



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**Facultad de Derecho**

**“ El derecho de huelga en los Trabajadores  
sujetos al régimen especial de la Ley  
Federal del Trabajo y su repercusión  
en los demás derechos colectivos ”**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
VICTOR MOLINA DORANTES

México, D. F.

Agosto de 1982



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## INDICE GENERAL.

### INTRODUCCION

#### CAPITULO I. Antecedentes Históricos de la huelga.

- 1.- Etapa de la prohibición.
- 2.- Etapa de la tolerancia.
- 3.- Etapa de la reglamentación.

#### CAPITULO II. El derecho de huelga.

- 1.- Planteamiento.
- 2.- Concepto y fundamento.
- 3.- Etapas de la huelga.
- 4.- Procedencia de la huelga.
- 5.- Procedimiento de huelga.
- 6.- Calificación de la huelga.
- 7.- Terminación de la huelga.

#### CAPITULO III. El derecho de huelga en los trabajos - especiales.

- 1.- Planteamiento.

2.- Origen de los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo.

3.- Alcances y limitaciones del derecho de huelga en los trabajos especiales más significativos.

- a).- Trabajadores del campo.
- b).- Trabajadores universitarios.
- c).- Trabajadores domésticos.
- d).- Trabajadores de confianza.
- e).- Trabajadores a domicilio.
- f).- Trabajadores deportistas.

4.- Repercusión del derecho de huelga.

- a).- Con el derecho de asociación.
- b).- Con el derecho de contratación colectiva.

CONCLUSIONES .

BIBLIOGRAFIA .

## INTRODUCCION

La huelga al igual que el sindicalismo son instituciones colectivas reconocidas en la Constitución General de la República en su Artículo 123 fracción XVI y XVIII respectivamente, y en la Ley Federal del Trabajo representan un fenómeno social y jurídico, pues ambas se retroalimentan que una institución no podría existir sin la otra; son instrumentos colectivos de presión y de organización de la clase trabajadora para enfrentar en forma permanente la voracidad patronal en las relaciones de producción y del trabajo.-

La huelga surgió en el naciente sistema del capitalismo como un medio de defensa de la clase obrera para exigir el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo por los patrones, al tiempo que iban creando los trabajadores sus propias organizaciones que le permitiesen defenderse de la vil explotación de que eran objeto por éste nuevo sistema económico y político.-

La huelga como fenómeno social e histórico ha sufrido diferentes momentos a saber: Represión, Tolerancia y reconocimiento como derecho de los trabajadores. En la época de la represión, a la huelga como medio de defensa de la clase obrera y suspender las labores, había sido considerada como un delito, al grado que su ejercicio estaba --

prohibido. En México la evolución de la huelga tuvo similar trayectoria de la que sufrió el proletariado europeo - al llevar a cabo el ejercicio de la misma; el Código Penal de 1871 estableció en su Artículo 925 las sanciones a las huelgas y las convertía en un delito.-

La llamada época de la tolerancia fué distinta,- pues los gobiernos a través de la acción violenta del movimiento obrero se vieron obligados a suprimir los delitos de huelga y de asociación profesional, de ahí que, esta - etapa se caracterizó por la libertad de coalición; pues ya no estaban prohibidas ni las huelgas y ni las asociaciones de trabajadores. Sin embargo, la huelga al no constituir ya un delito, no estaba regulada ni protegida por las - - Leyes; ya que si bien era ejercida por una asociación de - trabajadores, el patrón podía negociar y contratar trabajadores con esta asociación, pero ninguna norma legal le - obligaba a llevar a cabo dichos actos, solamente la unidad y apoyo de la clase obrera a través del ejercicio de la - huelga podían presionar al patrón para que cumpliera con - lo pactado por una asociación de trabajadores.-

En pleno siglo XIX tuvo lugar la llamada época - del reconocimiento de las instituciones y de los princi - pios fundamentales del derecho del trabajo por las legisla - ciones. Dicha etapa fue lenta, pues grandes esfuerzos - costó a la clase obrera para que el derecho de huelga le - fuese reconocido y elevado al rango de un derecho social.

En México al triunfo del movimiento armado de 1910 se establece con posterioridad una nueva constitución política que regirá los destinos del país, en ella se reconoce a la huelga en el artículo 123 fracción XVII como uno de los derechos fundamentales de la clase trabajadora; también se eleva al rango del derecho social, el derecho de asociación y de la contratación colectiva, naciendo así la llamada trilogía del derecho colectivo de trabajo.-

Sin embargo, bastantes fueron los movimientos huelguísticos que el Estado se vió amenazado ante la creciente participación de los trabajadores y el crecimiento de sus organizaciones que pronto reguló el derecho de huelga a través de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en un procedimiento dilatorio, pues en la disposición de motivos se establecía que el derecho de huelga era un acto jurídico y que únicamente debería de ser ejercido por la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas; no obstante que antes de la reglamentación de este derecho colectivo únicamente era decisión de los trabajadores suspender el trabajo. Así el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía la siguiente definición de la huelga: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores ". Al promulgarse esta Ley Federal del Trabajo de 1931, y como resultado de la caracterización extensiva que tiene el derecho del trabajo de proteger a trabajadores que están sujetos a una relación de tipo laboral, se establece que la misma relación de tra-

bajo, tuvo lugar el nacimiento de los trabajos especiales, siendo, los trabajadores del campo, el trabajo a domicilio el trabajo ferrocarrilero y el trabajo de la industria -- familiar, los primeros en establecerse dicha reglamentación, en virtud de sus condiciones particulares y propias de su relación de trabajo.-

La Ley Federal del Trabajo de 1970 modificó -- ciertas situaciones jurídicas del derecho colectivo del -- trabajo. Así el Artículo 440 de dicha Ley estableció la -- siguiente definición de la huelga: "Huelga es la suspen -- sión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Cabe señalar que la Ley reglamentaria -- al hablar de coalición de trabajadores, se refería a que -- éstas coaliciones fueran permanentes.-

En la exposición de motivos de la Ley de 1970 -- se amplía la reglamentación de ciertos trabajadores que a juicio de la doctrina y la legislación realizan trabajos -- especiales, entre ellos los trabajadores de confianza, -- trabajadores deportistas, trabajo a domicilio y trabajado -- res universitarios, etc.-

El derecho de huelga, a nuestro juicio, se con -- vierte en un procedimiento dilatorio, pues dicha reglaman -- tación contiene diversas limitaciones legales y reales al ejercicio del derecho de huelga, situación que se produjo con motivo de la creciente participación de la clase --



obrero en los movimientos huelguísticos. Así se establece - en la legislación reglamentaria del trabajo que la huelga - únicamente puede ser ejercida por sindicatos debidamente registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Junta Local de Conciliación y Arbitraje, pues será a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje en que el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo en la empresa o - establecimiento podrá comunicar al patrón la consecuencia - que se produciría para el caso de que éste se negare a celebrar, revisar o cumplir el Contrato Colectivo de Trabajo en los términos del artículo 450 de la actual Ley Federal del - Trabajo.-

Para los trabajadores que realizan trabajos especiales, el ejercicio del derecho de huelga tiene limitaciones de diverso orden, más aún, para ejercitar también sus - demás derechos colectivos. Ya que si bien es cierto que de - de el punto de vista del texto natural de la Ley Federal del Trabajo tienen derecho al ejercicio de la huelga, no se encuentra en dicho estatuto laboral limitaciones directas al - derecho de huelga en los trabajos especiales, Más bien en un análisis de fondo de este derecho colectivo se han ubicado - que las limitaciones fundamentalmente de tipo real se producen en las etapas del emplazamiento, estallamiento, mayoría obrera y existencia misma de la propia huelga. Cabe señalar que las limitaciones al derecho de huelga en los trabajadores que realizan trabajos especiales son de orden práctico y que la única excepción que existe es para los trabajadores - al servicio de las instituciones de educación superior - - - públicas y autónomas por la Ley, es en las mismas que - -

mediante las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo y que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 20 de Octubre de 1980, respecto a la reglamentación del trabajo universitario, tal situación produce una restricción en el derecho de huelga al afectarles su derecho de asociación, toda vez que se les niega la posibilidad de constituir un Sindicato Nacional. Puede sostenerse que en materia de derechos colectivos éstos trabajadores al servicio de las instituciones de educación superior y autónomas por Ley son los únicos que se les afecta su derecho de asociación dentro del régimen de trabajos especiales. Para el conjunto de trabajadores sujetos al régimen especial las limitaciones que enfrentar son de orden práctico.-

Así el ejercicio del derecho de huelga repercute en el derecho de asociación y de contratación colectiva en base a los siguientes razonamientos: Respecto del derecho de asociación la huelga repercute en el mismo, ya que si existe negativa de registro sindical se limita el ejercicio del derecho de huelga, pues el Sindicato no contaría con personalidad jurídica para emplazar a huelga.-

Respecto del derecho a la contratación colectiva la huelga enfrenta repercusiones de orden práctico, pues el registro de los contratos de protección ante la Junta de Conciliación y Arbitraje son muy constantes por los patronos, se limita el derecho de huelga, pues la misma carecería de objeto, es decir, de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, ya que es el principal objeto de la huelga.-

C A P I T U L O I. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

1.- Etapa de la prohibición.

2.- Etapa de la tolerancia.

3.- Etapa de la reglamentación.

## C A P I T U L O I. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

1.- Etapa de la prohibición. Esta etapa también denominada era de la represión, la evolución de la huelga - por parte de la clase obrera se ve amenazada en su ejercicio, en virtud de que para esta etapa acontecen tres circunstancias de las cuales hacen imposible su ejercicio por la clase obrera: Primero, el ascenso que tuvo la burguesía - en el poder y su organización de un aparato que le permitiera sostenerse y tenerlo a su servicio; en segundo lugar, - esta nueva clase social opresora del hombre elevó en la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano del - 1879 la propiedad privada en derechos naturales del hombre. La propiedad fué considerada como uno de los derechos inviolable y sagrado por lo que ninguna persona podía ser privado de ella y por último, con una finalidad de tipo ideológico que a la burguesía le daría el paso definitivo de su consolidación, divulga la idea de la libertad, entendida ésta como el hacer todo lo que no dañara a otro. Así la burguesía impuso a los trabajadores asalariados condiciones - - inhumanas de trabajo, fundó su inhumana conducta en la - - supuesta libertad de trabajo desestimando que las necesidades de los trabajadores impedían el ejercicio de una real - libertad.-

Si bien es cierto que la huelga surgió en el - - sistema del capitalismo, como un medio de defensa de la - - clase obrera, el ejercicio de la misma estaba prohibida. -

Para llevar a cabo la prohibición de la huelga, la burguesía tuvo que acudir a los instrumentos de fuerza que impedían el ejercicio; entre ellos la Ley Le Chapelier de 1791 y el Código Penal Francés fueron los instrumentos mediante los cuales se desarrolla una actitud calumniosa y satanizadora a la huelga.-

En México se recuerda la actitud que tomó la burguesía al condenar en el Artículo 925 del Código Penal de 1871 sanciones a las huelgas y a sus participantes, considerando que la misma se convertía en delito al ser ejercida por los trabajadores. Es cierto que en la etapa del Porfiriato, los movimientos huelguísticos, en ocasiones eran tolerados por el régimen, aunque a veces reprimidos violentamente tal como las experiencias que se marcan en la historia del movimiento obrero de Cananea y Río Blanco en 1906 y 1907, respectivamente. Sin embargo después de haber pasado el movimiento armado de 1910, la situación se volvía en calma, pero se repite en el Decreto del 18 de Agosto de 1916 dictado por Don Venustiano Carranza la prohibición a la huelga que había llevado a cabo en su reglamentación el Código Penal de 1871.-

2.- Etapa de la tolerancia. El Maestro Mario de la Cueva nos comenta que el liberalismo inglés fue procurando siempre ser consecuente, si bien debe decirse que fué la acción del movimiento obrero lo que obligó al gobierno a suprimir los delitos de asociación profesional y de huelga, de ahí la caracterización de esta etapa que consistió en la

simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos amplios de libertades naturales de reunión y de asociación. Esta etapa tuvo como resultado la no prohibición de las asociaciones de trabajadores y sus huelgas y tampoco constituían delitos. Sin embargo, las mismas no estaban reguladas ni protegidas por las Leyes; ya que si se constituía una asociación de trabajadores, el patrón podía negociar y contratar con ella, pero en ninguna norma legal le obligaba a llevar a cabo dichos actos de negociación; únicamente la unidad y la decisión de los trabajadores que la constituían y con el apoyo de la clase obrera podía conducirla a la victoria. Así la condición de la huelga era aún más difícil, pues si bien, la suspensión de las labores ya no caía en el ámbito de las Leyes penales, era el derecho civil quien acudía en ayuda del patrón, autorizándole para que rescindiera las relaciones de trabajo con sus trabajadores, por negarse a cumplir con las obligaciones de prestar servicios contratados, y más aún, para utilizar -- nuevos trabajadores pudiendo solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar con normalidad las labores en la fábrica. (1)

En el mismo sentido el Maestro Alberto Trueba - Urbina nos comenta esta etapa de la huelga en la época del Porfiriato, señalando: "En nuestro país el Código Penal de

(1) Ref. Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 579 Tomo II, E. Porrúa.-

1871 sancionaba las coaliciones y las huelgas en el artículo 925; no obstante la sanción, durante el porfirato tuvieron lugar muchos movimientos de huelga tolerados por el régimen aunque en ocasiones fueron reprimidos violentamente, como ocurrió en Cananea y Rio Blanco. Más tarde, al triunfo de la Revolución Mexicana, la huelga se consagró como derecho en el artículo 123 de la Constitución de 1917. (2)

Cabe señalar que del tránsito de la época de la prohibición a la llamada época de la tolerancia, se produjeron dos grandes acontecimientos que originaron el despertar del proletariado y su participación de éste en los movimientos de huelga; además que era un llamado a la acción sindical. Estos acontecimientos fueron, por un lado la entrada del marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores para que emprendieran el camino que les marcaba la historia y por el otro lado las grandes revoluciones que se produjeron en el siglo XIX, que junto con el surgimiento del Manifiesto Comunista contribuyeron a la clase obrera a darle una visión más amplia de la nueva sociedad del futuro.

(2) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 367. Tomo I. E. Porrúa.

3.- Etapa de la Reglamentación. Esta etapa - también es conocida como la era del reconocimiento de - las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por las legislaciones. El proceso de esta etapa fue lento, pues buen tiempo le costó a la clase trabajadora para que el derecho de huelga fuese reconocido y elevado al rango de derecho social. En México - al triunfo de la Revolución, se establece una nueva constitución política que regirá los destinos del país por - los cauces legales, en ella se eleva a la huelga a la categoría de derecho social en el artículo 123 constitucional fracción XVII, estableciéndose como uno de los derechos fundamentales de la clase trabajadora.

En efecto la huelga surge como un hecho real - de la clase obrera, que la utilizan como medio de presión hacia los patrones para que acepten y cumplan sus - peticiones. Este hecho se reconoce por primera vez en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, considerado como un derecho fundamental de la clase trabajadora.

Sin embargo la huelga como tal, no tenía una reglamentación en su ejercicio, pues la clase obrera decidía la forma y términos de suspender las labores cuando - consideraba que sus peticiones no eran satisfechas para ello el Estado se vió obligado a regular su procedimiento de huelga que contemplara su emplazamiento, estallamiento de la misma y la participación mayoritaria de los trabajadores que participarían en la misma, así como su propia -



existencia. Así surge la Ley Federal del Trabajo de 1931, que establece un procedimiento mediante la cual los sindicatos obreros deben seguir cubriendo los requisitos legales que se marcan en dicha legislación. Se establece la necesidad de que los sindicatos comuniquen a la Junta de Conciliación y Arbitraje su escrito de emplazamiento de huelga, junto a él su pliego de peticiones que dicha autoridad notificará al patrón - señalándole la consecuencia que producirá su negativa a contestar o dar solución al pliego de peticiones.

El maestro Mario de la Cueva nos comenta el siguiente antecedente, " la elevación de la huelga por la fracción XVII del artículo 123 Constitucional a un derecho de la clase trabajadora, garantizado y protegido en la Declaración de 1917, no fue el resultado de un debate, porque la clase trabajadora no discutió con los empresarios, ni siquiera con el Estado, si la huelga debía o no ser elevada a la categoría de un acto jurídico, simplemente impuso la elevación - como una verdad no sujeta a discusión. (3)

(3) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 591, Tomo 2. E. Porrúa.

**CAPITULO II. EL DERECHO DE HUELGA.**

1.- Planteamiento.

2.- Concepto y fundamento.

3.- Etapas de la huelga.

4.- Procedencia de la huelga.

5.- Procedimiento de huelga.

6.- Calificación de la huelga.

7.- Terminación de la huelga.

**CAPITULO II. EL DERECHO DE HUELGA.**

1.- Planteamiento.- El derecho de huelga - constituye uno de los derechos fundamentales de la clase trabajadora garantizado y protegido por la fracción - XVII del artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo. La elevación del derecho de huelga a la categoría de acto jurídico en la Ley Federal del Trabajo, no le quita a ésta su finalidad que tiene establecida, la de ser un medio de presión y de defensa hacia los patrones en busca de mejorar sus condiciones de trabajo y la de establecer un elemento de equilibrio en las relaciones obrero-patronales.-

En un régimen capitalista, el trabajo exige mejoramiento a la prestación de los servicios y será solo a través del medio de presión que es la huelga en que los sindicatos obreros podrán exigir su mejoramiento. En este sentido la huelga se convierte en un instrumento de lucha de clases, pues el hecho de suspender las labores constituye para el patrón una situación de presión que lo obliga a mejorar o cumplir las condiciones de trabajo que se pactan. Así la huelga se convierte en una de las formas de organización de la clase trabajadora.-

Por su aspecto sociológico, el derecho de huelga, siempre ha sido, por su origen y por la acción de la clase obrera, un instrumento de lucha de clases, -

independientemente de su regulación jurídica en la Ley - Federal del Trabajo, pues como tal, empuja a la clase trabajadora a obtener mejores condiciones de trabajo.-

La regulación jurídica del derecho de huelga, independientemente, de su origen, de su esencia, de su naturaleza y de su finalidad, ha tenido como objetivo principal lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Este equilibrio se logra a través de la imposición de un contrato colectivo de trabajo por parte de los sindicatos obreros a los patrones, mismo que podrá establecerse su revisión o cumplimiento en los términos del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.-

Es cierto que el derecho de huelga en la Ley Federal del Trabajo constituye un procedimiento laboral, - en la cual los sindicatos obreros tienen que cubrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para lo cual deben - de tener registro y contar con personalidad jurídica para poder emplazar a huelga. Aunque también es cierto, que - anterior a la regulación de este derecho colectivo, solo - la decisión de los trabajadores era suficiente para poder estallar un movimiento de huelga en la empresa o estableci

niento. La razón de regular el ejercicio de la huelga - por parte del Estado, tiene su origen en los constantes movimientos huelguísticos de la clase obrera en busca - de su propia autonomía, por ello el Estado impone al derecho de huelga una legislación restrictiva para convertir a esta institución en un procedimiento dilatorio y de desgaste.-

La Ley Federal del Trabajo de 1970 es la - prueba de restricción de este derecho colectivo, al exigir el registro obligatorio de los sindicatos, establece los requisitos que deben de cubrir los sindicatos para emplazar a huelga, también establece el procedimiento de la huelga y la calificación de la misma, así como su propia existencia.-

En las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo el primero de mayo de 1980, en materia de huelga, se constituye otro atentado al derecho de los - trabajadores a ir a la huelga; además de existir la - - obligatoriedad del registro sindical, éstas reformas - contienen diversas limitaciones al derecho de huelga, - mismas que se producen en las etapas del emplazamiento, estallamiento, mayoría obrera y existencia del propio -

movimiento de huelga en la empresa o establecimiento, pues la propia Ley faculta al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje en su artículo 923 a desechar un expediente cuando no cumpla con los requisitos del artículo 920 de la misma ley federal del trabajo, o cuando el emplazamiento a huelga sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o que un sindicato pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir uno ya depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.-

Así la huelga se convierte en un procedimiento cuya finalidad se concreta a desgastar la iniciativa de los trabajadores controlados en sindicatos oficiales, no así - en el caso de los sindicatos democráticos en que la huelga tiene un funcionamiento distinto, pues en este caso la actitud del Estado no se conforma en el desgaste, sino que pretende aplastar todas las formas de organización que apuntalan a un movimiento huelguístico.-

2.- Concepto y Fundamento. La huelga - constituye una suspensión de las labores, como consecuencia de la negativa del patrón de satisfacer las demandas obreras. La Ley Federal del Trabajo de 1931, - daba el siguiente concepto al señalar que " huelga - es la suspensión legal y temporal del trabajo, como - resultado de una coalición de trabajadores ". En el - artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la " huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores ". Ambos conceptos encuentran su fundamento en la fracción - - XVII del artículo 123 constitucional, que contempla a la huelga como uno de los derechos fundamentales de - la clase trabajadora, garantizado por la Declaración - de los Derechos Sociales de 1917,. En este sentido la huelga produce como efecto principal la suspensión de las labores y la no obligación de pagar salarios, - - salvo acuerdo previo entre sindicato y empresa.

3.- Etapas de la Huelga. Baltazar Cavazos Flores en su libro titulado " Nueva Ley Federal - del Trabajo, Tematizada y Sistematizada", señala con razonamiento jurídico las etapas de la huelga y los - pasos que tiene la misma en su periodo correspondiente. En este sentido señala: " Toda huelga pasa por - tres etapas a saber:

- a).- Por el periodo de gestación.
- b).- Por el periodo de prehuelga.
- c).- Por el periodo de huelga estallada.

Lo anterior tiene validez para todas las huelgas que se planteen en todos los países de América Latina.

a) El periodo de gestación se inicia desde el momento en que dos o mas trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.

En este periodo se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe de ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Solo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de prehuelga.

b) El periodo de prehuelga debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de advenimiento.-

Durante este periodo el patrón se considerará como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento.-

En la audiencia de conciliación de be señalarse, si así se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa.-



Los trabajadores que laboren como - - -  
 "emergentes" no podrán ser considerados como "esqui-  
 roles" o "rompehuelgas".-

Las autoridades del trabajo deberán de -  
 dar todas las garantías necesarias para que el perso-  
 nal de emergencia cumpla adecuadamente con su fun-  
 ción, hecho éste que en la práctica casi nunca se da,  
 y que resulta indispensable.-

El período de pre huelga debe de tener un  
 término mínimo de duración y un término máximo.- - -

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

c) El período de huelga estallada se inicia en el -  
 preciso instante en que se suspenden las labores.-

En dicho período se ofrecen las pruebas  
 pertinentes dentro de las cuales usualmente puede -  
 ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la or-  
 ganización emplazante cubre con el requisito democrá-  
 tico de mayoría. (4)

(4) Baltazar Cavazos Flores. Nueva Ley -  
 Federal del Trabajo, tematizada y --  
 sistematizada. Pág. 367 y 368. Editó-  
 rial Trillas 1981.

Estamos de acuerdo con el autor de esta obra respecto de la clasificación que hace de las etapas de la huelga sin embargo es necesario señalar que la situación de orden práctico no debe desvincularse de lo jurídico, pues el derecho del trabajo no sólo se finca en una realidad de tipo jurídico sino una realidad de orden social que se produce de momento a momento; se puede decir que en la etapa de la gestación, la coalición de trabajadores enfrenta hoy a una limitación, si quiere llamársele de orden práctico o jurídico, por la cual se le dificulta el ejercicio al derecho de huelga y que es la negativa al registro sindical.-

Consideramos que la etapa de prehuelga no solo se limita a buscar una conciliación de las partes en pugna, ni de establecer la relación de personas que laborarán en el período de la huelga ni que las autoridades otorguen garantías a estas para que continúen con su labor de "emergentes", más bien en un análisis de fondo esta etapa es una de las más importantes de la huelga y de la cual debe señalarse la situación real, pues a pesar de que las autoridades tengan la obligación de intervenir a conciliar a las partes en conflicto, tal situación no se limita a ello; porque su función como tal, rebasa los límites de la conciliación al pretender en la mayoría de las ocasiones a obligar a los sindicatos a que acepten la propuesta patronal. Respecto del estallamiento de huelga la misma debe producirse al día y la hora en que se señale en el propio emplazamiento.

4.- Procedencia de la huelga. Toda huelga para que sea procedente debe tener por objeto: a).- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. b).- Obtener del patrón o de los patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo. c).- Obtener de los patrones la celebración del Contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo. d).- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. e).- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. f).- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los incisos anteriores. g).- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.-

Los objetos señalados en los incisos anteriores se encuentran establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. El derecho de huelga como tal, su titular es la coalición de trabajadores tal como se reconoce en el artículo 440 de la Ley de la materia al definir: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Tal fundamento se encuentra tutelado en la fracción XVI y XVII del artículo 123 Constitucional al establecer, en el primer caso que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos --

intereses formando sus sindicatos y asociaciones profesionales. La coalición como titular única del derecho de huelga, es la que puede llevarla a cabo ante el patrón o patronos. En la Ley Federal del Trabajo actual la regulación del derecho de huelga tal como lo dispone el artículo 923 en el sentido de no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado conforme a los requisitos que establece el artículo 920 de la misma Ley, o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del Contrato Ley o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. En este caso tal disposición reglamentaria del derecho de huelga pretende anular en forma tajante la existencia de la coalición de trabajadores, desapareciéndola del marco jurídico, pues tal precepto reconoce únicamente la existencia de los sindicatos como titulares del derecho de huelga, trayendo como consecuencia este artículo su propia inconstitucionalidad, pues pretende suplir al precepto constitucional correspondiente a la fracción XVI del artículo 123 que reconoce como única titular del derecho de huelga a la coalición de trabajadores; incluso la Ley Federal del Trabajo en el artículo 440 así lo establece.-

Es cierto que en la actualidad los sindicatos son los titulares del contrato colectivo de trabajo, en consecuencia también del derecho de huelga, pues tal como lo establece el artículo 923 de la Ley Laboral, la coalición la anula completamente como titular del derecho de huelga.-

La reglamentación del procedimiento al derecho de huelga establecidos en la nueva Ley Federal del Trabajo, misma que tuvo su publicación el primero de mayo de mil novecientos ochenta, establece limitaciones directas a su ejercicio por la clase trabajadora, porque en el -- Artículo 923 se anula en forma tajante a la coalición de trabajadores como la única titular del derecho de huelga, violando tales reformas, a parte de ser inconstitucional tal precepto, al Artículo 9º constitucional en virtud de -- que coarta el derecho de los trabajadores a la libre asociación y en consecuencia para poder emplazar a huelga, -- pues según el Artículo 923 los trabajadores deben de pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo en la empresa o establecimiento. Esta situación cierra la -- libertad que los trabajadores tienen para coaligarse en -- defensa de sus respectivos intereses, anulando el derecho de asociarse en coalición y el emplazamiento a huelga por coalición de trabajadores pues solamente se establece -- como monopolio exclusivo de la huelga para el sindicato -- titular del contrato colectivo excluyendo a las coaliciones de trabajadores de la posibilidad de ejercer este derecho. Tal precepto también es inconstitucional porque -- trata de suplir la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, pues limitan sin previo juicio y sin fundamento -- ni motivación, el derecho de coalición de los trabajado -- res, al ordenar como obligatorio, que no se de trámite a un emplazamiento a huelga que no sea presentado por el -- sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o -- administrador del Contrato-ley; con esto se anula la posibilidad de que se de trámite a un emplazamiento presentado por una coalición de trabajadores.--

5.- Procedimiento de huelga. El procedimiento de huelga constituye un camino procesal que el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo debe cumplir para poder estallar un movimiento de huelga, sin este requisito la misma sería inexistente. Para desarrollar detenidamente la naturaleza del procedimiento de huelga debe en primer término establecerse por escrito el emplazamiento a huelga dirigido al patrón y presentarlo por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta autoridad le notifique al patrón inmediatamente el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y le comunique la consecuencia que producirá su negativa al no dar solución a dicho pliego de peticiones. El emplazamiento a huelga constituye una advertencia al patrón para el caso de no acceder a dar soluciones claras al pliego de peticiones que le presenten los trabajadores.-

El emplazamiento a huelga constituye una parte determinante en su procedimiento de la propia huelga en la Ley Federal del Trabajo. El maestro Mario de la Cueva al vertir una opinión respecto de la naturaleza de esta etapa inicial del procedimiento de huelga señala: "Entendemos por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga.

De esta explicación se deducen los dos elementos esenciales del emplazamiento, las peticiones de los trabajadores y el anuncio de que si no son satisfechas, ejercerán el derecho de huelga". (5)

La forma que reviste en el emplazamiento de huelga se encuentra establecida y regulada en el Artículo 920 de la actual Ley Federal del Trabajo que establece: " El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga. II.- Se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la Autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía, del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta. III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y la hora en que el patrón quede notificado."

( 5 ) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Pág. 615, Editorial Porrúa.

Una vez que el patrón quede emplazado deberá de contestar el pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con el apercibimiento de que si no lo hace se le tendrá por inconforme con todo arreglo, aunque cabe señalar que tal situación jurídica no es suficiente para que dicho patrón quede obligado a contestar el pliego de peticiones, pues de cualquier manera si no lo hace, una vez estallada la huelga puede solicitar dentro del término legal su propia inexistencia siempre que exista fundamento en tal solicitud y en este sentido la Junta de Conciliación y Arbitraje procurará decidir sobre la existencia o no de la huelga.-

En cambio para el Sindicato emplazante existe un apercibimiento concreto, pues si no comparece el día y la hora señalada para la audiencia de advenimiento que señale la Junta de Conciliación y Arbitraje, no correrá el término para la suspensión de labores y si es el patrón, la Ley sólo habla de medios legales pero no establece con certeza en qué consisten éstos.-

En la audiencia de advenimiento la Junta procurará a que las partes lleguen a un acuerdo, si no es así, de inmediato el sindicato emplazante podrá ratificar su pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y señalar que estallará la huelga el día y la hora en que se anunció en dicho pliego. El patrón podrá o no contestar el pliego de peticiones, de inmediato nombrar su personal de emergencia que de común acuerdo se establezca, mismo que -



laborará durante el tiempo que dure la huelga. La huelga deberá de estallar exactamente el día y la hora en que -- quede establecida en el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y su ejercicio sólo deberá de limitarse -- a la simple suspensión de labores.-

Es muy común que en ocasiones los sindicatos -- estallen un movimiento de huelga sin emplazamiento; para este caso tal garantía constitucional se encuentra tutelada en la fracción XVII del Artículo 123 de la Carta -- Magna; sin embargo la Ley Reglamentaria establece la necesidad de dar garantías a las empresas a efecto de que -- puedan reanudar sus labores y poder rescindir sus contratos de trabajo con los huelguistas. Esta situación limita el derecho de huelga porque anula el derecho de coaligarse por parte de los trabajadores y estallar una huelga pues establece la exclusividad del derecho de huelga al -- sindicato titular del contrato colectivo.-

Existe una fase intermedia que se produce en la etapa de prehuelga y que comunmente es conocida como " la prórroga del término de suspensión de las labores o de la prehuelga ", pues constituye la formulación de un emplazamiento del término del periodo de prehuelga o de la sus -

pensión de labores. Esta finalidad de prorrogar el término de suspensión de las labores se produce en virtud de la compleja situación que existen en las negociaciones de revisión, bien de contrato colectivo o de salarios o bien sea para cumplir dicho contrato colectivo. En ocasiones el sindicato y la empresa han procurado llegar a un arreglo y dar por terminado el conflicto, no obstante el término de suspensión de labores está por terminarse y es muy difícil de redactar de inmediato el Convenio para que tenga su ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en consecuencia la obligación del sindicato de reanudar las labores. Esta situación obliga al sindicato a prorrogar el término de prehuelga y no llegar al estallamiento de la misma.

En la etapa de prehuelga se dan también formalidades en el procedimiento, como son: las formalidades del escrito dirigido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el pliego de peticiones que debe de ir agregado a dicho escrito, la notificación que debe de realizar la Junta de Conciliación y Arbitraje al patrón y la obligación del patrón de contestarlo oportunamente. El emplazamiento deberá de presentarse en duplicado, pues el original se quedará en el expediente y una copia del pliego de peticiones se dirigirá al patrón.

Una vez estallado un movimiento de huelga, el Estado deberá de proteger la misma y garantizar su ejercicio por la clase trabajadora, en virtud de la obligación que tiene desde que la huelga se reglamenta como un derecho. Además en la Ley Federal del Trabajo el artículo 449 dice: " la junta de conciliación y arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestandoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo ". Esta disposición constituye para el Estado la obligación de proteger el ejercicio del derecho de huelga obligando a los patrones su respeto a este derecho de los trabajadores.

En el caso del patrón deberá de abstenerse de llevar a cabo cualquier acto que perjudique el ejercicio de la huelga, pues tal prohibición es extensiva en el sentido de que una vez empezado el periodo de prehuelga no podrá despedir trabajadores porque los mismos serian ineficaces. Por tal razón el legislador contempló tal situación sancionando cualquier acto que pueda dañar el derecho de huelga, asignandole el carácter de depositario al patrón cuando este haya sido notificado del emplazamiento de huelga.

Ya hemos señalado con anterioridad que en las reformas procesales del 1º de mayo de 1980 en materia de huelga, las mismas afectan gravemente a este derecho colectivo y que puede producirse tales limitaciones o restricciones al procedimiento de huelga desde la etapa del emplazamiento. Así el Artículo 920 de la Ley Laboral reviste la forma de emplazamiento a huelga y los requisitos que deberá cumplir un sindicato titular del contrato colectivo para estallarla; esta reglamentación al derecho de huelga unida al que establece el Artículo 923 del mismo ordenamiento, se pretende anular a la Coalición de trabajadores como la única titular del derecho de huelga, otorgándole tal carácter al sindicato titular del contrato colectivo. Con esta disposición reglamentaria se establece una violación al derecho de la clase trabajadora a la libre asociación y, además la misma es inconstitucional en virtud de que pretende suplir un ordenamiento constitucional como lo es la fracción XVI del Artículo 123 que reconoce como único titular de derecho de huelga a la coalición de trabajadores.

El maestro Nestor de Buen, al comentar sobre las reformas procesales del 1º de mayo de 1980 en materia de huelga señala en primer término que la huelga se originó como un fenómeno social y existe la misma desde antes de su reglamentación. Si bien es cierto que el derecho reglamenta su ejercicio es en razón de que la decisión de los trabajadores de llevar a cabo de manera inmediata la suspensión de labores era evidente, de ahí la reglamentación al derecho de huelga. La reglamentación a la huelga desde 1931, en ella se establece la forma del procedimiento y el papel secundario del Estado en su intervención, no obstante

al darle forma jurídica se estableció un procedimiento --  
cuyas etapas son de una evidente muestra de intervención.

En la llamada etapa de pre-huelga, que desde --  
luego, se inicia con el emplazamiento el Estado ejerce --  
una mera función de conciliador, pues cita a las partes --  
y trata de advenir las, sin poder calificar, ni la proce --  
dencia del emplazamiento, ni la justificación o injusti --  
ficación. En la etapa llamada de estallamiento de huelga,  
solo a petición de parte interesada, el Estado a través --  
de los Tribunales de Trabajo se limita a calificar si el  
emplazamiento cumplió con los requisitos de fondo y forma.  
Si el patrón lo solicitare, se llamará a un recuento --  
de los trabajadores para conocer la decisión respecto --  
del movimiento de huelga. El resultado de esta etapa lo  
será la existencia o inexistencia de la huelga.

Declarada la existencia de la huelga y en vir --  
tud de no existir impugnación en el término de las 72 --  
horas, la Junta de Conciliación y Arbitraje solo podrá --  
estudiar la justificación de la huelga, o determinar si --  
es o no imputable al patrón; en ningún caso podrá hacerlo  
por sí misma ni a petición de los patronos.

Con la reforma procesal del 1º de mayo de 1980,  
en materia de huelga, se cambia el panorama de este de --  
recho colectivo sustancialmente. Ahora el Artículo 923 --  
del ordenamiento invocado la atribuye y da facultades --  
al Presidente de la Junta a no dar trámite de ningún --

escrito de emplazamiento a huelga si no es formulado en los términos del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo o - que sea presentado por un sindicato que no es el titular - del contrato colectivo, o que se pretenda exigir la firma - del mismo, no obstante existir uno ya depositado ante la - Junta de Conciliación y Arbitraje. De lo anterior se puede desprender, tres hipótesis de desechamiento. La primera es la facultad que tiene el presidente de la junta, la cual es peligrosísima, pues lo que antes era un motivo de inexistencia *aposteriori*, se convierte en un motivo de rechazo *apriori*. La segunda hipótesis cierra los caminos a la huelga - planteada por una coalición de trabajadores; en consecuencia arrastra las causas de huelga que los trabajadores podrían invocar, sin necesidad de actuar a través del sindicato. La tercera es la que evita un estallamiento de huelga - al carecer de objeto la misma, pues si existe ya depositado un contrato colectivo, ningún sentido tiene que se tramite la huelga para obtener la firma de un contrato colectivo. - En todo caso debe de resolverse por la vía de los conflictos intersindicales. Es claro que la disposición del artículo - 923 antes invocado modifica radicalmente el derecho de huelga, haciendo nulo un derecho constitucional.(6)

Para Baltazar Cavazos Flores, en comentario al artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo dice: " Este artículo no contiene en realidad ninguna novedad ya que an-

(6) Ref. Nestor de Buen. " La Reforma del Proceso Laboral. Pág. 105, 106 y 107. México 1980. E. Porrúa.

teriormente el pliego de peticiones admitido se archivaba - en la audiencia de conciliación cuando la demandada presentaba el contrato colectivo que tenía celebrado. La intención del legislador es evitar emplazamientos chantaje". ( 7 )

En la Quinta Reunión Nacional de Juntas de - Conciliación y Arbitraje, celebrado en Hermosillo Sonora el día primero al cuatro de junio de 1980, se consideró en una ponencia propuesta por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala y de la Junta Especial Número 20 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, que las Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo y que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, y en particular el artículo 923 expresa los casos en que no se dará trámite a los criterios de emplazamiento a huelga.

Si para determinar en algún supuesto de los que señala el precepto antes invocado, la Junta debe de - actuar tal como lo establece el artículo 923 y 928 de la - misma ley en su parte final. La parte final del artículo - 923 se establece que el presidente antes de iniciar el trámite de un emplazamiento a huelga hará la certificación - correspondiente y notificará al promovente del mismo. En -

( 7 ) Baltazar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Décima Edición, 1981 Editorial Trillas. Pág. 549.-

este sentido la prevención hecha a los trabajadores no es de ninguna manera una limitación, ni crea requisitos nuevos y en todo caso no se crea una situación distinta a la que contemplaba el artículo 782 de la Ley de 1970, que ordenaba que la titularidad de un contrato colectivo debía de demandarse en un procedimiento especial, exigencia repetida en esta reforma procesal. De ahí que es claro que el artículo 923 que se comenta, no se le agrega ningún requisito y solo se limita a precisar lo establecido ya en la Ley.

Por eso el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo consiste en darle al Presidente de la Junta - responsabilidad, que ya tenía y venía ejercitando por costumbre y que se produce en el momento de verificar situaciones previstas con anterioridad, y de esta manera dar cuenta a la Junta para que resuelva. De ahí que en la nueva disposición legal no se le otorga al Presidente facultades para juzgar sino que le obliga a certificar circunstancias de ciertos hechos, previos a una resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En conclusión, las reformas procesales en materia de huelga tienden a dar garantía mas efectiva a los trabajadores, procurando se cumplan con los requisitos legales a fin de evitar que incurran en un trámite inoperante que traería el riesgo de inexistencia con los consi



guientes perjuicios para los trabajadores. Así los preceptos que se mencionan no adicionan o imponen nuevos requisitos de trámite al procedimiento de huelga; mas bien, el artículo 920 solo hace reproducir al artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y de ningún modo el artículo - 923 otorga al Presidente la Facultad para juzgar, sino que lo faculta para intervenir en ciertos actos que pongan a - la Junta en la posibilidad de emitir una resolución respecto del trámite del emplazamiento a huelga, y así la Junta será quien decida en forma definitiva sobre la procedencia de ese trámite. ( 8 )

Para la sexta Reunion Nacional de Juntas - de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Oaxaca Oax. los días del 22 al 25 de junio de 1981, en materia de huelga se producen una serie de modificaciones que sufren los -- artículos 451 fracciones II y III, el 927 fracción IV y - el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto se establece la ponencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León y establece el siguiente planteamiento: Propone la modificación que en el texto de los artículos al ejercicio del derecho de huelga, sin alterar proplamente su contenido. Por razones técnicas en el aspecto jurídico es urgente que se hagan ajustes en la redacción de los artículos 45 fracciones II y III, - 459 fracción III, 927 fracción IV y 929 de la Ley Federal del Trabajo, con modificaciones pertinentes, así para que en las dos primeras disposiciones sean precisas en la remisión, la tercera coincida con la fracción III del 920 y - la última sea congruente con el artículo 459 fracción II de la propia ley invocada.

El Artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo establece que para suspender los trabajos se requiere:

- 1.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el Artículo 450 del mismo ordenamiento.
- 2.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría obrera a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 460, ...
- 3.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados por el Artículo siguiente.

Al efecto en este Artículo se propuso la siguiente modificación Artículo 451... fracción II, dice " ... Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 929, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. 3.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el Artículo 920. Esta modificación se propuso en dicha reunión a partir de que los Artículos 452 y 460 fueron definitivamente derogados.

Respecto del Artículo 459 que contemplaba que la huelga es inexistente si: 1.- La suspensión de trabajo se realizaba por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451, fracción II. 2.- El no haber

tenido objeto de acuerdo al Artículo 450; y 3.- No haber se cumplido los requisitos del Artículo 452. En virtud de que el Artículo 452 fué derogado y dado que su concordancia se encuentra en el Artículo 920 de la misma Ley, se propuso la siguiente redacción a la fracción III del Artículo 459 en los siguientes términos: "...No se cumplieron los requisitos señalados por el Artículo 920".

Por último el Artículo 927 de este Código -- Laboral establece normas a que las partes deben de sujetarse en la audiencia de conciliación, quedando la fracción IV de dicho precepto como sigue: "... Los efectos del aviso a que se refiere el Artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella". Y en el 929 de la misma Ley que establece en su parte relativa a la solicitud de inexistencia: "... Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales". En este precepto se propuso una nueva redacción suprimiendo la referencia a "o por no haber

cumplido los requisitos establecidos en el Artículo ---  
920" de que debe existir entre este precepto y el - ---  
Artículo 459. La modificación que no fué sustancial --  
sino de forma. Conclusión se propuso esta nueva redac-  
ción a los Artículos que se mencionan. ( 9 )

Al respecto el Lic. Francisco Ramírez Fonseca  
en comentario al Artículo 923 señala: "... Si bien es --  
cierto que el espíritu de este Artículo es evitar con --  
tiendas encarnizadas entre los sindicatos, con el consi-  
guiente perjuicio para los patrones y hasta para los --  
mismos trabajadores, en la práctica se ha prestado a lo  
que ha dado en llamarse Contrato de Protección para evi-  
tar un estallamiento de huelga sin que exista un sindicá  
to que automáticamente represente el interés profesional  
de los trabajadores dentro de la empresa. ( 10 )

De las opiniones vertidas nos parece más ---  
asertada aquella que establece como una intervención --  
directa del Estado al derecho de huelga, y que se produ-  
ce en las propias etapas del procedimiento de huelga, --  
pues de una o de otra manera la reforma procesal del 19  
de mayo de 1980 le atribuyen facultades al Presidente de  
la Junta para intervenir directamente en las etapas del  
procedimiento huelguístico; de ahí la clara intervención  
del Estado en el ejercicio de este derecho colectivo.

- (8) V Reunión Nacional de Juntas de Concilia-  
ción y Arbitraje. 1980. Pág. 120 y 121.
- (9) VI Reunión Nacional de Juntas de Conci --  
liación y Arbitraje. 1981. Pág. 124 y 125.
- (10) Ramírez Fonseca Francisco. "Ley Federal -  
del Trabajo Comentada. Pág. 254. 1981.

6.- Calificación de la huelga.- La calificación de la huelga se puede considerar como un procedimiento que debe de seguirse una vez estallada la misma en la cual se establezca el alcance en relación a si se cumplieron los requisitos de forma para que la huelga pudiera quedar protegida y garantizada. El maestro Mario de la Cueva nos dice en relación a la calificación de la huelga que es " un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la Ley para que quede legalmente protegida". (11) La Ley Federal del Trabajo de 1931, facultaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que de oficio hiciera la declaratoria sobre la existencia del estado de huelga en el centro de trabajo, cuando no se cumplieran los requisitos establecidos para que la huelga fuera procedente. En la actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 929 establece: " que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causales señaladas

(11) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo. Tomo II. Pág. 654, Editorial Porrúa.-

en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales " .

Existen algunas denominaciones de la huelga, - mismas que tienen como objeto establecer el alcance - que debe de tener una huelga en su calificación y por - lo cual se debe de determinar su procedencia o improce - dencia . La decisión sobre la calificación de la huelga le corresponde establecerla a la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el sindicato haya presentado el - - pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y esta - llada la misma se dan los siguientes aspectos: Que ha - biendo el sindicato presentado el pliego de peticiones - no haya cumplido con los requisitos legales que estable - ce el artículo 920 de la Ley Laboral o que presentado - el pliego de peticiones y la huelga haya estallado la - mayoría de los trabajadores no esten dispuestos a conti - nuar con la huelga. De lo anterior resulta que las huel - gas pueden ser existentes, inexistentes, lícitas o ili - citas, imputables y no imputables al patrón.

La huelga se dice que es existente cuando reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría. El requisito de fondo se encuentra establecido en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; los requisitos de forma se establecen en el artículo 920 de la misma Ley, y el requisito de mayoría se refiere cuando los trabajadores de la empresa o establecimiento en su mayor parte están de acuerdo con estallar un movimiento de huelga hasta que se cumplan los objetivos planteados por el sindicato en su pliego de peticiones y así de esa manera levantar el estado de la huelga. Si la huelga carece de los requisitos de fondo, forma y mayoría o con uno de ellos solamente, la huelga será declarada con posterioridad como inexistente a petición de algunas de las partes interesadas.

El maestro Mario de la Cueva, establece una definición al respecto sobre la huelga existente diciendo: " Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas en la constitución a estos movimientos. Huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas ". (12)

(12) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano. del Trabajo. Tomo II. pág. 602. E. Porrúa.-

La anterior definición contempla los requisitos de fondo, forma y mayoría necesarios para la existencia de un movimiento de huelga; pues es necesario - que el sindicato emplazante al formular su pliego de - peticiones lleve implícitamente asignado un objeto for - mal para que le de vida a la huelga; de igual manera - deberá de cumplir con los requisitos de procedimiento que establece el artículo 920 de la Ley Laboral, y por último que la mayoría de los trabajadores huelguistas estén de acuerdo en estallar el movimiento de huelga - hasta en tanto sean satisfechas sus peticiones plantea - das.-

Existe otra figura de la calificación de la huelga y es la relativa a la licitud o ilicitud de la huelga. Antes de señalar lo positivo y lo negativo de esta figura tal como se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, es conveniente decir, que la ili citud deriva de la violación de una reglamentación le gal o de un mandato jurídico o de una situación jurí dica que va en contra de las normas jurídicas estable - cidas por un Estado. De esta manera el términi ilici tud se entiende lo contrario que establecen las nor - mas jurídicas establecidas en las leyes de un Estado.



De esta manera se dice que una huelga es lícita cuando es existente o inexistente, pues llenado los requisitos de fondo, forma y mayoría o no llenado estos requisitos, y los trabajadores no llevan a cabo ciertos actos violentos, se considera que la huelga es lícita. - Es cierto que la licitud de una huelga se produce cuando tiene existencia la misma, pero también debe señalarse - que puede ser lícita la huelga si se declara inexistente en virtud de que no se ejecutan actos violentos por los trabajadores en los bienes y personas del patrón, pues - la consecuencia de la inexistencia no invalida su licitud.

Ademas cuando no se ejercen actos violentos - por los trabajadores en contra de las personas, familiares y bienes del patrón, también debe de considerarse - como lícita la huelga. Esta es la naturaleza de una huelga considerada legalmente lícita. Sin embargo al entrar en una dinámica de determinar la licitud o ilicitud, -- existencia o inexistencia de la huelga, nos lleva a una discusión ilimitada de la calificación que en este aspecto la huelga tiene. Así Baltazar Cavazos Flores señala - en su obra denominada " Nueva Ley Federal del Trabajo Te matizada y Sistematizada" el manejo de los términos de - la licitud o ilicitud de la huelga. Al respecto nos dice: " la huelga lícita puede ser existente o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y mayoría, -

y tambien, como se ha dicho, puede ser ilícita.

Finalmente, la huelga ilícita, puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos de que habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los diversos factores de la producción, se hubieren cumplido con todos los requisitos o no se hubieren cumplido con ellos.

En la práctica, una huelga nunca se declara " lícita " en virtud de que sería ocioso dicha calificación, ya que dicho movimiento podría resultar posteriormente inexistente si le faltaran los requisitos de forma y mayoría ". ( 13 )

El fundamento legal de la licitud o ilicitud de la huelga se encuentran establecidos en el artículo 123 constitucional fracción XVII al considerar que : " las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto - el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital" ..... En el párrafo posterior establece la -

(13) Baltazar Cavazos Flores. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Pág. 342. E. Trillas.

posición negativa que dice " Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los - - huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en el caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno ". Dicho fundamento también se encuentra establecido en las fracciones II y I' del artículo 445- de la Ley Federal del Trabajo.

Otras figuras que se contemplan en la calificación de la huelga es la referente a la imputabilidad o - inimputabilidad de la huelga o también llamada justificada o injustificada. Al respecto el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo dice: " Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón". Es aspecto negativo la inimputabilidad de la huelga; si analizamos detenidamente esta parte diremos que la justificación de la huelga se produce cuando los motivos que dan origen a una huelga son por culpa del patrón de haber faltado o violado las obligaciones contraídas con sus trabajadores y de cuyo razonamiento se desprende que es suficiente para que los trabajadores se vean obligados a ejercer el derecho de huelga. Un caso - ejemplar es cuando el patrón deja de pagar, sin causa justificada alguna, el salario de los trabajadores violando una

obligación fundamental de la relación de trabajo. Esto trae como consecuencia de que los trabajadores puedan acudir a la huelga como respuesta a dicho incumplimiento patronal; aquí se comprende que tal motivo es imputable al patrón y la consecuencia de la huelga será para el patrón la de pagar los salarios caídos que dejar de percibir los trabajadores durante todo el tiempo en que haya durado el conflicto de huelga, y en la cual la Junta de Conciliación y Arbitraje haya dictado resolución en ese sentido favorable al trabajador y condenando al patrón al pago de dichas prestaciones.

Del ejemplo que se señala se desprende que por un lado el incumplimiento del patrón a una obligación fundamental de la Ley o del Contrato Colectivo, se produce en razón de que los trabajadores tienen que acudir a la huelga, pues ya se ven imposibilitados de seguir laborando en la empresa por culpa del patrón de haber faltado a sus obligaciones contraídas con sus trabajadores. En ocasiones puede resultar negativo el fallo que dictare la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que si el patrón comprueba que los motivos que lo obligaron al sindicato a ir a la huelga no son imputables al propio patrón, por el hecho de que las peticiones de los trabajadores son sumamente exageradas; tal situación -

trae como consecuencia para los trabajadores la de no percibir los salarios caídos durante todo el tiempo en que duró el movimiento de huelga. La resolución que establece de si es o no imputable una huelga al patrón lo determina la Junta de Conciliación y Arbitraje al dictar su resolución definitiva para poner fin al conflicto - - huelguístico planteado; estableciendo en su razonamiento si existió o no incumplimiento o que las condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser impuestas en el contrato colectivo de trabajo eran injustas o justas. De ahí que dicho tribunal del trabajo deberá de contemplar tales elementos jurídicos para elaborar su resolución y en consecuencia obligar al patrón a pagar los salarios caídos a sus trabajadores o absolverlo de tal prestación.

7.- Terminación de la huelga... Esta situación jurídica se encuentra contemplada en el artículo 469 - fracción I, II Y III de la Ley Federal del Trabajo. La finalidad inmediata de la terminación de la huelga tiene un solo sentido: " que el estado legal de la huelga se dé por terminado ". En este sentido la naturaleza de la terminación de la huelga se puede producir en virtud de un acto que acuerden las partes o de una decisión - unilateral de alguna de las partes o de la decisión que establezca la Junta de Conciliación y Arbitraje a través de una resolución definitiva que dicte de dar por - terminado un conflicto huelguístico.-

De el anterior señalamiento se establece que por un lado el acuerdo puede partir en primer término - de los trabajadores y de los patrones, en virtud de establecer un convenio en la cual señale las cuestiones - concretas por las cuales dan por concluido el conflicto y los trabajadores se comprometen a levantar el estado de la huelga y continuar con sus labores; la otra situación nace en virtud de que el patrón se allane al pliego de peticiones que le soliciten los trabajadores y - una última situación es la relativa a la resolución que

dictare la Junta de Conciliación y Arbitraje a través del procedimiento laboral siempre que los trabajadores se sometieren al arbitraje de la Junta.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 273 estableció: " La huelga terminará: I.- Por arreglo entre trabajadores y patronos; II.- Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; III.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva ".

Hoy el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo establece: " La huelga terminará: I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos ; II.- Si el patrono se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento a huelga y cubre los salarios que dejaron de percibir los trabajadores; III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes ; IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.-

Es necesario señalar que la figura de la conciliación que tiene su apogeo en la etapa de prehuelga, - la misma no se suspende porque termina cuando la huelga estalla, porque tiene vigencia hasta la terminación de - la huelga, aunque en menor medida, ya que las autoridades del trabajo buscan en forma permanente que los trabajadores y los patronos logren un acuerdo y terminar de esa manera con el movimiento de huelga. Además de que los trabajadores y patronos pueden llegar al acuerdo siempre - que exista capacidad de negociación de los mismos y resolver el conflicto.-

Es cierto que la etapa conciliatoria formalmente vive en la etapa de prehuelga; sin embargo tiene vida posteriormente, pues nunca termina si el conflicto no - llega a su fin. En el caso del allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores, en la práctica, casi nunca se da, ya que en los conflictos de huelga, mas bien se da, una confrontación de las partes en pugna por establecer en la etapa de la negociación una posición de fuerza; si es la parte obrera la misma tiende a buscar - su mejoramiento a sus condiciones laborales y si es la - parte patronal, la misma tiende a otorgar prestaciones - menores de las que le podía otorgar a la clase obrera.-



55

Uno de los efectos de la terminación de un movimiento de huelga, es sin lugar a dudas, el levantamiento del estado de huelga por los trabajadores y su obligación de continuar con sus labores, así como establecer nuevamente sus relaciones normales; y la obligación del patrón de cumplir con el pago de los salarios correspondientes. Dicho acuerdo al cual hayan llegado las partes en el conflicto se asentará a través de un convenio, el cual se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se apruebe y se da por terminado formalmente el conflicto. Respecto del problema de los salarios caídos que los trabajadores no percibieron durante la huelga, su pago se produce en razón del acuerdo a que hayan llegado las partes y a la posición de fuerza que tengan los trabajadores, pues la huelga como tal es causa de suspensión de labores y en consecuencia no existe obligación de pagar salarios caídos.-

Por último debe de agregarse que el arbitraje obligatorio al cual se someten los trabajadores, - - tal desición puede tener los siguientes efectos: Que la desición de la Junta de Conciliación y Arbitraje sea favorable a los trabajadores; que sea una desición parcial respecto de las prestaciones de los obreros y por último que sea negativo el fallo para los trabajadores lo que trae la resultante de no percibir salarios caídos.

C A P I T U L O    I I I .    E L D E R E C H O D E H U E L G A E N L O S T R A B A J O S  
E S P E C I A L E S .

- 1.- Planteamiento
- 2.- Origen de los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Alcances y limitaciones del derecho de huelga en los trabajos especiales más significativos.
  - a) Trabajadores del campo
  - b) Trabajadores universitarios
  - c) Trabajadores domésticos
  - d) Trabajadores de confianza
  - e) Trabajadores a domicilio
  - f) Trabajadores deportistas
- 4.- Repercusión del derecho de huelga.
  - a) Con el derecho de asociación
  - b) Con el derecho de contratación colectiva

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

### C A P I T U L O    I I I .    E L D E R E C H O D E H U E L G A E N L O S T R A B A J O S E S P E C I A L E S .

1.- Planteamiento. La huelga de ser una institución colectiva y de hecho se regula en la Constitución de 1917 y -- garantizada por la declaración de los derechos sociales, como -- uno de los derechos fundamentales de la clase trabajadora. -- Posteriormente, se reglamentaría su procedimiento para ejercerla por los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo de 1931, de la cual se derivan los requisitos de validez que el legislador le da para que tenga existencia la misma.--

Es en esta primera Ley Federal del Trabajo donde el Estado impone un procedimiento estricto a los sindicatos obreros para que éstos puedan, a su vez, estallar una huelga y para que la misma tuviera existencia, sería necesario desarrollar -- las etapas del emplazamiento, estallamiento y determinación de la mayoría obrera que participaría en una huelga. Situación -- natural que se producía para que todos los trabajadores pudiesen estallar una huelga. Así para los trabajadores que realizan trabajos especiales el derecho a la huelga era su procedimiento semejante que al igual que el conjunto de la clase obrera, no obstante éste derecho colectivo presenta a estos trabajadores una serie de obstáculos e impedimentos que se producen -- con motivo de su propia relación de trabajo y regulación jurídica. Consideramos que desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo tienen derecho a estallar una huelga, en virtud de no existir impedimento alguno para que pueda ejercer este derecho colectivo, pero al llevar a cabo la huelga, estos trabajadores enfrentan limitaciones de orden práctico para llevar a --

cabo su ejercicio. En la Ley Federal del Trabajo no encontramos estas limitaciones en forma directa al derecho de huelga, más bien, en un análisis de fondo ubicamos éstas limitaciones en las etapas del emplazamiento, estallamiento, determinación de la mayoría obrera y existencia misma de la huelga. En efecto como la huelga está íntimamente ligada al derecho de asociación y al derecho de contratación colectiva; estos tres pilares que integran el derecho colectivo del trabajo se retroalimentan unos con otros, de tal manera, que si existen limitaciones reales al ejercicio del derecho de huelga, tales limitaciones afectarían al derecho de asociación y de contratación colectiva .-

Estas limitaciones que se producen en los trabajos especiales son producto de su regulación jurídica, así como de las particularidades propias de su relación laboral; además se presentan, no porque su limitación se derive de una norma escrita, sino la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en el desarrollo de las relaciones individuales de trabajo, las cuales establecen en su parte respectiva de cada trabajo. En fecha reciente se estableció una limitación directa y formal al derecho de huelga a través de restringir el derecho de asociación a los trabajadores al servicio de las instituciones de educación superior públicas y autónomas por Ley, prohibiéndoles la constitución de un sindicato nacional y restringiéndoles el derecho a constituir sindicatos gremiales o de institución. En el caso que nos ocupa es la única excepción que existe en los trabajos especiales en donde se afecta el derecho de asociación.

ción a través de una reglamentación directa y formal del -  
derecho de huelga. Situación distinta para los demás tra-  
bajadores que realizan trabajos especiales, en donde el -  
derecho de huelga presenta limitaciones de orden práctico.

2.- Origen de los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo.- El origen de los trabajos especiales es producto de la finalidad que tiene el derecho del trabajo; de su caracterización de su fuerza expansiva que lo llevó desde sus orígenes a enfrentamientos civilistas y mercantilistas. Esta situación se comprende porque el derecho del trabajo dentro de su caracterización expansiva tiende a proteger a todos aquellos trabajadores que prestan un servicio personal subordinado a otra persona que utilizando sus servicios le cubre un salario, situación que el artículo 123 Constitucional tuteló como un derecho de la clase trabajadora.

Por eso el artículo 123 Constitucional al hacer extensiva sus normas de trabajo, las llevó no solo a la clase trabajadora que tenía una relación de trabajo dentro de la empresa o empresas del campo de la producción económica, sino a toda la clase obrera en general, sea que su relación de trabajo fuere dependiente o subordinada y tuviera características propias la misma.-

¿Cuáles fueron las causas que originaron la reglamentación de los trabajos especiales? ¿y por qué tuvieron tal denominación estos trabajos?. Fueron varias situaciones las que influyeron para que en la Ley Federal del Trabajo se estableciera su reglamentación; la primera deriva del artículo 123 Constitucional que hace extensi -

vas, sus normas de trabajo a toda la clase obrera sujeta a una relación de trabajo. La segunda consiste en la finalidad que persigue el derecho del trabajo que en su propia expansión busca proteger a todas las personas sujetas a servicio personal subordinado; y la tercera situación proviene del pensamiento doctrinal legislativo al considerarse que si bien existe en los trabajos especiales una relación de trabajo obrero-patrón, también lo es que estos trabajadores en su relación laboral, se derivan ciertas modalidades que se van desarrollando tanto en las condiciones de trabajo, como en los derechos y obligaciones específicos entre los trabajadores y sus patrones, implicando una modificación a aquellas reglas que establecen la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo. Esto nos lleva a comprender que en cada trabajo especial se encuentran ciertas particularidades propias de cada trabajador en la prestación de sus servicios.-

Como producto de la fuerza expansiva que tiene el derecho del trabajo surge la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo de 1931, en ella por primera vez se hace extensiva la reglamentación de algunos trabajos especiales a saber: trabajadores del campo, el trabajo a domicilio, el trabajo ferrocarrilero y el trabajo de la industria familiar. No obstante el derecho del trabajo siguió su lucha para proteger tutelar a aquellos trabajadores que aún no habían sido contemplados dentro del régimen especial de éste estatuto laboral, a pesar de cumplir con las condiciones propias que tienen estos trabajos.-

Alberto Trueba Urbina, nos hace el siguiente señalamiento: " En los trabajos especiales se han establecido excepciones en relación con el principio de que a trabajo igual salario igual, tomando en cuenta la categoría; así como las causales específicas de despido o de rescisión, - por la naturaleza especial de dichos trabajos, pero en una y otras contrarían el espíritu y texto de la fracción VII del artículo 123 en su función revolucionaria y reivindicatoria; por otra parte, ni una ni otras pueden entrañar de ningún modo un derecho a favor de los patrones ni pueden constituir mandatos que impliquen violación a los principios sociales del derecho del trabajo, ya que por encima de estos principios no puede alegarse en contrario ninguno que tienda a desvirtuarlos o nulificarlos, en beneficio del patrón, por supuestas diferenciaciones de categoría o de importancia de los servicios para establecer salario desiguales en trabajos iguales. ( 14 )

En el mismo sentido el Maestro Nestor de Buen, nos dice: " creemos que la única garantía constitucional que puede ser afectada por las disposiciones de los trabajos especiales es la relativa al principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual " ( 15 )

(14) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 320. E. Porrúa.

(15) Nestor de Buen. Derecho del Trabajo. Pág. - 322. último párrafo. E. Porrúa.



Será hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 cuando otro grupo de trabajadores - sería tomado en cuenta para reglamentar su relación laboral en el capítulo de trabajos especiales. La exposición de motivos de la Ley de 1970, establece la siguiente consideración para la reglamentación de los trabajos especiales; al respecto en el capítulo referente a trabajos especiales dicha exposición de motivos establece: " La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181, que dice:..Que se rigen por - las normas que se consignan para cada uno de ellos y - por las generales de esta Ley, en cuanto no las contravienen.-

Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias principales: Primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aún la de los empresarios para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos-especiales.

Es cierto que en los contratos colectivos de trabajo podrían establecerse algunas de esas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que - las normas reguladoras de los trabajos especiales son el

mínimo derecho y beneficio que deben de disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos ". ( 16 )

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva, nos dice: " Con ese espíritu debe de interpretarse el artículo 181 de la Ley, que dice que " los trabajos especiales se rigen por las normas generales de este título sexto y las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen. (17 ) Además de que el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo expresa que la especialidad de los trabajos especiales se refiere a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en la relación de trabajo en su desarrollo y vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores. En consecuencia, se conservan intocables los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que le van a regir.

En este sentido, haciendo referencia a la opinión vertida por el Maestro Mario de la Cueva, la interpretación de la Ley se da en la forma siguiente: Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título así como por las generales de la ley, siempre que no exista contradicción; en caso contrario se preferirá a la norma constitucional.

(16) Exp. de Motivos de la Iniciativa de Ley Federal del Trabajo de 1970. Capítulo XVI.-

(17) Ref. Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 449. E. Porrúa.

Cabe señalar que del artículo 181 de la ley se desprenden los siguientes elementos limitantes, que según el Maestro Mario de la Cueva tiene la relación - laboral en cada uno de estos trabajadores sujetos al - régimen especial; en primer lugar porque son trabajadores de la excepción plena del término, por lo tanto le son aplicables todas las disposiciones del artículo 123 constitucional, de tal manera que ninguna de las nor - mas que sean especiales deba de interpretarse en forma tal que conduzca a una contradicción, pero si se diera el caso deberá de preferirse el texto constitucional, - por ser norma de rango superior y además deberá de tomarse en cuenta para que dicha norma constitucional de ba aplicarse hasta donde mas sea posible. (18)

El Maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice:

" El régimen particular de los trabajos especiales por ningún motivo puede interpretarse en el sentido de que implique modificación a los principios sociales del - mencionado texto constitucional y de los principios de justicia social que del mismo emanan, en función de - proteger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores por sí y como integrantes de la clase obrera.

(18) Ref. Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Pag. 449 Editorial Porrúa.

3.- Alcances y limitaciones del derecho de huelga en los trabajos especiales más significativos. Desde el punto de vista del texto natural de la Ley Federal del Trabajo, no encontramos limitaciones directas al derecho de huelga de los trabajos especiales, mas bien en un analisis de fondo de este derecho colectivo ubicamos serias restricciones fundamentalmente en el aspecto de la etapa del emplazamiento, -- estallamiento, determinación de la mayoría obrera y existencia de la huelga. En efecto el derecho de huelga está intimamente ligado al derecho de asociación y al derecho de contratación colectiva. Estos tres pilares del derecho colectivo del trabajo se retroalimentan unos con otros, de tal manera que si a uno de estos derechos colectivos se le limita en su ejercicio serían afectados los demás en virtud de la misma relación que existe entre los mismos.

El tratamiento es discriminatorio, la propia regulación jurídica específica de la Ley Federal del Trabajo y la naturaleza misma de la actividad de los trabajos especiales, confluyen para ahondar las limitaciones ante los cuales se enfrentan estos trabajadores. El negar al personal de confianza su derecho a la estabilidad en el empleo, la imposibilidad de participar en el sindicato del resto de los trabajadores de la empresa lo llevan a la inminente imposibilidad práctica de celebrar un contrato colectivo de trabajo. Esta circunstancia afecta al derecho de

huelga, en virtud de que difícilmente el personal de confianza contaría con el instrumento sindical o con la mayoría obrera para ejercitar el recurso de presión con que los trabajadores cuentan para obtener la contratación colectiva. A otros trabajadores sujetos a un régimen especial a través del derecho de asociación se les limita el derecho de huelga; veamos el ejemplo de los trabajadores universitarios cuyo caso analizaremos en el capítulo posterior con más atención, a los cuales se les ha limitado con monstruosa reforma a su derecho a constituir un sindicato de carácter nacional. A través de esta limitación se les restringe el derecho de huelga.-

En fin los trabajos especiales se enfrentan a limitaciones de diverso orden para ejercitar en plenitud sus derechos colectivos que aún cuando no existen las normas expresas que contengan tales limitaciones, éstas se generan en el campo de las condiciones. Por otro lado es necesario señalar que en materia de derechos colectivos, únicamente para los trabajadores al servicio de las instituciones de educación superior públicas y autónomas por ley, existen limitaciones en cuanto al derecho de asociación y es el único caso de excepción en estos trabajadores en la cual se les reglamenta el ejercicio del derecho de huelga a través de restringir su derecho de asociación.

### a).- Trabajadores del campo.

Los trabajadores del campo, independientemente de su trascendencia e importancia histórica, son tomados en consideración por el derecho del trabajo, incluso la reglamentación a sus condiciones de trabajo se encuentran incorporadas dentro del título de trabajos especiales que al igual que sus obligaciones especiales de la cual derivan de la propia relación de trabajo que los une con los patronos.

Los trabajadores del campo se clasifican en dos grandes grupos: Los trabajadores que laboran su propia tierra y de cuya reglamentación corresponde a la legislación agraria emanada del artículo 27 constitucional, teniendo como objetivo principal regular la explotación de la tierra. Por otro lado se encuentran aquellos trabajadores que sin tener en sus manos la explotación de la tierra y sin que estén regulados por la legislación agraria prestan un servicio personal subordinado a otra persona a cambio de un salario, que en la mayoría de las ocasiones ni siquiera es el mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Cabe preguntarse a ¿Cual de estos grupos de trabajadores protege y tutela el derecho del trabajo?. Sin duda al segundo grupo de trabajadores, aquellos en la cual se encuentran sujetos a una relación de trabajo y de la cual la legislación reglamentó sus condiciones de trabajo otorgándoles el mínimo de derecho y beneficios que deben de disfrutar.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual ya reglamentaba a este trabajo especial, condenaba a los trabajadores del campo a tener inferiores beneficios que el conjunto de la clase obrera del país. Fue la Ley Federal del Trabajo de 1970 la que le reconoce igualdad de derechos y beneficios que serán la base de seguridad de su subsistencia.

Para el Maestro Nestor de Buen, a los trabajadores del campo, se les presenta una difícil situación en la problemática laboral y sobre todo en la agricultura, pues la reforma agraria ejecutada y desarrollada en el campo, lo único que ha provocado es la miseria, el hambre y el desamparo de los hombres del campo, y en consecuencia la imagen de un trabajador explotado, que en ciertos casos prefiere exiliarse a las grandes ciudades donde encontrará un modo de vida distinto, aunque con distinta forma de explotación.

Esta preocupación ha permitido que el Estado legislara en materia agraria y expidiera una ley agraria con perfiles precisos y claros, para que el campo sino como sujeto principal le permitiera explotar la tierra y disponer de ella y de sus frutos. Siendo entonces mayoritario el núcleo de campesinos, los problemas laborales en el campo resultan una excepción, lo cual se explica su escasa importancia legislativa

y doctrinal que tiene en nuestro país el trabajo -  
campesino subordinado.(12)

Pasando al ámbito del derecho colectivo, es necesario indicar, ¿cuáles son los problemas y obstáculos que enfrenta estos trabajadores para ejercer sus derechos y en especial el derecho de huelga?. Sabemos que la huelga es un derecho colectivo reconocido en la constitución de 1917 en la fracción XVII del artículo 123, misma que tiene como finalidad inmediata suspender el trabajo en la empresa o establecimiento, al tiempo que sirve de presión hacia los patrones para que acepten las peticiones de los trabajadores. Este derecho de huelga constituye para los trabajadores del campo una diversidad de problemas que enfrenta para ejercerla; toda vez que su ejercicio se encuentra limitado en cuanto las etapas del emplazamiento, estallamiento, mayoría obrera y existencia de la huelga. Estas etapas constituyen el estudio mediante la cual el derecho de huelga tiene limitaciones el ser ejercida por este sector de trabajadores. Para ahondar en su análisis, empezaremos por la primera etapa: 1.- Emplazamiento, esta etapa constituye una fase de gran importancia, pues a través del mismo los trabajadores le constituyen una advertencia al patrón de suspender las labores si no son satisfechas sus demandas o peticiones. En el caso



que nos ocupa, los trabajadores del campo si pueden - emplazar a huelga al patrón o patrones cumpliendo con - los requisitos de fondo, forma y mayoría; incluso los - que establece el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo que son: a).- Que se formule por escrito. b).- que se dirija al patrón, c).- Que se señalen las peticiones anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las peticiones y d).- Que se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, anunciando el día y la hora de la suspensión de las labores.

2.- El estallamiento. Esta segunda etapa constituye aquel acto de suspensión de las labores que llevan a cabo la coalición de trabajadores, teniendo una importancia determinante, pues bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se produzca el efecto de esta etapa y en consecuencia estallar el movimiento huelguístico. Para los trabajadores del campo en estudio, el estallamiento de huelga es sumamente difícil debido a - que se les presentan diversas limitaciones de orden práctico y de las cuales se pueden considerar como tales las siguientes: a).- El problema de la dispensación de los trabajadores. b).- El carácter del patrón que tienen en la relación laboral. c).- La carencia de estabilidad en el empleo y d).- Las difíciles condiciones de trabajo a que están sujetos en sus centros de trabajo. En el primer caso, es de destacarse el problema de los trabajos temporales a que están sujetos, de ahí que tengan que recorrer distintos lugares de trabajo. El segundo caso se enfren -

tan a una situación de desconocimiento de sus patrones, - pues su contratación se hace a través de terceras perso - nas ajenas a la relación laboral. En el tercer caso, los trabajadores del campo difícilmente tienen estabilidad en el empleo, pues carecen de la misma en virtud de que en - la mayoría de los casos su contratación es de tipo tempo - ral, lo que provoca la dificultad de organizarse en sindi - catos y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. En el último caso se señalan las difíciles condiciones labo - rales ha que están sujetos estos trabajadores lo que pro - duce la imposibilidad de contar con una organización - - sindical para poder defenderse y exigir su mejoramiento - de dichas condiciones, tanto en el plano económico y la - boral. 3).- La mayoría obrera. En la Ley Federal del Trabajo, se señala que el estallamiento de un movimiento de huelga debe de producirse en razón de que la mayoría - de los trabajadores esté de acuerdo con la huelga (Art. - 451-II) en caso contrario la misma será inexistente con - posterioridad. En el caso que nos ocupa, los trabajado - res del campo carecerían de la mayoría obrera para esta - llar un movimiento huelguístico, en virtud de que por un lado, carecen de la estabilidad en el empleo, en conse - cuencia su negativa al derecho de contratación colectiva.

4).- La existencia de la huelga. Esta situa - ción se produce cuando se llenan los requisitos de fondo, forma y mayoría . Sin embargo, y si bien es cierto que - los trabajadores del campo pueden cubrir los requisitos - esenciales que la Ley exige, existen dificultades para - los mismos en cuanto al objeto, la mayoría y los requisi - tos en sí. toda vez que en la actualidad la mayoría de - los trabajadores carecen de la estabilidad en el empleo,

además se les ha negado el registro sindical a los trabajadores agrícolas organizados en las centrales campesinas independientes; podemos señalar como ejemplo clásico de ello, la negativa del registro sindical a sindicatos de obreros agrícolas que están agrupados actualmente en la Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos; situación ésta que impide el ejercicio del derecho de huelga al negar la contratación colectiva como consecuencia de la negativa al registro sindical.-

b).- Trabajadores universitarios.

Es un sector de trabajadores que forma parte del conjunto de la clase obrera y es importante por sus experiencias de lucha que ha aportado al conjunto del movimiento obrero en general. Como sector de trabajadores clave de la producción intelectual, la legislación laboral no lo había tomado en cuenta en sus relaciones laborales en las instituciones de educación superior públicas y autónomas por ley. Mas tarde debido a los múltiples conflictos laborales que se habían producido entre los trabajadores y estas instituciones, el Estado consideró necesaria la reglamentación del trabajo universitario, y adicionando un capítulo más al título de los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el día 30 de octubre de 1980. Esta reglamentación tiene como objetivo regular las relaciones laborales entre los trabajadores administrativos y académicos de las universidades e instituciones de educación superior públicas y autónomas por ley, que tuviera la concordancia

cia con la autonomía, la libertad de cátedra y los fines que persiguen las universidades.

Esta situación se produjo como consecuencia de que la unidad de los trabajadores universitarios, se planteaba en una coalición de un nivel más amplio que contemplara a la organización de estos trabajadores de carácter nacional. En este sentido el Estado consideró necesaria la finalidad de regular las relaciones laborales entre los trabajadores y las instituciones de educación superior autónomas por ley, - incluyéndolos dentro del régimen especial en razón de las labores propias que desarrollan en dichos centros de trabajo. Además les serían aplicables diversas reglas de excepción.; tales como la de a trabajo igual deberá de corresponder salarios distintos en virtud de las categorías laborales que desempeñan cada uno de los trabajadores en sus respectivos trabajos.

La razón justificativa por parte del Estado de legislar en materia laboral las relaciones laborales entre estas instituciones de educación superior y sus trabajadores, se deriva de la base de que

no había existido una reglamentación que hiciera posible la solución de los conflictos laborales que se habían suscitado en estos centros de educación superior y sus trabajadores, antes de que se expidiera el Decreto Presidencial que fijaba las bases legales de las relaciones colectivas de trabajos en las instituciones de educación superior y autónomas.

Esta legislación que el Estado impuso - a los trabajadores universitarios contiene una restricción directa e inmediata al derecho de asociación porque limita al derecho de huelga y el derecho de la contratación colectiva, en virtud de que tal restricción suele dar como resultado solo la existencia de sindicatos gremiales o de institución, prohibiendo la constitución de un sindicato de carácter nacional y limitando el ejercicio del derecho de huelga en todas las universidades del país en su conjunto.

¿ Cual fue la estrategia del Estado que lo llevó a tomar tal decisión ?. Como todo movimiento sindical y autónomo de la clase obrera que lucha por

lograr su propia independencia de clase, en el caso de los trabajadores universitarios, el Estado fue avanzando con paso seguro aprovechando las limitaciones de este sindicalismo de nuevo tipo hasta lograr su propósito del cual ya tenía planeado establecer para reglamentar las relaciones laborales de este sector de trabajadores y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley.

En efecto, tal reglamentación establecida por el Estado para los trabajadores universitarios, surgió en primer lugar como producto de las luchas que libraron los trabajadores universitarios en diversas universidades del país por el libre ejercicio de sus derechos colectivos. Esto resultó a que como un antecedente histórico en el año de 1976 el Doctor Guillermo Soberón, Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México propusiera un Apartado distinto de los que se encuentran establecidos en el artículo 123 constitucional, para que regulara las relaciones laborales entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas y sus trabajadores, intento que no prosperó, pero influyó para que el Estado impusiera a estos trabajadores de los

superior el carácter de trabajadores que realizan -  
trabajos especiales.

Para analizar con mayor detalle las restricciones que tiene esta legislación del trabajo universitario y que son directas al derecho de asociación, se consideró necesario el estudio de la huelga bajo las etapas del emplazamiento, estallamiento, mayoría obrera y existencia de la huelga; cuyo fin que se propone es determinar diversas limitaciones que tiene este derecho colectivo. Al respecto se señala: 1.- El emplazamiento, que puede presentarlo cualquier sindicato, con la limitación de que solo pueden existir sindicatos gremiales o de institución; y solo el sindicato que represente el interés profesional de los trabajadores es el titular del contrato colectivo en la institución de educación superior, por lo que podrá emplazar a huelga a la misma. 2.- El estallamiento, es una etapa significativa, pero se encuentra limitada por el carácter de la organización sindical, pues si el sindicato es gremial o de institución y la huelga estallara, el resto de los trabajadores podrían seguir laborando en dicho centro de trabajo haciendo que la huelga perdiera sus propios efectos.



3.- La mayoría obrera.- Esta podría establecerse, con la limitación de que sería exclusiva al carácter de la organización sindical, esto es si es gremial el sindicato, la misma se determinaría en razón de los miembros que integran a dicha organización sindical. 4.- La existencia de la huelga. La huelga tendría el carácter de existente si se cumplen con los requisitos de fondo, forma y mayoría; únicamente que la huelga tendría la limitación de estallar solo en un centro de educación superior, en virtud del carácter de la organización sindical y no podría estallar en el conjunto de las universidades del país, pues el trabajo universitario en el caso de excepción que se le afecta su derecho de asociación que implica una limitación al ejercicio del derecho de huelga y al derecho de contratación colectiva; pues se le impide la formación de un sindicato de carácter nacional y en consecuencia ejercer el derecho de huelga en el conjunto de las universidades del país.

En este sentido cabe preguntarse ¿Cuál fue el beneficio que tuvo el Estado al imponer esta legislación restrictiva?. Sin duda un Estado protector de los intereses de la burguesía en el poder, al establecer la legislación al trabajo universitario, tuvo -

que encontrar un punto clave que le permitiera controlar el ejercicio del derecho de huelga, restringiendo el derecho de asociación, de la cual partió de varios postulados tácticos: Primero estableció darle la categoría de rango constitucional a la autonomía universitaria; posteriormente incorporar a los trabajadores universitarios al título de trabajos especiales. Estas medidas postulantes estaban orientadas hacia un mismo objetivo estratégico: Fijar en la Ley Federal del Trabajo las posiciones de ventaja de la burguesía que ésta ha obtenido en los últimos años sobre el proletariado mexicano, así como para controlar posibles movimientos de descontento de la clase obrera.-

Hoy en día, la constitución de sindicatos de trabajadores académicos y administrativos en algunas universidades del país son desconocidos por las autoridades universitarias; al respecto se señala el caso más reciente de la Universidad de Baja California o como el caso del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana que se les declaró insubsistente parte de su contrato colectivo de trabajo por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En síntesis, coincidiendo con el señala-

miento que hace al respecto la Revista Punto Critico, al establecer que la adición del capítulo que se refiere al trabajo universitario incorporandolos al título de trabajos especiales, se concluye que tal legislación es restrictiva al derecho de asociación, pues impide la constitución de un sindicato nacional de trabajadores universitarios, reconociendo la existencia de sindicatos gremiales o de institución únicamente, es decir, sindicatos de trabajadores académicos y de administrativos por separados, con lo cual se limita el libre ejercicio del derecho de huelga y el de contratación colectiva.-

Esta legislación considerada como restrictiva al trabajo universitario, es una consecuencia de las posiciones de ventaja de la burguesía cuya implementación ha sido constante sobre la fuerza del proletariado mexicano, así como para controlar diversos descontentos de la clase obrera. Asimismo es el resultado de las etapas que el Estado desarrolló para regular las relaciones laborales entre universidades u organismos de -

educación superior autónomas y públicas por Ley y -  
sus trabajadores, de la cual pueden enumerarse de  
la forma siguiente: La intención de introducir un -  
Apartado "C" para que regulara las relaciones labo-  
rales entre las universidades y sus trabajadores -  
condenando a las huelgas por solidaridad. La segun-  
da etapa se explica en los objetivos que contienen  
las reformas a la Ley Federal del Trabajo en el año  
de 1980, cuya legislación restrictiva para la clase  
trabajadora en su conjunto se concentran en estos -  
resultados claves: la calificación previa a las - -  
huelgas, la obligatoriedad del registro sindical pa-  
ra contar con personalidad jurídica como sindicato  
y la imposibilidad de crear coaliciones para esta -  
llar un movimiento de huelga.

La tercera etapa se explica en la re-  
forma que sufrió el artículo tercero constitucional,  
cuyo objetivo era darle el rango constitucional a la  
autonomía universitaria. Esta situación se produjo -  
con miras a regular las relaciones laborales entre -  
las universidades y sus trabajadores, concordiando -  
con la autonomía, la libertad de cátedra y los fines

que persiguen las universidades.

La cuarta etapa se explica en la separación que se hace en ésta legislación restrictiva del trabajo universitario, respecto de los trabajadores - académicos y administrativos, limitándoles el objetivo de constituirse en un sindicato de carácter nacional y solo reconociéndoles el carácter de sindicatos gremiales o de institución dentro de las instituciones de educación superior públicas y autónomas por ley. Esto trae como consecuencia a que el ejercicio del derecho de huelga, no solo se vea limitado al carácter de la organización sindical que se plasma a huelga, sino que además la misma huelga podría perder sus propios efectos, pues si esta estallara, el resto de los trabajadores que no pertenecen al sindicato empleante seguirían laborando. (19)

(19) Ref. Revista Punto Revista Punto Crítico. Pág. 43, Número: 115. - Febrero de 1981.

**c).- Trabajadores Domésticos.**

De conformidad con lo establecido por el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo el trabajo doméstico debe de interpretarse como - aquel que se deriva de la prestación de un ser - vicio que se da en el aseo, asistencia y demás - propios a hogar de una persona o familia.

En el derecho mexicano del trabajo - el trabajo doméstico se encuentra reglamentado - como sujeto laboral, incorporado al título de - trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo, ya que su naturaleza jurídica rompe el principio de las normas esenciales del régimen en - general y por lo tanto se le considera en la - legislación como trabajador de excepción.

Es claro que al hablarse de trabajador doméstico es ubicar a un sujeto que presta un -- servicio de aseo, y de asistencia dentro de un - hogar a una persona o familia y que su relación - de trabajo depende de una jornada de trabajo - -

mediante el pago de un salario mínimo, que tiene derechos y obligaciones especiales al igual que aquel sujeto que recibe los servicios, recibe los mínimos beneficios y derechos que la Ley -- Laboral le otorga, y en este sentido la disolución a la relación de trabajo solo puede darse -- en razón de las causales especiales de rescisión establecidas dentro de su propia relación de -- trabajo o por voluntad de las partes.

En México, el trabajador doméstico -- existe en abundancia, sobre todo su fuente de -- trabajo se concentra en las grandes ciudades del país donde la prestación del servicio de estos -- trabajadores es en gran medida. Sin embargo -- las condiciones generales de trabajo a las que -- están sujetos estos trabajadores presentan diver -- sas limitaciones reales que se encuadran en pro -- blemas concretos: Si bien es cierto que están -- sujetos a una jornada de trabajo, la misma pre -- senta el problema de que no tiene límites pre -- cisos, el salario mínimo que le cubren sus patro -- nes además de que no se les cubre como tal su -- pago es en forma parcial. ¿qué significa esta -- situación?; que el salario que perciben estos -- trabajadores se les cubre en efectivo y en -- -- especie, situación que así lo prevee la propia -- Ley Federal del Trabajo. Además como salario --

mínimo en la mayor de las ocasiones ni siquiera se les cubre como tal, ni perciben aguinaldo, - vacaciones y su prima respectiva, no tienen estabilidad en el empleo, ni seguridad social a - - pesar de que la Ley del Seguro Social ha considerado la posibilidad de incorporar a éstos trabajadores al régimen obligatorio. Es claro que el trabajador doméstico tuvo su origen reglamentario en la Ley Federal del Trabajo de 1931; hoy en el Estatuto Laboral de 1970, gozan de todos - los derechos y beneficios mínimos, con excepción de aquellas prestaciones que les impone el capítulo respectivo de trabajos especiales. Sin -- embargo en los hechos reales es de sostenerse -- que no se cumplen por parte de los patrones otorgarles las mínimas prestaciones a que tienen -- derecho.

El trabajo doméstico goza de los beneficios sociales que le garantiza el Artículo - 123 de la Constitución de 1917 al conjunto de la clase obrera tales como la libertad de asociación, el derecho a la huelga y el derecho a la contratación. En el caso del derecho de huelga, el mismo presenta serias limitaciones no porque desde el punto de vista jurídico se restrinja - este derecho colectivo, sino a las condiciones - reales que enfrentan estos trabajadores lo cual impide el ejercicio del derecho de huelga.



Para desarrollar un análisis más concreto sobre el derecho de huelga en el trabajo doméstico, su estudio se consideró necesario contemplar lo bajo las etapas del emplazamiento, estallamiento, mayoría obrera y existencia de la propia huelga. Al respecto empenaremos por la etapa del: --

1.- Emplazamiento. Esta etapa comprende la advertencia que los trabajadores le hacen al patrón para suspender las labores si no da cumplimiento a sus peticiones. Consideraremos que el trabajador doméstico si puede emplazar a huelga al patrón desde el punto de vista jurídico, en virtud de que no existe impedimento legal alguno que contrarreste el ejercicio de esta etapa del emplazamiento. --

Son las situaciones reales que enfrentan estos trabajadores las que provocan un impedimento real al ejercicio de este derecho colectivo. 2.- El estallamiento. Esta etapa constituye aquel acto de suspender las labores al patrón llevada a cabo por una coalición de los trabajadores; ésta etapa es de suma importancia. porque es suficiente que los trabajadores dejen de laborar para que se produzca el estallamiento de la huelga. En el caso del trabajador doméstico la etapa del estallamiento de la huelga constituye un impedimento real ya que si bien es cierto que podrían estallar un movimiento huelguístico, el mismo sería sumamente difícil en virtud de que concurrirían ciertos --

factores que harían difícil este supuesto y que se traducen a dos situaciones: Por un lado, el aislamiento que tienen estos trabajadores que proviene de la falta de comunicación que se produce entre los mismos, la dependencia personal hacia sus patrones, la inseguridad en el empleo, estas situaciones reales provocan la falta de una organización entre estos trabajadores y en consecuencia la constitución de una organización sindical capaz de defender sus intereses y promover el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Por otro lado existe otro impedimento real, como atinadamente lo señala el Maestro Nestor de Buen, lo referente a la existencia de una empresa o establecimiento, requisito esencial e indispensable que se exige para la contratación colectiva, pues el hogar como tal, no encaja en la definición de empresa que establece el Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo que la define como la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios. En todo caso el patrón podría dar por terminada la relación de trabajo ante la amenaza de un movimiento de huelga que no solo afectaría su interés personal, sino el de su familia y su hogar. 3.- La mayoría obrera. Hemos señalado que la huelga solo puede tener existencia siempre que la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento estén de acuerdo con la misma, en caso contrario, podría tener riesgo de inexistencia con

posterioridad. En el trabajador doméstico la mayoría obrera carece de validez jurídica, en virtud de que las limitaciones reales a que se enfrentan estos trabajadores, tales como el hogar que no es la empresa. Ya que si bien es cierto que pueden constituir y organizar sus propios sindicatos, éstos tendrían diversas limitaciones reales que afectan gravemente sus derechos de huelga y contratación colectiva. 4.-- La existencia de la huelga. La misma sería sumamente difícil su estallamiento así como su existencia, toda vez que si bien es cierto que se pueden cumplir con todos los requisitos legales, existirían limitaciones en cuanto al objeto, mayoría obrera, existencia de una empresa, pues el hogar no es la empresa. Esto trae como consecuencia a que estos trabajadores tengan restringido su derecho de huelga y se les niegue el derecho a la contratación colectiva. Situación ésta última que se produce por la falta de una empresa pues el hogar no encaja en la definición de empresa. Por las razones anteriormente apuntadas, en la actualidad no existe un sindicato de trabajadores, ni mucho menos con registro ante las autoridades del trabajo, ya que si bien es cierto que desde el punto de vista jurídico sí pueden ejercer sus derechos colectivos, al llevarlo al campo de la práctica se enfrentan a limitaciones de diverso orden que impiden el ejercicio de estos derechos.

Otra limitación que se produce en el ejercicio del derecho de huelga es la relativa a que difícilmente el trabajador doméstico una vez estallado su movimiento de huelga, podría impedir que se siguiera realizando el servicio, que él mismo realizaba, pues la familia o incluso otros trabajadores lo podrían llevar a cabo.

**d).- Trabajadores de Confianza.**

El concepto de trabajador de confianza ha tenido una modificación en la Ley Federal del Trabajo de 1970, distinto al significado que le daba la Ley Federal del Trabajo de 1931. En el artículo 90. de la Ley actual se destacan las características de trabajador de confianza al señalar que su categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto, señalando como funciones las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y aquellas que tengan un carácter general o las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El trabajador de confianza, por ser su naturaleza de trabajo con características especiales, encierra un verdadero problema laboral que se enmarca dentro de su propia relación de tra

bajo que lo vincula con el patrón o con la misma empresa en su conjunto, por sus deberes y obligaciones. Además de proteger los intereses de la empresa tanto en sus fines que persigue como en su política.-

El derecho del trabajo le reconoce al trabajador de confianza el carácter de sujeto de la relación laboral, independientemente de su naturaleza de las funciones que desempeña con el patrón o con la empresa. Tiene el reconocimiento de la legislación en cuanto a sus condiciones de trabajo, pero con las modalidades que le impone la naturaleza de sus funciones, en virtud de que éstas deben de estar acorde con la vida y desarrollo de las empresas, así como en su actividad inmediata y directa, y con los intereses del patrón o de los fines que persiguen las mismas empresas.

La categoría del trabajador de confianza es en parte una situación creada por las necesidades de las empresas, toda vez que las mismas deben de contar con un personal que les conduzca sus fines que persiguen, que vigilen sus intereses y controlen la -

vida de las empresas en su conjunto.

Por lo que respecta al derecho individual de trabajo, el trabajador de confianza goza de los mínimos beneficios y derechos que la Ley les otorga, incluso tienen derecho a la participación de utilidades de las empresas; las condiciones de trabajo serán proporcionadas en razón de la naturaleza e importancia de los servicios que desempeñan. Es necesario señalar que la relación de trabajo es muy determinante, tan es que la misma puede romperse por el solo hecho de que a juicio del patrón o de la empresa, la confianza se haya perdido.-

Para el Maestro Nestor de Buen, como comentario a las restricciones legales de los trabajadores de confianza señala: " La tendencia del legislador ha sido la de limitar los derechos de los empleados de confianza. En otros tiempos se llegó al extremo de negarles la condición de trabajadores porque se suponía su vinculación a los resultados de las empresas. Hoy no tiene mayor valor ese punto de vista, pero sin demasiada justificación la Ley crea en su perjuicio un sis-

tema discriminatorio que carece de apoyo constitucio -  
nal. Pueden señalarse las siguientes limitaciones:

- a) No tienen derecho a la estabilidad en el empleo. -  
( art. 49-III )
- b) Cuando son, además, representantes del patrón ( di-  
rectores, administradores y gerentes generales de las  
de las empresas), no participan en las utilidades ( -  
artículo 127-I)
- c) Si se trata de empleados de confianza que no repre-  
sentan al patrón, participarán limitadamente en las uti-  
lidades, ya que si el salario que perciben es mayor del  
que corresponda al trabajador que no sea de confianza-  
de más alto salario dentro de la empresa, se considera-  
rá este salario aumentado en un veinte por ciento, co-  
mo salario máximo. ( art. 127-II)
- d) No podrán formar parte de los sindicatos de los de-  
más trabajadores, ni serán tomados en consideración en  
los recuentos que se efectúen para determinar la mayo-  
ría en los casos de huelga. ( art. 183 )
- e) No podrán ser representantes de los trabajadores en  
los organismos que se integren de conformidad con las-  
disposiciones de la ley. ( art. 183)
- f) Podrán quedar excluidos de las condiciones de traba-  
jo contenidas en el contrato colectivo que rija en la  
empresa o establecimiento ( art. 184)



- g) El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 48. (art. 185 )
- h) Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores no tendrán derecho al cobro de salarios caídos, salvo que éstos le sean otorgados graciosamente por el patrón, o que sea a cargo de éste la responsabilidad del conflicto " .(20)

En la exposición de motivos de la Ley - Federal del Trabajo, en la parte relativa a trabajadores de confianza, se consignó que tienen derecho a todos los beneficios que les consignaba dicho proyecto.- Al respecto se señala: " El proyecto se propuso respetar, hasta donde sea posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin, el artículo -- 182 previene que los salarios de los trabajadores de - confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.-

(20) Nestor de Dion. Derecho del Trabajo.  
Pág. 331 y 332. E. Porrúa.

El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón; sostienen también los trabajadores que no deben de ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.

El artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza; previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extienden al personal de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Para dictar esta norma, se tomó en consideración que las condiciones colectivas de trabajo se aplican, por regla general, a los - -

trabajadores de confianza, pero que es posible en los contratos individuales de este personal se establezcan condiciones distintas, con la limitación ya indicada - de que no deberán ser inferiores a las que rigen para trabajos semejantes. (21)

Pasando al estudio del derecho de huelga en el trabajador de confianza, al igual que los demás trabajadores que realizan trabajos especiales, se consideró necesario el estudio de este derecho colectivo bajo las etapas del emplazamiento, estallamiento, mayoría obrera y existencia de la huelga. Estas etapas son necesarias para establecer las limitaciones tanto legales como reales que enfrentan estos trabajadores - en el ejercicio de sus derechos colectivos y en especial del derecho de huelga. Al respecto la etapa del emplazamiento, es determinante para ejercer el derecho de huelga en virtud de no contar con un instrumento sindical o con la mayoría obrera de los demás trabajadores de la empresa, lo cual trae la consecuencia de tres limitaciones concretas: 1.- Negativa al registro sindical. 2.- Negativa a la contratación colectiva y 3.- Negativa al ejercicio del derecho de huelga. En el caso concreto del registro sindical, si bien es cierto que

(21) Exposición de Motivos de la Ley de - 1970. Parte relativa a trabajador de confianza.

desde el punto de vista jurídico, si pueden formar ---  
 estos trabajadores sus propios sindicatos, toda vez --  
 que no existe impedimento legal alguno para que lo --  
 constituyen, tambien lo es que se les niega el regis --  
 tro sindical. Es cierto que en la actualidad existen --  
 algunos sindicatos con registro de trabajadores de con --  
 fianza, pero no son suficientes para justificar la nega --  
 tiva al registro sindical.

Esta limitación trae como consecuencia --  
 que el trabajador de confianza vea limitado el ejerci --  
 cio del derecho de huelga. Otra situación que enfrenta  
 este trabajador es lo relativo a la existencia de su --  
 sindicato; su estado legal de constitución no le permí --  
 tiría celebrar contrato colectivo en virtud de que di --  
 ficilmente el trabajador de confianza contaría con la  
 mayoría de los demás trabajadores de la empresa para --  
 que el ejercicio del derecho de huelga tuviera existen --  
 cia. La etapa del estallamiento es sumamente difícil --  
 en virtud de que no podría estallar un movimiento de --  
 huelga si no cuenta con la mayoría obrera dentro de la  
 empresa; además de tener las siguientes limitaciones --  
 que son el obstáculo para la continuación de las rela --  
 ciones con los obreros: a) No tienen estabilidad en el  
 empleo; b) Están en contacto directo con el patrón, lo  
 que impide tener la confianza obrera; c) además repre --  
 sentan el interes del capital y llevan los fines de la  
 empresa. La mayoría obrera, es un caso difícil, pues --

no cuentan con la simpatía y el apoyo de los demás trabajadores de la empresa en virtud de las relaciones que guardan con el patrón y la empresa. Lo anterior trae la consecuencia de impedir que celebren un contrato colectivo de trabajo con el patrón, toda vez que estos trabajadores son una minoría en relación al conjunto de la clase obrera.

La existencia de la huelga, se veía ante el peligro de ser inexistente, sobre todo por la falta de objeto, mayoría y requisitos; es cierto que pudieran cumplir con los requisitos legales, pero tal situación no es suficiente para determinar el estado legal de una huelga.

El trabajador de confianza enfrenta diversas limitaciones en el ejercicio del derecho de huelga, que se traducen no como consecuencia del derecho, sino de su propia realidad práctica, de sus condiciones de trabajo, de su representación a los intereses del patrón y de la ejecución de los fines que persigue la empresa. Es cierto que desde el punto de vista jurídico el trabajador de confianza puede constituir sus propios sindicatos, toda vez que no existe impedimento legal; además de que la exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo

jo de 1970 se establece en la parte relativa a trabajador de confianza, pero lo llevan a la inminente imposibilidad práctica de contar con la mayoría obrera - dentro de la empresa; tal situación nulifica el ejercicio del derecho de huelga y en consecuencia el derecho a la contratación colectiva. Es cierto que pueden constituir sus sindicatos especiales con capacidad legal para celebrar contrato colectivo si el patrón lo quisiera, aunque no podrán ejercer el derecho de huelga por las razones especificadas en esta parte hecha al estudio de este derecho colectivo.

e).- Trabajadores a domicilio.

El artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el trabajo a domicilio debe entenderse como aquel que se ejecuta habitualmente para un patrón, ya sea en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el propio trabajador, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien le proporciona el trabajo.

La problemática que presenta la relación laboral de estos sujetos, es de quien ejecuta el trabajo es una persona física la cual facilita el local para desarrollarlo en forma habitual y permanente, aquí, no es el patrón quien proporciona el local para que se ejecute un trabajo, ni dicta las órdenes para ejecutarlo, de ahí que, trae como consecuencia la desaparición de ciertas responsabilidades en las condiciones de trabajo por los patrones tales como dar el servicio de luz, limpieza y otros. Aquí la relación laboral se da en razón de un resultado técnico por la propia función que desem

peña, desapareciendo la dependencia personal y el elemento de la subordinación entre el trabajador y patrón. Al respecto el maestro Nestor de Buen comenta que las cuestiones relacionadas con la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, aguinaldo y otros derechos individuales desaparecen para dar nacimiento a una relación de trabajo de carácter técnico. (22)

Es claro que el trabajador a domicilio, con las características especiales que tiene, se les ha considerado que no representan el carácter de trabajadores de la empresa o del patrón, porque en su relación de trabajo no existen los elementos que le dan vida a la relación de trabajo, lo cual esto implica una limitación real al ejercicio de sus derechos tanto individuales como colectivos. Es muy cuestionado este trabajo a domicilio, toda vez que el resultado técnico de su función que realiza, las condiciones en que presta el servicio, la falta de comunicación entre los individuos que realizan éste tipo de trabajo, así como la falta de

(22) Ref. Nestor de Buen. Derecho del Trabajo. Pág. 410. E. Progreso.



una organización sindical que represente sus intereses de clase, son las causas que permiten a los patronos - establecer una vil explotación sobre este sector de - trabajadores.

Desde el punto de vista de la legisla - ción, existe protección sobre el trabajador a domici - lio, sobre todo en cuanto a sus derechos individuales. Sin embargo son las limitaciones reales que se produ - cen en estos trabajadores para dar como resultado el - incumplimiento por los patronos a éstos mínimos dere - chos; además que tienen la facilidad de dar por termi - nada una relación de trabajo absteniéndose de aportar más trabajo a estos trabajadores.

La reglamentación del trabajo a domi - cilio produce el efecto de proteger sus intereses indi - viduales establecidos en la Ley Federal del Trabajo. - Este trabajo considerado como especial refleja las li - mitaciones reales que enfrentan estos trabajadores im - pidiendo el ejercicio de sus derechos individuales. - En efecto, tales limitaciones no solo se presentan en sus derechos individuales, sino en sus derechos colec - tivos.

Es cierto que no existe impedimento para que organicen sus propios sindicatos en consecuencia ejercer el derecho de huelga, toda vez que la legislación laboral les ha reconocido diversas condiciones laborales especiales lo cual resulta considerarlo como trabajador que realiza trabajos especiales al establecerse un capítulo de condiciones laborales especiales en el título de trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo.

Podrían estos trabajadores ejercer sus derechos colectivos pero al llevarlo al cabo de la práctica enfrentarían diversas limitaciones que impiden su ejercicio. En el caso del derecho de huelga al llevarlo a cabo por estos trabajadores, el mismo tendrían limitaciones concretas. Al respecto se hace un estudio de éste derecho colectivo bajo las etapas del emplazamiento, estallamiento, mayoría obrera y existencia de la huelga. Comenzaremos por la etapa del emplazamiento que constituye la advertencia al patrón para que acceda a solucionar las peticiones de los trabajadores. En esta etapa el trabajador a domicilio podrían cubrir el requisito del emplazamiento para el patrón señalando el día y la hora del estallamiento de un -

movimiento huelguístico. Sin embargo como se trata de un trabajo cuya función es de tipo técnico, al patrón no le afectaría esta etapa, toda vez que el lugar donde desarrolla los servicios el trabajador a domicilio, es un lugar escogido por el mismo y no aquel donde el patrón tiene el principal asiento de sus negocios. El estallamiento, es la etapa donde los trabajadores por el solo hecho de dejar de laborar se entiende que la huelga se ha producido. Para el trabajador a domicilio el estallamiento constituye una etapa sumamente difícil en virtud de que enfrenta diversos problemas reales tales como la falta de estabilidad en el empleo, incomunicación, lo que produce una falta de una organización sindical, el carácter del patrón que tienen y le prestan sus servicios, así como la falta de un lugar donde presten sus servicios que sea propiedad del patrón y el carácter especial de las funciones que desempeñan. Estas características reales impiden que el trabajador a domicilio se vea limitado para estallar un movimiento de huelga. La mayoría obrera constituye un elemento esencial para la existencia de la huelga. Es claro que en el trabajo a domicilio, ésta figura de la huelga podría tener vigencia en estos trabajadores, aunque tiene límites en virtud de las condiciones de trabajo a que están sujetos y por el lugar donde desa-

rrollan sus servicios que en la mayoría de las veces suelen ser sus propios hogares. La existencia de la huelga. Hemos señalado que el estallamiento de un movimiento de huelga es sumamente difícil en este sector de trabajadores toda vez que los mismos enfren - tan diversos problemas en el campo de la práctica - que constituyen una serie de limitaciones, impidiendo el ejercicio del derecho de huelga. En consecuencia, la existencia de la huelga presenta problemas de diverso orden sobre todo en el objeto y mayoría obrera, lo cual podría darse un riesgo de inexistencia.

**g).- Trabajadores Deportistas.**

La reglamentación del trabajo del deporte se produce en la Ley Federal del Trabajo de 1970, - considerando este tipo de relación laboral como trabajo especial. En la Exposición de Motivos de la mencionada Ley se sostuvo que fueron los propios deportistas, - que después de celebrarse un Congreso Internacional sobre el Derecho del Deporte que se llevó a cabo en la - Ciudad de México, pidieron que se incluyera un capítulo que regulara sus relaciones con las empresas o clubes. Además porque se consideró indispensable que los deportistas que prestan sus servicios en las empresas o clubes y que perciben de los mismos una retribución, son - trabajadores. En el deporte ha sido un juego que ha adquirido un auge, que los deportistas que participan en él de una u otra manera perciben un salario por los servicios que prestan. Por las razones expresadas la legislación reglamenta el trabajo del deporte considerando que las disposiciones que se contienen en su capítulo respectivo deben de aplicarse única y exclusivamente a los deportistas, pues el personal que trabaja en los centros -

deportivos, queda regido por las normas generales de la ley.

En el capítulo a que se refiere el trabajo del deporte se establecen ciertas modalidades que fijan la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

El deporte en el mundo moderno se ha considerado como una actividad que constituye un espectáculo. Es claro que las personas que participan directamente en él, lo convierten en una actividad productiva de la cual los directivos de las grandes empresas o clubes son los únicos beneficiados con las ganancias que obtienen de cada espectáculo. De ahí que las relaciones entre estos trabajadores y las empresas o clubes constituye una verdadera relación de trabajo, porque las reglas de trabajo las dictan los sujetos que promueven, administran y explotan el trabajo del deporte; en tanto el sujeto que presta el servicio personal para la existencia del deporte lo constituye aquel que le da vida al espectáculo. La existencia de esta relación de trabajo en el deporte se produce en una subordinación y dependencia de aquel que presta el

servicio.

En el capítulo reglamentario del trabajo del deporte se han establecido una serie de prestaciones específicas que los trabajadores de éste sector tienen derecho.

Los trabajadores deportistas en la actualidad enfrentan problemas laborales para ejercer tanto sus derechos individuales como los colectivos en virtud de existir ciertas condiciones reales a las cuales determinan su propia existencia dentro del deporte y del espectáculo. Si estos trabajadores tienden a ejercer sus derechos individuales se les impide su participación del espectáculo; si pretenden buscar el medio de organizarse en sindicatos para exigir sus derechos son desaparecidos del mapa del deporte por sus patrones. Son diversos los obstáculos que enfrentan estos trabajadores impidiéndoles el ejercicio de sus derechos, -- más aún los de carácter colectivo como son el derecho de asociación, el derecho de huelga y el derecho de contratación colectiva.

En el caso del derecho de huelga que re

.... #

presenta uno de los recursos importantes en la lucha de los trabajadores para exigir mejorar sus condiciones de trabajo en este sector de trabajadores consideramos que tiene diversas limitaciones que impiden su ejercicio. Para desarrollar un breve análisis de este derecho colectivo en el trabajo deportivo se consideró necesario su estudio bajo las etapas del emplazamiento, estallamiento, mayoría obrera y existencia de la huelga. Empezando por la etapa del emplazamiento diremos que los trabajadores deportistas sí podrían emplazar a huelga a las empresas o clubes de las cuales le prestan sus servicios toda vez que los mismos sí pueden organizar sus propios sindicatos y cumplir con los requisitos que establece el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, señalando desde luego: a) la comunicación dirigida al patrón - del pliego de peticiones, b) el señalamiento del pliego de peticiones y el propósito de ir a la huelga, c) Que se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje - y se señale el día y la hora de la suspensión de las labores.

El estallamiento de la huelga, constituye el acto concreto de suspender las labores, cuando los propios trabajadores dejan de laborar. En el traba



jo deportivo consideramos que el estallamiento de la huelga se produzca, toda vez que el mismo es difícil en virtud de que tiene limitaciones en el derecho de asociación. Además que este sector de trabajadores enfrenta diversos problemas reales que limitan el derecho de asociación tales como: la relación que se produce entre el patrón y los trabajadores provocando una dependencia personal, la creciente represión selectiva que ejercen las empresas o clubes sobre el trabajador deportista, así como las pocas oportunidades que tienen para ser profesionales del deporte, toda vez que la misma es muy escasa a pesar de existir un número significativo de aspirantes. De ahí que como señalan el Maestro Miguel Canton Moller y Adolfo Vazquez, en el medio deportivo puede existir una huelga en base a que existe la relación laboral y económica entre los trabajadores deportivos y sus patrones. Es claro que en la práctica surgen algunos problemas derivados del espíritu de constituir un sindicato del deporte, toda vez que no se produce entre los trabajadores esa idea de unidad, porque en los juegos existe competencia, rivalidad y estrellismo, situaciones que perjudican en cierta manera al grupo sindical y hace muy difícil el estallamiento de un movimiento de huelga.

Además el trabajo deportivo es muy competitivo, en consecuencia las amenazas de los patrones o due-

Nos de las empresas o clubes del deporte hacia aquellos - trabajadores que pretenden encabezar un movimiento de huelga se les elimina del panorama del deporte profesional y - se les impide cualquier posibilidad de participar en cualquier espectáculo, pues al empresario para éste momento lo que le interesa son sus ganancias que obtienen y no la calidad de un deportista porque promueva o dirija un movimiento huelguístico en defensa de los derechos e intereses de la - agrupación sindical.

Por otro lado otros problemas reales que impiden el ejercicio del derecho de huelga es la rivalidad - personal y de equipo, situaciones que impiden el camino de consolidar un grupo sindical haciendo difícil un estalla - miento de huelga. (23)

Curiosamente en el movimiento obrero en general se dan también una serie de obstáculos en el estallamiento de un movimiento de huelga, pero que han sido sanadas en el curso del movimiento. Es claro que el trabajador deportista por ser un grupo privilegiado los problemas que

(23) Ref. Miguel Canton Moller y Adolfo - Vazquez. Derecho del Trabajo Deportivo. Pág. 84 y 85. E. Yukalnoten. 1975.

enfrentan son distintos lo que provoca una situación difícil en el estallamiento de la huelga.

Respecto de la mayoría obrera en el trabajador deportista por las mismas situaciones que enfrenta haría difícil la existencia de una huelga, lo cual trae como consecuencia la afectación al derecho de asociación y el de contratación colectiva. La existencia de la huelga tendría los riesgos de la inexistencia sobre todo por la falta de la mayoría, ya que si bien es cierto que pueden estallar un movimiento de huelga, el mismo tendría esta afectación.

4.- Repercusión del derecho de huelga. El -- derecho colectivo del trabajo está integrado por el derecho de asociación, el derecho de huelga y el derecho de contratación colectiva. Es aceptado por generalidad que estas tres instituciones constituyen la parte fundamental del derecho colectivo, pues la huelga como el derecho de asociación buscan siempre mejorar las condiciones tanto - económicas como laborales de los trabajadores concretan - dolas en un contrato colectivo, mismo que tiene como obje - tivo inmediato establecer las condiciones de trabajo - - mediante las cuales deberá de prestarse los servicios; - asimismo tiende a equilibrar las relaciones laborales de las clases en pugna.-

Son tan importantes estas instituciones que -- entre unas y otras se retroalimentan cumpliendo un mismo objetivo; en todo caso si alguna de estas instituciones - llegare a faltar, haría difícil las relaciones colectivas de trabajo. Consideramos que en los trabajadores sujetos al regimen especial tiende a repercutir tanto en el dere - cho de asociación como en el derecho de contratación co - lectiva, en virtud de que las limitaciones que este dere - cho colectivo tiene, son de orden práctico. Así podrán - tener derecho a la huelga, no obstante al llevarla a cabo se enfrentan a situaciones concretas, tales como las que - se dan en el derecho de asociación que pueden considerar - se de varios aspectos, podemos señalar algunos: 1.- La - negativa del registro sindical trae como consecuencia una limitación al ejercicio del derecho de huelga. 2.- Si en los sindicatos constituidos en trabajos especiales son - controlados por el sindicalismo oficial se limita también

el derecho de huelga. Respecto del derecho de contratación colectiva la huelga repercute en estos trabajadores que es su parte más determinante en las relaciones colectivas - - y cuyos puntos se concretan de la manera siguiente: 1.- La técnica de la negociación. 2.- La participación patronal - dominante que tiene en las negociaciones en alianza que -- mantiene con el Estado y por otro lado, 3.- La infinidad de registros en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de - - contratos de protección que impiden el ejercicio del derecho de huelga.

a).- Con el derecho de asociación. El derecho de asociación, es un derecho para la clase trabajadora en defensa de sus respectivos intereses de clase. Es un -- derecho autónomo de una clase social frente a otra, cuya manifestación debe darse en los sindicatos, ya que el sindicato en sí mismo representa a la asociación profesional.-

Hemos comentado con anterioridad que tanto el derecho de asociación como el derecho de huelga y el de contratación colectiva representan la parte integrante del derecho colectivo. El derecho de asociación y la huelga tienen como finalidad el mejoramiento de las condiciones laborales y económicas de la clase trabajadora, en tanto -- la contratación colectiva tiene diversas funciones entre la más importante destaca la de establecer las condiciones de trabajo en las cuales se deberá de prestar el servicio en la empresa o establecimiento.-

Mediante el estudio que hemos hecho del derecho de huelga en los trabajadores que realizan trabajos especiales, analizamos las diversas limitaciones que tienen estos trabajadores que impiden su ejercicio. Consideramos que también la huelga tiene ciertas repercusiones con el derecho de asociación en los trabajos especiales -- de las cuales podemos señalar las siguientes: a) si a los trabajadores especiales se les niega el registro sindical se les limita el ejercicio del derecho de huelga, b) si -- los sindicatos de trabajadores que realizan trabajos especiales no son democráticos se impide el ejercicio del --

derecho de huelga, y c) El ejercicio del recurso de la huelga pone en cohesión a la clase trabajadora.-

Considerando al registro sindical como un derecho de los trabajadores, su negativa constituye una verdadera limitación al ejercer el derecho de huelga, misma que se produce en las etapas del emplazamiento, estallamiento, mayoría obrera y existencia de la propia huelga. Es claro que mediante éste obstáculo el Estado tiende a controlar el derecho de huelga en sectores de trabajadores que son claves de ciertas actividades de su función y de los fines que se persiguen. En el caso de los trabajadores universitarios afectar su derecho de asociación significó para los trabajadores al servicio de las instituciones de educación superior públicas autónomas por Ley, ejercer el derecho de huelga en el conjunto de las universidades, prohibiendo la formación de un sindicato a nivel nacional limitando su ejercicio a formar sindicatos gremiales o de institución.-

La representatividad de los sindicatos constituye otra repercusión al derecho de asociación, pues si los sindicatos de trabajadores no tienden a su democratización y participación de sus bases, pronto el Estado busca el control de estos sindicatos impidiendo el ejercicio del derecho de huelga. Esto sucede cuando los sindicatos están dirigidos por representantes al servicio del patrón que tienden a obstaculizar la iniciativa de los trabajadores impidiendo el ejercicio de éste derecho colectivo. Además, la infiltración de la patronal en los sindicatos es muy constante, pues en ocasiones determina su participación en

las negociaciones colectivas.-

Cabe señalar que el ejercicio del derecho de huelga pone de manifiesto la unidad de los trabajadores al darle ésta un cierto margen de participación en la toma de decisiones. El recurso de la huelga es una de las formas de presión que los trabajadores utilizan para que los patrones cumplan con las peticiones. Es cierto que cuando el derecho de huelga se ejerce de una manera constante por la clase trabajadora, permite un cierto conocimiento en los trabajadores sobre sus problemas sindicales y su participación para resolverlos.-¿

En síntesis se concluye que el derecho de huelga tiene cierta repercusión con el derecho de asociación, independientemente de la finalidad que tienen establecida, pues los problemas reales que se enfrentan los trabajadores que realizan trabajos especiales en el campo de la práctica son diversos que impiden su ejercicio del derecho de huelga. Además podemos sostener que en materia de derechos colectivos, son los trabajadores universitarios o de instituciones de educación superior que mediante la reciente reglamentación hecha al derecho de huelga les han limitado su derecho de asociación siendo ésta situación reglamentaria un atentado sobre sus derechos más elementales. Es claro que para el resto de los trabajadores sujetos al régimen especial existen limitaciones, pero, que las mismas, son de orden práctico y al ejercer el derecho de huelga tales limitaciones impiden su ejercicio.-



b).- Con el derecho de contratación colectiva.

El derecho a la contratación colectiva se refiere a la existencia del contrato colectivo de trabajo que tendrá por objeto establecer las condiciones según las cuales deberán de prestarse los servicios en la empresa.-

La contratación colectiva es el producto del recurso de la huelga que los trabajadores hacen efectiva para lograr la celebración de un contrato colectivo de trabajo. La contratación colectiva constituye la cúspide máxima del derecho colectivo del trabajo, pues en ella se imponen las normas generales obligatorias para las partes en contienda. Además de ser una fuente autónoma del derecho del trabajo que establece los derechos y obligaciones del patrón y los trabajadores dentro de la empresa.-

El derecho de huelga es un recurso legal que la clase trabajadora utiliza para hacer efectiva su pretensión. La misión de la huelga va a ser, aunque no siempre, imponer condiciones de trabajo mediante las cuales deberán de prestarse los servicios, establecer los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones a través del contrato colectivo. En este sentido se comprende que el contrato colectivo de trabajo tendrá una función de equilibrar las relaciones laborales en la empresa o establecimiento, ya que si dicha institución colectiva fuese violada en forma por el patrón podría darse el desequilibrio de las relaciones obrero-patronales y entonces, correspondería a los trabajadores el

**ejercicio del derecho de huelga, para establecer nuevamente la armonía de las relaciones de trabajo.-**

El derecho de huelga y el de contratación colectiva, hechos de esta manera como se contempla, tendrán la -- misión el equilibrio de las relaciones obrero-patronales, -- aunque para la clase trabajadora no debe de contemplar esta pasividad de la huelga, sino convertirla en un instrumento de lucha permanente. Consideramos que en el régimen sujeto a trabajos especiales, la huelga no desempeña el papel que tiene encomendada para la clase trabajadora, ni mucho menos se establecen esas condiciones de las cuales deberán de -- prestarse los servicios en la empresa o establecimiento, -- pues los diversos problemas de orden práctico que enfrentan los trabajadores en su relación de trabajo hacen difícil el ejercicio del derecho de huelga, teniendo como consecuencia que el ejercicio del derecho a la contratación colectiva -- se vea limitado como consecuencia de la huelga. En este -- sentido el patrón lleva la ventaja sobre la clase trabaja -- dora de controlar mediante recursos legales y políticos el ejercicio de sus derechos colectivos.-

Consideramos de esta manera que la repercusión -- del derecho de huelga tiene sobre el derecho de contrata -- ción colectiva, se enmarcan en diversos obstáculos, entre -- los más importantes se destacan: 1.- La infinidad de regis -- tros por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de contratos de protección que impiden el ejercicio del dere -- cho de huelga. 2.- El fuerte control que la patronal tiene en la negociación colectiva. Respecto de los contratos de

protección la patronal los contempla desde el inicio de las operaciones de instalación de una empresa, pues es muy común que se ponga de acuerdo con los líderes de alguna central oficial de trabajadores y celebren un contrato colectivo anterior a la contratación de trabajadores que laborarán en esa empresa. Es claro que cuando estos trabajadores pretendan organizar un sindicato y celebrar con el patrón un contrato colectivo, se enfrentan a una situación difícil, pues ya el instrumento colectivo se encuentra celebrado, en consecuencia ejercer el recurso de la huelga, el mismo se encuentra limitado y traería riesgo de inexistencia.-

Además los patrones utilizan la técnica de observar cual líder de las centrales obreras le conviene para la firma del contrato colectivo, antes de que se inicien las operaciones de la empresa que pretende construir y contratar los primeros trabajadores para que inicien sus servicios en la misma, pues debe de garantizar que los fines y objetivos que tenga fijados la empresa no sean impedidos por firmar un contrato colectivo con un sindicato que verdaderamente represente a los trabajadores en su defensa e intereses, ya que la política de la empresa y sus fines se verían en constante desequilibrio. Este tipo de sindicalización impuesto a los trabajadores impide por un lado el libre ejercicio de sus derechos colectivos, siendo un atentado contra la libertad de asociación, de la huelga y de la contratación colectiva. Otra situación concreta que impide la libertad de contratación colectiva es la negativa del Estado al registro sindical, cuando éste sin -

dicato le ofrece a los trabajadores un clima de democracia y es representativo de sus intereses, impidiendo el derecho de huelga al negar su derecho a la contratación colectiva.-

La participación que la patronal tiene en las negociaciones colectivas es muy constante, pues limita el ejercicio del derecho de huelga valiéndose de los líderes de las centrales oficialistas que negociando el contrato colectivo de trabajo a espaldas de los trabajadores impidiendo con ello la participación representativa de los obreros en la negociación colectiva, sea por revisión de su contrato colectivo o revisión salarial. Otra situación que se produce como parte de el control que tiene la patronal en la negociación colectiva es la alianza que mantiene con el Estado, pues es tan común que las autoridades laborales se presten para cualquier maniobra patronal con el fin de mediatizar la actitud de los obreros en la toma de decisiones limitando su participación de sus pretenciones.

A manera de conclusiones se pueden establecer --  
las siguientes:

1.- La huelga surgió en el sistema capitalista como un medio de defensa de la clase obrera. Este medio de presión permitió a la clase trabajadora exigir de los patronos el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, mismos que se negaban en virtud de su interés -- de obtener resultados de máxima ganancia, que es motivación permanente de este injusto sistema de vida.

2.- La huelga como fenómeno social, económico y político ha sufrido históricamente tres momentos a -- saber: Represión, tolerancia y derecho de la clase tra -- bajadora. Es cierto que en la primera etapa el ejerci -- cio de la huelga fue sancionada y considerada como un -- delito; mas tarde los gobiernos la habrían de tolerar, -- aunque la misma no se encontraba reglamentada, contribu -- yó a que los patronos podían obligarse a pactar las -- condiciones de trabajo con los sindicatos obreros, pero no cumplían con tal obligación, toda vez que no era -- un derecho reconocido y en consecuencia no existían las normas que garantizaran su respeto. Así solo la acción directa de la clase obrera era el mecanismo por el cual podía conducirla a la victoria.

3.- En la etapa del reconocimiento del derecho del trabajo se logra que a la huelga se le reconozca --

como uno de los derechos fundamentales de la clase trabajadora. En México la huelga se desarrolló en plena etapa del Porfirismo, cuando el capitalismo tuvo un cierto auge. Al triunfo del movimiento armado de 1910 se promulga una nueva Constitución que regirá la vida política del país; en ella el Constituyente de Querétaro reconoce en el artículo 123 fracción XVII y XVIII a la huelga como un derecho fundamental de la clase trabajadora tutelada y protegida por la Declaración de los Derechos Sociales de 1917.

4.- Será la Ley Federal del Trabajo, la que reglamente a la huelga en un procedimiento, permitiendo que los sindicatos obreros puedan estallar una huelga en la empresa. La Ley del Trabajo de 1970, se regula a la huelga en un nuevo procedimiento por parte del Estado, en la cual se exige la obligatoriedad del registro de los sindicatos para que cuenten con personalidad jurídica y puedan ejercer el derecho de huelga. Así los requisitos de fondo, forma y mayoría serán esenciales para que la huelga tenga existencia.

5.- En las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 19 de mayo de 1980 se reglamentó en un nuevo procedimiento al derecho de huelga; sin embargo tales reformas son violatorias e inconstitucionales, porque se pretende anular al derecho de coalición de los trabajadores, ya que en el Artículo 923 del citado ordena-

miento que señala la negativa de tramitar un escrito de emplazamiento a huelga cuando no se cumplan los requisitos que establece el Artículo 920 o que no sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo; o que se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante que esté ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Con esta situación se pretende anular a la coalición de trabajadores como la única titular del derecho de huelga, tal como lo protege y tutela la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional y el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo al reconocer a la coalición como la única titular del derecho de huelga. El precepto que se comenta impone la condición de los trabajadores para asociarse y coaligarse al hecho de pertenecer a un sindicato que sea el titular del contrato colectivo de trabajo en la empresa o establecimiento y de esta manera poder ejercer el derecho de huelga; es inconstitucional porque pretende suplir un mandato Constitucional en el sentido de dar exclusividad al sindicato titular del contrato colectivo, que también lo sea del derecho de huelga y no a la coalición de trabajadores. En concreto también se viola el Artículo 9º de la Constitución al coartar el derecho de los trabajadores a la libre reunión.

6.- La huelga para que sea legalmente existente debe cumplir con los requisitos de fondo, forma y mayoría. El fondo de la huelga se refiere al objeto, mismo que se encuentra señalado en el Artículo 450 de -

la Ley, el requisito de forma se encuentra establecido - en el Artículo 920 de la misma Ley Laboral y el de mayoría se refiere cuando los trabajadores están de acuerdo en suspender las labores. Si la huelga carece de objeto, o no se cumplieron los requisitos legales y la mayoría - de los trabajadores no está de acuerdo con la huelga la misma será inexistente.

7.- La obligación que tiene el Estado de proteger el derecho de huelga, está sustentada en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917 donde se le reconoce como un derecho fundamental de la clase trabajadora.-

8.- Las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga se extiende a todos aquellos trabajadores que por sus características específicas de la relación de -- trabajo realizan trabajos especiales, o que por las -- características propias de la función del patrón se les ha considerado como trabajadores especiales. Esto se -- produce no porque desde el punto de vista de la Ley -- Federal del Trabajo haya limitaciones directas al derecho de huelga, más bien, en un análisis de fondo, estas restricciones se ubican en las etapas del emplazamiento, estallamiento, mayoría obrera y existencia de la huelga. Además tales limitaciones también se producen por los -- casos concretos a que están sujetos en su relación laboral y por la función especial que tiene el patrón en -- ciertos casos excepcionales.

9.- Existe un tratamiento discriminatorio que



se produce en virtud de la propia regulación jurídica a - que están sujetos estos trabajadores en la Ley Federal del Trabajo y de la naturaleza misma de la actividad que rea - lizan en sus respectivos trabajos especiales, confluendo en ahondar las limitaciones que enfrentan estos trabajado - res en el ejercicio de este derecho colectivo. Además de las disposiciones legales que limitan el ejercicio de huel - ga, se adicionan otras características especiales del tra - bajo a que están sujetos estos trabajadores provoca una - delimitación adicional.

10.- Así tenemos el caso del trabajador de confianza que carece del derecho a la estabilidad en el empleo, su relación personal con el patrón y su relación - de trabajo que debe estar acorde con los fines que persi - que la empresa así como el obstáculo de no poder partici - par en el sindicato del resto de los trabajadores de la - empresa, lo llevan a la inminente imposibilidad práctica - de celebrar un contrato colectivo de trabajo. Esta cir - cunstancia afecta al derecho de huelga ya que difícilmente el personal de confianza contaría con un instrumento sindi - cal o con la mayoría obrera para ejercer el derecho de -- huelga. Cabe señalar que el personal de confianza si pue - de formar su propio sindicato especial pero si no cuenta - con el apoyo de los demás trabajadores de la empresa difi - cilmente puede ejercer el derecho de huelga y en consecuen - cia exigir la celebración de un contrato colectivo, situa - ción ésta que sólo se produciría si el patrón quisiera -- celebrarlo.

11.- Para los trabajadores al servicio de las -  
 Instituciones de Educación Superior Públicas y Autónomas -  
 por Ley, el ejercicio del derecho de huelga produce su -  
 limitación al afectarles su derecho de asociación, en vir-  
 tud de que se les niega la posibilidad de constituir un -  
 sindicato de carácter nacional. En materia de derechos -  
 colectivos podemos sostener que son los únicos trabajado -  
 res que se les afecta su derecho de asociación dentro del  
 régimen de trabajos especiales. Para el resto de los - -  
 trabajadores sujetos al régimen especial las limitaciones  
 que enfrentan son de orden práctico, pues desde el punto -  
 de vista teórico y formal podrán tener derecho a la huelga,  
 sin embargo al llevarlo al campo de la práctica se enfron-  
 tan a limitaciones que impiden su ejercicio.

El caso de los trabajadores universitarios como  
 se ha dado es la excepción de los trabajos especiales, --  
 pues la reglamentación que se hace al derecho de huelga -  
 limita a estos trabajadores a solo constituir sindicatos -  
 gremiales o de institución, prohibiendo la constitución de  
 un sindicato nacional; de esta manera los sindicatos gre -  
 niales solo podrán ejercer el derecho de huelga en la - -  
 institución donde es titular del contrato colectivo y no -  
 en el conjunto de las universidades del país, restringien-  
 do el derecho a la contratación colectiva. La reglamenta-  
 ción al trabajo universitario no sólo les afecta su dere -  
 cho de asociación, sino también a la misma huelga, pues -  
 podría perder sus propios efectos por el carácter de la -  
 organización sindical, ya que si el sindicato que emplaza  
 es gremial, y la huelga estallara, la misma podría perder -

sus efectos porque el resto de los trabajadores que no pertenecen al sindicato emplazante seguirían laborando.

12.- Para los trabajadores domésticos la limitación al ejercicio del derecho de huelga se produce en la etapa del propio estallamiento, pues si bien tienen derecho a formar sus propios sindicatos y emplazar a huelga a diversos patrones, al llevar a cabo la misma se enfrentan por un lado a que el hogar no es una empresa o establecimiento. Y si bien es cierto que el hogar es el lugar donde prestan sus servicios y en consecuencia pudieran estallar una huelga, la misma se vería limitada por la situación de que difícilmente se podría impedir que otras personas siguieran laborando e incluso los integrantes de la propia familia siguieran desempeñando el trabajo que realizaba el trabajador doméstico, por lo cual si la huelga fuere procedente perdería sus propios efectos, pues no se suspenderían las labores.

13.- El trabajador del campo ve limitado su derecho de huelga a través del estallamiento de la misma, en virtud de los diversos obstáculos que enfrenta en el campo de sus condiciones laborales y reales tales como el problema de la dispersión, la falta de una organización sindical, la carencia de la estabilidad en el empleo, el carácter del patrón que tienen en la relación laboral por cada centro de trabajo y las difíciles condiciones laborales que viven estos trabajadores hacen difícil el estallamiento de un movimiento de huelga y la misma se vería afectada por el problema de la mayoría.

Pero debemos tomar en cuenta otro elemento fundamental - que limita el derecho de huelga y es el relativo a la - negativa del registro sindical, tal situación no solo - afectaría al derecho de huelga en la etapa del estalla - miento, sino, desde el propio emplazamiento pues de - - acuerdo a las ultimas reformas que se hicieron en mate - ria de huelga en la Ley Federal del Trabajo, sólo se to - ma en cuenta al sindicato como titular del derecho de - huelga y no a la coalición de trabajadores tal y como - establece el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional. Esta situación le ha sucedido recientemente a sindicatos que han solicitado su registro ante la Autoridad de Trabajo y por el solo hecho de pertenecer a centrales campesinas independientes, como es el caso de la Central Indepen - diente de Obreros Agrícolas y Campesinos, tal obstáculo ha sido suficiente para negar el registro sindical a sin - dicatos pertenecientes a la central mencionada, negando con ello el ejercicio del derecho de huelga y el derecho de la contratación colectiva.

14.- El derecho de huelga en el trabajo a domi - cilio se ve afectado en la etapa del estallamiento de - huelga, en virtud de los diversos obstáculos que enfren - tan estos trabajadores tales como el desconocimiento de sus patrones, el lugar donde prestan sus servicios que no pertenecen a la empresa, la falta de organización de estos trabajadores que trae como consecuencia la caren - cia de un instrumento sindical para exigir mejores condi - ciones de trabajo. La carencia de la estabilidad en el

tran controlados y sujetos a un sindicalismo de tipo oficial que limita también el derecho de huelga, al no permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y ejercer libremente este derecho.

17.- La huelga repercute en el derecho de contratación colectiva, en virtud de la diversidad de los contratos de protección. De esta manera el sindicato que emplazara a huelga por la celebración de un contrato colectivo, vería impedido a seguir el trámite, según disposición que establece el Artículo 923 de la Ley Laboral al señalar " no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando ...se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente" -- ... Esta situación provoca una limitación del derecho de huelga, misma que se produce en la etapa del emplazamiento negándose en forma directa este derecho colectivo. -- Otra situación que repercute en el derecho a la contratación colectiva es lo relativo al control patronal que tienen las negociaciones.

18.- El derecho de asociación, el derecho de huelga y el derecho a la contratación colectiva, están íntimamente entrelazados unos con otros, tocándose entre sí en diversos puntos. Si no existe respeto al derecho de asociación se limita la posibilidad de una auténtica contratación colectiva y como es lógico se limita el --

empleo y la propia relación laboral considerada como de tipo técnico, permiten que el derecho de huelga se vea limitado y el estallamiento de la misma se vea afectada por la falta de mayoría obrera, y requisitos legales. - Sabemos que desde el punto de vista formal y teórico de la Ley Federal del Trabajo sí pueden ejercer el derecho de huelga pero al llevarlo al campo de la práctica, su estallamiento sería difícil, en virtud de los diversos obstáculos ya mencionados y porque el lugar de prestación de servicios no es una empresa, sino que es un lugar escogido por los mismos trabajadores donde el patrón les entrega diariamente su trabajo, y en la mayoría de las ocasiones tal lugar corresponde a su mismo hogar. Así el estallamiento de un movimiento de huelga haría difícil su propia existencia, toda vez que el lugar de servicios de cada trabajador suelen ser distintos, en consecuencia no podrían estallar la huelga en sus propios hogares; además si tuviesen conocimiento del patrón y de la empresa que les proporciona el trabajo, tal situación les podría facilitar el ejercicio de la huelga, en consecuencia estallarla en la empresa que les proporciona el trabajo, pero se vería impedido su estallamiento en virtud de no contar con la mayoría obrera que labora en la propia empresa.

15.- El trabajador deportista ve limitado su ejercicio del derecho de huelga a través de la etapa del estallamiento. En efecto la misma sería muy difícil estallarla en virtud de las características especia

les de este tipo de trabajo. Al respecto se señalan los obstáculos más importantes a saber: La dependencia personal del trabajador con el patrón, la competencia, rivalidad y el estrellismo que existe entre los mismos trabajadores, así como las pocas oportunidades que tienen -- para hacerse deportistas profesionales y la creciente -- represión selectiva que ejercen las empresas o clubes -- contra los trabajadores, que trae como consecuencia a -- que no exista unidad dentro del equipo. Esta situación del gremio al verse afectado en su unidad permite que -- el estallamiento de un movimiento de huelga sea sumamente difícil y la existencia de la huelga se ve afectada -- por falta de mayoría obrera. Además de los obstáculos -- señalados, este tipo de trabajador se ve constantemente amenazado por los dueños de las empresas o clubes que -- nes con su imprudencia pueden determinar su eliminación del panorama deportivo, impidiendo cualquier posibilidad de participar en cualquier espectáculo.-

16.- Consideramos que el derecho de huelga -- repercute en el derecho de asociación a través de las -- siguientes situaciones concretas: 1.- La negativa del -- registro sindical trae como consecuencia una limitación al derecho de huelga, pues tal como lo señala el Artículo 441 de la Ley Laboral los sindicatos son los titulares del derecho de huelga, así pues si no se puede -- existir como sindicato, tampoco se podría ejercitar el -- derecho de huelga. 2.- Los sindicatos constituidos por trabajadores que realizan trabajos especiales se encuen-

ejercicio de los medios de defensa de los trabajadores como lo constituye la huelga.

19.- Consideramos que es necesario se respete -- por principio la facultad de los trabajadores para asociarse libremente en sindicatos, cuando estos cumplan los requisitos de ley, independientemente de si son de la simpatía del gobierno en turno. Si no se respeta este derecho fundamental, tampoco es de esperarse que se respete el derecho de huelga. En efecto existen muchas vías formales o de hecho para limitar la huelga; creemos que se requiere un análisis realista para hacer efectivo este instrumento de defensa fundamental en favor de los trabajadores, particularmente, los que están sujetos a un régimen especial y que la legislación reglamentaria se ajuste a las normas constitucionales; un ejemplo sería la derogación a las normas que limitan a los trabajadores universitarios para constituir una organización de carácter nacional.



- Cantón Moller Miguel y Vazquez Romero Adolfo. " DERECHO DEL TRABAJO DEPORTIVO ". Editorial Yukal peten S.A. México 1975.
- Castorena J. Jesus. " MANUAL DE DERECHO OBRERO " Derecho Sustantivo. V Edición. México 1971.
- Cavazos Flores Baltazar. " LAS HUELIGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO ". México 1976. Editorial Jus S.A.
- Cavazos Flores Baltazar. " LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA " México 1979. Editorial Jus S.A.
- De Buen Nestor. " DERECHO DEL TRABAJO " TOMO II. México 1976. 2a. Edición. Editorial Porrúa.
- De Buen Nestor. " LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL " México 1980. Editorial Porrúa.
- De la Gueva Mario. " NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" TOMO I. y II. Editorial Porrúa. 1979.
- Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de - 1970.
- Lenin. " ACERCA DE LOS SINDICATOS " Editorial Progreso Moscú.
- Ramos Eusebio. " DERECHO SINDICAL MEXICANO " Editorial - Velux S.A.
- Ramirez Fonseca Francisco. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.
- SOLIDARIDAD Revista Octubre de 1978. Número 186.
- SOLIDARIDAD Revista Febrero de 1980. Número 197.
- NEXOS Revista enero de 1979. Número 13.
- PUNTO CRITICO Revista Octubre de 1980 Número 112.
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social. V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Hermosillo Son. lo. al 4 de julio de 1980. ( MEMORIA )
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social. VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Oaxaca Oax. del 22 al 25 de junio de 1981. ( MEMORIA )