



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

"OTRO MITO: EL RECUENTO"

JORGE RAÚL ALEJANDRO GARCÍA

Trabajo presentado para optar por el título de Licenciado en Derecho con
mención en el área de Ciencias de la Educación de la FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, según acuerdo número 26099 con fecha 13-VIII-96.

Guadalajara, Jalisco, Agosto de 1996.



50095

CLASIF: TE DER 1995 A LB

DDUIS: 50095 2.4

FECHA: 22/05/03

TITULATIVO DE _____

[88] h.

500 Incluye referencia bibliográfica, pp [88-91]

1. Libre Comercio.
2. Huelgas.
3. Tesis y disertaciones académicas.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE GUADALAJARA

"OTRO MITO: EL RECUENTO"

JORGE RAUL ALBANES GARCIA

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en Derecho con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de la SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA, según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86.

Zapopan, Jal., Agosto de 1995.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

PROLONGACION CALZADA CIRCUNVALACION PONIENTE No. 49
CD GRANJA C.P. 45010 ZAPOPAN, JAL. MEXICO
TELS. 679-07-08, 679-07-07, FAX 679-07-09

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACION

C. Sr. JORGE RAUL ALBANES GARCIA
P r e s e n t e

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y -
después de haber analizado el trabajo de titulación en la alternativa -
TESIS titulado: OTRO MITO: EL RECUENTO
presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obli-
gan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. jurado del -
Examen Profesional, por lo que deberá entregar siete ejemplares como par-
te de su expediente al solicitar el examen.

A t e n t a m e n t e
EL PRESIDENTE DE LA COMISION

DR. JUAN DE LA BORBOLLA R.

Zapopan, Jal., 18 de agosto de 1995

21 DE AGOSTO DE 1995

DR. JUAN DE LA BORBOLLA R.
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE DERECHO
PRESENTE.

Le informo que el Sr. JORGE RAUL ALBANES GARCIA, ha terminado su proyecto de tesis titulada: OTRO MITO: EL RECUENTO.

La elaboración de la tesis ha sido aprobada, por lo que le comunico - se sigan los pasos necesarios para la conclusión de dicho trabajo.

Agradeciendo de antemano la atención al presente, me despido.

A t e n t a m e n t e


LIC. ENRIQUE URUNDELA LADRON DE GUEVARA

A DIOS,
CREADOR DE LA VIDA.

A MI PADRE,
UN IDEAL EN MI VIDA.

A MI MADRE,
UNA GUIA EN MI VIDA.

A CLAUDIA,
LA COMPAÑERA DE MI VIDA.

**OTRO MITO :
EL RECuento**

TESIS PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN DERECHO

JORGE RAUL ALBANES GARCIA

UNIVERSIDAD PANAMERICANA. UNIDAD GUADALAJARA

INDICE

CAPITULO 1. INTRODUCCION

- 1.1 OBJETIVO.
- 1.2 MARCO DE REFERENCIA.
- 1.3 METODOLOGIA.

CAPITULO 2. PRODUCTIVIDAD

- 2.1 REPERCUSION LABORAL DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.
- 2.2 SINDICALISMO MEXICANO ANTE EL T.L.C.
- 2.3 EL ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD.

CAPITULO 3. LA HUELGA

- 3.1 DERECHO SOCIAL.
- 3.2 ANTECEDENTES HISTORICOS.
- 3.2 EL DERECHO DE HUELGA.
- 3.3 LA HUELGA EN OTRAS NACIONES.

CAPITULO 4. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

- 4.1 PRINCIPIO RECTOR.

- 4.2 ORALIDAD.
- 4.3 PUBLICIDAD.
- 4.4 INMEDIATEZ.
- 4.5 IGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES.
- 4.6 SUPLENCIA EN LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA.
- 4.7 DISPOSITIVO.

CAPITULO 5. EL RECUENTO.

- 5.1 DEFINICION.
- 5.2 TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO.
- 5.3 INEXISTENCIA DE LA HUELGA.
- 5.4 HUELGA EN AL AMBITO DEL TRABAJO BUROCRATICO.
- 5.5 EL DERECHO DE HUELGA Y LA MAYORIA OBRERA.

CAPITULO 6. RECUENTO PREVIO AL EMPLAZAMIENTO A HUELGA.

- 6.1 ANTECEDENTES.
- 6.2 LA MAYORIA.
- 6.3 PRESUPUESTO VERSUS ACTO PREJUDICIAL.
- 6.4 PROPOSICION DE REFORMA.

CAPITULO 7. CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO 1. INTRODUCCION.

1.1 OBJETIVO.

Cierto es que el hombre es sujeto de derechos, los cuales deben estar orientados hacia la consecución de la justicia, pues debemos tener presentes que los derechos de una persona terminan donde empiezan los de los demás.

Recordemos que el derecho y la justicia, ésta como valor supremo del primero, son agentes de unidad, orden, paz y que através de ellos se encuentra la regla auténtica que debe prevalecer en toda sociedad humana.

Sin embargo, no es posible reconocer y proteger adecuada y eficazmente los derechos humanos, si se desconoce su fundamento y justificación; es así como se concluye que las necesidades y capacidades naturales del hombre determinan las exigencias que deben ser reconocidas, no otorgadas, por el poder político. En otras palabras, no siempre el derecho positivo, entendiendo a este como una creación de la razón prudencial del legislador siguiendo los requisitos requeridos por el propio sistema, para la existencia y

obligatoriedad de sus normas, concuerda con los postulados del derecho natural, pues el positivo esta sujeto a una emanación de prudencia y a una libertad del autor de las leyes, lo cual en un momento dado es un derecho concreto, particularizado, histórico, mientras que por otro lado, el derecho natural es universal y está liberado de las condiciones del tiempo y lugar.

En el presente estudio, se demostrara, como por el simple paso del tiempo, el derecho de huelga ha pasado de no ser reconocido por el derecho positivo, a como actualmente, se ha abusado del mismo. Diversos factores han influido en ello, pero el principal el político, ha sido determinante, con consecuencias que no solo van en contra de los principios generales del derecho, si no que dicho exceso, lesiona el derecho de los otros individuos.

Es aquí donde encaja el tema de la presente tesis. Se busca demostrar primero, la gran desigualdad de las partes en los conflictos colectivos, producto de juegos de intereses políticos que han llegado al extremo de perjudicar no tan solo al patrón o empresario, sino al mismo trabajador, que es el verdadero titular del derecho de huelga; en segundo término se propone una solución para adecuar el ejercicio del derecho en comento, logrando con ello una igualdad de las partes, que se traduciría en beneficio de la sociedad, adecuándolo a los preceptos del derecho natural. Entonces habría congruencia entre el deber ser (Derecho natural) y el ser (Derecho Positivo).

1.2 MARCO DE REFERENCIA.

Hecho inobjetable, es que la situación económica, política y social, no solo en México, sino en el ámbito internacional, definen en un momento dado los parámetros para legislar en el país; la anterior afirmación es mas clara aun cuando en una nación como la nuestra, la división de poderes no es de hecho, sino de derecho; un sistema presidencialista donde la voluntad del titular del poder ejecutivo es la autoridad superior y la democracia es, apenas, una idea de etapa inicial del desarrollo. Con ello el poder legislativo se encuentra subordinado al ejecutivo, es decir, el derecho positivo es susceptible de ser manejado y manipulado a los intereses de un solo hombre.

En nuestro país, como en Brasil, Venezuela y Argentina entre otros, los movimientos obreros nacieron subordinados al poder político emergente. A la par del modelo del partido revolucionario fué creciendo el modelo del sindicalismo revolucionario que, en sus orígenes, tuvo una vertiente zanjada por los gobiernos revolucionarios.

El Pacto Social entre el movimiento obrero y el estado, fué producto del anterior control político, pero necesariamente el pacto así como implica obligaciones, también tiene sus contraprestaciones, traducidas para los líderes sindicales en poder político, económico y territorial.

El anterior pacto social, no es exclusivo de nuestro país, es un modelo mundial, denominado por Antonio Gramsci como la " Teoría de la Hegemonía " que en la práctica permite a los hombres en el poder crear una supremacía social que dirige a las bases del partido y domina a los adversarios del mismo, lo anterior no es otra cosa que el corporativismo.

Actualmente y ante el fracaso de las administraciones públicas previas, la nueva orientación va encaminada a la productividad, es decir, a través del esfuerzo, concertación y el trabajo de todos los sectores de la sociedad, se planea la posibilidad de resurgir no tan solo al bienestar económico sino también al social. Pero la Ley Laboral vigente, con sus vicios, producto de intereses particulares no permite el avance plano hacia el fin planteado; a todas las luces se ven necesarias las reformas a nuestra ley, pero no se debe perder de vista que aunque el objetivo es la productividad, todavía sigue siendo lo mas importante el ser humano. Prueba de ello es el Plan Nacional de Productividad, donde se contemplan los conceptos ya vertidos.

Debemos además, sumar a lo anterior, la entrada a un mercado común con Estados Unidos y Canadá, donde se encuentran poderosas corporaciones con recursos y organizaciones superiores a las nuestras, pues entre otras cosas, su legislación laboral así lo permite.

Un factor mas, es la caída de los sistemas económicos e ideológicos de corte comunista y socialista, es decir, la tan comentada lucha de clases ya no lo es, no existe ahora una emancipación del proletariado; son conceptos que en teoría funcionaban, pero en la práctica fueron un total fracaso. Nuestra Ley Federal del Trabajo, fué notoriamente influenciada por las ideas anteriores.

Por lo tanto, si en México, un factor que restringe el progreso social y económico es la legislación laboral vigente, esta debe ser modificada en beneficio de todos. Caso concreto es la huelga, que regulada injustamente, lesiona derechos del empresario, del propio trabajador y de la sociedad; la proposición de reforma de esta tesis es una pequeña parte de la solución a la situación del México actual.

1.3 METODOLOGIA.

Aunque el material bibliográfico no fué la única fuente para obtener la información requerida, en el caso concreto es la mas frecuentada, pues el estudio del tema se inicia con la definición y exacta ubicación de la huelga basándose no solo en la Ley Federal del Trabajo, sino también en la gran colección de libros de temática laboral, cuyos autores son conocidos y considerados expertos en la materia con una opinión autorizada.

Asimismo, se consultó a diversas publicaciones (revistas y diarios) donde constantemente se imprimen diversos artículos de la materia.

Se ha realizado una investigación de campo, en la cual se examinó directamente varios expedientes tanto en la Junta Local como en la Federal de Conciliación y Arbitraje, sobre procesos de huelga en diversas ramas de la industria y el comercio.

CAPITULO 2. PRODUCTIVIDAD.

2.1 REPERCUSIONES LABORALES DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

Debido a que en la fecha de realización del presente trabajo, el Tratado de Libre Comercio entre nuestro país, los Estados Unidos de América y el Canadá, entró en vigor en cada uno de ellos, y los acuerdos paralelos en materia del trabajo (que en realidad es un acuerdo comercial adicional) fuéron debidamente suscritos resulta necesario entender a lo que nos enfrentaremos.

En el siguiente cuadro, presento los indicadores básicos existentes entre los tres países firmantes a 1988.

	CANADA	E.U.A	MEXICO
SUPERFICIE (MILLONES DE KM ₂ .)	9.976	9.373	1.958
POBLACION (MILLONES)	26.6	246.3	81.1
P.I.B. (MILLONES DOLARES)	435,860	847,310	176,700
EXPORTACIONES (MILLONES DOLARES)	112,180	458,682	20,658
% P.I.B . DE LAS EXPORTACIONES	26 %	9 %	12 %
INGRESO PERCAPITA (DOLARES)	25,000	22,000	2,000

Como se vé las comparaciones con México son brutalmente disperejas, por lo que hay personas que erróneamente afirman, que la única ventaja competitiva de nuestro país es la mano de obra barata, sosteniendo que estamos condenados a ser una nación maquiladora.

Sin embargo las condiciones y fuentes de competitividad son varias: marco institucional, políticas económicas, factores de producción y mercado; las cuales México deberá manejarlas a su favor, desarrollandolas y aprovechandolas.

El recurso humano tendrá en cualquiera de los países firmantes, un papel importante en el apoyo a la firma del tratado, pues aunque el objeto principal del acuerdo es comercial, en definitiva se verá

reflejado en la creación de empleos. Los sindicatos aparecen entonces en escena como protagonistas.

El Congreso Canadiense de Trabajadores, es un organismo que ha tenido una trayectoria independiente, incluso opuesta al gobierno. Desde 1980, una fracción muy importante está impulsando un nuevo partido político creado por ellos: el Partido Nueva Democracia, opuesto al Liberal y Conservador que son los más fuertes. Los dirigentes de dicha organización han invitado a grupos sindicales mexicanos de izquierda a sus eventos y se han aliado en una Red Contra el Tratado de Libre Comercio.

En Estados Unidos, la Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) es la agrupación más importante. Son grupos autónomos en las que existen algunos contactos con los partidos políticos. Han entrado en pláticas con la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) mismas que en múltiples ocasiones han sido rotas por la polarización de las ideas que se manejan.

El T.L.C. dará complementaridad a muchas industrias, y permitirá a otras tantas el libre acceso a los mercados, pero habrá sectores en los que imperará la competencia.

Desde la fundación de la Primera Internacional hasta nuestros días, las diferentes organizaciones de trabajadores, han apelado a la unidad y la hermandad proletaria, basado en una conciencia de clase

común. El T.L.C. sería un nuevo lazo entre todos los trabajadores por encima de razas y fronteras. Se estima que en algunos casos se lograrán alianzas entre los sindicatos de México, Estados Unidos y Canadá, para apoyar o limitar la producción o recurrir a la huelga. El sindicato mexicano debe cambiar su actitud, pero no lo hará sin educación y sin información; la empresa y el gobierno deben fomentar en los sindicatos dichos elementos.

2.2. SINDICALISMO MEXICANO ANTE EL T.L.C.

A. EL FRENTE AUTENTICO DEL TRABAJO (F.A.T.)

Como organismo sindical independiente, en un documento titulado " La Otra Agenda del Tratado de Libre Comercio ", manifiesta sus propuestas al respecto.

En principio apoya la celebración del tratado, pero en base a las propuestas por ellos formuladas, destacando que se debe contemplar como aporte de los trabajadores, el incremento de la productividad, entendida como : la capacidad para utilizar racionalmente los recursos existentes, a fin de satisfacer adecuadamente las demandas de mejoramiento en la calidad de vida y trabajo de los individuos, así como de autodeterminación; estas ideas plasman uno de los lineamientos de esa organización: la Calidad Total.

B. LA FEDERACION DE SINDICATOS EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS

(FESEBES)

Apoya el Tratado de Libre Comercio como una opción para el proceso de modernización a través de la apertura de mercados, considerando otras alianzas con los países de la cuenca del pacífico o con la comunidad europea. Plantea tres retos:

1. Reestructuración del pacto interno del sindicalismo, optimamente a partir del Congreso del Trabajo.
2. Reestructuración de relaciones con el gobierno, que incluye la modernización de la política comenzando por las funciones de conciliación y arbitraje.
3. Reestructuración de las relaciones con las empresas, a través de la creación y búsqueda de nuevas formas de negociación y nuevos campos de concertación.

C. LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO (C.T.M.)

En un documento llamado " La CTM. ante el Tratado de Libre Comercio", manifiesta su postura diciendo que el T.L.C. no es la solución a todos nuestros problemas, ni puede ser el fin último de la nación y que por lo tanto constituye un nuevo instrumento para la promoción del desarrollo del país.

Como sindicato oficial apoya abiertamente la firma del tratado, condicionando a que deban quedar fuera todas aquellas negociaciones que dañen el empleo y el nivel de vida de los trabajadores. El anterior punto de vista es compartido por el resto de los sindicatos oficiales e identificados con el corporativismo estatal.

2.3 EL ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD. (A.N.E.P.C.)

Este acuerdo fué impulsado por el gobierno en consonancia con la reestructuración del sindicalismo tradicional, utilizándolo como un instrumento para retrazar la modificación a la Ley Federal del Trabajo, en un año considerado políticamente difícil para el partido oficial: 1994.

Se trata mas que de un acuerdo específico acerca de la productividad, de todo un modelo de industrialización con bilateralidad entre empresas y sindicatos, el cual necesariamente habrá de concretizarse a nivel empresa por empresa.

Lamentablemente, la mayoría de los sindicatos no han respondido a los retos que representa la productividad y la calidad. Tampoco los empresarios se han mostrado a ser proclives a considerar a los sindicatos como agentes del cambio productivo. (1)

El F.A.T., es de las organizaciones independientes, la que con mayor consistencia ha tratado de enfrentar los retos de la productividad.(2)

Dentro del sindicalismo tradicionalista, la naciente F.E.S.E.B.E.S. parece ser la institución que mejor ha entendido la productividad y la modernización, no sin abandonar del todo el viejo esquema, que bajo una nueva óptica se antoja neocorporativista.

Se establecen en el A.N.E.P.C., tres propósitos particularmente:

a) Establecer los compromisos indispensables para propiciar un incremento sostenido de la productividad y la calidad como elementos fundamentales para alcanzar mayor competitividad.

b) Contribuir a la ampliación de las oportunidades de empleo y a la generación de nuevas fuentes de trabajo mediante una expansión sólida de las empresas basada en el mejoramiento de la productividad.

c) Impulsar la elevación de los niveles de bienestar de la sociedad en su conjunto y mejorar en forma sostenida las remuneraciones de los

(1) LOS PACTOS DE PRODUCTIVIDAD EN MEXICO. Instituto de Proposiciones Estratégicas A.C. Febrero de 1993. p. 14

(2) IDEM. p. 11

trabajadores con base en una distribución equitativa de los beneficios de la productividad.

Nuestro país necesita lograr niveles internacionales de competitividad, resulta fundamental alcanzar esas metas ante la nueva realidad internacional y la apertura de nuestra economía, no solo con los países de Norteamérica, también con Europa y Asia. Es imperativo modificar la mentalidad empresarial y sindical, se requiere un marco legal laboral flexible y justo que permita avanzar a México, la Ley Federal del Trabajo no tarda en reformarse. Las propuestas emanadas del presente trabajo, son una aportación más de muchas otras que se hacen necesarias.

CAPITULO 3. LA HUELGA.

3.1 DERECHO SOCIAL.

Tradicionalmente se han aceptado dos grandes naturalezas que definen nuestro derecho: público y privado. Diferentes son las acepciones o teorías que intentan explicar esta división. Los romanos establecían diferencias dependiendo de la índole del interés que se garantice, conocida como la teoría del interés en juego. La diversa teoría de las naturalezas de las relaciones jurídicas, estima que los preceptos del derecho, pueden crear, entre las personas a las que se aplican, relaciones de coordinación (entre sujetos en un mismo plano de igualdad), y de supremacía (dadas entre el Estado como ente soberano y un particular). Por su parte Mario de la Cueva concluye que el derecho público es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participa con ese carácter; en tanto que el derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares.

Grande ha sido la discusión entre los tratadistas en materia del trabajo, sobre la verdadera naturaleza del derecho Laboral, y a la fecha no hay una opinión definida, pero se centran en que debe ser derecho privado, otros opinan público y otros más que es un derecho social.

Por parte mía, no aportaré nuevas ideas sobre dicha naturaleza, pero me adhiero al criterio que estima que el Derecho del Trabajo es social, profundamente social, pues busca una comunión o integración y no una coordinación (Derecho Privado) o una subordinación (Derecho Público) (3). Sin embargo el derecho Laboral conserva su autonomía jurídica y sus propias características del derecho público y privado, cuyo objeto es el equilibrio de dos fuerzas, la empleadora y la trabajadora, en beneficio de la sociedad.

3.2 ANTECEDENTES HISTORICOS.

Necesario es, ubicar en el ámbito de la historia, el momento preciso en circunstancias de tiempo modo y lugar en que se dieron las bases para la creación de la actual Ley

(3) Baltazar Cavazos Flores. ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACION LABORAL DE ESTADOS UNIDOS Y CANADA Y EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO. p. 34

Federal del Trabajo. Sus antecedentes, es decir, la ley de 1970, la de 1931 y en 1917 el artículo 123 constitucional, tuviéron cada uno su razón de ser, que bien o mal, fué producto de una situación no solo nacional, sino también internacional, mismos que en un momento dado justificáron los cambios.

En el presente estudio, se concreta a analizar la situación nacional del pasado, haciendo solo breves referencias al aspecto mundial.

El desarrollo histórico de la huelga, debido a sus peculiares características, puede dividirse en tres etapas (4):

- a.- Etapa de la prohibición.
- b.- Etapa de la tolerancia.
- c.- Etapa de la reglamentación.

En la primera de ellas el ahora derecho de huelga, era considerado injustamente como un delito, pues el Código Penal de 1871 lo tipificaba como tal (5); se pueden considerar tres grandes características de esa época : el

(4) Mario De la Cueva. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. P 570.

poder, que en ese entonces lo detentaba la "burguesía" y en consecuencia todos los actos del gobierno tendían a favorecer a los patrones. Porfirio Díaz, estaba como Presidente de la República Mexicana, siendo uno de sus primeros actos el allanamiento del local que ocupaba el Gran Círculo de Obreros de México (organización fundada en 1872 y con ciertas reservas se le puede considerar como la primera central de trabajadores) (6); se favoreció bastante la inversión extranjera y es indudable que la economía mejoraba y particularmente las comunicaciones, pero lo cierto era que el trabajador tenía un status de casi-esclavo, no solo en lo que respecta al trato inhumano y cruel, sino también a la pobre retribución que recibía por su trabajo. No se puede justificar de ninguna manera cualquier clase de desarrollo si no es respetada la dignidad de la persona, contrario es, pues, a la justicia social disminuir o aumentar indebidamente los salarios de los obreros, para obtener mayores ganancias personales, sin atender el bien común.(7)

Durante la segunda etapa, la influencia del liberalismo inglés se hace presente, principalmente a través de la libertad de coalición, concebida esta como uno de los

(5) Euquerio Guerrero. DERECHO DEL TRABAJO. p. 386.

(6) CONOCE A LA C.R.O.C. p. 23

(7) Joseph Hoffner.MANUAL DE DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA. p.25

aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación (8). En México las huelgas y demás manifestaciones de los trabajadores, eran cada vez mas frecuentes y, aunque la represión aumentaba, en opinión de algunos autores, el Código Penal va cayendo en desuso, pues no llegó a aplicarse por ejemplo a las huelgas de ferrocarrileros, suscitadas a principios del presente siglo.

Para 1906 y 1907, dos grandes huelgas preparan el terreno para que se geste la revolución: Cananea y Río Blanco. En definitiva, la causa de fondo era lo tenso de la relación obrero-patronal, donde los primeros exigían sus derechos naturales con miras a exigir un mejor salario y condiciones de trabajo, que pudiéran procurar el sustento al trabajador, a su mujer y a sus hijos; pero no todas las personas miraban hacia el mismo lado, el "poder político" aparecía ante los ojos de algunos buscando beneficios para su persona "...aunque deriváron por rumbos políticos, como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar." . El Maestro Mario De la Cueva nos dice que aunque la Ley Penal no se aplicaba, el patrón acudía al derecho civil, el cual los facultaba para

(8) Mario De la Cueva. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. p. 571.

rescindir los contratos individuales debido a los incumplimientos en la obligación de prestar el servicio, pudiendo contratar a nuevos trabajadores sin mayor problema y solicitar el auxilio de la fuerza pública para reanudar el servicio de su fábrica.

El tercer período, es posterior al "triunfo" de la revolución, en 1916. Venustiano Carranza convoca al Congreso Constituyente que habría de redactar el artículo 123 constitucional donde se reconoce el derecho de huelga, cuyo texto fué el siguiente (se transcriben tan solo los párrafos XVI, XVII y XVIII pues son los que contienen las disposiciones relativas a las huelgas y paros):

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los

huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades, o , en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

La adición de la última parte de la fracción XVIII, fue producto de la huelga general declarada por la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, al día 31 de julio de 1916, la cual entre otras empresas, afectó a las fábricas de armas y cartuchos que surtían al Ejército Nacional.

Trueba Urbina afirma que el artículo 123 "...esta fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases..." (9). Por su parte Néstor de Buen dice "...es evidente que en artículo 123 se reconoce la teoría de la lucha de clases..." (10). En otro lado del planeta las ideas de Carlos Marx, estaban tomando forma, se aproxima la revolución rusa con el consecuente triunfo del marxismo, sistema de ideas que nació para ir en contra del galopante y extremoso capitalismo de esa época.

(9) Néstor del Buen. DERECHO DEL TRABAJO p. 325

(10) Idem. p. 325

Sin duda alguna, las ideas de Marx estaban de voga en todos los países, y México no fué la excepción. en 1917, el artículo 123 constitucional, contiene esas ideas, entre otras.

A partir del inicio de la vigencia de la nueva Constitución, diversas legislaciones laborales fueron expedidas localmente por varios estados, pues en el proemio del artículo en comento se concedía esa facultad; y a juicio del maestro Néstor de Buen las mas importantes por su trascendencia en el desenvolvimiento del derecho del trabajo son:

- En 1918, la del estado de Veracruz, en la cual se regulaba a la huelga como un instrumento para hacer cumplir al patrón las obligaciones pactadas. En caso de huelga, se establecía la obligatoriedad del arbitraje.
- En 1926, se reforma la ley Laboral de 1918, en el estado de Yucatán, determinando el arbitraje previo y obligatorio para ejercitar el derecho de huelga.
- El Estado Libre y Soberano de Chiapas, en 1927, señala las finalidades de la huelga y se reglamenta la calificación previa de la huelga.

El veintidós del agosto de 1929, se reforma tanto la fracción X del artículo 79, como el proemio del artículo 123, ambos constitucionales, donde se reserva al Congreso la facultad de dictar leyes en materia del trabajo. Finalmente, el 18 de agosto de 1931, nace la Ley Federal del Trabajo. A lo largo de su vigencia fué reformada y adicionada numerosas veces hasta que finalmente el primero de mayo de 1970 entra en vigor una nueva Ley. Previo a la Ley de 1970, el 31 de diciembre de 1956, se adiciona en su artículo 258, dandole al gran aliado del gobierno y uno de los pilares del mismo, los sindicatos, la calidad de coalición permanente, con lo cual se habilita a los mismos para que puedan ejercitar el derecho de huelga independientemente a la coaliciones de trabajadores, acto el anterior a todas luces con fondo político, desvirtuando la esencia de la huelga.

3.3 EL DERECHO DE HUELGA.

La legislación laboral vigente la define como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. La doctrina ha profundizado un poco mas este campo y encontramos opiniones muy distintas entre sí, tal es el caso de la definición de Néstor de Buen donde la huelga jurídica e históricamente es un instrumento

de la lucha de clases (11), y la de Mario De La Cueva, que es un poco mas extensa: suspensión concertada del trabajo, que responden a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y pueblos, para lograr la satisfacción integral de sus necesidades." (12). Como se puede apreciar, existen algunos elementos comunes en las tres definiciones citadas, pero de los autores en comento, agregan su punto de vista de acuerdo a la ideología que sostienen, es decir, van desde el ya discontinuado termino de "lucha de clases", hasta una idea que ha permanecido por mucho tiempo: la justicia social.

La definición legal de la actual ley, fué el resultado de la modificación a la Ley de 1931, que a la letra dice: Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de la coalición de trabajadores.

Observando, se desprende la supresión de la palabra "legal", pues esto permitía el análisis de los estatutos de los sindicatos y aún en el derecho civil, a efecto de

(11) Néstor De Buen. DERECHO DEL TRABAJO TOMO p. 775

(12) Mario De la Cueva. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II. p. 588

descubrir alguna argucia legal que llevara a la inexistencia de la huelga (13). En segundo termino se eliminó la frase "como resultado", la razón que motivó a este cambio fué la de poner fin a la pretensión de que antes de realizarse la suspensión se comprobara que la coalición era mayoritaria. Con esto, la balanza de la justicia y la igualdad de las partes, da un nuevo bandazo en favor de los trabajadores, y sindicatos.

Sobre la discusión sobre si la huelga es o no un acto jurídico, considero caprichosamente erróneo el criterio asumido por Néstor de Buen, que concluye que realmente no es un acto jurídico pues ni produce efectos de derecho (14). En cambio, acertada es la opinión de Mario De la Cueva "...una manifestación exterior de la voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de servicios... y aquí encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa están legitimados y protegidos por el derecho." (15).

(13) Mario De la Cueva. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II. p. 587

(14) Néstor del Buen. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II P. 742.

(15) Mario De la Cueva. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II. p. 593.

Para la presente tesis, parto de la base que el derecho de huelga, realmente lo es, es decir, no en virtud de un gesto de magnanimidad del legislador, al contrario, su misma naturaleza le da la categoría de derecho natural, reconocido plenamente tal y como se puede apreciar claramente en la siguiente sentencia sacada del Manual de Doctrina Social Cristiana "... media que como medio extremo de la lucha de los trabajadores, es reconocido en principio por la doctrina social cristiana como moralmente permitidos;" (16), desde luego que en principio, pues el abuso del derecho (como lo es actualmente) va directamente contra la moral y la justicia. A pesar de la clara posición que determina a la huelga como un derecho natural, el Lic. Armando Porras y López ignorantemente dice que son tantos los requisitos y tantas condiciones para que una huelga sea lícita o moralmente válida, que nunca se podrá declarar una huelga (17), pienso que si el autor de referencia estudiara un poco de moral y de historia, se percataría que más difícil fué hacer de la huelga algo injusto (por la reglamentación de su aplicación, no por su naturaleza).

Ahora bien, en definitiva la huelga es un derecho individual, debido a que la libertad es un elemento

(16) Joseph Hoffner. MANUAL DE DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA.
p. 256 y 257.

(17) Armando Porras y López. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

integrante de la persona y solo de ella, y en caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto para el ejercicio del derecho, en cuyo caso, ahora si, se requiere de la colectividad. Efectivamente, el derecho de huelga se ejercita mediante la formación previa de una coalición y como se expuso brevemente en los antecedentes, en consecuencia de manejos políticos, ahora, los sindicatos toman ese derecho, al ser considerados coaliciones permanentes. En la práctica, la abrumadora mayoría de las huelgas, si no es que todas, son iniciadas por los sindicatos, pero no perdamos de vista que el derecho en comento es de los trabajadores.

3.4 LA HUELGA EN OTRAS NACIONES.

Lo que se pretende al citar el concepto de huelga en otros países, no es otra cosa, sino ampliar el conocimiento del derecho a a la misma, y se establezca una comparación con la legislación mexicana, poniendo especial atención en el elemento " mayoría ": (18)

(18) Baltazar Cavazos. SINTESIS DEL DERECHO LABORAL COMPARADO.

PUERTO RICO: Es la acción colectiva de los trabajadores que paralizan el funcionamiento de la empresa de la empresa en forma parcial o total. Debe de ser por la mayoría de los trabajadores. No media aviso o notificación.

REINO UNIDO: Se determina la obligatoriedad a los sindicatos para que llamen a huelga, previa votación secreta entre los afiliados afectados y asegurar un voto mayoritario.

REPUBLICA DOMINICANA: Es la paralización temporal del trabajo, en defensa de los intereses comunes de los trabajadores. Es un derecho reconocido a una mayoría legalmente reconocida, es decir, la huelga deviene de un acto jurídico decretado por la autoridad.

VENEZUELA: Derecho que tiene los trabajadores de poder suspender colectivamente y de no concurrir a la empresa. Es requisito previo la redacción de un pliego de peticiones por parte de la mayoría de los trabajadores.

ESPAÑA: Es un rechazo colectivo y concertado de la prestación laboral debida, adoptada como medida de conflicto por la mayoría legalmente decretada de trabajadores.

ARGENTINA: Es la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, para apoyar una reclamación planteada a sus empleadores y obtener el reconocimiento de sus planteos. No se reglamenta su ejercicio.

BOLIVIA: Suspensión pacífica, concertada, temporal del trabajo por los trabajadores que demanden reivindicaciones. Es menester la votación previa de las dos terceras partes de los trabajadores.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA: Debemos recordar que el sistema jurídico norteamericano tiene la misma concepción de los ingleses de la familia del " Common Law ", que se presenta bajo la forma de un derecho jurisprudencial. Como nación federada, existen leyes de aplicación federal y otras estatales mismas que no pueden oponerse a las federales, pero si pueden complementarlas o aclarar lagunas existentes.

En materia laboral existen legislaciones diferentes por cada uno de los estados, así como una ley de aplicación federal: Ley Nacional de Relaciones Laborales", que contiene normas en materia de sindicatos y huelga.

La citada ley aunque no establece la prohibición de irse a la huelga en el tiempo de duración del convenio colectivo, por lo general las partes incluyen dicha limitación. Para que el sindicato adquiriera los derechos de

negociar a nombre y representación de sus miembros, debe de existir un escrutinio secreto previo (19), pero en el caso de que el empleador cometa prácticas laborales desleales, el sindicato puede desencadenar la huelga sin previo aviso.

CANADA: Este país tiene una coexistencia tanto del Código de Napoleón, con el " Common Law " inglés, y se explica lo anterior en función de que parte del actual territorio canadiense fué en el pasado colonia inglesa y otra porción lo fué francesa. Sin embargo la legislación laboral es eminentemente regional o provincial.

Las huelgas están prohibidas en el tiempo de duración de un contrato colectivo. Los conflictos que se refieran a la interpretación o aplicación de dicho contrato, están sujetos al arbitraje obligatorio. Para que el sindicato en una empresa pueda negociar las condiciones de trabajo y salarios, necesariamente debe demostrarse mediante escrutinio,, que el sindicato tiene el apoyo de la mayoría. En el caso de que desee ir a la suspensión laboral, debe de celebrarse un escrutinio de huelga.(20)

(19) COMPARACION DE LA LEGISLACION LABORAL DE APLICACION GENERAL EN CANADA, ESTADOS UNIDOS Y MEXICO. TRAVAIL CANADA. p. 1 y 2.

(20) IDEM p. 1 y 2.

CAPITULO 4. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL.

4.1 PRINCIPIO RECTOR.

A lo largo del capítulo anterior, en el que se comentaron los aspectos mas relevantes del desarrollo histórico del derecho de huelga, se demostró como los cambios sufridos en el ejercicio del mismo e incluso en la esencia misma de ese derecho de los trabajadores, obedecieron a situaciones de naturaleza política, es decir atendiendo tan solo el interés de quienes en sus respectivos momentos históricos han detentado el poder, sin que las modificaciones tuviesen como verdadera finalidad la búsqueda del bien común y en concreto de la clase trabajadora, verdaderos detentadores del tan comentado derecho de huelga.

La razón de incluir en el presente estudio los principios rectores del derecho procesal laboral, se fundamenta en que algunos de estos no son observados al momento de entrar al capítulo de la huelga, lo que de ningún modo se justifica, pues aunque el derecho laboral sea considerado como un derecho social, no deja por ello ser derecho y en consecuencia ha de sujetarse a ellos tanto en su parte

sustantiva como procesal. Esta alteración jurídicamente equivocada, se traduce en una *aberratio legis*, pues las razones de fondo que originaron las diversas reformas al código laboral fueron de corte eminentemente político, carente de un verdadero sentido de la justicia. Una razón más, es aquella en que mi proposición de reforma no solo obedece a una situación de justicia social, sino que también encuentra su fundamentos de derecho fijados en los principios rectores del mismo.

Por orden lógico, y antes de entrar de lleno al estudio de los principios rectores mas importantes, considero importante definir los mismos: son los fundamentos que rigen la organización y sistematización del mismo proceso, son necesarios a él para realizar con un orden predeterminado el conjunto de actos procesales.

Refiriéndome a las definiciones dadas por algunos tratadistas, resalta la del profesor argentino Ramiro Podetti (21) " las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".

El licenciado Ugo Rocco, abundando en su definición nos dice que es el desarrollo de la actividad necesaria para el ejercicio del derecho de acción y contradicción en juicio, las partes contendientes

(21) PODETTI J., RAMIRO. Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral.

Editores Sucesores de Compañía Argentina de Editores.

Buenos Aires 1949. Tomo I. p. 192

desplegan en conjunto una serie ininterrumpida de actividades, todas las cuales se concretan en el desarrollo de aquel poder único y unitario constituido por el derecho de acción y contradicción en juicio. De aquí se desprende que las partes deben desplegar un conjunto de actos en el proceso y esos se regulan por principios que son comunes a todas las formas y a todos los tipos de acciones, de proceso y que dominan el ejercicio de toda actividad, a los que deben someterse las partes, en cuanto imbitos en la naturaleza misma de la función que se cumple por el Estado y de las finalidades que a través de la jurisdicción, la acción y el proceso se llegan a alcanzar. (22)

Tomando en cuenta las anteriores definiciones, nos podemos percatar que la importancia y función de los principios rectores, es vital para poder llevar a cabo un proceso ordenado y sistemático del desarrollo del proceso jurisdiccional, sin importar el tipo que este sea.

A partir de la reforma hecha a la Ley Federal del Trabajo en 1980, los principios en ella contenida son los siguientes:

4.2 ORALIDAD.

El significado de este término es que se realiza en base a

(22) ROCCO, UGO. Teoría General del Proceso Civil.

trámites predominantemente verbales.

Este principio se encuentra plasmado específicamente en el artículo 685, en donde nos dice que el proceso del Derecho del Trabajo será predominantemente oral.

Al enunciar que será predominantemente oral, se establece claramente que la oralidad no ejercerá en forma absoluta su imperio sobre el proceso laboral. El maestro español Manuel Alonso García, nos expone que, al hablar de este principio como característico del proceso laboral se alude ante todo. no a su afirmación como valor exclusivo, sino predominate: " ... así pues, no se trata que en el proceso laboral no se admiten escritos, sino que, a partir de la demanda, el desarrollo del juicio ante la Magistratura es sustancialmente oral".(23)

En relación a este principio, el Lic. Jesús Castorena , expone que se piensa que dicho principio tiene el significado de ajustar las actividades del proceso a la palabra hablada en lugar de escrita y que da lugar a esta idea la división que se ha hecho de los juicios en escritos y orales. Continúa diciendo, que en los primeros las promociones de las partes se hacen por medio de ocurso y los interrogatorios, cuestionarios, posiciones etc. también son formuladas por escrito, el órgano ajusta su actividad, en las

(23) ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso del Derecho del Trabajo.

diligencias, a formular las preguntas tal y como fueron presentadas por las partes, a plantear las cuestiones de igual forma y ni la contraparte y ni el órgano , gozan de libertad para intervenir en la actuación.

En cambio, en los juicios orales se hacen ocurriendo ante la autoridad y formulando una comparecencia, no se presentan interrogatorios, en fin todo se hace verbalmente.(24)

El Maestro Trueba Urbina, cuya tendencia ideológica conocida por todos, expone que la doctrina y la historia nos muestran, en relación con la forma de la actividad procesal, dos tipos de proceso: el escrito y el oral. Agrega que todo proceso moderno es mixto, calificandose de oral o escrito conforme a la importancia que en el mismo se dé a la oralidad o bien, a la escritura.(25)

Considero acertado, que en las reformas procesales, se estipule con respecto a la predominación de lo oral, pues es bastante saludable al permitir desarrollarse el proceso en poco tiempo, se economiza, hay rapidez y fidelidad en los principios relacionados como lo son el de inmediación, concentración y economía procesal.

En ningún momento se rompe con lo dispuesto en este principio
(24) CASTORENA, J. JESUS. Procesos del Derecho Obrero.

Editorial Didot. México . Primera Edición. p. 45 y 46

(25) TRUEBA URBINA, ALBERTO. p.338

en materia de huelga, pues aunque acertadamente señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 920 fracción I "... Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones... "y luego en el artículo 922 "... deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.", que en ambos casos se

sigue el criterio de escrituralidad, el cual tiende a dar una seguridad jurídica tanto a la parte emplazante como a la emplazada, pero durante el resto del procedimiento prevalece la oralidad.

4.3 PUBLICIDAD.

Néstor de Buen, en sus comentarios a la reforma procesal de 1980, al referirse a este principio dice que su significado es que los procesos deben ventilarse públicamente y que por excepción podrá ordenarse que sean a puerta cerrada " cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. "(26)

Por otra parte, Trueba Urbina dice que en la vida tribunalicia, la única audiencia que prácticamente no es pública es la de resolución y por razones de conveniencia general.(27)

En la Ley Federal del Trabajo, queda plasmado este principio en el artículo 685, donde a la letra dice: " El proceso del derecho del trabajo será público..." y luego en el artículo 720 señala: " Las

(26) OPUS CIT. REVISTA # 1561 PARTE III, ENERO 30 DE 1980.

(27) OPUS CIT. TRUEBA URBINA p 340.

audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres."

Lo que se persigue con estas disposiciones, es una manifestación de transparencia procedimental que debe reflejarse en una mayor y mejor impartición de justicia.

En cuanto al procedimiento de huelga, la ley laboral no hace mención alguna sobre las limitaciones relativas a la publicidad de las audiencias que se celebren o desarrollen a lo largo del mismo, en consecuencia deberán ser observadas las disposiciones generales del procedimiento laboral.

4.4 INMEDIATEZ.

Por inmediatez debemos entender que quien preside el proceso debe mantener una relación constante con los justiciados, debe conocerse su personalidad, sus razones, sus reacciones etc. El Juez debe saber lo bueno o lo inundo del testigo, lo valioso o falso del documento de prueba.

En la exposición de motivos se explica "... se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran vinculados. Su origen en realidad es muy antiguo y solamente la

compleja evolución de los procedimientos civiles y mercantiles de los últimos siglos, hizo prevalecer marcadamente la táctica escrita y el relativo distanciamiento entre los juzgadores y las partes. Desde luego que ningún sistema es puramente oral u escrito, pero en cualquier caso es un hecho nacional e internacionalmente admitido que en el proceso laboral debe predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas. Sin embargo del sistema mixto se conserva todo aquello conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento y para que en el caso de impugnación de las resoluciones por la vía de amparo, los tribunales competentes dispongan los expedientes debidamente integrados, lo cual les permita conocer claramente el desarrollo del proceso.

Sobre este principio, Néstor de Buen afirma que en la práctica este principio no tiene aplicación, ya que los representantes sectoriales brillan por su ausencia, además del volumen de trabajo existente para las Juntas. (28)

La disposición legal de este principio, es el ya citado artículo 685. Por otra parte en el numeral 721, es un ejemplo de la incorporación del principio de inmediatez, en donde implícitamente se maneja la idea de la relación directa entre el órgano jurisdiccional y las partes, pues dispone: " Todas las actuaciones procesales serán

(28) OPUS CIT. REVISTA # 1561 PARTE III. enero 30 de 1980.

autorizadas por el secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ella intervinieron, quieran y sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de la diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes."

De igual forma en el artículo 928, se adopta el principio: " En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes :

- a) falta de personalidad.
- b) incompetencia.
- c) los casos de los artículos 469, 923 y 935.
- d) declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga..."

4.5 IGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES

La exposición de motivos de la reforma procesal de 1980 dice respecto de este principio: " La igualdad de las partes en el proceso es un importante avance jurídico que se comenta a través del artículo propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de las partes sugiere, en el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular

subsannando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella alguna falta técnica con base en la Ley y sus Reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios lo que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien, la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse."

Este principio es sin duda, uno de los que menos se ha respetado, Efectivamente, justifica Trueba Urbina sosteniendo que el principio de igualdad de las partes en el proceso laboral es en virtud de las normas protectoras que contiene la nueva legislación, en función tutelar de los trabajadores (29). Y aunque no afirma el hecho de la omisión o violación de este principio, se concreta a clasificar los mismos en:

- dispositivo.
- informalista.
- oralidad.
- publicidad.
- concentración.
- apreciación de pruebas en conciencia.

El hecho de no hacer referencia al principio comentado, solo tiene dos respuestas: o bien no encontró disposición alguna en que

apoyarse, o encontrándolo no es congruente con el resto del articulado en materia procesal.

Néstor de Buen, al hacer mención de los principios implícitos en la Ley Federal del Trabajo, nos habla de uno que resulta por demás interesante: Desigualdad procesal. (30)

Esta desigualdad en materia de procedimiento de huelga se refleja claramente entre otros, en los siguientes preceptos de la ley :

- Artículo 451.- En el cual se nos señalan los requisitos para suspender los trabajos, siendo uno de ellos que la misma se realice por la mayoría de los trabajadores, pero restringe la eficacia de este requisito a efectos de la inexistencia de la huelga, pues estipula que la determinación de la mayoría no podrá promoverse como cuestión previa a la suspensión de labores, sino posterior, condición que a todas luces resulta en perjuicio de la fuente de trabajo. A este respecto se abundará en el siguiente capítulo.

- Artículo 929.- Hace mención de la solicitud de declaración de la inexistencia de la huelga, la cual debe hacerse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las actividades productivas, y nos remite como causas de esta, a las señaladas en el artículo 459,

siendo una de ellas la marcada en la fracción primera: la mayoría de los trabajadores. En el capítulo siguiente, hace referencia al respecto.

- Artículo 931.- Este precepto es uno de los pilares de la presente tesis, pues considera el recuento como un medio de prueba, lo que se traduce en una desmedida ventaja a favor del sindicato o coalición emplazante.

Como se ve, la desigualdad procesal es real, no producto de la imaginación de varios tratadistas, y ésta misma desigualdad se presenta a lo largo del procedimiento laboral, lo que traduce a la Ley Federal del Trabajo en un conjunto de normas de carácter paternalista al trabajador, sin importar en ello, la violación de los derechos de otros como lo son los patrones o lo justo de la pretensión.

4.6 SUPLENCIA EN LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA.

Se instituyó este principio a partir de las reformas de 1980, sin que existiera disposición alguna en las anteriores leyes, sin embargo en el juicio de garantías se consagra en el artículo 107 constitucional fracción segunda, en la que se establece que podrá suplirse la queja de la parte obrera en materia de trabajo cuando se encuentre que ha habido, en contra del agraviado una violación manifiesta de la ley, que lo ha dejado sin defensa.

El derecho procesal laboral, en opinión del Lic. Sergio Soriano Cervantes, es un derecho cambiante, que se transforma para adecuarse a las necesidades derivadas de las relaciones obrero patronales y los conflictos que surgen, rompe con los conceptos jurídicos tradicionales y en una sociedad saturada de desigualdades, tutela los derechos del económicamente débil, con principios y normas como la suplencia de la queja, esto, con el fin de hacer efectivo un equilibrio procesal que permita consecuentemente llegar a resoluciones justas.(31)

El anterior razonamiento es cierto en parte, pues en definitiva el poder económico de las empresas (en algunos casos mayor y en otros menor) les permite conseguir los servicios de abogados expertos y de calidad, para la defensa de sus intereses, no resultando así en los trabajadores, quienes han visto disminuída su capacidad adquisitiva, producto de las diversas crisis económicas sufridas. Lo anterior en cierta medida justifica la suplencia de la queja y la no igualdad procesal de las partes en favor de los trabajadores, pues generalmente el bajo precio de los servicios profesionales se asocia con la baja y mala calidad de estos, debiend añadir, desafortunadamente en detrimento del Derecho Laboral y de los tribunales competentes, que para litigar en esta materia, no se

(31) EL PRINCIPIO DISPOSITIVO COMO RECTOR DEL PROCESO LABORAL.

es necesario el ser Licenciado en Derecho, es decir, aquel profesional que se supone domina y conoce la ciencia jurídica. Como consecuencia de lo anterior, abundan personas que por la práctica de años derivada de la cercanía con los proceso laborales, bien por haber trabajado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje o en alguna dependencia oficial relacionada, conocen o suponen ellos, manejar el proceso, por lo que se aventuran a litigar en materia laboral, y que para cubrir su falta de capacidad, se valen de trucos "jurídicos", engaños, sobornos o favores personales de sus excompañeros de trabajo, para obtener resoluciones favorables, distanciándose del verdadero concepto de un juicio, que persigue la exacta impartición de la justicia.

Sin embargo, las autoridades laborales locales del Estado Libre y Soberano de Aguascalientes, han decidido terminar con este vicio, y en los autos de admisión de demanda (en cuestión de relaciones individuales de trabajo) se previene para que el representante del trabajador actor acredite ante las Junta, tener título de Licenciado en derecho. Veremos que sucederá.

Bien, las anteriores consideraciones son relativas al derecho individual del trabajo, pero en cuestiones colectivas, no resulta válido aplicar o hacer valer justificaciones tanto al principio de suplencia de la queja como de igualdad de las partes, derivadas éstas de la teoría de la clase económicamente débil. Si bien es cierto, como quedó asentado en el capítulo II de la presente tesis, el ejercicio del derecho de huelga es a través del sindicato o de una

coalición de trabajadores, en la práctica sólo se autorizan los emplazamientos de los sindicatos, los cuales están muy lejos de ser asociaciones con un poder económico bajo; todo lo contrario, hemos visto como son fuente de riqueza, en algunos casos desmedida, de sus dirigentes, derivado de cobro de cuotas a los patronos y trabajadores, diversas aportaciones "voluntarias" solicitadas a los patronos y un sin fin mas de orígenes de financiamiento legal en algunos casos y en otros no. Además, su regulación fiscal es muy especial y distinta a la del empresario, pues son considerados personas morales no contribuyentes a efectos del Impuesto sobre la Renta (artículo 70 fracción I, de la Ley del Impuesto sobre la Renta), no tiene siquiera obligación de llevar sistemas contables o la expedición de comprobantes con los requisitos fiscales respectivos por enajenaciones que efectúen o los servicios que presten, por el otorgamiento del uso o goce temporal de sus bienes; solamente tiene obligación de tributar cuando sus ingresos se originen por la enajenación de sus bienes, por intereses o premios. Claro es , que existe una gran desventaja (hablando en términos económicos) entre los sindicatos de trabajadores y patronos, y encima de todo, se les otorgan ventajas adicionales en la Ley Federal del Trabajo.

En el párrafo segundo del artículo 685, se señala que en caso de que la demanda del trabajador sea en cuanto no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a esta ley se deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Aunque del análisis de los artículos relativos al procedimiento

de huelga, no se desprende disposición alguna que permita a la autoridad la suplencia de la queja, en la práctica se han dado casos en los cuales las Juntas han hecho suya esta nueva facultad, favoreciendo a los sindicatos emplazantes.

4.7 DISPOSITIVO

Según el tratadista Hugo Alsina, el principio dispositivo confiere a las partes el dominio del proceso y sus reglas fundamentales son las siguientes:

- a) El Juez no puede iniciar de oficio el proceso.
- b) No puede tomar en cuenta hechos ni medios de prueba que no han sido aportados por las partes.
- c) Debe tener por ciertos los hechos en que las parte estuviésen de acuerdo.
- d) La sentencia debe de ser conforme a lo alegado y probado.
- e) El Juez no puede condenar a más ni a otra cosa que la pedida en la demanda.(32)

Por su parte Trueba Urbina, afirma que es regla básica del proceso dispositivo, la que establece que no hay juez sin demandante lo que aparece en contra oposición del procedimiento de oficio.

(32) Sergio Soriano C. EL PRINCIPIO DISPOSITIVO COMO RECTOR DEL PROCESO LABORAL. MEXICO 1982. p. 91

El tan comentado artículo 685, indica que el proceso del derecho del trabajo se iniciará a instancia de parte, lo que significa la presencia del principio comentado. Por lo que respecta al procedimiento de huelga, al artículo 920, ordena que el mismo se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones. Posteriormente, el 929 párrafo último indica que si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga sera considerada existente para todos los efectos legales. Se requiere que la parte interesada solicite la inexistencia ya que la Junta nunca lo podrá hacer de oficio.

Este principio en oposición al de suplencia de la queja, tiende a que verdaderamente las partes como iguales, dirijan el procedimiento expresando lo que a su interés corresponda. Lo anterior en una apreciación personal debiera ser lo correcto.

CAPITULO 5. EL RECUESTO.

5.1 DEFINICION.

A falta de una exacta definición legal, la doctrina ha ido elaborando un concepto dentro del cual ha de definirse al recuento. El maestro Néstor de Buen menciona que es la comprobación de que si la mayoría de los trabajadores apoya o no al movimiento de huelga (33). Por su parte Mario de la Cueva aunque no entra a definir, de la lectura del capítulo relativo se infiere que es el mecanismo por el cual la mayoría obrera ha de medirse en función de la totalidad de los sujetos de las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento (34). Otro tratadista menos conocido, el Lic. Eusebio Ramos, opina que la posibilidad de cerciorarse de que una mayoría haya votado el movimiento de huelga, resulta de una cuestión factible por medio del recuento. (35)

Ahora bien, la ley laboral en su numeral 931, prevee un procedimiento cuando se ofrezca como " prueba " el recuento de los trabajadores hablando del incidente de inexistencia de la huelga. También en diverso artículo 895, cuando tratandose de procedimientos especiales y dentro de su desarrollo en la audiencia de conciliación,

(33) De Buen, Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. p. 585

(34) De La Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
cap. IV

(35) Ramos, Eusebio. DERECHO SINDICAL MEXICANO. p.278

demanda y excepciones, pruebas y resolución, es ofrecido el recuento, debe de observarse lo contenido en el artículo 931. Es decir, la legislación cataloga al recuento como un medio probatorio el cual necesariamente debe de tener verificativo con posterioridad al estallamiento del movimiento huelguístico, pues la determinación de la mayoría de los trabajadores que suspenden labores nunca puede promoverse como cuestión previa a dicha suspensión y bien o mal, así lo señala específicamente la ley.

5.2 LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

Una de las variantes del recuento, tiene su actualización en conflictos relativos a la titularidad del contrato colectivo, que conforme al precepto 388 se suscitan cuando dentro de una misma empresa existen varios sindicatos de empresa o industria respectivamente, y alguno de ellos pretende firmar el contrato con el patrón. La cuestión será que cualquiera de los demás sindicatos también lo desee firmar, en cuyo caso la ley dispone que el titular del contrato sera aquel que tenga un mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

Para resolver el conflicto anterior, ha de hacerse del conocimiento de la Junta la que habrá de resolver, conforme lo marcan los procedimientos especiales, cuál sindicato será el titular. La prueba relativa a la comprobación de la mayoría de los empleados pertenecientes al sindicato, es precisamente el recuento, y aquí cabe mencionar la siguiente tesis de jurisprudencia dictada en los

diversos juicios de garantías A.D. 4954/91, A.D.4084/82, A.D. 4108/84 Y A.D. 10988/84 y que a continuación se transcribe :

RECUESTO, IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE.- La prueba de recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, que se practica por la autoridad laboral, en la que son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, es el momento procesal en donde se puede constatar la voluntad personal , absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación a cual estiman que debe ser el titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo; y precisamente por emitirse el voto ante la autoridad competente tiene aquel, carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las instituciones jurídicas dentro del proceso laboral.

En base a lo anterior, se concluye que el conflicto es exclusivamente entre sindicatos, no debiendo involucrar a la empresa. El recuento en esta situación, es digno de un estudio, pero no es el caso de la presente tesis.

5.3 INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

La Ley Federal del Trabajo señala de modo limitativo las causas por las cuales una huelga es legalmente inexistente :

- a) Que la suspensión del trabajo no se realice por la mayoría de los trabajadores.
- b) No persiga alguno de los objetos señalados en el artículo 450.
- c) No se cumplan los requisitos que marca el numeral 920.

Los dos primeros requisitos se refieren al fondo y el tercero a la forma.

Los efectos de la declaratoria de inexistencia por parte de la autoridad competente, se encuentran regulados en el artículo 932, mismos que deberán contemplarse en la resolución respectiva:

- a) Fijará a los trabajadores un termino de 24 horas para que regresen a su trabajo.
- b) Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedaran terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
- c) Declarara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad de contratar a otros.
- d) Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo.

El procedimiento para solicitar la inexistencia de la huelga es aparentemente breve, la misma ley lo regula estableciendo :

1. Dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de labores, los trabajadores, patrones de la empresa o incluso terceros interesados, deberán solicitar la inexistencia por escrito con copias para las partes que en el conflicto intervienen.

2. La Junta correrá traslado de la solicitud, citando a las partes a una audiencia dentro de un término no mayor de cinco días, en la cual

oirá a las partes, se ofrecerán y recibirán pruebas. En esta misma audiencia las pruebas habrán de rendirse, pudiendo diferir la recepción cuando las que por su naturaleza no puedan desahogarse o cuando se trate del recuento.

3. Una vez concluida la recepción de pruebas y en un plazo de 24 horas, la autoridad debe resolver sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

4. En caso de que sea ofrecido el recuento, la Junta deberá señalar el lugar, día y hora en que deba efectuarse y únicamente tendrán derecho a votar los empleados de la empresa y aquellos que fueron despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, siempre y cuando concurren a la audiencia. Se excluyen de la votación a los de confianza y quienes con posterioridad de la fecha de presentación del emplazamiento fueron contratados. En caso de que sean objetados los trabajadores que se presenten a votar, la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Ahora bien, este es el procedimiento que nos marca la ley laboral vigente, es necesario comentar algunas deficiencias al mismo, siguiendo el orden en el que fueron relatadas:

Lo que nos marca la norma legal como causas de inexistencias basadas en el fondo y forma, son en realidad causas de improcedencia,

pues pone de manifiesto la inadecuación entre el hecho, huelga, y la norma legal que la determina (36), es decir, no se satisfacen los requisitos legales mínimos para que la pretensión sea viable.

En cuanto los efectos de la inexistencia, es sumamente positivo, que se fije el plazo razonable de 24 horas para regresar a trabajar, pues tanto favorece a la empresa para continuar con sus labores normales, como a los trabajadores, ya que se evita la rescisión automática de las relaciones de trabajo, en este sentido, el Lic. Mario de la Cueva añade que esta medida tiene un gran sentido humano (37). En conjunto, las medidas que dicte la autoridad, van orientadas hacia la pronta estabilidad y vuelta a la normalidad de las funciones en el centro de trabajo.

Aunque en voz del Lic. Eusebio Ramos, el procedimiento para solicitar la inexistencia de la huelga es breve (38), nos percatamos que efectivamente lo es cuando el conflicto huelguístico reviste especial importancia política, económica o de cualquier otra naturaleza, que permita la intervención informal de altas autoridades para la solución pronta del mismo. Caso recién sucedido a principios de 1992, en el Estado de Tamaulipas donde las huelgas estalladas eran declaradas inexistentes en períodos no mayores de 48 horas, pues la consigna de resolver dichas huelgas vino directamente de la Capital de la República; la razón es que se trataba de empresas maquiladoras,

(36) De Buen, Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. p. 587

(37) De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. p. 665

(38) Ramos, Eusebio. DERECHO SINDICAL MEXICANO. p. 278

en su mayoría extranjeras y aún más, el líder de los trabajadores se negaba a aceptar las directrices marcadas por sus superiores, finalmente fué detenido acusado de delitos fiscales. Sin embargo, lo anterior es la excepción a la regla. En situaciones ordinarias y cuando la inexistencia se promueva fundamentándose en la falta de mayoría de los trabajadores, se deberá estar al procedimiento que regule la prueba del recuento, pues no se limita en tiempo la realización de la audiencia en la que habrá de verificarse la votación, quedando a la libre voluntad de la autoridad, la fijación de la misma, confirmando el anterior dicho la siguiente tesis de jurisprudencia :

RECUESTO EN CASO DE HUELGA, LA FACULTAD DE LA JUNTA PARA SEÑALAR LUGAR, DIA Y HORA PARA EL, NO ES LIMITADA. La Junta dá estricto cumplimiento a lo mandado en el artículo 462 de la Ley federal del Trabajo si señala el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento, pues esta facultad se la confiere la ley, y no está limitada con relación a los centros de trabajo de la empresa ni a tiempo alguno.

AMPARO DIRECTO 2107/72- SINDICATO DE TRABAJADORES DE SANITARIOS PROCESA Y COAGS. 29 DE NOVIEMBRE DE 1972- 5 VOTOS. PONENTE MANUEL YAÑEZ RUIZ.

Lo mismo sucede durante la votación y es objetada la calidad de trabajador de uno de los votantes, pues la pruebas relativas habrán de ofrecerse y rendirse en una nueva audiencia, misma que no tiene plazo legal alguno para celebrarse. Con todo lo anterior y en la realidad que se vive en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los plazos para obtener la resolución sobre la inexistencia planteada, se

alargan en ocasiones en meses, con los nefastos efectos de ello, tanto sobre la empresa, trabajadores y la sociedad.

Es necesario puntualizar sobre el absurdo que contempla el artículo 929, al facultar a los trabajadores de la empresa o establecimiento afectado, para poder solicitar la declaración de inexistencia, y digo absurdo no porque el trabajador no sea capaz (intelectualmente hablando) de ello, si no, que no son ellos los que promueven la huelga ?, mejor seria que se desistiéran de su acción. La exposición de motivos de la reforma de 1970, aclara que por dichos trabajadores debe entenderse que se trata de los trabajadores no huelguistas, pero recordemos que donde la ley no distingue, el particular no tiene por que hacerlo. (*UBI LEX NON DISTINGUIT, NEC NOS DISTINGUERE DEBEMUS*).

5.4 HUELGA EN EL AMBITO DEL TRABAJO BUROCRATICO.

Partiendo de la división constitucional del artículo 123 en sus diversos apartados " A " y " B ", este último corresponde a lo que se conoce como burocracia o empleados del gobierno, cuya ley reglamentaria se denomina " Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ".

Ahora bien, en el referido artículo constitucional se regula el derecho a huelga de dichos trabajadores, faltaba mas que no se les hubiese reconocido. La fracción X dice: " Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán

asimismo, hacer uso del derecho de huelga " previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley ", respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera sistemática y general los derechos que este artículo consagra".

Resulta asombrosamente notable la diferencia existente con lo comentado anteriormente relativo al apartado " A " y lo que nos marca la norma transcrita. Me pregunto cuáles serán las causas que motiven el trato de un patrón particular y el patrón gobierno (pues el poder económico de este último también supera con mucho al de sus trabajadores), el trabajador con el derecho natural no legal, a la huelga, que tan empleado es quién labora para un particular como para el Estado ?.

La primer respuesta es evidente, la diferencia de un patrón a otro, es el fin para el cual existen, el Gobierno tiende a satisfacer el interés de la comunidad y proporcionar a la misma servicios públicos, en cambio el particular tiende al lucro, un lucro lícito, y que conlleva también una responsabilidad social y que en última instancia su quehacer se traduce en beneficios, tanto económicos como sociales, para la Nación. Vemos entonces, que el fin no es tan diferente y además, el particular también se dedica a la prestación del servicio público, tan es así que el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo en la fracción III, dispone que el aviso presentado 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, y en ambos casos se deberán observar las disposiciones de la misma la referida ley. Luego entonces, donde está la diferencia ?.

Por parte del trabajador, pienso que tiene las mismas necesidades físicas como de realización cualquiera de ellos y que deben ser satisfechas; además también están expuestos al abuso por parte de su patrón, llámese Poderes de la Unión o Gobierno del Distrito Federal, y como lo afirma Alberto Trueba al decir que son "... integrantes de la clase obrera de nuestra patria."(39) Sin embargo aquel principio jurídico que dice que donde rige el mismo acto se aplica el mismo derecho, no se ve cumplido. (*UBI EADEM FACTUM, IDEM JUS*).

Se antoja como respuesta y aquí me permito parafrasear con un viejo y sabio refrán: Nadie cría cuervos para que le saquen los ojos. Es decir, el gobierno, con una teórica y relativa división de poderes legisla para sí mismo normas laborales, concretamente huelga, favorables a ellos, pero como se expone en este trabajo, no sólo el gobierno resulta favorecido, también el trabajador.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula en apenas 18 artículos, lo relativo al derecho de huelga, concretamente me interesan los artículos siguientes:

ARTICULO 99.- Para declarar una huelga se requiere:

(39) Trueba Urbina, Alberto. LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO

I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta ley (causas que motivan la huelga), y;

II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

ARTICULO 101.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores (de fondo y forma). Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en la audiencia de avenimiento.

Aclarando, por huelga ilegal se entiende aquella que no cumple las causas que marca la ley, no ajusta la mayoría o no se presenta el pliego de peticiones con copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga, en otras palabras, son causas de improcedencia. Existe la huelga inexistente pero ésta se define como la suspensión de labores que se realiza antes de que transcurran los diez días posteriores al emplazamiento y cuyos efectos son la fijación de un plazo de 24 horas para regresar a trabajar, apercibiendo de que si no lo hacen quedan cesados sin responsabilidad para el Estado.

Lo que me interesa puntualizar es la disposición legal, consistente en comprobar ante la autoridad mediante copia del acta de la asamblea , en la cual los trabajadores emiten su voto respecto a

su voluntad de irse a la huelga, misma que es analizada por el Tribunal laboral y determina la procedencia o nó de la pretensión de los mismos. El recuento en este caso, se realiza con anterioridad a la suspensión de labores, y nadie dice que es ilegal o que se han violado los derechos de los trabajadores.

5.5 EL DERECHO DE HUELGA Y LA MAYORIA OBRERA.

En la presente tesis profesional, se analizó el concepto de huelga, tanto desde un punto de vista de derecho natural como positivo, es decir, la parte doctrinal. Sin embargo también resulta necesario profundizar en los efectos prácticos derivados de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, que dicho de paso, gran abuso se ha hecho de ella.

El artículo 450 de la citada ley laboral, dispone cuales deberán ser los objetos que persiga una huelga:

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

- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto por las normas de los mismos.

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de vigencia, de conformidad con lo dispuesto por las normas de los mismos.

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o contrato ley en la empresa o establecimientos en que hubiese sido violado.

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

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriormente (se conocen como huelgas por solidaridad).

VII. Exigir la revisión de salarios contractuales a que se refieren las normas de los contratos colectivos y los contratos ley.

En la gráfica que a continuación presento, se muestran los datos obtenidos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, que representan las estadísticas en materia de emplazamiento a huelgas presentados en la entidad federativa en cuestión.

1991

EMPLAZAMIENTO POR :

MES	FIRMA	VIOLACION	REVISION
ENERO	724	145	38
FEBRERO	686	138	5
MARZO	322	134	1
ABRIL	625	115	0
MAYO	659	130	1
JUNIO	577	247	1
JULIO	689	255	0
AGOSTO	586	242	5
SEPTIEMBRE	689	159	1
OCTUBRE	620	150	1
NOVIEMBRE	528	180	2
DICIEMBRE	80	26	1
TOTAL	6785	1921	55
PORCENTAJE	77.4	21.9	.7

FUENTE: JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

1992

EMPLAZAMIENTO POR :			
MES	FIRMA	VIOLACION	REVISION
ENERO	417	85	3
FEBRERO	484	288	4
MARZO	399	238	1
ABRIL	239	109	1
MAYO	436	119	0
JUNIO	551	196	1
JULIO	676	126	0
AGOSTO	852	172	3
SEPTIEMBRE	833	177	2
OCTUBRE	739	325	0
NOVIEMBRE	563	448	0
DICIEMBRE	223	129	6
TOTAL	6412	2412	20
PORCENTAJE	72.5	27.2	.3

FUENTE: JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

1993

EMPLAZAMIENTO POR :

MES	FIRMA	VIOLACION	REVISION
ENERO	583	107	9
FEBRERO	555	168	1
MARZO	505	119	1
ABRIL	302	84	0
MAYO	581	142	0
JUNIO	791	283	0
JULIO	775	292	2
AGOSTO	622	135	5
SEPTIEMBRE	544	130	4
OCTUBRE	532	124	4
NOVIEMBRE	458	210	7
DICIEMBRE	72	117	1
TOTAL	6320	1911	34
PORCENTAJE	76	23	1

FUENTE: JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Analizando las anteriores gráficas podemos sacar las conclusiones siguientes:

a. Durante los años de 1991 y 1992, que se manejan como ejemplo de lo sucedido en años anteriores, solamente se presentan emplazamientos a huelgas buscando tan solo los objetivos indicados en la fracciones II y IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

b. Durante 1991, el número de emplazamientos a huelga por la firma de contratos colectivos, representa el 77.4 % del total presentado, en tanto un 21.9 % corresponde a violación y un .7 % a revisión.

c. Durante 1992, el número de emplazamientos a huelga por la firma de contratos colectivos representó el 72.9 % del total presentado, mientras un 27.2 % corresponde a violaciones y un .3 % a revisión.

d. Durante 1993, el número de emplazamientos a huelga por firma de contratos colectivos representó el 76.00 % del total presentado, mientras un 23.00 % corresponde a violaciones y un 1.00 % a revisión.

Lo anterior, comprueba que en la práctica, lo que abrumadoramente se persigue, es emplazar a huelga por la firma de un contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien, las cifras plasmadas en ambas gráficas tienen su razón de ser, pues sucede en la vida diaria una situación que se antoja injusta en toda la extensión del término y que sin embargo es legal.

El diverso artículo 387 de la ley laboral, establece que cualquier patrón que emplee trabajadores de un sindicato, tendrá la

obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo. En caso de que el patrón se niegue a firmarlo, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga, debemos recordar que el sindicato representa los intereses de sus agremiados y en consecuencia puede también, emplazar a huelga. Con dicho derecho el sindicato legitima su presencia al emplazar a una empresa a huelga, manifestando falsa y dolosamente " que los empleados y trabajadores a su servicio me han manifestado su deseo de ir a la huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo ", cuando que la realidad es que los empleados al servicio del patrón emplazado, desconocen la existencia del sindicato, y en la mayoría de los casos ni les interesa formar parte de dicha agrupación y mucho menos ir a la huelga; lo anterior es un hecho, pero lamentablemente los trabajadores solamente pueden emitir su voto para demostrar a la autoridad que la mayoría no apoya las acciones intentadas, sino que hasta que se desahogue la prueba del recuento, que como ya vimos ésto ocurre en promedio dos meses después de haber estallado el movimiento huelguístico, con sus nefastas consecuencias "... los días transcurridos en que se dejaron de laborar, hubo una clara afectación a los salarios de los trabajadores, a la productividad de la empresa o centro de trabajo y por consiguiente esta situación se refleja en la economía del país." (40)

(40) Lic. José Velazco Olvera. PONENCIA " EL DERECHO DE HUELGA FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD" . XXXI Asamblea Nacional del Derecho del Trabajo 1991.

Los mecanismos anteriores son legales, pues la ley laboral fué decretada y promulgada conforme lo marca nuestra Carta Magna, sin embargo es injusto, pues si la huelga es la suspensión llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores y el hecho es que la mayoría no lo aprueba, entonces no existe la adecuación entre el derecho y el hecho, lo que invariablemente implica vicios en la pretensión sindical. A lo anterior debemos añadir que el secretario de la organización sindical sabe de las situaciones anteriores y con alevosía y dolo manifiesta ante la autoridad laboral, que cuenta con el apoyo de la mayoría de empleados y que además son ellos quienes desean irse a la huelga, lo anterior merece pena de prisión para los pseudo líderes. Y al respecto el Lic. José Velazco Olvera, a nombre de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México, en ponencia presentada en 1991, dentro del marco de la XXXI Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo, dice textualmente : " Hay huelgas donde el único que se beneficia es el líder sindical, quién muchas veces obtiene ilícitas prerrogativas a cambio de evitar o levantar una huelga al margen de los intereses de los trabajadores; la corrupción en la esfera sindical, es una de las más lamentables y más difíciles de erradicar, ahí que no hay contralorias, renovaciones morales, ni auditorias efectivas que eviten que los líderes sindicales continúen dando muestras ostensibles de derroches". Y es cierto, pues por cada contrato colectivo firmado, el sindicato cobra sus cuotas, los que representa un ingreso a favor de dicha institución, pero es un dinero habido injustamente a cargo del patrón y a espaldas de los trabajadores. Esto tiene que acabar, la ley

laboral ha de modificarse para evitar los comentados abusos. El sindicato debe cambiar de mentalidad, y los Secretarios Generales deben ponerse a trabajar por el bienestar de sus agremiados.

CAPITULO 6. RECUENTO PREVIO AL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

6.1 ANTECEDENTES.

En el decreto presidencial de fecha 29 de marzo de 1941, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día diez de abril del mismo año, que contenía reformas sustanciales a la Ley Federal del Trabajo, no se contempló el término " recuento ", sin embargo en su artículo 270, otorga el derecho a los patronos, trabajadores o terceras personas, para solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan la declaratoria de inexistencia de la huelga por no reunir el requisito de mayoría, previa presentación de pruebas. Como lo comenté en el capítulo anterior, el recuento no es otra cosa que un medio de prueba, el cual en el año de 1941, se hacía valer una vez estallado el movimiento huelguístico.

En 1970, se reforma nuevamente nuestra ley laboral. En esta ocasión lo relativo al recuento se plasma en el artículo 462, que siguiendo el espíritu protector y de beneficio hacia los sindicatos,

lo dispone como un medio de probanza, válido éste una vez que se inicie la suspensión de labores.

Finalmente, en las modificaciones procesales de 1980, el texto del artículo 462, se transcribió íntegro al diverso numeral 931, derogándose el primero de ellos.

6.2 LA MAYORIA.

Intima relación existe entre la mayoría obrera y el recuento, pues en el segundo término, es el medio probatorio para demostrar la inexistencia del primero.

La legislación laboral vigente, define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Y que por elemental justicia debe ser deseada por la mayoría de los mismos.

En el capítulo tercero del presente trabajo, se vió que la mayoría obrera es un elemento constitutivo del derecho de huelga, pues la ausencia de ésta trae aparejada la inexistencia del acto intentado. Es decir, debemos considerar que la voluntad mayoritaria de los miembros que laboren en una empresa y deseen un movimiento huelguístico, sea parte de la esencia misma de la huelga, pues como situación colectiva que afecta a los intereses de todos los involucrados, debe de tomarse en cuenta la voluntad de cada uno y en

esto no hay que buscar grandes fundamentos jurídicos, es sentido común, es justicia en la más pura de sus acepciones.

Dicha inexistencia en nuestro derecho, siguiendo la doctrina de Bonnacase, es considerada como la nada jurídica, no produciendo efecto legal alguno, al menos así debería ser, sin embargo en la realidad se producen tanto efecto lesivos a los intereses de las diferentes parte involucradas, que suena poco creíble la " nada jurídica ".

Si la huelga es declarada inexistente, los trabajadores deberán volver a sus labores, sin que parte alguna le cubra los salarios que durante la huelga devengarían. Lo anterior es grave, pues desgraciadamente la clase trabajadora aún continúa viviendo al día, sin una posibilidad de mantener como un buen hábito, el ahorro.

Po otro lado, cualquier centro de trabajo que cese tanto en sus ventas, producción u operación de manera temporal, tiene pérdidas económicas por falta de ingresos, amén de que sufrirá por la imposibilidad de pagar oportunamente a sus proveedores y diversos acreedores, es decir tendrá una serie de daños y perjuicios innecesarios, derivados de una situación legal pero injusta.

Y al conjugar a los trabajadores y a las empresas, necesariamente se lesionan los derechos de la sociedad en general y todo por la estupidez " que es una conquista de la clase obrera ";

las leyes deben ser justas, no beneficiar a gente mediocre y parásita como lo suelen ser los Secretarios Generales de los sindicatos, urge reformar la Ley Federal del Trabajo para retomar las directrices que nos marca la prudencia y la justicia humana.

6.3 PRESUPUESTO VERSUS ACTO PREJUDICIAL.

El que el recuento se verifique previo al estallamiento de la huelga, puede contemplarse desde dos situaciones diversas; la primera de ellas como un presupuesto procesal y la segunda, como un acto prejudicial.

Definiendo el primero de los términos, podemos decir que son los supuestos sin los cuales no puede iniciarse ni desenvolverse válidamente un proceso o tramitarse con eficacia jurídica (41). Por su parte, Rafael De Pina, considera este término como los requisitos necesarios para que el Juez esté obligado a proveer sobre la demanda (42).

Es necesario distinguir de los presupuestos a las condiciones de la acción, pues mientras estas son necesarias para que el actor obtenga una sentencia favorable, los primeros son necesarios para que el Juez pueda pronunciar una sentencia, a su vez el presupuesto debe

(41) Eduardo Pallares. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. p. 623

(42) Rafael De Pina. DICCIONARIO DE DERECHO. p. 417.

de existir desde que se inicia el proceso y subsistir durante él, en tanto que la condición basta que exista al momento en que se dicte la sentencia. Chiovenda dice que la falta de dichos requisitos produce la nulidad del proceso y en cuanto a las condiciones de la acción, facultan únicamente al demandado a oponer las excepciones o medios de defensa correspondientes, pero sin provocar la nulidad. En consecuencia, antes de averiguar si existen las condiciones de la acción, conviene que el Juzgador determine si existen los presupuestos procesales y esto debe de hacerse de oficio (43).

Por su cuenta Carnelutti, considera que se trata de hechos constitutivos del proceso, los cuales necesariamente son previos al mismo derivando directamente de la ley y en algunos eventos por voluntad de los particulares. Adicionalmente el Doctrinista Jaime Guasp, enuncia algunos de los diversos presupuestos existentes: jurisdicción, competencia, legitimación, capacidad, etc.

Resumiendo, las características distintivas de los presupuestos procesales son :

- a) Necesariamente deben ser requisitos o supuestos.
- b) Deben existir previamente al acto intentado.
- c) La falta de éstos produce nulidad de lo actuado.
- d) Son indispensables para que el Juez pueda proveer sobre la demanda.

Por otro lado, los actos prejudiciales, llamados también medios preparatorios de juicio, son todas las diligencias que se llevan a cabo para preparar debidamente un juicio. Rafael De Pina dice que todos estos actos tienen como finalidad, o bien el correcto planteamiento de la cuestión al órgano jurisdiccional o asegurar la eficacia futura de la sentencia. Por diligencia entendemos aquellos actos procesales en los que se cumple o ejecuta lo ordenado por el Juez.

Podemos citar como elementos propios del acto prejudicial, los siguientes:

- a) Son diligencias.
- b) Invariablemente se ejercitan previo a la acción principal.
- c) Tienden a la correcta preparación del juicio.
- d) No son indispensables para que el Juez provea la demanda.

6.4 PROPUESTA DE REFORMA.

No es nada nueva, la sugerencia de que el recuento para demostrar que el movimiento huelguístico cuenta con el apoyo de la mayoría de los trabajadores, se verifique en forma previa al emplazamiento a huelga. Citando a dos grandes abogados laboristas y que en la práctica se identifican a favor del empresariado, vemos que el Lic. Nestor De Buen, está de acuerdo con que la comprobación de la mayoría se verifique como cuestión previa. Por su parte, Baltazar Cavazos Flores, se opone a ello por considerar que ataca la

naturaleza misma de la huelga, pese a que reconoce los grandes inconvenientes y males innecesarios a patrones y trabajadores, aclarando que se inclina más por un recuento tal y como actualmente está reglamentado pero con una mayor rapidéz. No obstante lo anterior se contradice diciendo que la huelga es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, debiendo satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio (44), citando entre otros, la mayoría de trabajadores. Entonces, pregunto yo ? Que no va en contra de la más elemental lógica jurídica y principio de justicia, el permitir que un acto jurídico, avalado por la autoridad jurisdiccional, tenga consecuencias tan nefastas, cuando dicho acto ni siquiera reúne los requisitos indispensables para su ejercicio ?

Al respecto es importante la resolución del Juzgado Tercero de Distrito en el Distrito federal, en conflicto suscitado en la huelga de la Cervecería Modelo, resolviendo el 26 de marzo de 1990, que un sindicato para estallar un movimiento de huelga, tenía que contar previamente con la autorización de la coalición y que el sindicato tenía que haber acompañado un acta de asamblea, y se dijo que aunque hubiera acompañado el acta de asamblea, no era suficiente porque tendría que precisarse el número de trabajadores con los cuales se demostrara que había mayoría absoluta que apoyara el movimiento de huelga.

(44) Eduardo Pallares. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. p. 66

Igualmente, la siguiente tesis, expresa que la Junta no puede actuar como un simple amanuense, sino que antes de admitir y darle curso a un emplazamiento a huelga, debe examinar si se satisfacen exigencias fundamentales como la calidad y la legitimación de los emplazantes, necesarias para ejercitar el derecho de huelga.

HUELGA, EMPLAZAMIENTO DE. EXAMEN OFICIOSO DE LOS REQUISITOS. No puede aceptarse que una Junta Local de Conciliación y Arbitraje sea mero amanuense, obligada 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 a 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.

TRIBUNALES COLEGIADOS. Séptima Epoca, Volumen 23, Sexta Parte, Pag. 27

En las anteriores tesis comentadas, se constituye un esfuerzo de las autoridades jurisdiccionales para equilibrar en la práctica, la desigualdad procesal existente, pero que sin embargo no dejan de ser opiniones aisladas, aunque autorizadas.

Visto lo expresado a lo largo de la presente tesis y considerando que:

1. El entorno económico mundial tiende a una globalización y apertura de mercados.

2. La competencia a nivel mundial no es solamente en cuestión de calidad del producto o servicio, también lo es en la eficientización de los recursos y de la organización.
3. México debe estabilizar su desarrollo económico y social, armonizando a los sector que lo conforman.
4. La actual legislación laboral, avanzada en algunos conceptos e injusta en otros más, es un freno para el desarrollo del sector productivo en nuestro país.
5. El sindicalismo mexicano a demostrado servir al partido en el gobierno en forma incondicional, apartándose de sus bases, actuando en contra de ellas, del patrón y de la sociedad.
6. Los sindicatos se han mostrado renuentes a la concertación con el empresariado, así como se niegan a abandonar los viejos esquemas de poder derivados del corporativismo.
7. La productividad es el medio más viable para mejorar el ingreso del trabajador.
8. La huelga es un derecho natural del trabajador, para ser usado como un medio de defensa.

9. Para lograr la firma de contratos colectivos, el sindicato declara falsamente ante la autoridad, respecto que la mayoría de los trabajadores lo apoyan, legitimándose así en su pretensión.

10. El actual procedimiento para declarar la inexistencia de la huelga y vista la realidad que se vive en los tribunales laborales, se prolonga por mucho tiempo, el dictar la resolución correspondiente, alejándose de una impartición pronta y expedita.

11. Los daños y perjuicios causados a una empresa durante el lapso transcurrido entre el estallamiento de huelga y la resolución que declara inexistente la misma, son cuantiosos; así como que nadie cubre los salarios caídos a los trabajadores.

12. Es enormemente extendida la práctica de los sindicatos de emplazar a huelga a una fuente de trabajo, para conseguir principalmente la firma del contrato colectivo, y el aparejado cobro de cuotas.

Por las anteriores consideraciones, es de proponerse y se proponen, las siguientes reformas en materia de huelga, tendientes a legitimar a los emplazantes en su movimiento y no a calificar en forma previa el mismo :

1. Partiendo de la definición actual de la huelga : suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, cuyos requisitos de fondo son:

a) Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que se señalan en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Y que la falta de alguno de los requisitos trae en consecuencia, la declaración de la inexistencia del movimiento intentado.

2. El recuento, en lugar de ser un medio de prueba, cuyo ofrecimiento y desahogo se verifica una vez estallada la huelga, debe cambiar su naturaleza. El recuento, como instrumento jurídico que determina la existencia o no existencia de la mayoría de los trabajadores, siendo éste último un elemento constitutivo de la huelga, pues no puede concebirse una suspensión temporal del trabajo, cuando no es la mayoría quién lo promueve. En consecuencia el recuento deberá ser considerado como un acto prejudicial o medio preparatorio de juicio sujeto a las reglas que a continuación se formulan.

3. El mecanismo para demostrar la existencia de la mayoría, se efectuará mediante :

a) Un pronto recuento, el cual deberá solicitar el sindicato al momento de presentar el escrito de emplazamiento a huelga, mismo que

deberá estar acompañado por el documento que acredite la personalidad del promovente. Así como la relación de los trabajadores al servicio del patrón, señalando su nombre y domicilio.

b) La Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a que recibió la solicitud, deberá dictar el acuerdo correspondiente señalando el día y la hora en que habrá de realizarse el recuento, plazo que en ningún tiempo excederá de cinco días naturales. El recuento se verificará en el domicilio o domicilios del centro de trabajo emplazado, salvo circunstancia específica, en cuyo caso la Autoridad podrá determinar un sitio diferente.

c) Se observarán las siguientes reglas para el desarrollo del recuento:

I. Será presidida por el Secretario de la Junta, un representante de los trabajadores designado en el escrito inicial y un representante de la empresa. La ausencia de alguno de los representantes no invalidará la diligencia, en cuyo caso el Secretario asentará dicho hecho en el acta respectiva bajo su responsabilidad. El voto en todos los casos será secreto.

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

III. Tendrán la categoría de trabajadores aquellos que hubieren sido despedidos de la empresa, con posterioridad a la fecha de

presentación del escrito de emplazamiento, así como los empleados de confianza.

IV. No se considerará el voto de los trabajadores que hubiesen ingresado con posterioridad a la fecha de presentación del emplazamiento a huelga.

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

VI. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a que se verificó el recuento o la celebración de la audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, según sea el caso, la Junta responsable dictará resolución en la que declarará si la mayoría de los trabajadores apoyan o no, el emplazamiento a huelga.

VII. En caso de que la mayoría no desee irse a la huelga, la Junta deshechará de plano el emplazamiento a la misma.

VIII. Si la Junta determina que existe la mayoría, mandará a notificar personalmente a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes. La huelga estallará dentro de las siguientes veinticuatro horas de notificado el patrón.

Obviamente, todas las disposiciones que contravengan a la presente tesis habrán de derogarse.

Probablemente mi propuesta de reforma pueda parecer un tanto descabellada, pero se debe considerar lo siguiente:

1. La huelga es un derecho que manejado inequitativamente, aún por los trabajadores, trae como consecuencia graves perjuicios económicos para la empresa, el empleado y un entorno social.

2. Teniendo en mente el punto anterior y que la huelga es una decisión de una mayoría de los trabajadores, es de suyo justo que se demuestre a la autoridad laboral competente que se cuenta con dicho requisito fundamental y así legitimarse en la pretensión deseada. Tan es así, que solamente la mayoría decidirá, no una persona o una minoría., y éstos es la esencia de la huelga. Desde luego, podrán decidir por ejercer el derecho mediante una coalición o bien, su sindicato.

Lo anterior no se llama *calificar*, sino *legitimar*.

3. Ahora bien, un movimiento huelguístico en el cual ya existe la certeza jurídica y práctica que la mayoría de los empleados la desea, obliga necesariamente al empleador a poner toda la diligencia en la resolución del conflicto que la motivó, buscando así posturas que concilien y terminen con ello.

4. El procedimiento que propongo, necesita de ocho días naturales para concluirse o trece si se objeta la calidad de los empleados votantes. Es un plazo razonable, justo y no difiere mucho al de seis días que la ley laboral vigente señala, sobre todo si consideramos las consecuencias negativas por resultar.

Podría pensarse que los tiempos manejados en la propuesta, serían de difícil observancia por parte de los tribunales, sin embargo los miles de emplazamientos a huelga " fraudulentos " que se dejarían de formular, darían el tiempo necesario.

Es de esa manera como se busca un medio en el cual se desarrollen armónicamente las relaciones en el trinomio empresa, empleado y sindicato, y lograr una patria mejor, un gran México. Invito al lector de este trabajo, a que el análisis que del mismo haga, lo realice poniendo en práctica dos grandes virtudes humanas: justicia y prudencia.

CAPITULO 7. CONCLUSIONES

La necesidad patente de modificar en la actual legislación laboral, de entre otros de sus conceptos, el referido al capítulo de huelga, se fundamenta en situaciones de diferentes naturalezas: económica, jurídica y moral, mismas que de modo independiente han justificado las reformas legales.

Reafirmo que no se está en contra del sindicalismo, mucho menos del inalienable derecho a huelga, pues ambos son el arma defensiva de los trabajadores ante el empresario, y recalco que deben usarse en caso de defensa solamente, ante alguna violación que por su naturaleza amerite recurrir a la suspensión temporal de labores, en tanto no se resuelva la causa que le dió origen; y es precisamente por ello que tan importante derecho ha de regularse y establecer reglas que además de claras, deban ser justas, pues tanto el exceso regulatorio como el libertinaje del mismo, acaban por perjudicar a una u otra de las partes involucradas.

Por otro lado, el regular adecuadamente un derecho, no implica de modo alguno, el restringir su aplicación y mucho menos hacer nula su eficacia; se establecen normas reguladoras equitativas, para que

no se lesionen los derechos de los que se vean involucrados, además de que tampoco se permita el abuso del mismo.

Las modificaciones pasadas al capítulo de huelgas y su procedimiento, más que tendientes a equilibrar el derecho materia de la presente tesis, nunca lo fueron jurídicas o inclusive desde un punto de vista de derecho natural. Tuvieron como único fundamento el poder político de un sistema que se basaba en una estructura de poder que mediante el otorgamiento de prerrogativas, cargos públicos, puestos de elección popular y muchos otros beneficios colaterales, se adherían y apoyaban incondicionalmente al poder central, como consecuencia del corporativismo. Pero actualmente y dentro de la atmósfera modernizadora del estado, dicha estructura parece estar llegando a su fin, pues México , se está incorporando a un mundo compuesto por países altamente desarrollados tanto en tecnología, como en materia económica y forma de gobierno, lo que implica que necesariamente han de ajustarse los ya viejos esquemas de desarrollo, para poder contar con la capacidad de enfrentar la nueva dimensión de apertura que en estos momentos prevalece en el mundo.

Pero aprendamos de la historia y no cometamos un nuevo error, los cambios que se están viviendo no deben obedecer a tan solo a consideraciones económicas, políticas o sociales, deben enfocarse necesariamente a la dimensión de la persona humana, vértice de todo desarrollo y progreso; es por ello que en el presente trabajo se contempla la condición de la persona así como sus derechos, para hacer las proposiciones de reforma.

El marco jurídico constitucional es susceptible de ajustarse, tal y como lo hemos visto en la diversas reformas a los artículos tercero, veintisiete, ciento treinta constitucionales entre otros, que por su contenido han de considerarse como parteaguas en la historia de nuestro México. Sin embargo insisto, en la proposición de reforma como en cualquier otra, deben prevalecer las virtudes de la justicia y la prudencia.

El disponer que el recuento sea previo al emplazamiento de huelga no coarta ese derecho, sino que por el contrario, legitima al sindicato o a la coalición en sus pretensiones, lo que daría una certeza jurídica a las partes involucradas, evitándose de ese modo el declarar huelgas inexistentes por no reunir el requisito de mayoría, pues jamás debió dársele trámite a una solicitud de huelga que no cuenta con dicho requisito, es decir son huelgas que nacen muertas, pero que sin embargo tienen repercusiones económicas y sociales injustas, pues injusto es el movimiento generador.

Definitivamente mi proposición no es la panacea a los problemas inherentes y relativos al concepto de huelga y su inequitativa reglamentación; habría que considerar entre otros el posible pago de daños y perjuicios por el sindicato emplazante, o también como lo sugirió en alguno de sus pocos libros interesantes el Dr. Baltazar Cavazos Flores: " El Mito del Arbitraje Potestativo ".

BIBLIOGRAFIA

1. SINTESIS DE DERECHO LABORAL COMPARADO.
BALTAZAR CAVAZOS FLORES.
1a. EDICION
EDITORIAL TRILLAS.
2. II REUNION NACIONAL DE JUNTAS Y CONCILIACION Y
ARBITRAJE.
CONCLUSIONES.
EDITORIAL ROER.
3. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.
EUQUERIO GUERRERO.
15a. EDICION
EDITORIAL PORRUA.
4. DESARROLLO, INTEGRACION Y DERECHO DEL TRABAJO
RODOLFO A. NAPOLI.
ESTUDIO ESQUEMATICO PARA AMERICA LATINA.
EDITORIAL ASTREA.
BUENOS AIRES, ARGENTINA.
5. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DE TRABAJO.
MARIO DE LA CUEVA.
EDITORIAL PORRUA.
6. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
NESTOR DE BUEN L.
EDITORIAL PORRUA.
7. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II.
NESTOR DEL BUEN.
EDITORIAL PORRUA.
8. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
A. PORRAS Y LOPEZ.
TEXTOS UNIVERSITARIOS S.A.
9. MANUAL DE DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA.
JOSEPH HOFFNER.
SEGUNDA EDICION. MEXICO 1988
EDITORIA DE REVISTAS S.A. DE C.V.

10. CONOCE A LA CROC.
CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPESINOS
MEXICO, D.F. 1988
EDICIONES GRAFICAS ZETA S.A. DE C.V.
11. DERECHO POSITIVO DE LOS DERECHOS HUMANOS.
GREGORIO PECES BARBA. LIBORIO HIERRO, SANTIAGO IÑIGUEZ
DE OZOÑO, ANGEL LLAMAS.
1a EDICION, ABRIL DE 1987
EDITORIAL DEBATE. MADRID, ESPAÑA.
12. LEGISLACION SOBRE TRABAJO. TOMO I.
REFORMAS HASTA FEBRERO DE 1966
EDICIONES ANDRADE.
13. CONSTITUCION POLITCA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
EDITORIAL PORRUA.
14. LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.
ALBERTO TRUEBA URBINA.
EDITORIAL PORRUA.
15. DERECHO SINDICAL MEXICANO.
EUSEBIO RAMOS TAPIA.
EDICIONES CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS.
16. DERECHO PROCESAL CIVIL, COMERCIAL Y LABORAL.
RAMIRO PODETTI J.
EDITORES SECESORES DE COMPAÑIA ARGENTINA DE EDITORES.
17. TEORIA GENERAL DEL PROCESO CIVIL.
UGO ROCCO.
EDITORIAL PORRUA.
18. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO.
MANUEL ALONSO GARCIA.
EDICIONES ARIEL, ESPAÑA 1973.
19. PROCESO DEL DERECHO OBRERO.
J. JESUS CASTORENA
EDITORIAL DIOD
MEXICO. PRIMERA EDICION
20. EL PRINCIPIO DISPOSITIVO COMO RECTOR DEL PROCESO LABORAL.
SERGIO SORIANO CERVANTES.
MEXICO 1982.
21. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL.
EDUARDO PALLARES.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO 1988.

22. DICCIONARIO DE DERECHO.
RAFAEL DE PINA.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO 1992.
23. EL DERECHO DE HUELGA FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD.
PONENCIA: LIC. JOSE VELASCO OLIVERA.
SECRETARIA DEL TRABAJO DEL ESTADO DE MEXICO.
XXXI ASAMBLEA NACIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.
24. TLC REPERCUSION LABORAL
ENRIQUE MENDOZA DELGADO
INSTITUTO DE PROPOSICIONES ESTRATEGICAS A.C.
JUNIO DE 1992.
25. LOS PACTOS DE PRODUCTIVIDAD EN MEXICO.
ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO.
INSTITUTO DE PROPOSICIONES ESTRATEGICAS A.C.
FEBERERO DE 1993.
26. ESTUDIO COMPARTIVO ENTRE LA LEGISLACION LABORAL DE ESTADOS
UNIDOS Y CANADA Y EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO.
BALTAZAR CAVAZOS FLORES.
EDITORIAL TRILLAS.
ENERO 1993.
27. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.
BALTAZAR CAVAZOS FLORES.
14 a. EDICION. 1983.
EDITORIAL TRILLAS.

