto colectivo de trabajo, lo que quiere decir que no es, en sí misma, el conflicto, sino su manifestación externa y un procedi-

miento para buscar su solución; de ahí la necesidad de que los trabajadores huelguistas planteen el conflicto al patrón, indicándole sus peticiones. El escrito de emplazamiento de huelga es el documento que contiene el planteamiento del conflicto y el anuncio de que si no se da satisfacción a las peticiones, se suspenderán los trabajos.

En el texto del artículo 920 se precisa que el procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones.

REQUISITOS DE FORMA.

El artículo 920 que establece los requisitos de forma dispone que deberá señalarse el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga.

La fracción II del citado precepto determina que la autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente (cuando la empresa o establecimiento estén ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta), dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.

El precepto 921 dispone que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las Autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

Esta ampliación del término de veinticuatro a cuarenta y ocho horas no significa un retroceso, por el contrario denota una aceptación a la realidad que lleva el propósito de ver que la Ley se cumplimente en forma exacta. Las reglas de derecho no están recluidas en los Códigos como en una vitrina; están operando en la vida de los hombres donde para conocerlos no basta conocer la fórmula ni aprender la historia; hay que verlos operar, es decir, ver como se comportan los hombres respecto a esa regla, no sólo aquellos a quienes toca mandar sino también a quienes corresponde obedecer.

El objeto de la ampliación obedece incuestionablemente al incre-

mento de los conflictos de huelga y al estudio que tiene que hacer el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y los trámites pertinentes al tenor del numeral 923, y en su caso, desechar el escrito de emplazamiento de huelga que encuentre adecuación en alguna de las hipótesis previstas por el legislador.

INTERVENCION PERSONAL DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA.

El artículo 923 faculta al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a no darle trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley. Sobre el particular, considero muy acertado el que la Ley reconozca expresamente un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; y evitando al mismo tiempo planteamientos de huelga que no corresponden al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades.

Se autoriza también en el citado dispositivo 923 al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para desechar el escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Cabe apuntar al respecto lo relevante que resulta detentar el contrato colectivo de trabajo, además de que como afortunadamente lo contempló el legislador en la hipótesis la vía elegida por el promovente no es la adecuada.

El no detentar el pacto colectivo, impide a la organización emplazante realizar la huelga, ya que cuando más, tiene acción para pedir la titularidad y administración del citado contrato, reclamación que debe tramitarse en la forma debida, sin constituir alguno de los motivos consignados en el artículo 450 de la Ley Laboral. Pues no es el procedimiento de huelga el medio idóneo para obtener del patrono el reconocimiento de la personalidad del sindicato emplazante, sino el procedimiento especial que establece la Ley (Arts. 892 a 899) en el que demuestre tener la mayoría de los trabajadores y en el que se oiga y se venza al sindicato que en el momento detente el pacto

colectivo.

Si se le diera trámite la declaración de existencia implicaría la nulidad del contrato colectivo y, como consecuencia, la desposesión del derecho adquirido por las partes contratantes, sin ser oídas, ni vencidas en juicio. Siendo pertinente añadir que el punto relativo a cuál de los sindicatos en pugna sea el que tenga derecho a administrar el contrato existente o celebrar otro, no toca decidirlo al patrón.

En resumen, el artículo 923 recoge las experiencias de los tribunales en la materia, y resuelve un problema que había recibido soluciones contradictorias, pues mientras que el H. Tribunal Colegiado del Tercer Circuito sostiene: Huelgas. Presidentes de Juntas. Deben dar trámite a los pliegos de peticiones y emplazamientos.- "De aceptarse que el Presidente de una Junta tiene facultades para negarse a dar trámite a un pliego de peticiones y a un emplazamiento de huelga, es tanto como facultar a éste para declarar previamente la inexistencia o ilicitud del movimiento, cosa que es inadmisibles". (Tribunal Colegiado del Tercer Circuito. Amparo en revisión 114/72. Sindicato de Empleados y Agentes de Ventas de Inds. ubicadas en el Edo. de Jal. y Coags. 8 de mayo de 1972.- Unanimidad de votos.- Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco. Tribunales Colegiados Séptima Epoca, Volumen 41, Sexta Parte, Pág. 55). En cambio, el H. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito ha resuelto en diversas ejecutorias: "No puede aceptarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean meros amanueces, obligados a poner en práctica las facultades que la Ley establece, por el solo hecho de que se presente escrito sobre emplazamiento de huelga. Como al admitir y darle curso a un emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta antes de admitir y darle curso al escrito de emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la Ley previene, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la calidad, la legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga, toda vez que la personalidad de los actos jurídicos es un presupuesto elemental de procedibilidad y cuando éste falta, es evidentemente notoria la improcedencia de cualquier acción que se pretenda ejercitar, debiendo en este caso el órgano jurisdiccional, rechazarla de plano; sostener lo contrario, sería tanto como derrumbar las bases que sostienen el equilibrio entre el capital y el trabajo" (Tribunales Colegiados.

Séptima Epoca. Volumen 23. Sexta Parte, Pág. 27).

CASOS DE EXCEPCION

El artículo 924 correlativo del actual 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.

El precepto 924 establece los casos de excepción en que puede ejecutarse una sentencia, practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, o secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, no obstante haberse verificado la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, cuando antes de estallar la huelga se trate de: I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario del trabajador. II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social. III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y IV. Los demás créditos fiscales.

En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social, ya que es posible que el privilegio contemplado de que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga no podrá ejecutarse sentencia alguna, etc. etc., pretenda utilizarse en forma indebida, como medio de eludir el cumplimiento de obligaciones legítimas, desvirtuándose con ello, gravemente los fines de beneficio colectivo que persigue la Ley; y que en realidad el emplazamiento de huelga constituya sólo una mampara o escudo de protección para intereses particulares deleznable.

Advirtiéndose, que en el último párrafo de este precepto que utilizando las palabras del eminente Jurista Francesco Carnelutti: "Hay que mirar, remirar y volver a mirar", se precisa que en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señalados, se practicarán sin afectar el pro-

cedimiento de huelga.

UNA SOLA PRORROGA.

Se estipula en el artículo 926 que la prórroga de la huelga debe necesariamente ser solicitada por los trabajadores para que la Junta la conceda, y sólo se admite por una vez. El precepto de mérito evita prórrogas excesivas en el procedimiento que acarrea perjuicios para ambos factores de la producción.

En la Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León (marzo-junio 1979, Núm. 1) sustentamos la tesis de que el período de pre huelga no podía estarse prorrogando en forma indefinida, esgrimiendo como argumentos "Que el efecto y la prohibición de embargar a que se refiere el actual 453 de la Ley de la Materia, no puede generar eternidad, dado que ese concepto se contrapone al texto del artículo 17 Constitucional que claramente nos habla de cuestiones que tienen principio y fin. Que si el legislador tuvo por socialmente útil no consagrarla perpetuidad de las acciones iniciadas, tampoco pudo querer esa perpetuidad en el tiempo para los términos. De aceptarse la tesis de que las huelgas se pueden prorrogar sistemáticamente, se caería en el despropósito de marchar contra la estabilidad y fijeza que deben revestir los estadios procesales, los cuales así nunca tendrían consistencia ni seguridad. De tal manera que hay un imperativo categórico, una razón de interés público, social, una necesidad útil en que las cosas ocurran contra la tendencia y la actitud que nuestra crítica provoca. Bajo ese perfil, la conducta colectiva de prórroga indefinida por su motivación y fines no corresponde arquetípicamente a la dinámica del ejercicio del derecho de huelga. Hay que buscar la armonía de la sociedad que se da como lo dijo el Benemérito, en el respeto del derecho ajeno, nada más".

Reafirmamos nuestra tesitura en diferentes Foros Académicos señalando: "Que si el derecho del trabajo responde a un ideal de justicia social, si las peticiones en la huelga tienen como exigencia fundamental la de ser concretas, actualizantes y prepondera en el proceso de calificación el principio de brevedad procesal, y es evidente que la filosofía jurídica, las reglas de interpretación, los argumentos de equivalencia y aún de mayoría de

razón vienen a ser aplicables a las normas procesales de mérito, debemos concluir que el período de pre huelga no puede estarse prorrogando en forma indefinida. Que ello no implica, limitar o restringir el derecho reglamentado sino adecuarlo a su verdadera naturaleza y alcances, constituyéndolo en un medio eficiente de desarrollo y progreso".

ARTICULOS DEROGADOS.

Se derogaron los siguientes 17 artículos: 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471, correlativos de los preceptos 920, 921 y 924, 922, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937 y 938, respectivamente.

ARTICULOS NO DEROGADOS.

No fueron derogados los siguientes 15 artículos: 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 459, 466 y 469.

JERARQUIA DEL DERECHO DE HUELGA.

El artículo 448 establece: "El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el 450, fracción VI".

Ahora bien, en el procedimiento de los conflictos de naturaleza económica que constituye la materia del Capítulo XIX, en su precepto 902 se contempla: "El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI".

Dada la redacción de este último precepto, algunos pudieran entender que el legislador pretendió que el obstáculo de técnica jurídica que veda el camino a la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y la de las solicitudes que se presenten, se levante cuando los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta, lo que implica la formulación de la demanda respectiva en la que la parte obrera haya aceptado el arbitraje en el fondo de la huelga.

Los principios filosóficos del derecho y de la hermenéutica jurídica, aconsejan que para descubrir el pensamiento del legislador, es necesario armonizar o concordar todos los artículos relativos a la cuestión que se trate de resolver, para, en esa forma, conocer su naturaleza, sea para decidir entre los diferentes sentidos que la letra de la ley pueda ofrecer, sea para limitar la disposición, o bien, al contrario, para extenderla a los casos que el legislador parece haber olvidado, pero que se hallan evidenciados, supuesto que el órgano legislativo, regula de modo general, mediante las leyes que expide, el conjunto habitual de las situaciones jurídicas, y delega en el juzgador la facultad de encajar los casos imprevistos dentro de esas normas generales, valiéndose para ello de los procedimientos de la analogía o de la inducción, o del criterio existente dentro de las convicciones sociales que integran y orientan el orden jurídico vigente.

Sobre el particular, considero que la inferencia jurídica que se obtiene de armonizar las fracciones XVI, XVII, XVIII, y XIX del artículo 123 Constitucional, con los artículos 2o., 4o. fracción II inciso a), 5o., 18, 440, 447, 450, 469 fracción IV y 937, en concomitancia con los preceptos 448 y 902 de la propia Ley Federal del Trabajo, es la de la que la intención del legislador requiere que termine el conflicto de huelga mediante el laudo respectivo en cuanto al fondo de la misma, para que cese la paralización procesal de los conflictos de naturaleza económica y la de las solicitudes que se presenten.

GUARDIAS PERMANENTES.

Como en el procedimiento de huelga todos los días y horas serán hábiles, la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto (Art. 928 frac. III).

EXCUSAS.

Como los miembros de la Junta no son denunciables en los términos del artículo 710 de la Ley Laboral, ni se admiten más incidentes que el de falta de personalidad, debe entenderse que no cabe que se excusen de los conflictos de huelga, aunque se encuentren comprendidos en alguno o algunos de los supuestos a que se refiere el artículo 707 de la propia Ley invocada (Art. 928 frac. IV).

RESOLUCIONES DE INCOMPETENCIA.

En las resoluciones de incompetencia se hará saber a las partes que las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores, correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente (Art. 928 frac. V).

NOTIFICACION A LOS TRABAJADORES DE LA RESOLUCION DE INEXISTENCIA.

Quando la Junta declara la inexistencia del estado legal de huelga, fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo, que deberá notificarles por conducto de la representación sindical (Art. 932 frac. II).

RECUESTO UNICOS CON DERECHO A VOTO.

El artículo 931 fracción II determina que los únicos que tendrán derecho a votar en la prueba del recuento son los trabajadores de la empresa que concurren al mismo. Ya la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria dictada en el Amparo directo 669/1972 había establecido: De acuerdo con el artículo 462, fracción IV, de la Ley Laboral, en el recuento de los trabajadores únicamente se tomará en consideración el voto de los que hayan concurrido al mismo, no así el de los que faltaron, quienes deberán sujetarse al resultado de aquél". (Amparo directo 669/1972. Sindicato Nacional de la Industria del Acero, Hierro, Manufacturas Metálicas, Metales y Similares de la República Mexicana. Mayo 10 de 1972. 5 votos. Ponente:

Mtro. Euquerio Guerrero López. 4a. Sala Séptima Epoca, Volumen 41, Quinta Parte, Pág. 35).

HUELGA, CONTINUACION DE LABORES Y DESPIDO DURANTE EL ESTADO DE CARGA DE LA PRUEBA.

Si la empresa se paraliza desde cierta fecha en virtud de un movimiento de huelga, ello implica que se suspenden las relaciones de trabajo, atento lo establecido por el artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo. Así, si un trabajador afirma que continuó prestando sus servicios a la negociación después de que estalló la huelga y que en el lapso de huelga fue despedido, a él corresponde demostrar tales afirmaciones, que presuponen un estado de excepción a la situación que es consecuencia obligada al estado de huelga, y si no logra tal demostración, debe absolverse a la empresa.

TESIS IMPORTANTES SUSTENTADAS POR LA SALA LABORAL, DURANTE EL AÑO DE 1979.

Huelga inexistente, regreso de los trabajadores a las labores en caso de. Carga de la prueba. El artículo 463 (932) de la Ley Laboral establece: "Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas, para que regresen al trabajo". Lo anterior significa que la disposición de la ley impone a los trabajadores la obligación de presentarse al centro de trabajo y si este hecho es negado por la contraparte, corresponde a los trabajadores demostrar su comparecencia al lugar de sus labores dentro del término que señala el artículo en cita, si fue fijado en la resolución de la Junta que declaró la inexistencia de la huelga y fue notificada oportunamente a las partes.

(Amparo directo 6031/78. Benigno Rincón Mora y otros. 16 de abril de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán).

Huelga, resoluciones durante el procedimiento de. "Como las resoluciones tomadas por una Junta durante el procedimiento de huelga, son

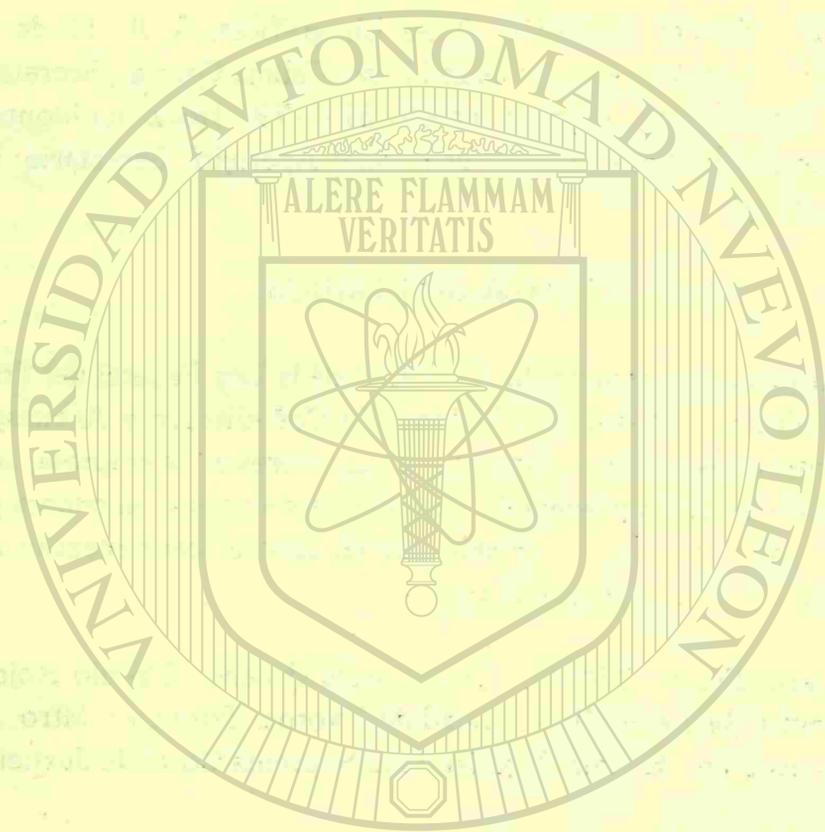
completamente ajenas al juicio laboral que se plantea con motivo del sometimiento que los trabajadores hacen ante la misma parte que decida el conflicto que la motivó; resulta que sólo se puede impugnar en amparo directo el laudo de la Junta en que arbitra sobre el conflicto laboral que le fue sometido su conocimiento y decisión".

(Amparo directo 3835/78. Artes Litográficas, S. A. 10 de septiembre de 1979. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Silvia Pichardo. Precedente: Amparo directo 3122/79. Hotel del Monte. 5 de septiembre de 1979. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán).

PAGO DE SALARIOS CAIDOS.

Por disposición del artículo 470 (937) de la Ley Federal del Trabajo la huelga termina con el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y consecuentemente la reanudación material de las labores en la empresa, acontecimiento de realización impredecible, no deber ser tomada en cuenta para la condena a los salarios, pues es posible que las labores permanezcan interrumpidas por causas no imputables al patrón.

(Amparo directo 974/73. Transportes Urbanos Círculo Rojo, S. A.- 4 de septiembre de 1979. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Santiago Rodríguez Roldán. H. Sala Auxiliar de la Suprema Corte de Justicia de la Nación).



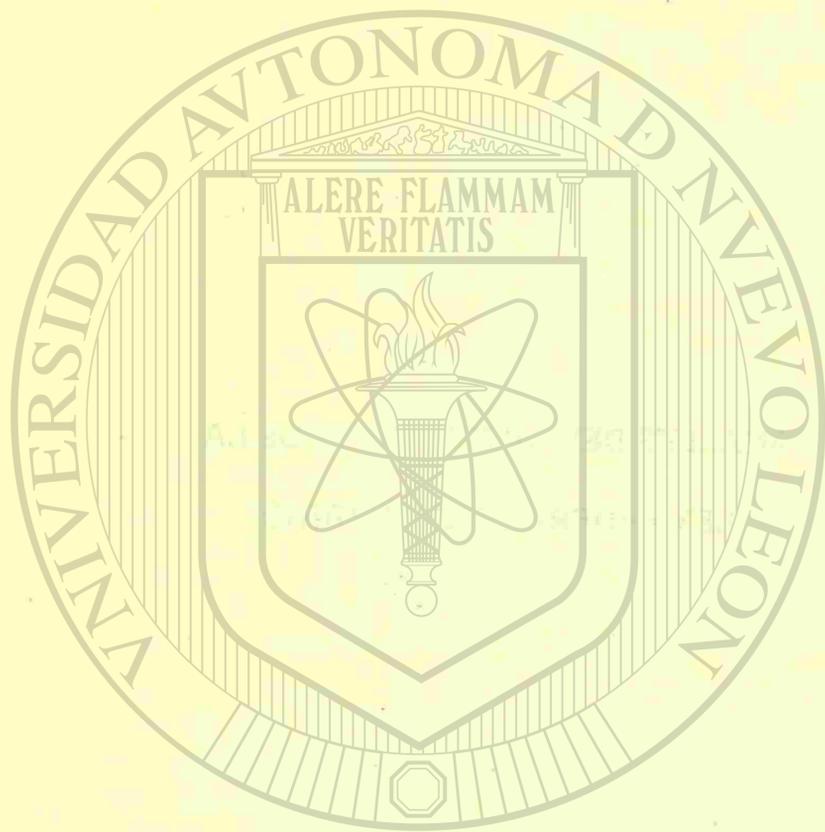
ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 923 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

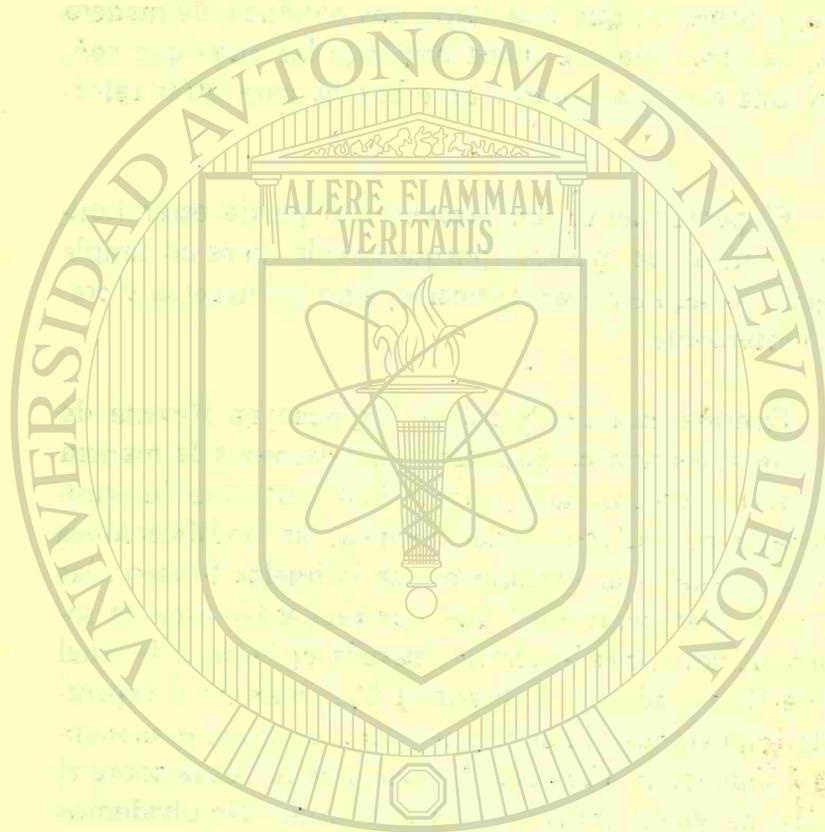
INTRODUCCION

Merced al carácter dinámico de nuestro Derecho del Trabajo, sabemos que una etapa nos conduce, de manera necesaria, a otra; que una lucha prolonga las otras que vendrán; que una reforma siempre abre brecha para otras reformas más.

El pensamiento del presente no puede estar limitado por fórmulas del pasado, porque la vida no es un simple perpetuarse, ni siquiera transformarse, sino un hacerse y crearse constantemente.

Expresa Braulio Ramírez Reynoso en Revista de Revistas que si las nuevas disposiciones relativas a la manera de acreditar la personalidad jurídica han motivado interminables debates por su versatilidad técnica, las modificaciones - aunque pequeñas - al mecanismo de la huelga llevaron las discusiones a "temperaturas" que nos recuerdan aquella soberbia producción cinematográfica basada en la obra de igual nombre de Ray Bradbury, Fahrenheit 451: máxime si reparamos en la importancia de la huelga como uno de los elementos de la concepción triangular de Mario de la Cueva sobre el derecho de las relaciones colectivas de trabajo. No olvidemos que para tan prestigioso autor hay una especie de relación dialéctica entre el sindicato, la huelga y el contrato colectivo.

Se realiza en estas páginas una investigación en torno al Artículo 923 de la Ley Laboral, considerando que es deber de todo jurisconsulto saber que detrás de cada norma alienta un caudal de conocimientos, de doctrinas, de datos históricos y precedentes jurisprudenciales, cuyo conjunto vigoriza y enriquece la norma misma y la hace cobrar un sentido no perceptible para el vulgo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Para algunos distinguidos juristas el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje en términos del Artículo 923 de la Ley Laboral, no tiene la facultad de juzgar, sino que lo obliga a certificar las circunstancias de determinados hechos, previamente a que la Junta dicte la resolución. En tal virtud, concluyen que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje limita su intervención a meros actos que pongan a la Junta en posibilidad de emitir la resolución sobre el trámite del emplazamiento a huelga. Es la Junta, afirman, la que en definitiva decide la procedencia del trámite.

Bajo este perfil, se considera que son tres los casos en que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga: 1) Cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos que se señalan en el artículo 920. 2) Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley. 3) Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Las leyes de la interpretación no son otra cosa que regla lógica, y al lado de la lógica existe la física del lenguaje. Rechazamos la tesis al margen del cual estos comentarios se deslizan, por las siguientes razones: a) Una hermenéutica jurídica correcta de los artículos 923 y 928, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, nos permite observar que el primero de tales preceptos distingue y precisa que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse si en el caso opera alguna de las causales contempladas en el propio numeral, ordenando la certificación correspondiente y notificándole por escrito la resolución al promovente. b) Una interpretación a contrario sensu del artículo 923 de la Ley de la Materia. En efecto, en el Capítulo XX que contiene el Procedimiento de Huelga se advierte que en términos generales es la Junta la que resuelve: Cuestiones de personalidad (artículo 928 fracción IV), competencia (artículo 928), personal de emergencia (artículo 935), declaración de inexistencia o ilicitud de huelga (artículos 932, 930 y 933); en cambio excepcionalmente el precepto 923 se refiere al Presidente de

la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que obviamente en sentido contrario la Junta no es la que decide la procedencia del trámite. c) La pureza y el orden de los conceptos se condicionan recíprocamente. Ahora bien, tomando en cuenta la metodología jurídica y en especial, la denominación, la física del lenguaje, la simetría jurídica, la sistematización e incluso el lugar en que se encuentra situado estratégicamente el artículo 923, tenemos que concluir que es el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje el facultado para desechar de oficio los emplazamientos de huelga, en las hipótesis establecidas. d) Que el artículo 928 fracción I del Código Laboral encuadra la responsabilidad acentuada que tiene el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, disponiendo que sea tal funcionario el que intervenga personalmente en las resoluciones de desechamiento automático, careciendo de facultades para ello sus Auxiliares.

Las ejecutorias elaboradas alrededor del derogado artículo 452 nos ayudan a dilucidar el busilis, pues son en el sentido de que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje no tenía facultades para negarse a dar trámite a un pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, sino que éste estaba obligado, sin taxativas, limitaciones, restricciones o modalidades algunas, a hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Al respecto, se transcribe textualmente el criterio sustentado por el H. Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, al fallar por unanimidad de votos el 8 de mayo de 1972 el amparo en revisión número 114/72, promovido por el Sindicato de Empleados y Agentes de Ventas de Industrias ubicadas en el Estado de Jalisco: Huelgas. Presidentes de Juntas. Deben dar trámite a los Pliegos de Peticiones y Emplazamientos. "De aceptarse que el Presidente de una Junta tiene facultades para negarse a dar trámite a un pliego de peticiones y a un emplazamiento de huelga, es tanto como facultar a éste para declarar previamente la inexistencia o ilicitud del movimiento, cosa que es inadmisibles". En efecto, de acuerdo con el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje está obligado, sin taxativas, limitaciones, restricciones o modalidades algunas, a hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. En conclusion de aceptarse que el Presidente de la junta tuviera facultades para negarse a dar trámite a un pliego de peticiones y a un emplazamiento de huelga sería tanto como facultar a éste para declarar previamente la

inexistencia o ilicitud del movimiento, cosa que como se dijo es inadmisibles". (Tribunales Colegiados Séptima Epoca, Volumen 41, Sexta Parte, Pág. 55).

La Exposición de Motivos de la Iniciativa nos aporta también sus intereses luces, toda vez que señala: "El artículo 923 determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo. De este modo se reconoce expresamente en la Ley un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; simultáneamente se evitan planteamientos de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades". Por su parte, el Dictamen de la H. Cámara de Diputados indica: "Es de destacarse el propósito del artículo 923 de corregir ciertas prácticas nocivas al interés del centro de trabajo. Con el mismo espíritu y para evitar que el demandante pudiera quedar indefenso, la Comisión establece que es obligación del Presidente de la Junta notificar por escrito al interesado la causa que funda la negativa de trámite al escrito de emplazamiento". El Dictamen del H. Senado de la República contempla: "En el artículo 923 se dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos que se señalan o cuando sea presentado por un sindicato que no ostente la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo o la Administración del Contrato Ley. Tampoco se le dará trámite cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Circunstancias éstas que representan una garantía para el logro del adecuado equilibrio entre los factores de la producción. En el artículo 923, que determina los supuestos en que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, se adiciona la facultad del Presidente de cerciorarse de la existencia de alguna de las causas, con la de ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente".

Para descubrir la regla del obrar jurídico, la ciencia no tiene, naturalmente, otros medios que los sentidos y la inteligencia: observar y razonar; en otros términos, inducción y deducción.

En línea de metodología y analizando la estructura del artículo 923 dentro de la dinámica procesal, advertimos que si el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje debe antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga cerciorarse si opera alguna de las causales que contiene, ordenando para ello la certificación correspondiente (acto anterior) y notificando en su caso la resolución al promovente (acto posterior), en términos de la teoría de las situaciones jurídicas es lógico que el acto jurídico intermedio tiene que corresponder al propio Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y no a la Junta, pues ello sería incompatible.

Dicho criterio ha sido sustentado en igual forma por el C. Juez Primero de Distrito en el Estado de Nuevo León, Lic. Pablo Camacho Reyes al fallar el 27 de julio de 1981 el Amparo 779/981 promovido por la Arena Coliseo de Monterrey, S. A., en donde puntualiza: "Ahora bien, el artículo 923 autoriza también al Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para desechar el escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje competente".

MODIFICACION AL TEXTO DE LOS ARTICULOS
451, 459, 927 y 929 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

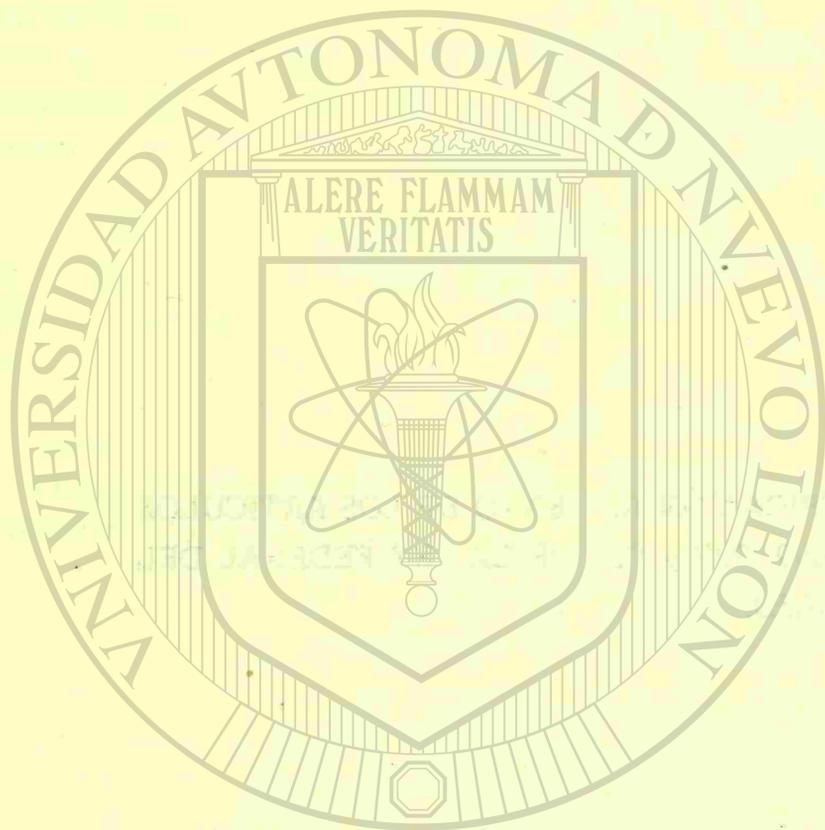
En línea de metodología y analizando la estructura del artículo 923 dentro de la dinámica procesal, advertimos que si el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje debe antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga cerciorarse si opera alguna de las causales que contiene, ordenando para ello la certificación correspondiente (acto anterior) y notificando en su caso la resolución al promovente (acto posterior), en términos de la teoría de las situaciones jurídicas es lógico que el acto jurídico intermedio tiene que corresponder al propio Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y no a la Junta, pues ello sería incompatible.

Dicho criterio ha sido sustentado en igual forma por el C. Juez Primero de Distrito en el Estado de Nuevo León, Lic. Pablo Camacho Reyes al fallar el 27 de julio de 1981 el Amparo 779/981 promovido por la Arena Coliseo de Monterrey, S. A., en donde puntualiza: "Ahora bien, el artículo 923 autoriza también al Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para desechar el escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje competente".

MODIFICACION AL TEXTO DE LOS ARTICULOS
451, 459, 927 y 929 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

I. - SUMARIO:

Mediante el ejercicio procesal las partes resuelven sus diferencias conforme a derecho y el Estado garantiza la tranquilidad y la paz social. Una técnica procesal idónea es instrumento eficaz de los altos objetivos jurídicos y sociales del Estado.

Se propone la modificación en el texto de algunos artículos relativos al ejercicio del derecho de huelga, sin alterar propiamente su contenido.

Por razones de técnica jurídica es urgente que se hagan los ajustes correspondientes en la redacción de los artículos 451 fracciones II y III, 459 fracción III, 927 fracción IV y 929 de la Ley Federal del Trabajo, con las modificaciones pertinentes, para que las dos primeras disposiciones sean precisas en la remisión correcta a otros preceptos legales, la tercera coincida con la fracción III del numeral 920 y la última sea congruente con el artículo 459 fracción III de la propia Ley invocada.

II.- DESARROLLO:

1.- El artículo 451 dispone que para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

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

III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

Cabe señalar a este respecto, que los artículos 452 y 460 fueron derogados, por lo tanto para hacer más preciso el numeral 451, se propone una nueva redacción que es la siguiente:

Artículo 451

I

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920.

2.- El artículo 459 contempla que la huelga es legalmente inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

Considerando que el numeral 452 ha sido derogado, y dado que su concordante es el 920, la redacción que debe tener la fracción III del artículo 459, es la siguiente:

I

II

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

3.- El precepto 927 del Código Laboral que establece las normas a que debe sujetarse la audiencia de conciliación, debe quedar como sigue:

I

II

III

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

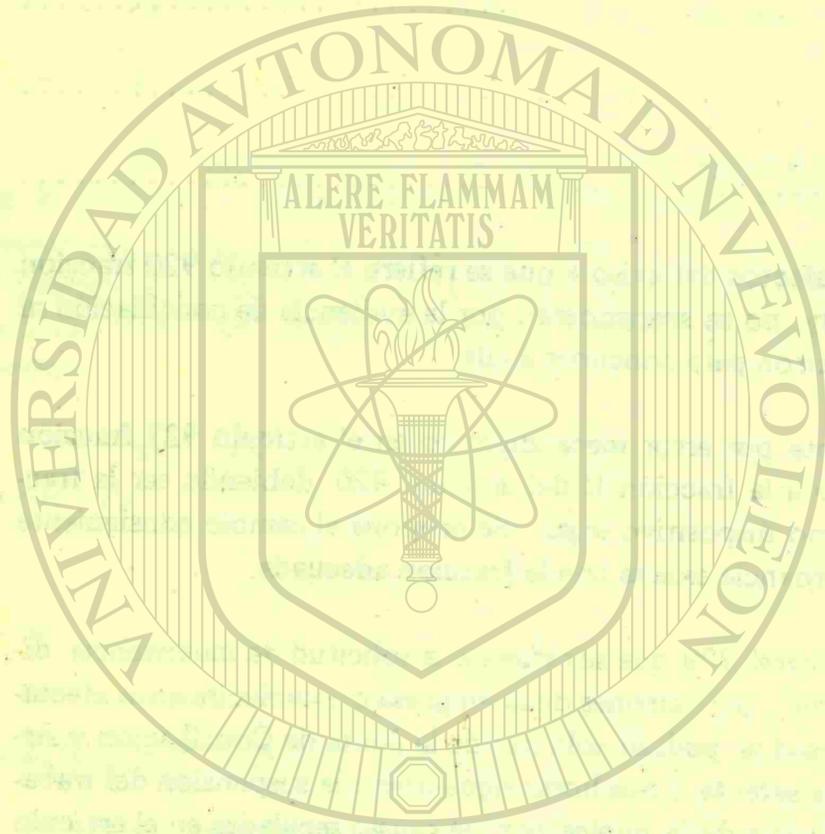
Seguramente por error mecanográfico en el artículo 927 fracción IV se hace referencia a la fracción II del artículo 920, debiendo ser la fracción III de este último dispositivo legal. Se propone el cambio consiguiente para que haya concordancia exacta con la fracción adecuada.

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

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

Ahora bien, se propone una nueva redacción del precepto suprimiendo la referencia a "o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley", ello obedece a la concordancia y congruencia que debe existir entre este precepto y el 459. La modificación que se propone no es sustancial sino de forma y coordinación de preceptos.

UNICA:- Se propone una nueva redacción de los artículos 451 fracciones II y III, 459 fracción III, 927 fracción IV y 929 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos expuestos en el desarrollo de este estudio, a fin de corregir sus deficiencias y establecer las concordancias correctas.



UANL

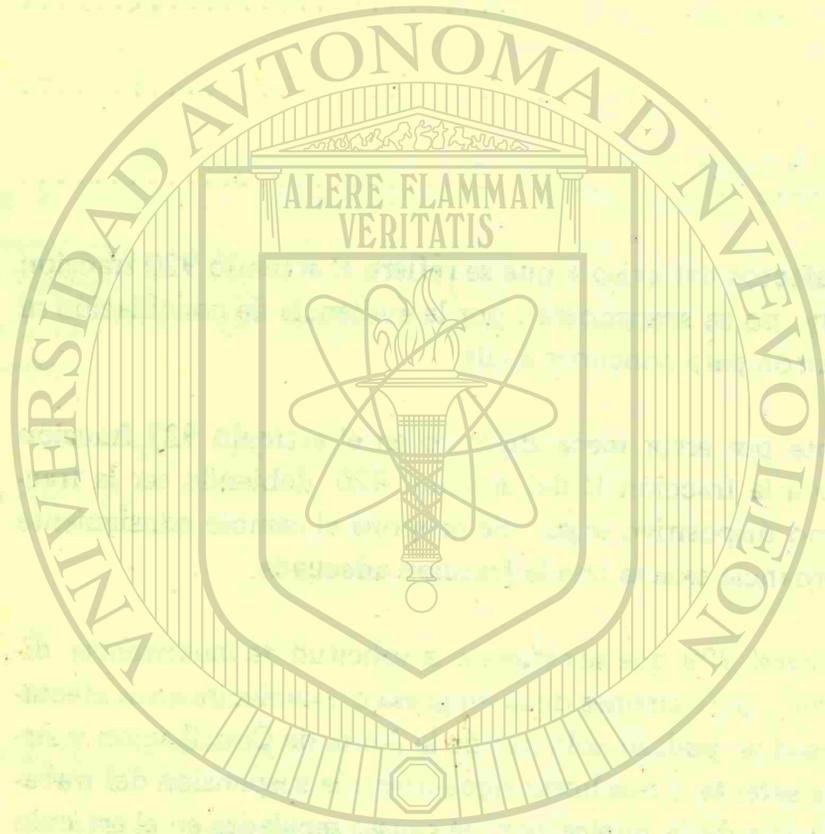
PROBLEMATICA TORAL DE LA HUELGA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNICA:- Se propone una nueva redacción de los artículos 451 fracciones II y III, 459 fracción III, 927 fracción IV y 929 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos expuestos en el desarrollo de este estudio, a fin de corregir sus deficiencias y establecer las concordancias correctas.



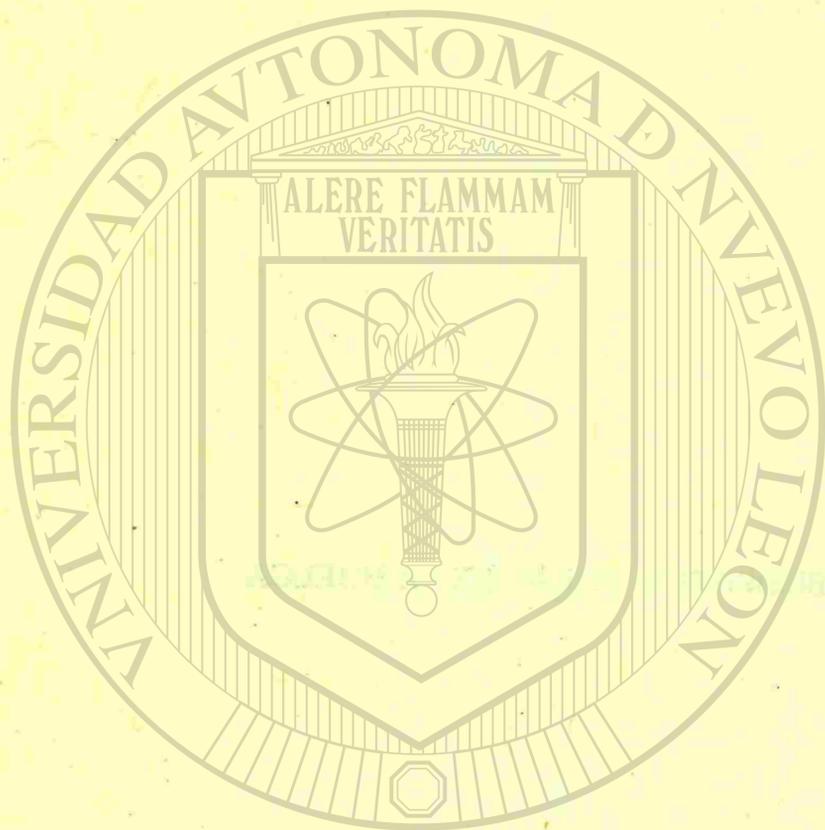
UANL

PROBLEMATICA TORAL DE LA HUELGA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



- 1.- Cuando los patrones de la empresa o establecimiento afectado durante el procedimiento de huelga no hicieron uso del derecho que les confiere el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, no es posible jurídicamente estudiar el objeto de la huelga en el juicio de imputabilidad.*

Cabe decir, que si la empresa o establecimiento durante el procedimiento de huelga no hicieron uso del derecho que les confiere el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, porque no solicitaron oportunamente por escrito se declarara la inexistencia de la huelga, o adujeron causas distintas a las señaladas en el artículo 459 de la Ley invocada, les está vedado atacar el objeto de la huelga al contestar la demanda de imputabilidad porque ya no puede ser motivo de defensa o excepción.

Al no haberse planteado la declaración de inexistencia es inconcusso que la acción prevista en el numeral 460 del citado Cuerpo de Leyes se pierde, pues opera la figura de la preclusión, llamada también cosa juzgada.*

Los argumentos esgrimidos con antelación se apoyan en lo contemplado por los artículos 459, 929, 930 fracción I y 937 de la Ley de la Materia.

- 2.- Las peticiones que no se hacen en el momento del emplazamiento a huelga, no pueden tomarse en cuenta en el juicio de imputabilidad.*

Es de explorado derecho en material laboral que el sometimiento al arbitraje implica la finalidad de que la Junta estudie el fondo del conflicto y las causas y motivos del mismo, y determine a quién es imputable el movimiento de huelga.

En el juicio de imputabilidad de los motivos de la huelga, se trata de calificar si los motivos de una huelga existente y lícita son imputables o inimputables al patrón, sin que, en tal juicio puedan variarse ni ser distintas las causas que se señalaron en el proceso de existencia y licitud, pues en caso de que peticiones diversas a las consignadas en el

pliego petitorio, fueran procedentes, las mismas constituirían hechos nuevos y diversos que servirían de base para un nuevo y distinto emplazamiento a huelga, sin repercusión de ninguna naturaleza en el conflicto ya planteado. Sobre el particular, Nicolás Pizarro Suárez manifiesta en su obra "La Huelga en el Derecho Mexicano" que deben conocerse desde el principio los motivos concretos que impulsan a los trabajadores a la huelga.

Para establecer la imputabilidad de los motivos de la huelga, de acuerdo con su naturaleza jurídica, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, valorando la conducta de la parte patronal al negarse a aceptar en su caso, las demandas de los obreros huelguistas, así como, en todo caso, si, esas peticiones eran atendibles en justicia, pues al no hacerlo, obviamente que los motivos de la huelga deben calificarse imputables al patrón.

El criterio expuesto se fundamenta en una hermneútica jurídica correcta de los artículos 440, 444, 446, 450, 920 fracción I, 929 y 937 del Código Laboral.

- 3.- Un solo trabajador no está capacitado para solicitar la declaración de inexistencia de un movimiento de huelga.

El artículo 929 de la Ley de la Materia, dispone que los trabajadores de la empresa o establecimiento afectado con la huelga, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga, e interpretando este precepto a contrario sensu, debe concluirse que un solo trabajador no está capacitado para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga.

Resulta claro lo anterior pues el legislador en su sistema legal en materia de huelga emplea siempre en plural la palabra trabajadores, según se constata con lo establecido por los artículos 440, 920, 451, 459

y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

- 4.- Es necesario reformar la fracción II del artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de precisar la denominación de la audiencia que contempla de acuerdo con la estructura que reviste.

En los artículos 929, 930 y 931 de la Ley Federal del Trabajo se consignan las normas a que debe sujetarse la tramitación del incidente de declaración de inexistencia de la huelga.

El precepto 929 del Cuerpo de Leyes citado, determina que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior. El numeral 930 del propio Ordenamiento establece en su fracción II, que: "La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días".

Se observa, que este último dispositivo legal señalado y esencialmente en la parte que se transcribe, consagra la garantía de audiencia a que alude el artículo 14 de la Constitución Federal, pues las partes y en su caso el tercero interesado tienen intervención en el procedimiento, se les oye, y se les da oportunidad de ofrecer y rendir pruebas.

Constituye un instrumento sumamente útil para la comprensión del problema sujeto a investigación, conocer la Exposición de Motivos de la Iniciativa, conforme a su Capítulo XXXIX, correspondiente al Derecho de Huelga, que al respecto dice: "Se ha dicho ya que la huelga es un acto jurídico, que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando faltan, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente. Para que esta declaración se produzca es indispensable la promoción de un incidente, cuya tramitación está consignada en los artículos 459 y siguientes: en primer lugar, el artículo 459 señala limitativamente las causas que permiten declarar la inexistencia legal de la huelga: si la suspensión de

labores no se efectúa por la mayoría de los trabajadores, si no se persigue alguno de los objetivos legales de huelga o si no cumplieron los trabajadores los requisitos del período comprendido entre la presentación del escrito de emplazamiento y la suspensión de los trabajos. A fin de ratificar el sentido limitativo de la enumeración, en el párrafo final del artículo 459 se dice que no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las enumeradas. En segundo lugar, el incidente sólo puede iniciarse a petición de los trabajadores, debiendo entenderse que se trata de los trabajadores no huelguistas, de los patrones o de terceros interesados; la solicitud deberá presentarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores en la inteligencia de que si no hay solicitud, la huelga será considerada inexistente para todos los efectos legales; por otra parte, la solicitud debe indicar las causas que le sirvan de fundamento, sin que, posteriormente, puedan aducirse causas distintas de las contenidas en la solicitud. En tercer lugar, en los artículos 461 y 462 se consignan las normas a que debe sujetarse la tramitación del incidente. En cuarto lugar, el artículo 463 reproduce una disposición de la Ley vigente que determina los efectos que produce la declaración de inexistencia". A este respecto el Dictamen de la Cámara de Diputados, relativo a la formación de la Ley vigente contiene lo siguiente: "Consagrado por el constituyente de 1917, el Derecho de Huelga permanece intocable en la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo; los cambios que se introducen tienden solamente a precisar conceptos, resolver problemas que se han presentado y superar, en algunos casos, el procedimiento para declarar un movimiento de huelga. En lo general, la Iniciativa mejora y supera el derecho sustantivo y su ejercicio sobre esta importante materia, pero sin alterar el principio rector de dicha institución del derecho colectivo".

Ahora bien, examinando concretamente la fracción II del artículo 930 en relación con los preceptos 17, 929 y en general con el sistema establecido por la Ley Federal del Trabajo, se concluye que la fracción II del numeral 930 no es suficientemente clara y precisa ya que no dice cómo se oirá a las partes, se deduce que es mediante la expresión de argumentos adecuados que controviertan las causas aducidas por quien plantea la solicitud para que se declare la inexistencia de la huel-

ga, señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Cabe decir, que en la audiencia de mérito se reproduce la solicitud inicial y la parte demandada formula su contestación, refutando u oponiéndose a la pretensión. Esta tesis guarda concordancia con el significado de la palabra "también" que emplea el artículo que se comenta. El diccionario de la Academia de la Lengua Castellana, al adverbio "también" da los siguientes significados: "Igualmente, asimismo, además".

Debe añadirse, que la audiencia cuestionada reviste su propia arquitectura y no puede equipararse en cuanto a su naturaleza y efectos a la de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que regulan los artículos 873, 875, 876, 878, 879 y 880 del Código Laboral. De conformidad con la técnica procesal como en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se establecen determinadas formas procesales no puede recurrirse a las disposiciones generales ni a las reglas ordinarias del procedimiento.

Las razones explicitadas precedentemente revelan que motivos de carácter técnico-jurídico determinan la necesidad urgente de que se precise la denominación específica de la audiencia referida, aclarando por ende la estructura que reviste dada su composición simétrica, y se precisen las consecuencias en que incurre la parte demandada si no formula contestación a la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga.

5.- El período de prehuelga no puede estarse prorrogando en forma indefinida.

Los países de legislación laboral más avanzada, que han consagrado y respetado siempre el derecho de huelga, han dictado leyes que reglamentan el ejercicio del mismo, y establecen normas previsoras que regulan su declaración y desenvolvimiento. El derecho de huelga, señalan, no puede ser ejercido ilimitadamente sino que se encuentra sujeto a las mismas reglamentaciones del instituto.

Cualquiera advierte que en México el legislador tuvo por socialmente útil no consagrar la perpetuidad de las acciones intentadas, ni de

los términos respectivos. Tanto en la Exposición de Motivos que precede al Proyecto enviado a las Cámaras, como en los Dictámenes de las Comisiones y en las discusiones habidas en el seno del Congreso, y por el articulado de la Ley misma, se observa el propósito reflexivo de hacer de las controversias de trabajo procedimientos cortos y expeditivos, exentos de las formas y prácticas largas usuales en los juicios de otra índole. El imperativo categórico de que los procedimientos sean breves y ofrezcan garantías de seguridad y fijeza, es más apremiante dentro de las controversias de trabajo.

La prohibición de embargar a que alude el artículo 924 de la Ley Laboral, no puede generar eternidad. El emplazamiento de huelga no debe constituir sólo una mampara de protección para intereses particulares deleznable.

Una conquista tan importante como lo es el derecho de huelga, no debe tolerarse que se utilice para evitar el ejercicio de los derechos de los particulares y que sea desnaturalizada. El efecto y la prohibición de embargar a que se refiere el artículo 924 de la Ley de la Materia, no puede generar eternidad, dado que ese concepto se contrapone al texto del artículo 17 Constitucional que claramente nos habla de cuestiones que tienen principio y fin.

La Ley consigna que una vez notificado el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador; II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y IV. 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 artículo 924, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Se observa, que se reconoce el ejercicio de acciones en contra del patrón emplazado a huelga, por créditos en favor de sus trabajadores, del Seguro Social, del Fondo Nacional de la Vivienda y por créditos fiscales. Las reformas son razonables, pero es de notar como opina el Mtro. de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Lic. Enrique Alvarez del Castillo (Revista Mexicana del Trabajo Tomo III, Julio - Septiembre 1980) "que no se sintió adecuado extender esta posibilidad sobre créditos ordinarios y rentas que muy frecuentemente se hacen valer para provocar insolvencia en perjuicio de terceros". Se debe hacer énfasis en el precepto 924, porque viene a solucionar una serie de problemas existentes, ya que patronos y sindicatos vivían bajo la amenaza de un emplazamiento a huelga, generalmente por supuestas violaciones al contrato colectivo de trabajo y con plazos para llevar a efecto el movimiento de huelga que se prolongaba indefinidamente al través de sucesivas audiencias y el patrón quedaba inmune frente a sus acreedores, inclusive los oficiales. Esta reglamentación consigna la posibilidad de practicar embargo, aseguramiento de bienes y diligencias de desahucio en contra de la empresa o establecimiento. En tal virtud, el numeral 924 citado, no sólo no lesiona ni interfiere el derecho de huelga, sino que por el contrario tiende a protegerlo, al evitar que se desnaturalice con prácticas abusivas.

La fijación de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga tiene un doble aspecto, pues por una parte, tiende a facilitar la labor de las Autoridades para procurar un avenimiento entre las partes, pero, por otra, sirve también para que el patrono tome las providencias que juzgue oportunas y se le causen los menores perjuicios posibles.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 921 de la Ley Laboral, los bienes que forman la empresa o establecimiento quedan afectados al resultado final de la huelga, adquiriendo el patrón el carácter de depositario en dichos bienes, situación que, evidentemente, significa un

perjuicio para las empresas o establecimientos, ya que sus relaciones industriales y comerciales, particularmente en lo que se refiere a transacciones y créditos, tienen que quedar seriamente afectados, con la circunstancia, también, de que esta situación no puede prolongarse indefinidamente, ni quedar al arbitrio de los trabajadores, los cuales, si tienen el derecho de ir a la huelga en los términos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, no están, sin embargo, autorizados para sostener indefinidamente, una situación de incertidumbre y secuestro de los bienes de la empresa o establecimiento.

La estructura constitucional del Estado de Derecho está cimentada en el ordenamiento de justicia y en la pronta y expedita administración de ella. Por ello, el derecho es, más que la fuerza, el reconocimiento de la libertad en la expresión objetiva en la Ley.

Cualquiera advierte que si el legislador tuvo por socialmente útil no consagrar la perpetuidad de las acciones iniciadas, tampoco pudo querer esa perpetuidad en el tiempo para los términos. Esto es claro.

De aceptarse la tesis de que las huelgas se pueden prorrogar sistemáticamente, se caería en el despropósito de marchar contra la estabilidad y fijeza que deben revestir los estadios procesales, los cuales así nunca tendrían consistencia ni seguridad. De tal manera que hay un imperativo categórico, una razón de interés público, social, una necesidad útil en que las cosas ocurran contra la tendencia y la actitud que nuestra crítica provoca.

Es principio de hermenéutica jurídica que la interpretación de dos o más preceptos legales que correspondan al mismo sistema, se lleve al cabo de tal modo que formen un todo armónico, habida cuenta que la interpretación aislada e inconclusa de un solo numeral puede conducir a conclusiones distintas de aquellas que el legislador se propuso. Sobre dicha base, es debido asentar que los artículos 920 y 924 de la Ley Federal del Trabajo, sólo pueden interpretarse en concordancia con los diversos 440, 444, 447, 450, 2o. y demás relativos de la propia legislación laboral, porque contienen nexos afines que los vinculan entre sí.

La huelga se estudia desde una óptica que incluye la perspectiva evolucionada de nuestro tiempo. Las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional determinan respectivamente que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros las huelgas, y que éstas 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. El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. El numeral 920 señala los requisitos que deberá satisfacer el escrito de emplazamiento de huelga: "I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga; II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta. III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado". El precepto 921 dispone que la notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y las responsabilidades inherentes al cargo. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de los casos de excepción señalados en el artículo 924.

Aparte de los argumentos jurídicos que hemos enunciado ut supra, debe tenerse presente que la Sociedad y el Estado están directamente interesados en que se resuelvan en el menor tiempo posible los conflictos de huelga que significan la existencia de una situación anormal en las relaciones obrero patronales. Que la huelga produce la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, y constituye el argumento final y el medio extremo de lucha y defensa que tienen los trabajadores para mantener sus intereses y mejorar las condiciones de prestación de sus servicios.

Para dilucidar el problema nos aporta el H. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito sus interesantes luces, al sostener sobre el particular la tesis de que "la Ley consigna que una vez notificado el emplazamiento de huelga, no podrá ejecutarse sentencia alguna que afecte los bienes de la empresa. Es posible, desde luego, que el privilegio anterior pretenda utilizarse en forma indebida, como medio de eludir el cumplimiento de obligaciones legítimas, desvirtuándose con ello, gravemente, los fines de beneficio colectivo que persigue la Ley: que, en realidad, el emplazamiento de huelga constituye sólo una mampara de protección para intereses particulares deleznable" (Amparo 259/74. José Coronado Carmona y Coags. 23 de agosto de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Reyes Galván. Informe 1974. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Pág. 237). Además, sustenta el criterio de que "...el período de prehuelga no puede estarse prorrogando en forma indefinida contrariando el espíritu de la Ley Federal del Trabajo, cuyas normas por ser de naturaleza social deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, tendientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos; pero sin atentar en contra de las garantías individuales ..." (Amparo 69/72. Inmobiliaria El Mundo, S. A. Resuelto el 3 de noviembre de 1972. Ponente: Lic. Arturo Sánchez Fitta).

Bajo ese perfil, la conducta colectiva de prórroga indefinida por su motivación y fines no corresponde arquetípicamente a la dinámica del ejercicio del derecho de huelga. Hay que buscar siempre la armonía de la sociedad que se da como lo dijo el Benemérito, en el respeto del derecho ajeno, nada más.

En suma, si el derecho del trabajo responde a un ideal de justicia social, si las peticiones en la huelga tienen como exigencia fundamental la de ser concretas y actualizantes y prepondera en el proceso de calificación el principio de la brevedad procesal, y es evidente que la filosofía jurídica, las reglas de interpretación, los argumentos de equivalencia y aún de mayoría de razón, vienen a ser aplicables a las normas procesales de mérito, debemos concluir que el período de prehuelga no puede estarse prorrogando en forma indefinida. Que ello no implica, limitar o restringir el derecho reglamentado sino adecuarlo a su verdadera naturaleza y alcances, constituyéndolo en un medio eficiente de desarrollo y progreso.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Si los patrones de la empresa o establecimiento afectado durante el procedimiento de huelga no hicieron uso del derecho que les confiere el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, no es posible jurídicamente estudiar el objeto de la huelga en el juicio de imputabilidad.

SEGUNDA.- Las peticiones que no se hacen en el momento del emplazamiento a huelga, no pueden tomarse en cuenta en el juicio de imputabilidad.

TERCERA.- Un solo trabajador no está capacitado para solicitar la declaración de inexistencia de un movimiento de huelga.

CUARTA.- Se reforme y adicione la fracción II del artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de que se precise la denominación de la audiencia que contempla de acuerdo con la estructura que reviste.

QUINTA.- El período de prehuelga no puede estarse prorrogando en forma indefinida.

- 1.- La Ley Laboral no autoriza que pueda existir en una empresa o establecimiento un movimiento de huelga declarado exclusivamente por los trabajadores de cierto oficio o especialidad.

La huelga conforme a la regulación que de ella hace la Ley Federal del Trabajo, consiste en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en relación con una empresa o uno o varios de sus establecimientos, pero en ninguna de las disposiciones del citado Ordenamiento se autoriza que pueda existir en una empresa o establecimiento un movimiento de huelga declarado exclusivamente por los trabajadores de cierto oficio o especialidad, pues por el contrario, el artículo 451 fracción II de la Ley invocada se refiere claramente a que la suspensión de labores se realiza por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, independientemente de que pertenezcan al sindicato emplazante, a otro diverso o que sean no sindicalizados.

Por consiguiente, carece de fundamento la pretensión de que para los fines de la huelga debe tomarse en cuenta la mayoría de los miembros de la organización que la emplazó únicamente.

En efecto, la huelga es un acto que afecta a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos, considerados como unidades, y en ella participan en favor o en contra todos los trabajadores de dicha empresa o establecimiento, quienes pueden intervenir en el recuento para manifestar si están a favor o en contra del movimiento, sin que exista ninguna disposición legal que autorice a pensar que dentro de un centro de trabajo puede haber huelgas parciales, declaradas solamente por los trabajadores de un mismo oficio o especialidad o por los miembros de uno de los sindicatos al que pertenezcan cierto número de ellos, que suspendan las labores en tanto los demás continúan desarrollándolas.

- 2.- Los trabajadores de confianza carecen del derecho a declarar la huelga.

De la interpretación armónica de los preceptos que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en

consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 931 fracción IV que establece que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están en favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque en el artículo 9o. se estatuyó quiénes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directos representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél a quien sustituye en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga.

Se considera al de confianza como un especial escalón que se encuentra entre el trabajador y el empresario: frente a éste es, a su vez, un trabajador; frente a aquél, representa los intereses patronales.

- 3.- La Ley Laboral impone al patrón la obligación de pagar únicamente a los trabajadores huelguistas los salarios correspondientes al término de duración del movimiento.

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

La jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación nos aporta para dilucidar el asunto sus interesantes luces: "Huelga, imputabilidad de los motivos de la.- Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga, que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrono no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y estos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrono". (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 119, pp. 125 y 126).

Una hermenéutica jurídica correcta de los artículos 355, 440, 451 fracción II, 459 fracción I, 929, 930, 931 y 937 de la Ley Federal del Trabajo, en concomitancia con el numeral 4 fracción II incisos a) y b) de la propia Ley invocada, nos permite concluir que la Ley Laboral impone al patrón la obligación de pagar únicamente a los trabajadores huelguistas los salarios correspondientes al término de duración del movimiento. Este criterio ha sido sustentado en diversas ejecutorias, entre las cuales pueden citarse las pronunciadas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación: Amparo Directo número 5706/73 (Dura Espuma, S. A., resuelto el 30 de enero de 1975.- Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo), Amparo en Revisión número 5965/46/Sec. 1a. (Leonardo González, resuelto el 25 de noviembre de 1948.- Ponente: Mtro. Hermilo López Sánchez); Peón Suárez Humberto, pág. 1204) y (United Sugar Companies, S. A.- Resuelto el 10 de diciembre de 1930.- Tomo XXX. Pág. 2162). La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sostuvo idéntico criterio en su fallo de 30 de mayo de 1935 en la huelga decretada contra la Huasteca Petroleum Company (R.M.T. IV-280-281). En su laudo determina "que la imputabilidad a que se refiere el artículo 271 (937) de la Ley Federal del Trabajo, consiste en pagar los salarios correspondientes a los días en que los huelguistas han holgado".

La estructura de la huelga se asienta en el doble principio sociológico de la sumisión de las minorías a las mayorías, como obligación de acep-

tar las decisiones tomadas por estas últimas, y en el carácter colectivo que ellas revisten, con respecto a las cuales la persona como tal se siente constreñida a cumplirlas. Es justamente ese sacrificio, la pérdida del sustento y el riesgo de su pérdida, lo que enaltece el gesto del trabajador y lo que le da al hecho una fuerza psicológica.

4.- Por las causas que se estudian resulta inoperante solicitar la nulidad del convenio que puso fin a la huelga.

La Ley mexicana no deja al arbitrio de las partes el momento para realizar los actos procesales que les incumben, ya que las normas que regulan el proceso no sólo previenen la forma de los actos propios del mismo, sino el momento en que deben llevarse a efecto para su ordenado desenvolvimiento. Así, vemos que este efecto producido en el proceso, constituye el principio preclusivo que rige en las diferentes fases o períodos procesales; razón por la que es conveniente puntualizar los casos en que la citada preclusión tiene lugar, los cuales son: a).- Cuando no se observa el orden señalado en la Ley para el ejercicio de una facultad procesal; b).- Cuando se realiza un acto incompatible con el ejercicio de esa facultad; c).- Cuando ya se ha ejercitado la facultad procesal de que se trata, y d).- Cuando por permitirlo la Ley se ejercita nuevamente la multicitada facultad, agotándose entonces el derecho o derechos que se habían adquirido con el ejercicio inicial de aquella facultad.

Cuando una huelga termina por convenio habido entre los trabajadores huelguistas y los patronos, éstos, so pretexto de que durante la huelga se ejecutaron actos violentos, de que la suspensión de labores no se llevó a cabo por la mayoría de sus trabajadores o de que la huelga no persiguió alguno de los objetivos enumerados en el artículo 450 de la Ley Laboral, carecen de derecho a que se declare, por tales causas, la nulidad de ese convenio, en virtud de que contaron con los medios y vías legales que la Ley establece para que se hubiera declarado ilícita o inexistente esa huelga, procedimiento que debieron observar en los términos que señala la Ley de la Materia.

Esta tesis se fundamenta en lo contemplado por los artículos 33, 929, 930, 933, 469 fracción I, 876 fracción III, 939 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Exigir el cumplimiento de las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, es objeto legal de huelga.

El trabajo humano es la actividad creadora e impulsora del progreso social, de la civilización y de la cultura de los pueblos y de la humanidad. El derecho del trabajo reconoce los nuevos derechos sociales del hombre con la misma jerarquía de los reconocidos en las declaraciones de los derechos individuales. Los derechos sociales reconocidos en las declaraciones nacionales e internacionales, en los tratados y en las leyes de cada nación, constituyen los mínimos que deben disfrutar los hombres por la prestación de su trabajo, por lo que en los contratos o convenciones colectivas, por costumbre, o por cualquier otro procedimiento análogo, pueden reconocerse nuevos derechos.

El derecho del trabajo y el de la seguridad social tienen como base el principio de que el trabajo no es una mercancía, sino la actividad material e intelectual del hombre dirigida a la creación de toda clase de bienes y valores, y como meta la justicia social, cuya esencia consiste en la garantía de la salud, la vida, la igualdad, la libertad y la dignidad humanas y en el aseguramiento de condiciones y prestaciones que capaciten a los hombres para desarrollar integralmente sus aptitudes y facultades y compartir los beneficios del progreso económico de la civilización y de la cultura.

Todo hombre tiene derecho a una oportunidad efectiva de trabajar. Todo hombre tiene derecho a recibir la enseñanza e información que le capacite para el desempeño de un trabajo socialmente útil y para mejorar constantemente sus conocimientos. Es incuestionable que la protección del recurso humano, de su capacidad de creación y de transformación, es la tarea fundamental de una política de desarrollo.

El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.

El artículo 123 constitucional es la base de la política social que se deriva de las relaciones de trabajadores. Concebido como un todo, considera

al trabajador y a su familia, en función de factor humano de la producción y es en esa virtud que lo ampara y lo hace sujeto de política social. Las condiciones individuales y colectivas de trabajo, así como las políticas de salarios, empleo, vivienda, seguridad social, seguridad e higiene, capacitación y formación profesional, reparto de utilidades y productividad, forman un todo armonioso dentro del contexto de este artículo.

La capacitación y el adiestramiento han sido elevados a categorías de garantía constitucional. La fracción XIII del artículo 123 constitucional, dispone expresamente: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". El artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo establece que todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Por su parte, el artículo 153-M, contempla que en los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo. Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso la cláusula de admisión. El numeral 153-X determina que los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que derivan de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

Exigir el cumplimiento de las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, es objeto legal de huelga, pues tal petición se fundamenta en lo contemplado por las fracciones XIII, XVI y XVII del artículo 123 constitucional, y en lo previsto

por el artículo 450 fracciones I y IV del Código Laboral, y de conformidad con el criterio laboral de amplitud hermenéutica.

La Exposición de Motivos de la Iniciativa de Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento, al respecto dice: "... se incorpora la importante declaración de que, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; la capacitación y el adiestramiento tienen como finalidades coexistentes, actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad; prepararlo para el ascenso; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y, en suma, abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras, al quedar sólidamente vinculados el adiestramiento y la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior. . . se dispone que los contratos colectivos deberán contener cláusulas relativas a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos que la misma iniciativa señala. Se deja, de esta manera, a las partes que intervienen en la relación laboral, en libertad de dotar sus programas y planes con aquellos matices particulares que requieran el tipo de proceso productivo; la marca y modelo de la maquinaria en uso; el nivel de formación alcanzado por los trabajadores; la capacidad económica de la empresa y sus posibilidades de expansión, sean éstas mediatas o inmediatas. El bienestar general demanda inexcusablemente la presencia de dos requisitos previos: la dignificación del hombre que trabaja y la elevación urgente de los índices de productividad".

Lo expuesto permite perfilar que la Ley Federal del Trabajo admite el principio de que cada trabajador pueda perfeccionar su propia capacidad, el rendimiento de sus esfuerzos y la utilidad de sus tareas, a fin de obtener un sano bienestar en beneficio de su familia, de su comunidad y de su nación.

Es inconcuso que estamos avanzando con lo que de ayer nos viene y lo que el mañana nos reclama. En nuestro país el bienestar del hombre es fin y no medio. El trabajo ha de ser camino de superación personal y social.

El derecho de huelga es una de las más grandes conquistas de los

trabajadores en su lucha permanente por las reivindicaciones sociales y por el mejoramiento de clase. Es obvio que la nueva Ley Federal del Trabajo constituye un instrumento sumamente útil para la comprensión del problema sujeto a investigación, a este respecto la Exposición de motivos de la Iniciativa expresa: "En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. El proyecto descansa en esa idea general, misma que se encuentra en la base de la Ley Federal del Trabajo vigente; en consecuencia, las disposiciones del Proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley, de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues, por el contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.

El capítulo segundo se ocupa de los objetivos y procedimientos de huelga y se inicia con el artículo 450: el artículo 123, Apartado "A", fracción XVIII de la Constitución, dice que "las huelgas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". En la reglamentación de este precepto, el Proyecto sigue el sistema de la Ley Federal del Trabajo, y apoyándose en las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales, reproduce el mandamiento Constitucional, pero señala, en forma ejemplificativa, pero no limitativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y los del capital".

La tesis que venimos sustentando, se apoya en lo establecido por las fracciones XIII, XVI y XVIII del artículo 123 constitucional, en los preceptos 6o., 17, 25 fracción XIII, 153-A, 153-E, 153-I, 153-M, 153-N, 153-T, 153-X, 354, 355, 447, 450 fracciones I y IV y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, así como en los principios consagrados en la Declaración de Filadelfia (cláusulas I inciso a) y III incisos a) y b), en la Carta de la Organización de los Estados Americanos (artículos 29 inciso b) y 43 inciso b), en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo

los XII, XIV y XXXVII), en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (artículo 2o. incisos a) y b) y 4o.), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23), en la Carta de Buenos Aires (cláusula 2 incisos a) y b), en la Declaratoria de México (cláusulas 4 y 5), en la Declaración de Buenos Aires (Considerando y Declaración c), en la Declaración de Ottawa (cláusula 1 incisos a), c) y d) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (artículos 6 y 11) en armonía con los Convenios 53, 87, 103, 116 y 140 y Recomendaciones 57, 87, 117 y 136 de la Organización Internacional del Trabajo y en concomitancia con los artículos 52 a 68 y 80-A a 80-AO y demás correlativos del Código Internacional del Trabajo.

El objetivo esencial de toda sociedad nacional, consiste en alcanzar un desarrollo integral del ser humano; las formas de lograrlo es lo que diferencia a las distintas sociedades, y la racionalización en la manera de conseguirlo se ha denominado doctrina social.

Los derechos humanos son la suma de garantías individuales y de garantías sociales que aseguran la realización de la persona en la justicia con libertad y en la libertad con justicia social.

En síntesis, es procedente la huelga para exigir el cumplimiento de lo contemplado en los contratos colectivos de trabajo tocante a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo, empero, sin olvidar sobre el particular que es principio fundamental de la legislación y de la jurisprudencia en materia de huelga, que exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo es objeto legal de una huelga, siempre que la violación del contrato que se trate de hacer cesar, afecte al interés colectivo de los trabajadores.

En mérito de lo expuesto se proponen las siguientes

CONCLUSIONES:

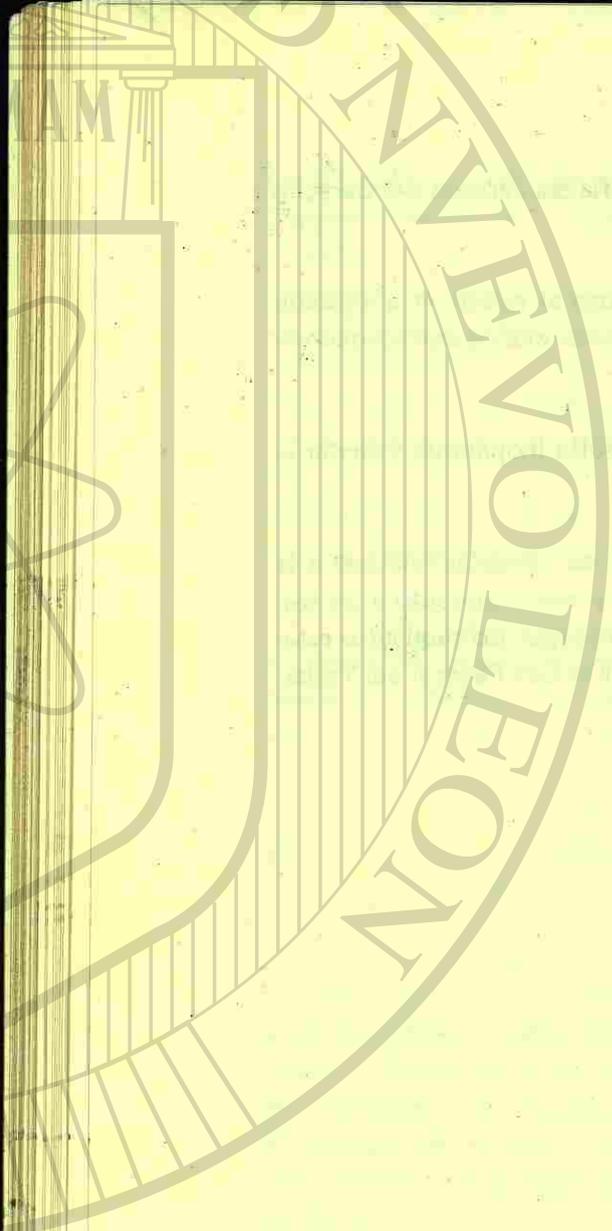
PRIMERA.- El Código Laboral no autoriza que pueda existir en una empresa o establecimiento un movimiento de huelga declarado exclusivamente por los trabajadores de cierto oficio o especialidad.

SEGUNDA.- Los trabajadores de confianza carecen del derecho de huelga.

TERCERA.- La Ley de la Materia impone al patrón la obligación de pagar únicamente a los trabajadores huelguistas los salarios correspondientes al término de duración del movimiento.

CUARTA.- Por las causas analizadas resulta inoperante solicitar la nulidad del convenio que puso fin a la huelga.

QUINTA.- Exigir el cumplimiento de las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, es objeto legal de huelga.



JUAN

LA FIGURA DE LA HUELGA NO
INCLUYE LA EXPRESION
COLECTIVA QUE SE ANALIZA.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Debe de tenerse en consideración que por un principio elemental los sistemas de normas legales deben ser interpretados considerándolos como un todo armónico, relacionando congruentemente entre sí sus disposiciones coordinándolas, lo cual es precisamente el resultado de considerar las propias leyes como un sistema.

Es deber de todo jurisconsulto saber que detrás de cada norma alienta un caudal de conocimientos, de doctrinas, de datos históricos y precedentes jurisprudenciales, cuyo conjunto vigoriza y enriquece la norma misma y la hace cobrar un sentido.

La huelga es un arma de lucha que a través de un proceso histórico-económico-social se formó y llegó a consignarse en el derecho político como un sistema libre de ajustamiento del equilibrio entre los factores de la producción. Nuestra doctrina constitucional se basa en el principio de que, entre los factores de la producción, debe existir un equilibrio que permita al trabajo y al capital, recibir su parte adecuada, proporcional y justa.

El derecho de huelga es intocable porque constituye el arma fundamental de los trabajadores. Usado dentro de la Ley, no sólo es instrumento de reivindicación económica sino también cimiento de la paz social. De acuerdo con nuestra ley y nuestra realidad, la huelga no puede significar una lucha destructora, sino la conquista de lo justo. La fracción XVII del artículo 123 Constitucional determina: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros", de donde se infiere que este derecho por mandato constitucional quedó sujeto a lo que disponga el legislador ordinario, entendiéndose a la vez que la reglamentación que se haga, debe ser armónica con el espíritu del Artículo 123 citado, que es un mínimo de garantías en beneficio de los trabajadores y que está hecho precisamente con un espíritu de justicia social y de equidad. Como todo derecho, el de huelga no puede ser ilimitado en su ejercicio, es decir, porque el derecho mexicano reconoce plenamente el derecho de huelga de los trabajadores, establece un procedimiento previo de calificación de la misma, con el objeto de evitar que se suspendan indebidamente las labores en las empresas, con el consiguiente trastorno para las actividades económicas.

En la jungla de manifestaciones peculiares de situaciones conflictivas

vas aparecen conductas colectivas que no integran la figura de la huelga.

Analizando el sentido auténtico de los artículos 355, 440, 442, 443, 444, 447, 451, 920, 457, 928, 459, 929, 930 y 931 de la Ley Federal del Trabajo, en concomitancia con el texto y el espíritu de las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional, se llega a la conclusión de que para que pueda realizarse el fenómeno jurídico de la huelga se requiere como elemento sine qua non que la cesación de labores con que se presiona no se encuentre circunscrita a un lapso tan breve como el de veinticuatro horas, por ejemplo, ya que ello tiene que producir forzosamente como resultado el que no haya huelga. Es evidente, por lo tanto que la manifestación que hacen quienes intentan un movimiento por solidaridad tocante a que la suspensión del trabajo en la empresa emplazada únicamente comprenderá un lapso de veinticuatro horas, computado a partir del estallamiento, no configura el ejercicio del derecho consagrado en la Constitución General de la República, sino una medida de demostración o advertencia, cuya restricción en el tiempo obedece en múltiples ocasiones al deseo de no extremar la disputa o de no causar mayores daños a ninguna de las partes, ni a la colectividad, pero en otras es una medida de fuerza que constituye un alzamiento contra el orden y la jerarquía que debe reinar en toda sociedad organizada. Tal enfoque se refuerza con la circunstancia de que de admitirse el conflicto aludido y se suspendiesen los trabajos en la empresa emplazada en la fecha señalada en el aviso, es inconcuso que serían inaplicables los artículos 929, 930 y 931 de la Ley de la Materia, que contemplan el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga.

La huelga sostiene Guillermo Cabanellas "debe tener como noción esencial la de su indeterminación en cuanto al tiempo que haya de durar. El plazo de duración no puede ser previamente determinado, no cabe fijar por anticipado el término de la huelga". A nuestro juicio, la huelga en sí tiene una duración indeterminada, pero aún admitiendo que pueda ser declarada como una abstención de trabajar con un determinado plazo de duración, la duración en su límite mínimo debe ser suficiente para permitir el planteamiento de la declaración de inexistencia y su tramitación correspondiente.

No debemos olvidar que los preceptos de un ordenamiento legal deben interpretarse principalmente en el sentido de que no se contradigan;

y para lograrlo, a fin de establecer su verdadero sentido y alcance, deben ser interpretados en relación con los demás de la misma ley, armónicamente.

Es principio pacíficamente aceptado por la doctrina y la jurisprudencia que la huelga sólo produce efecto suspensivo en el decurso de la relación laboral, hasta en tanto desaparezca la causa que la provocó. La auténtica huelga es la suspensión de la relación jurídica laboral con ánimo de no volver a trabajar hasta que no se admitan las condiciones establecidas por los trabajadores en conflicto. La huelga suspende en forma indefinida los efectos de las relaciones de trabajo, atento a lo previsto por el artículo 447 de la Codificación Laboral.

La huelga por solidaridad es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa, quienes, sin tener conflicto alguno con su patrono desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrono. Sus caracteres especiales son, en consecuencia, dos: a) No tiene por finalidad resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrono; b) Su objetivo es testimoniar simpatía y solidaridad hacia un grupo de trabajadores en huelga y presionar, por la generalización del conflicto, para que se resuelvan favorablemente las peticiones de los huelguistas principales; c) De estos dos caracteres deriva que la huelga por solidaridad sea subsidiaria de una huelga principal.

Cuando la huelga es indirecta, se dice que es por simpatía o de solidaridad. Se está pues, ante una huelga que se generaliza a posteriori del primer conflicto laboral. En las llamadas huelgas de solidaridad afirma Guillermo Cabanellas (Derecho de los Conflictos Laborales, página 102), "los trabajadores se abstienen de trabajar respecto a empresas o establecimientos con quienes no están en conflicto, a fin de expresar su adhesión a otros trabajadores en huelga y para ejercer presión sobre la clase patronal, para que la misma ceda en la huelga directa". La huelga de solidaridad reviste el carácter de subsidiaria de otras huelgas principales; ya que, como su nombre lo indica, un sector de personal se declara en huelga para solidarizarse con otros trabajadores que están en conflicto; y, resuelto éste, queda a su vez resuelta la situación de los trabajadores que por simpatía se adhirieron a la huelga principal.

Nuestra legislación no contiene una reglamentación especial, por lo

que en los casos de huelga por simpatía habrá de ajustarse a las disposiciones generales: Deberán satisfacerse los requisitos de forma y de mayoría, pues el fondo es la idea de solidaridad; tendrá que ser observado el período de pre-huelga y la suspensión de labores se efectuará en los términos previstos para las restantes huelgas (Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, página 864). En tal virtud, el estallamiento del conflicto de mérito constituiría una anomalía y un absurdo jurídico, pues daría lugar a que los trabajadores y los patrones de la empresa afectada, o terceros interesados, se vieran impedidos de gozar del derecho de promover dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo la declaración de inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el numeral 459 de la Ley Laboral, y además salta a la vista que la Junta estaría imposibilitada lógica y jurídicamente para resolver lo pertinente.

Las disposiciones contenidas en los Títulos Octavo y Catorce, Capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, se refieren a conflictos colectivos que se sujetan a sus reglas especiales de procedimiento. Estima García Abellán acertadamente que las Constituciones que reconocen el derecho de huelga, remiten su ejercicio a la norma legal prevista para desarrollar el mencionado derecho. Admitir el estallamiento del conflicto cuestionado en tales condiciones, se repite, equivaldría hacer nugatorio el procedimiento de calificación de la huelga, violar las garantías que otorgan los artículos 14 y 16 de la Constitución General de la República, que corresponden a la fórmula del debido proceso legal en el lenguaje técnico del proceso moderno, que consiste en una razonable posibilidad de hacerse escuchar.

No cabe una interpretación que tienda a hacer letra muerta los preceptos subsecuentes de la misma Ley. Se ve entonces que admitir la tesis que se rechaza y se paralizarán las labores con el pretexto de testimoniar simpatía a movimientos de huelga lícitos, implicaría desconocer y hacer letra muerta en lo absoluto y burlar el texto y el espíritu de los artículos 929, 930 y 931 de la Ley de la Materia, y en manera muy especial la letra y términos contundentes del artículo 929, cuya aplicación se analizó ya. Esto no sería interpretar la Ley, sino desconocerla y desfigurarla.

La filosofía jurídica, las reglas de interpretación, los argumentos de equivalencia y aún de mayoría de razón, nos permiten determinar que en

el caso no se configura el ejercicio del derecho de huelga consagrado por nuestra Carta Magna, y permitir el estallamiento del conflicto colectivo sería marchar contra la técnica procesal que regula el proceso de calificación de la huelga, y no debe pasarse por alto que las disposiciones que rigen el procedimiento son de orden público. Sería también desconocer la preclusión que como medio para asegurar el orden y la rapidez en el desenvolvimiento del proceso contempla el artículo 929 del Código Laboral, entre otros, que autoriza a los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimientos afectados, o terceros interesados, a pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459. Por ende, el citado precepto contiene la regla general de que toda persona que pueda resultar afectada con una suspensión de labores está en aptitud de solicitar la inexistencia de la huelga.

Un glosador de las doctrinas preclusivas dice con toda atingencia que cuando un trámite ha ocurrido ya, puede afirmarse que hay preclusión, es decir, que este trámite ha sido cumplido, y que está cerrado el camino para repetirlo.

Por otro lado en apoyo asimismo de la consideración de que venimos hablando, esto es, de las situaciones de hecho y circunstancias materiales de aplicación de la ley, es de explorado derecho en materia laboral que es requisito indispensable para que pueda existir la huelga por solidaridad que se demuestre que subsiste la huelga que se apoya (Revista Jus, No. 82; Luis Muñoz, Comentario a la Ley Federal del Trabajo, página 504; Enrique Tapia Aranda, Derecho Procesal del Trabajo, página 215; 9052/44/2a. Sind. de la Industria de Bonetería, 25 de marzo de 1954), y en la especie la actitud aberrante de la parte emplazante tocante a que la cesación de labores se limite a un lapso de veinticuatro horas, acarrearía el absurdo jurídico de impedir que se solicitase la declaración de inexistencia de la huelga, y por otra parte de vedar el camino para que quienes intentan el movimiento acrediten que subsiste la huelga principal.

No puede aceptarse que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado sea un mero amanuense, obligada a poner en práctica las facultades que la Ley establece, por el solo hecho de que se presente un escrito so-

bre emplazamiento de huelga. En efecto, cuando el Tribunal admite y dá curso a un emplazamiento de huelga, con ello determina la existencia misma de providencias y circunstancias, algunas de ellas excepcionalmente importantes: deberá emplazarse al patrón; éste se constituye en depositario de la empresa o establecimiento afectados, después de la notificación; habrá de producirse respuesta escrita; la Junta procurará avenir a las partes en una audiencia de conciliación y, además principiará a correr el término señalado para suspender las labores. Dicho criterio ha sido sustentado por el H. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito en diversas ejecutorias, entre las cuales pueden citarse las emitidas en los juicios de amparo número 437/970 (Coalición de Enfermeras y Empleados del Hospital Civil de Ciudad Victoria, Tamps., resuelto el 13 de noviembre de 1970), 117/972 (Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa, resuelto el 18 de abril de 1972) y 118/972 (Sindicato de Trabajadores de Válvulas y Accesorios, resuelto el 19 de abril de 1972) y 122/972 (Sindicato de Trabajadores de Materiales Procesa, resuelto el 30 de mayo de 1972).

Es incuestionable que lo establecido por los artículos 440, 443, 447, 929, 930 y 931 del Código Laboral constituye un obstáculo de técnica jurídica que veda el camino para la tramitación del referido conflicto, que en modo alguno se identifica a la figura de la huelga. La delimitación conceptual de la huelga permite excluir de considerar implícita en esta figura la expresión o manifestación colectiva de mérito.

CONCLUSIONES Y TESIS:

Del análisis jurídico laboral expuesto, concluimos lo siguiente:

PRIMERA.- Bajo la denominación del epígrafe de huelga no debe comprenderse la situación conflictiva estudiada.

SEGUNDA.- El régimen de la huelga constituye un obstáculo de técnica jurídica que veda el camino para la tramitación del cuestionado conflicto colectivo.

bre emplazamiento de huelga. En efecto, cuando el Tribunal admite y dá curso a un emplazamiento de huelga, con ello determina la existencia misma de providencias y circunstancias, algunas de ellas excepcionalmente importantes: deberá emplazarse al patrón; éste se constituye en depositario de la empresa o establecimiento afectados, después de la notificación; habrá de producirse respuesta escrita; la Junta procurará avenir a las partes en una audiencia de conciliación y, además principiará a correr el término señalado para suspender las labores. Dicho criterio ha sido sustentado por el H. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito en diversas ejecutorias, entre las cuales pueden citarse las emitidas en los juicios de amparo número 437/970 (Coalición de Enfermeras y Empleados del Hospital Civil de Ciudad Victoria, Tamps., resuelto el 13 de noviembre de 1970), 117/972 (Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa, resuelto el 18 de abril de 1972) y 118/972 (Sindicato de Trabajadores de Válvulas y Accesorios, resuelto el 19 de abril de 1972) y 122/972 (Sindicato de Trabajadores de Materiales Procesa, resuelto el 30 de mayo de 1972).

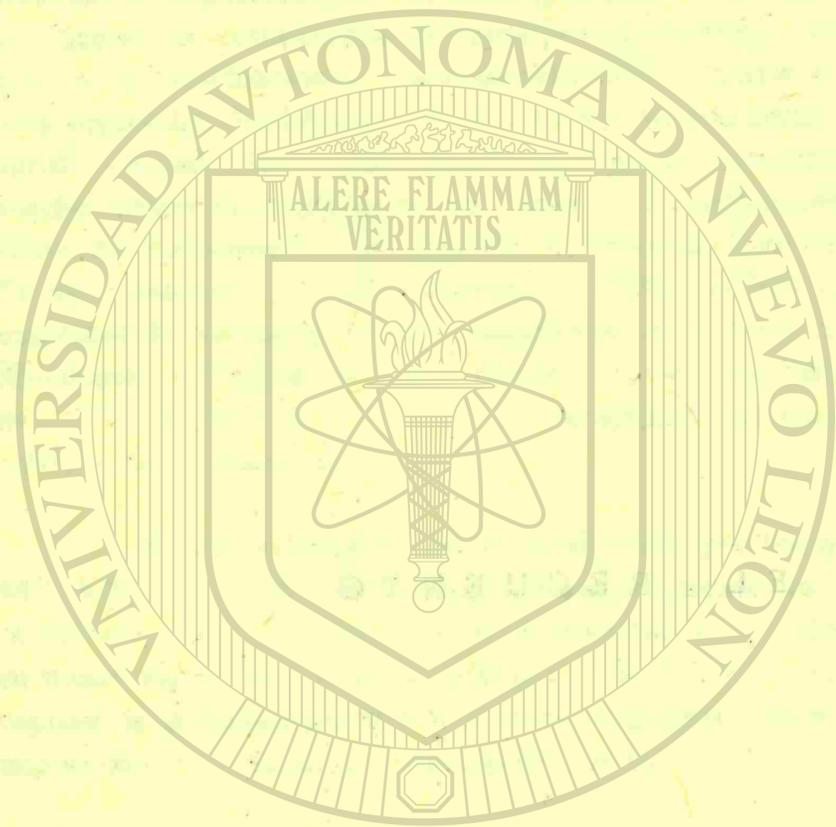
Es incuestionable que lo establecido por los artículos 440, 443, 447, 929, 930 y 931 del Código Laboral constituye un obstáculo de técnica jurídica que veda el camino para la tramitación del referido conflicto, que en modo alguno se identifica a la figura de la huelga. La delimitación conceptual de la huelga permite excluir de considerar implícita en esta figura la expresión o manifestación colectiva de mérito.

CONCLUSIONES Y TESIS:

Del análisis jurídico laboral expuesto, concluimos lo siguiente:

PRIMERA.- Bajo la denominación del epígrafe de huelga no debe comprenderse la situación conflictiva estudiada.

SEGUNDA.- El régimen de la huelga constituye un obstáculo de técnica jurídica que veda el camino para la tramitación del cuestionado conflicto colectivo.



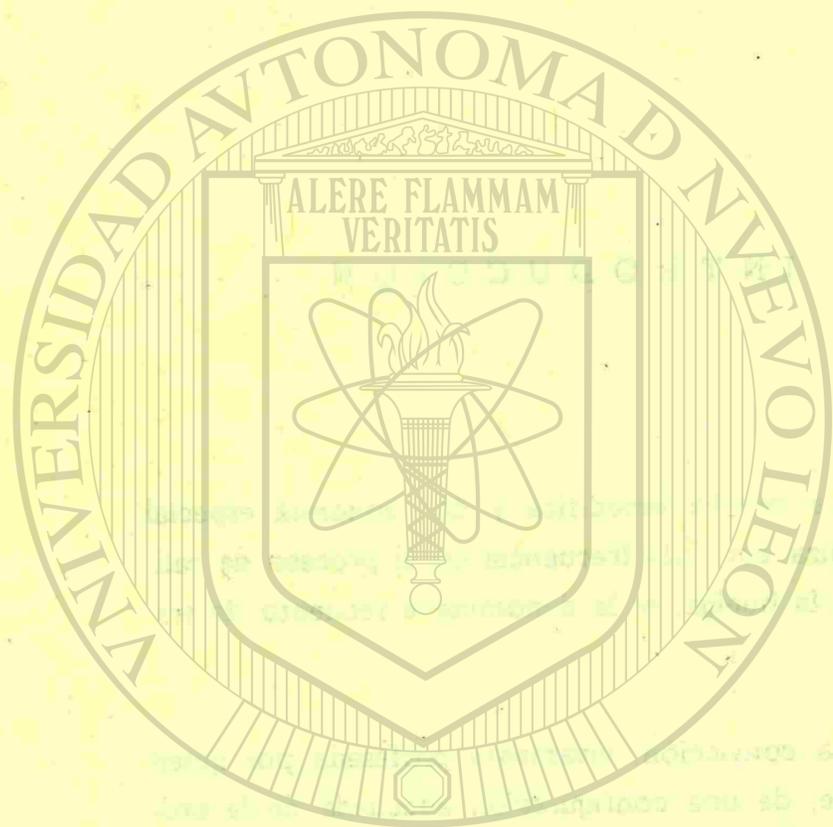
INTRODUCCION

La prueba específica y de fisonomía especial que se utiliza con más frecuencia en el proceso de calificación de la huelga, es la denominada recuento de trabajadores.

La convicción, vivamente profesada por quien aquí escribe, de una configuración adecuada de la problemática de los conflictos colectivos de trabajo, en la dinámica de las relaciones laborales, lo ha impulsado a estudiar el tema de esta probanza fundamental.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La prueba de recuento es fundamental para que la Junta se encuentre en posibilidad de resolver los conflictos de huelga. La suspensión de las labores debe efectuarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Sobre este particular, conviene precisar que es posible que una huelga abarque a toda una empresa o a uno de sus establecimientos y que serán los trabajadores los que decidan si realizan la huelga en el establecimiento o en la empresa. Para determinar la mayoría de trabajadores, el artículo 931 del Código Laboral establece las normas siguientes: no serán tomados en consideración los trabajadores de confianza, ni los que hubiesen ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, pero sí serán considerados los que hubiesen sido despedidos del trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del mencionado escrito. Por último, se dispone que únicamente se tomarán en consideración los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

La huelga es la facultad legal de suspender las labores en una empresa o en uno o varios de sus establecimientos, pero este derecho únicamente corresponde a las mayorías, en razón, esencialmente, de los principios democráticos. (Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o establecimiento en que hayan de suspenderse las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicados y trabajadores libres)

Para que la Junta pueda decir el derecho en cada caso que se le presente, necesita conocer tanto el texto como el espíritu de la norma en que va a fundar sus resoluciones, lo que implica la labor de desentrañar el sentido de la misma.

El recuento debe efectuarse de conformidad con las reglas que señala el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Es bien sabido en Derecho, que las disposiciones especiales, como casos de excepción, son derogatorias de las reglas generales que contradicen.

En seguida, estudiaremos algunos de los casos más interesantes que se presentan dentro de la temática siempre apasionante de la huelga, en torno a la prueba idónea del recuento:

1.- Es de explorado derecho en materia laboral que la voluntad de los particulares no puede contrariar disposiciones de orden público, como lo son aquellas que regulan la prueba del recuento, de tal manera que el argumento consistente en decir que porque ambas partes manifestaron su conformidad por interrumpir la diligencia respectiva, queda decidida esa situación, carece de validez jurídica, dado que la autoridad laboral debe resolver con base en la ley y no en la manifestación expresa o implícita de las partes.

Por consiguiente, en este mismo orden de ideas, es inconcuso que las manifestaciones que hagan las partes en el sentido "de que se suspenda el desahogo de la etapa de objeciones en la diligencia de recuento que se está efectuando, y se fije día y hora para que se reanuden en la Junta Especial del conocimiento", resulta a todas luces ineficaz e inoperante, ya que el artículo que reglamenta el recuento (artículo 931) dispone en su fracción V: "Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas"; y el numeral 895 de la propia Ley de la Materia contempla en su fracción III: "Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley". Además, es criterio doctrinal imperante el ya señalado de que las reglas de procedimiento no pueden ser modificadas o alteradas por las partes ni aún de mutuo acuerdo, y que ellas deben hacer valer sus derechos en el momento procesal oportuno.

2.- Las objeciones que se tengan en el recuento, deben hacerse en el momento procesal oportuno, o sea, al practicarse la probanza de referencia, dado que la prueba del recuento tiene como fin dar oportunidad a las partes de hacer las objeciones como crean convenientes.

No es obstáculo para llegar a dicha conclusión, la circunstancia de que las partes hayan acordado reservarse sus derechos para hacer las objeciones posteriormente, toda vez que siendo de orden público la disposición contemplada en la fracción V del precepto 931 de la Ley invocada, su cumplimiento no queda sujeto al arbitrio de las partes, sino que éstas se obligan a observar la conducta fijada por la norma de donde resulta que aunque sea cierto que las partes llegaron a ese acuerdo y posteriormente se ofrecen pruebas, la Junta no contraviene garantías al abstenerse de analizar dichas prue-

3.- Constituye un elemento básico el estar presente físicamente al realizarse el recuento de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectado, en virtud de que el mismo (es un recuento de personas) y no de votos que demuestren simpatía. Al evacuarse esta diligencia los propios trabajadores deben manifestar de viva voz su criterio.

De conformidad con el artículo 931, fracción II, del Ordenamiento citado, en el recuento de los trabajadores únicamente se tomará en consideración el voto de los que hayan concurrido al mismo, no así el de los que faltaron, quienes deberán sujetarse al resultado de aquél.

4.- El recuento no puede promoverse en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

El Código Laboral de 1931 no autorizaba el recuento de los trabajadores antes de la suspensión de labores. El artículo 264 establecía la necesidad de la mayoría para suspender las labores, pero no admitía el recuento previo; y el artículo 269 disponía que si la huelga no era declarada por la mayoría, debía calificarse inexistente, lo que viene a confirmar que el recuento debía de efectuarse después de la suspensión de labores.

El artículo 451 fracción II de la Ley Laboral expresa que entre los requisitos para suspender los trabajos, se encuentra aquel consistente en que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento; pero esta propia fracción prohíbe que se haga el recuento para conocer si la determinación para suspender los trabajos lo efectúan la mayoría, como cuestión previa, ya que el recuento de los trabajadores solamente es factible jurídicamente cuando se promueva la inexistencia de la huelga y deberá pedirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo tal y como lo establece el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo efectuarse el recuento de conformidad con las reglas que señala el artículo 931 del propio Ordenamiento.

5.- La facultad de la Junta para designar el lugar en que deba efectuarse el recuento no está limitada con relación a los centros de trabajo de la

empresa, sino que si ordena que el recuento se practique por ejemplo en el Parque Deportivo de la propia empresa, por considerar que en tal local se facilita la diligencia, da cumplimiento estricto a lo mandado en el multicitado artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo al señalar el lugar, el día y la hora en que deba efectuarse el recuento.

6.- La diligencia de recuento puede practicarse en dos o más actos, porque con ello no se coloca a los contendientes en estado de indefensión, si estuvieron representados en la práctica de la diligencia, cuanto porque lo que influye en el sentido de la calificación, obviamente, es el resultado del recuento, pero en modo alguno el que se haya practicado en dos o más actos.

7.- Los actuarios y los secretarios de las Juntas son los funcionarios a quienes la Ley y la doctrina encargan la práctica de las diligencias que no pueden realizar las Juntas, sea tratándose de diligencias de recuento de trabajadores, notificación, etc., y el artículo 640 del Código Laboral expresa que son faltas de los actuarios (fracción III), no practicar oportunamente las diligencias y el artículo 641 de la misma Ley, en su fracción IX precisa que son faltas especiales de los secretarios no levantar las actas de las diligencias en que intervengan; y si en el acuerdo de la Junta, se autoriza al secretario de la misma y a cierto número de actuarios para practicar la diligencia de recuento, tal facultad está contenida en los preceptos anteriormente citados.

De los artículos 645, fracciones III y IV, y 721 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que el actuario es el funcionario de la Junta al que pueden encomendársele ciertas diligencias, y debe estimarse que las mismas son aquellas que no pueden llevar a cabo los demás funcionarios a que se refiere la Ley, por impedírseles la naturaleza misma de ellas, como en el caso de recuento de trabajadores, prueba que se encuentra regulada por el artículo 931 de la Ley Laboral. Si de conformidad con este precepto se señala lugar, día y hora en que debe efectuarse el recuento y el lugar propuesto para el desahogo de dicha prueba resulta ser otro diverso al del lugar de la Junta, debe entenderse que dicha autoridad al comisionar al actuario para que practique la diligencia respectiva no hace otra cosa sino proveer para la realización de la prueba, mediante la obtención de datos para la misma; por tanto, el hecho de que el actuario levante la diligencia y que ésta se desahogue en local diverso al de la Junta, no constituyen violaciones al procedimiento. Dicho criterio

ha sido sustentado por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias, entre las cuales pueden citarse las emitidas en los juicios de amparo números 2107/1972 (Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa y Coags.- Noviembre 29 de 1972.- 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz. 4a. Sala Séptima Epoca, Volumen 60, Quinta Parte, Págs. 35 y 54) y 4489/1972 (Sindicato de Trabajadores de Camiones de la Línea Constituyentes-Puerto Aéreo-Indios Verdes, Servicio de Primera.- Enero 5 de 1973. 5 votos. Ponente: Mtra. Ma. Cristina Salmorán de Tama- yo. 4a. Sala Séptima Epoca, Volumen 49, Quinta Parte, Pág. 51).

La disposición contenida en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, se ha considerado aplicable a la celebración de las audiencias dentro de un juicio reclamatorio de trabajo, pues es indudable que, dada la multiplicidad de negocios de que debe conocer cada Junta Especial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, más bien resultaría perjudicial que benéfico, que para cada diligencia que hubiera que efectuarse fuera del recinto del Tribunal, tuviesen que trasladarse al lugar correspondiente de la diligencia todos los miembros de la Junta, determinando con ello retraso en las tramitaciones, en perjuicio de los intereses de las partes en conflicto, y sobre todo, de los trabajadores; además es evidente que el desahogo material de una prueba no puede determinar por sí sola el sentido de la resolución que en el conflicto dicte la Junta, puesto que tal resolución amerita la apreciación integral de las pruebas rendidas por las partes, incluyendo, necesariamente, el de aquellas que hayan tenido que desahogarse por medio de algún comisionado.

8.- La fe pública que tienen los Notarios no es eficaz para demostrar lo que está fuera de sus funciones, ni menos para invadir las que están reservadas a la Junta, como evidentemente ocurre con la práctica del recuento, dado que esta diligencia debe efectuarla el Tribunal del Trabajo, por consiguiente la constancia que expiden los Notarios al respecto carece de valor probatorio. Dicha tesis la ha sostenido nuestro más Alto Tribunal en los juicios de amparo números 5597/1961 (Guillermo Gómez Arzapalo. Septiembre 3 de 1962.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Alberto Jiménez Castro. Séptima Epoca, Volumen 58, Tercera Parte, Pág. 59), 5648/1973 (Pablo Lemble Dal Soto.- Abril 4 de 1974.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra. 4a. Sala, Séptima Epoca, Volumen 64, Quinta Parte, Pág. 13) y 5913/1974 (Jesús Sánchez García y otros.- Abril 10 de 1975. Unanimidad de

4 votos.- Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez. 4a. Sala, Séptima Epoca, Volumen 72, Quinta Parte, Pág. 27).

El recuento hecho por una autoridad distinta de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no afecta los derechos de los trabajadores, ni los incapacita para pedir que se repita por la Junta que conozca del conflicto.

9.- El artículo 931 de la Ley de la Materia, contempla el principio toral relativo a que no debe de tomarse en cuenta el cambio de situación jurídica reinante entre las partes en el momento de la presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

Es jurisprudencia ya sentada que toda labor que tienda al cambio de la situación jurídica reinante entre las partes al formularse las peticiones, no debe tomarse en consideración para calificar la huelga.

Es evidente que se haría nugatorio el derecho de huelga si el patrón estuviera en condiciones de cambiar la situación jurídica reinante en el momento de la presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

Por lo expuesto, formulo las siguientes

C O N C L U S I O N E S :

PRIMERA.- Las normas que regulan el recuento al igual que las demás reglas de procedimiento, no pueden ser modificadas o alteradas por las partes ni aún de mutuo acuerdo.

SEGUNDA.- Las objeciones que se tengan en el recuento deben hacerse en el momento procesal oportuno.

TERCERA.- La diligencia de recuento es de personas y no de votos de simpatía.

CUARTA.- Está prohibida la práctica del recuento antes de la suspensión de las labores.

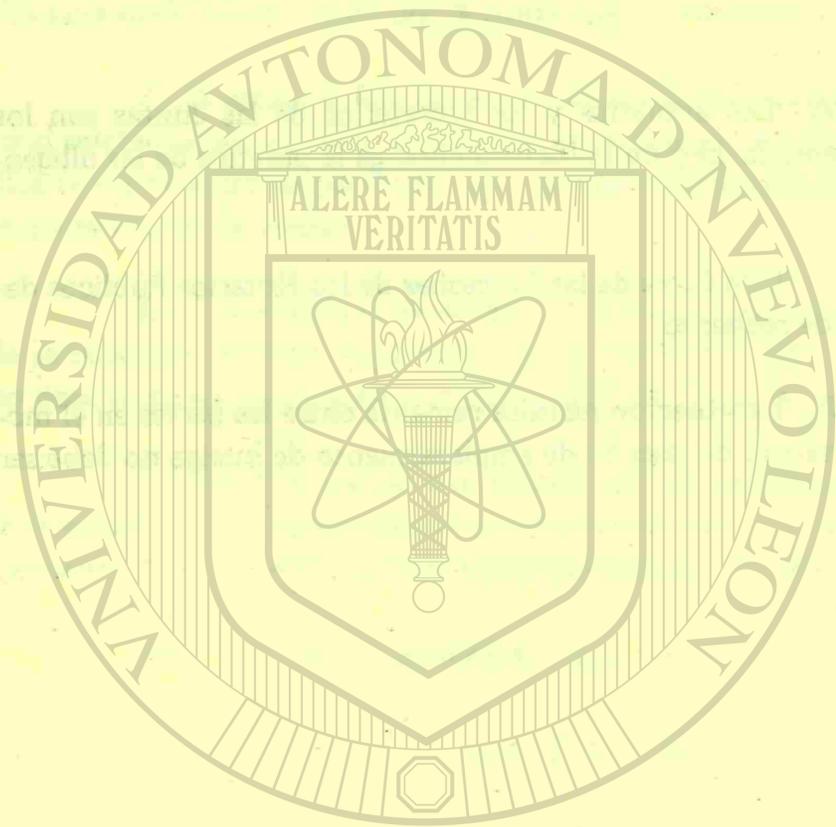
QUINTA.- La facultad de la Junta para designar el lugar en que deba celebrarse el recuento no está limitada con relación a los centros de trabajo de la empresa.

SEXTA.- La diligencia de recuento puede practicarse en dos o más actos.

SEPTIMA.- Los actuarios y los secretarios de las Juntas son los funcionarios a quienes la Ley de la Materia encarga la práctica de las diligencias de recuento.

OCTAVA.- Está fuera de las funciones de los Notarios Públicos desahogar diligencias de recuento.

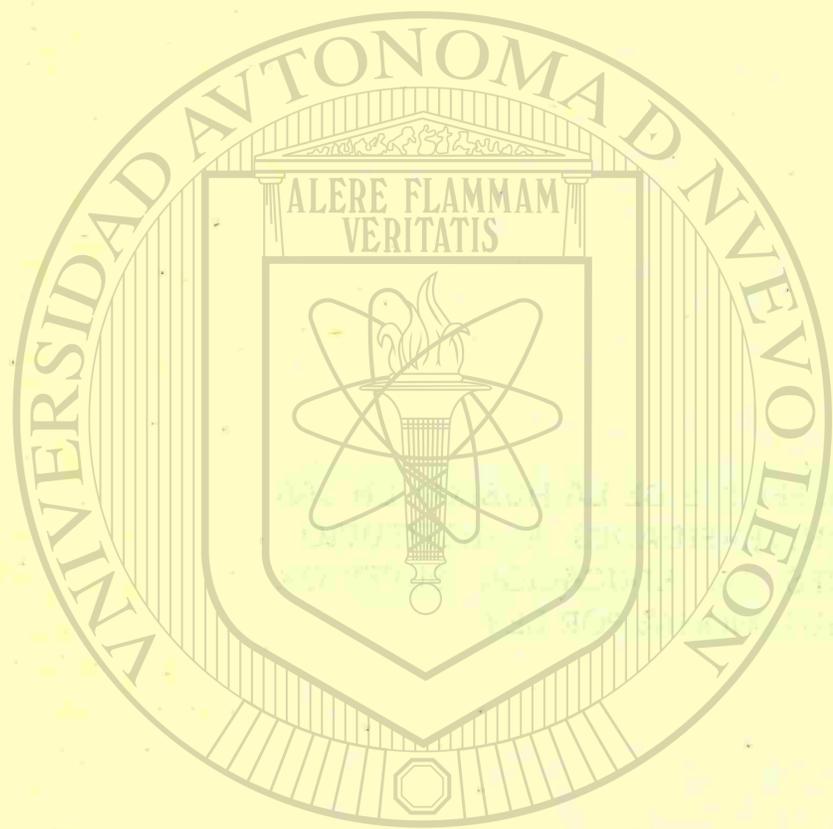
NOVENA.- La situación jurídica reinante entre las partes en el momento de la presentación del escrito de emplazamiento de huelga no debe ser cambiada.



ASPECTOS DE LA HUELGA EN LAS
UNIVERSIDADES E INSTITUCIO-
NES DE EDUCACION SUPERIOR
AUTONOMAS POR LEY.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECA

LA HUELGA, ADICIONES A LOS ARTICULOS 925 Y 935 DEL CODIGO LABORAL.

PLANTEAMIENTO

El Derecho de Huelga es una de las más grandes conquistas de los trabajadores en su lucha permanente por las reivindicaciones sociales y por el mejoramiento de clase.

Se propone la adición pertinente a los artículos 925 y 935 relativos al ejercicio del derecho de huelga, para hacerlos más precisos y congruentes con lo previsto por el numeral 353-R de la propia Ley Federal del Trabajo.

TESIS

Por razones de técnica jurídica es urgente que se hagan los ajustes correspondientes en la redacción de los artículos 925 y 935 de la Ley Laboral, incluyendo en el primero de tales preceptos, entre los servicios públicos que contempla a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley; y adicionando el último de los artículos con el siguiente texto: " Además, en las universidades e instituciones de educación superior autónoma por ley se fijará el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso".

En la Exposición de Motivos de la Iniciativa de Decreto para adicionar con un Capítulo XVII el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, se establece: "La preocupación del Ejecutivo a mi cargo por mantener los valores de nuestra convivencia política en todos sus aspectos, no podía concretarse a mantener intactos los que implica la autonomía. Era necesario hacer otro tanto con los valores del derecho del trabajo, y de ahí que a los trabajadores de las instituciones autónomas se les reconozca plenamente, sin restricción alguna, el derecho de huelga.

Se hacen sólo dos referencias a la huelga, ya que privan los princi-

pios generales. La primera se ocupa del aviso de suspensión de labores, que ha de notificarse con una antelación de cuando menos diez días, para darle el mismo tratamiento que la Constitución establece en el caso de huelga en otros servicios públicos. La segunda añade a las previsiones del artículo 935 sobre las labores que deben seguirse ejecutando en caso de una huelga, las necesarias para evitar que la suspensión de las labores dañe irreparablemente una investigación o experimento en curso".

La Minuta de la Cámara de Diputados dice al respecto: "La Iniciativa confirma el reconocimiento que nuestra Constitución hace de la naturaleza fundamental e inexcusable que, como instrumento de lucha clasista, tiene el ejercicio irrestricto del derecho de huelga para todos los trabajadores, entre ellos, los universitarios. La huelga es un derecho que no atenta contra las universidades ni contra sus funciones, porque el sindicalismo y universidades son aliados históricos en la defensa de la legalidad, la soberanía e independencia nacionales.

Los derechos de asociación, contratación colectiva y huelga han sido, entre otros, elementos definidores de las luchas proletarias en México. El sindicalismo y el derecho de huelga forman parte de nuestras mejores tradiciones democráticas. La presente Iniciativa del Ejecutivo Federal confirma la alianza histórica entre la clase obrera y el Estado de origen revolucionario.

La Iniciativa del Ejecutivo Federal, prevé los lineamientos relativos a la huelga en los que deberán aplicarse, de manera irrestricta como antes se dijo y por todas las razones expuestas, los principios generales que regulan este derecho. La primera referencia que hace la Iniciativa al mencionado derecho de huelga, es considerarlo sujeto del mismo tratamiento constitucional establecido para los otros servicios públicos, que obliga a notificar el aviso de suspensión de labores cuando menos diez días antes de su iniciación, lo cual es perfectamente válido en virtud del carácter igualmente público que tiene la educación superior. Por lo que hace a la segunda referencia sobre el derecho de huelga y que se refiere a lo dispuesto por el artículo 935, esta Comisión considera sensato que, sin menoscabo del propio derecho de huelga, se eviten daños graves e irreparables a las investigaciones y experimentos que se hallen en proceso de realización".

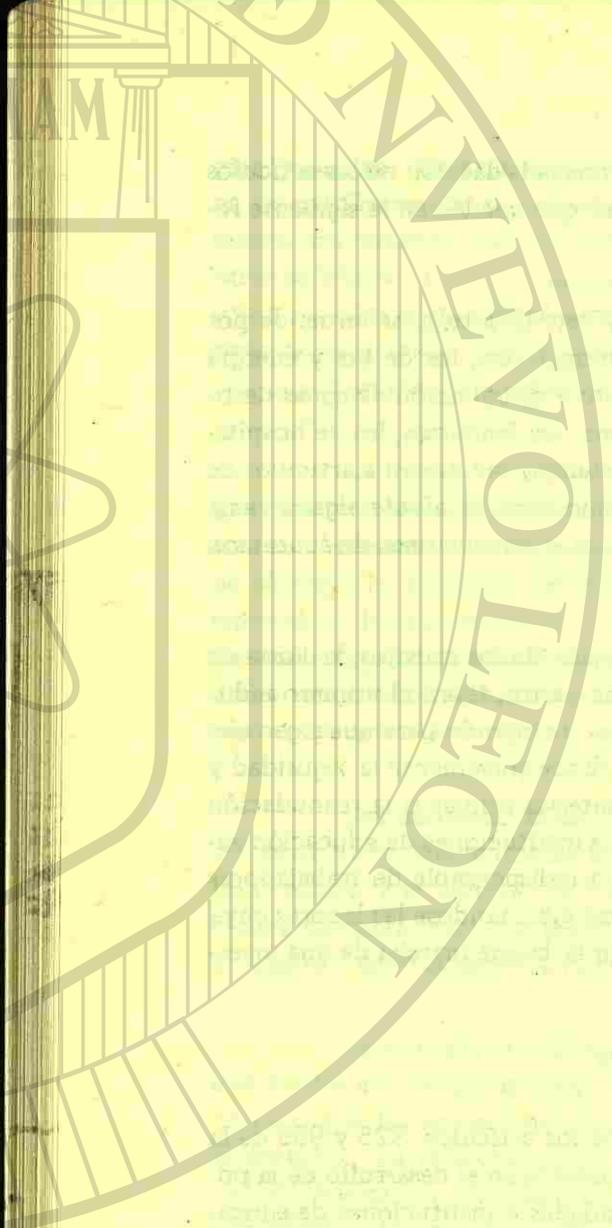
En consecuencia, se propone una nueva redacción de los artículos 925 y 935 de la Ley Federal del Trabajo, para que queden en la siguiente forma:

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

Artículos 935. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Además, en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley se fijará el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

CONCLUSION

Se propone una nueva redacción de los artículos 925 y 935 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos expuestos en el desarrollo de la ponencia, a fin de que se incluya a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley entre las que se entiende por servicios públicos, y de que se establezca de que antes del estallamiento de una huelga en las mismas, se fijará el personal de emergencia que ejecutará las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.



Faint, illegible text from the reverse side of the page is visible through the paper.

U A N

EL PARO LABORAL

DAD AUTÓNOMA DE NUEV

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XI, establece como una de las causales de despido justificado, el desobedecimiento del trabajador al patrón o sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; y en su fracción XV señala como otras causas las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Pues bien, la paralización fáctica e ilícita de las labores, es una acción sumamente grave y que implica una resistencia del trabajador a cumplir con el trabajo contratado, que es análoga o similar a la desobediencia a que se refiere la primera de las fracciones invocadas y que, además, es también desobediencia tácita a las órdenes generales de quehacer. La indebida actividad paralizadora debe también calificarse en relación con el artículo 135 fracción VII del propio Ordenamiento, que prohíbe suspender las labores sin autorización del patrón.

Por otra parte, no se trata de una huelga carente de formalidades, porque ésta requiere una serie de trámites, sin los cuales no puede estimarse como tal. Mientras la huelga es un derecho consignado por la norma, desde la constitucional, la paralización anotada de labores es un acto prohibido por la norma misma. Consecuentemente, el paro realizado por los trabajadores debe considerarse falta que amerita el despido, sin responsabilidad para la parte patronal.

El paro laboral consiste en la conducta realizada por un grupo de trabajadores que se niegan, en conjunto, a cumplir las obligaciones que derivan de sus respectivos contratos de trabajo, del uso o la costumbre o la Ley y que para ello media un concepto previo por parte de los mismos trabajadores.

La fracción IV del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo que prohíbe a los trabajadores suspender sus labores, siempre que tal suspensión no se deba a huelga declarada y notificada sí puede fundar válidamente el despido de un trabajador, ya que al prohibirse al obrero que suspenda sus labores, se está ordenando, en rigor, que durante toda la jornada de trabajo debe estar efectuando el servicio contratado. De acuerdo con ello, debe estimarse que existe, constantemente, una orden implícita del patrón apoyada

en un mandato del legislador, para que el trabajador ejecute sus tareas, de tal suerte que si las suspende dentro del horario del trabajo, está dejando de cumplir con órdenes del patrón en cuanto a las labores contratadas, y la rescisión del contrato de trabajo se funda, legalmente, tanto en lo que dispone ese precepto, como en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo con lo anterior, independientemente de lo previsto en un contrato colectivo, la fracción IV del artículo 134 de la Ley de que se trata es suficiente para fundar el despido de un trabajador.

Ordenar, aconsejar o intervenir en la ejecución de un paro ilegal en contra de la empresa, constituye sin duda alguna un acto de violencia en contra de ella, pues implica una presión fuera de la Ley, para obtener algo del patrón, sin sujetarse al régimen de derecho necesario para vivir pacíficamente en sociedad. Independientemente de que también esto constituye una falta de probidad, porque un trabajador tiene la obligación de guardar los intereses de la empresa en que trabaja, a fin de que ésta no sufra quebrantos ni perjuicios económicos en forma indebida, y si alguien participa en los hechos que dan lugar a estos perjuicios, es evidente que no se está comportando con la probidad a que lo obliga su contrato de trabajo.

Todas las definiciones de la huelga coinciden en establecer que ella supone la suspensión o cesación del trabajo por parte de los obreros. El concepto imperante de la huelga es el del paro total de las actividades y no la simple disminución de la actividad de los trabajadores, en punto a las horas de labor. De la Cueva dice, en este mismo orden de ideas: "La suspensión de labores es el período propio de la huelga y es también el objeto de la protección legal. Hasta ese momento, existe un ultimátum y negociaciones; la suspensión de las labores es la ruptura de las hostilidades".

Para que la huelga exista legalmente considerada, es preciso que el abandono del trabajo se produzca en forma total y no parcial. Evidentemente, se trata en este último supuesto de un paro, pero que no reúne las características de la institución denominada huelga y, por tanto, no es posible pretender ampararse en sus disposiciones.

Quisiera saber cómo es posible hablar de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo cuando se cumple casi íntegramente. ¿Cómo

puede considerarse que se ha suspendido la relación de trabajo cuando está funcionando ampliamente? Este solo hecho revela, que para configurar la huelga es preciso la suspensión de total del trabajo. Vuelvo a repetir, mal puede hablarse de suspensión de una relación de trabajo que se está cumpliendo.

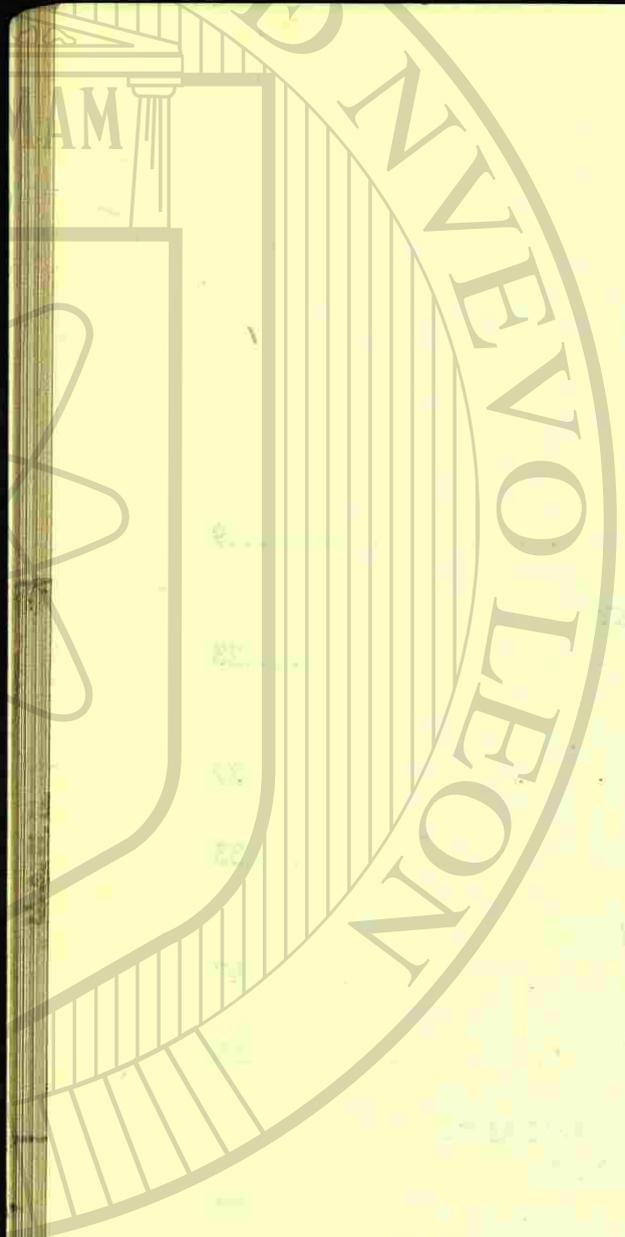
En términos de estricto análisis jurídico, la valoración de los paros concertados ha de hacerse, allí donde los ordenamientos los reciben, aceptan y regulan de alguna manera, atendiendo tanto al planteamiento formal como a los móviles o razones de fondo que justifiquen la conducta colectiva.

La delimitación conceptual de la huelga permite excluir de considerar implícito en esta figura un conjunto de expresiones conflictivas que, más o menos generalizadas como técnicas de presión se resuelven en conductas inidentificables con aquélla.

Los argumentos esgrimidos con antelación se apoyan también en el criterio sustentado por Juzgadores Constitucionales (Amparo directo 271/1974.- Salvador Salazar Morales y Socios.- 12 de diciembre de 1974.- Ponente: Magistrado Manuel Gutiérrez de Velasco. Tribunal Colegiado del Tercer circuito (Guadalajara). Tribunal Colegiados Informe 1975, Tercera Parte, Tercer Circuito, Pág. 254; Amparo directo 4922/1962.- Nicolás Araujo.- Agosto 27 de 1973.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Alfonso López Aparicio.- Sostiene la misma tesis: Amparos directos: 2580/62, 2134/62, 2102/62 y 2582/62. Sala Auxiliar Informe 1973, Pág. 85; Amparo en revisión 1047/1973.- Francisco Barbosa Ruiz. Noviembre 15 de 1973.- 5 votos.- Ponente: Mtro.: Carlos del Río Rodríguez. Secretario: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Sala Informe 1973, Pág. 118. Amparo directo 8770/1968 Guillermo Senties Jimeno.- Octubre 9 de 1969.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Ramón Canedo Aldrete.- 4a. Sala. Séptima Epoca, Volumen 10, Quinta Parte, Pág. 65; Amparo directo 952/71.- Roberto Gómez Godínez.- 19 de agosto de 1971.- 5 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volumen 32, Quinta Parte, agosto de 1971, Cuarta Sala, página 37).

INDICE

INTRODUCCION	9
ANALISIS DEL ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	23
MODIFICACION AL TEXTO DE LOS ARTICULOS 451, 459, 927 y 929	27
PROBLEMÁTICA TORAL DE LA HUELGA	33
LA FIGURA DE LA HUELGA NO INCLUYE LA EXPRESION COLECTIVA QUE ANALIZA	57
EL RECUENTO	65
ASPECTOS DE LA HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY	77
EL PARO LABORAL	83



JUAN

Se terminó de imprimir en San Nicolás de los Garza, N. L., en el Departamento Editorial de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, el día 31 de mayo de 1983. Esta edición consta de 500 ejemplares.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



UTÓNOMA DE