

2 ej
411



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

La Imputabilidad de la Huelga al Patrón
Estudio y Comentarios

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
NOE MARCOS LAZCANO HERNANDEZ

MEXICO, D. F.,

1979
12088



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

LA IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA AL PATRON, ESTUDIO Y COMENTARIOS.

CAPITULO I GENERALIDADES PAGES.

- 1.- Evolución de la Huelga.
- 2.- Antecedentes en el Derecho Mexicano
- 3.- Naturaleza Jurídica de la Huelga
- 4.- Finalidad y justificación de la Huelga

CAPITULO II LA HUELGA

- 1.- Su concepto Doctrinario y Legal
 Su Definición.
- 2.- Diferentes conceptos de la Huelga
- 3.- Objeto de la Huelga
- 4.- Titular del derecho de Huelga
- 5.- Requisitos para declarar la Huelga
- 6.- Fases de la Huelga

CAPITULO III PROCEDIMIENTO PARA DECLARAR EL ESTADO LEGAL DE LA HUELGA.

- 1.- Periodos en que se desarrolla el procedi-
 miento para resolver un conflicto colecti-
 vo apoyado con un movimiento de huelga.
- 2.- Incidente de clasificación de la huelga.
 Procedimiento
- 3.- Resolución de los Tribunales del Trabajo

CAPITULO IV IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA AL PATRON.

- 1.- Concepto de huelga imputable al patrón.
- 2.- Ejercicio de la sección colectiva tendiente
 a declarar imputable una huelga al patrón.
 Procedimiento.
- 3.- Resolución de los Tribunales del Trabajo
- 4.- Procedimiento de Ejecución de la resolución
 de una huelga imputable al patrón.
- 5.- Terminación de la huelga,

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INDICE

LA IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA AL PATRON, ESTUDIO Y COMENTARIOS.

CAPITULO I	GENERALIDADES	PAGS.
1.-	Evolución de la Huelga.	
2.-	Antecedentes en el Derecho Mexicano	
3.-	Naturaleza Jurídica de la Huelga	
4.-	Finalidad y justificación de la Huelga	
CAPITULO II LA HUELGA		
1.-	Su concepto Doctrinario y Legal Su Definición.	
2.-	Diferentes conceptos de la Huelga	
3.-	Objeto de la Huelga	
4.-	Titular del derecho de Huelga	
5.-	Requisitos para declarar la Huelga	
6.-	Fases de la Huelga	
CAPITULO III PROCEDIMIENTO PARA DECLARAR EL ESTADO LEGAL DE LA HUELGA.		
1.-	Períodos en que se desarrolla el procedi- miento para resolver un conflicto colecti- vo apoyado con un movimiento de huelga.	
2.-	Incidente de clasificación de la huelga. Procedimiento	
3.-	Resolución de los Tribunales del Trabajo	
CAPITULO IV IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA AL PATRON.		
1.-	Concepto de huelga imputable al patrón.	
2.-	Ejercicio de la sección colectiva tendiente a declarar imputable una huelga al patrón. Procedimiento.	
3.-	Resolución de los Tribunales del Trabajo	
4.-	Procedimiento de Ejecución de la resolución de una huelga imputable al patrón.	
5.-	Terminación de la huelga,	
CONCLUSIONES.		
BIBLIOGRAFIA.		

CAPITULO I GENERALIDADES.

- 1.- Evolución de la huelga.**
- 2.- Antecedentes en el Derecho Mexicano.**
- 3.- Naturaleza Jurídica de la huelga.**
- 4.- Finalidad y justificación de la huelga.**

1.- EVOLUCION DE LA HUELGA.- El derecho de huelga a través del tiempo y del espacio ha tenido una larga evolución. La huelga es producto de un hecho social derivado de la civilización y particularmente del maquinismo que el progreso de éste - trabajo.

Fue la huelga en sus albores un fenómeno de facto y aún proscrito, de carácter económico-social, consistente en la suspensión del trabajo por acuerdo de los obreros contratados para realizarlo a fin de obtener del patrón alguna mejoría laboral, - mediante el perjuicio que para este significa tal suspensión. - solo después de ocurrido el maquinismo y con el aumento de las masas obreras y conforme a las nuevas interpretaciones de los - fenómenos sociales y económicos, ha sido aceptada la huelga como una institución jurídica protegida por el derecho. La huelga es pues, producto de muchas centurias, desde que estuvo prohibida legalmente y considerada delictuosa, hasta que fue tolerada - y por fin consagrada y protegida por el derecho, como una facultad y como un derecho a suspender las labores, aún en contra de posibles minorías obreras.

se presenta como un hecho social hasta el siglo XIX, -- consecuentemente se le puede catalogar como un fenómeno moderno que data desde el régimen de libertad industrial, aún cuando -- sus antecedentes se pueden encontrar en Egipto, Grecia, Roma.

(1) De acuerdo con el maestro Armando Porras López, "el

primer movimiento huelguístico de trascendencia histórica, acaeció en el antiguo Egipto en un lugar próximo a Tebas. En la Necrópolis se encontraban trabajando hombres esclavos y libres, - los cuales se unieron dirigiendo una especie de pliego de peticiones en el cual decían "No hemos recibido víveres y estamos hambrientos. Estamos tan débiles por falta de apropiada alimentación, que casi no podemos ya trabajar". El año 29 bajo el -- reinado de Ramsés III, el día 10 Menchir (diciembre), los trabajadores de la Necrópolis treparon sobre las cinco murallas gritando: "Tenemos dieciocho días que nos estamos muriendo de hambre". Acordado el movimiento, aquellos ferozmente procedieron a atrincherarse detrás del templo. Los oficiales del ejército que guarnecían la Necrópolis y los capataces que volvieron a sus -- trabajos, explicándoles al efecto, que en las bodegas de la ciudad de la muerte, tenían almacenadas mercancías del Faraón e -- iban a darles mejores raciones. Los trabajadores al escuchar el ofrecimiento decidieron volver al trabajo; pero al día siguiente, como la relación les hubiese parecido pequeña volvieron a -- declararse en huelga. Esta vez se dirigieron a la puerta del -- templo de Ramsés III; adquiriendo el estado de cosas, suma gravedad, pues tomaron el edificio y amenazaron con avanzar sobre Tebas. Por esta razón, el doce de Menchir, se hizo preciso hacer mano de las fuerzas militares, pero antes de atacar a los huelguistas, se les envió para parlamentar a doce oficiales. -- Los obreros decidieron no aceptar su mediación, retirándose los oficiales y acercándose a los trabajadores el jefe de la ciudad, quien también fracasó en sus intentos conciliatorios. Ante esta

situación y para evitar derramamiento de sangre, el tesorero -- Ned-Nahte, se dirigió personalmente a los líderes jefes del movimiento, los cuales le hablaron así: "Tenemos hambre y sed y - carecemos de ropa, no tenemos aceite para guisar el pescado y - estamos privados de toda clase de víveres. Escríbele luego al - Faraón y pídele que no nos deje morir de hambre". La respuesta - del Faraón fué definitiva, pues a cada huelguista se le dió -- abundante ración, más las que les correspondieron al mes ante-- rior y que no habían recibido. Pero esta situación duró un mes-- escaso, volviendo la falta de víveres y con ella la agitación.- Fue entonces cuando el líder del movimiento. Per Hor, dijo a -- los huelguistas: "Hay solo una respuesta que debemos dalt: va-- yamos a la altura de las montañas y hagamos pedazos las puertas y llevemos a nuestros hijos y a nuestras esposas con nosotros - al templo, en donde debemos hoy mismo atrincherarnos". Afirma - el escritor e historiador, M. Esil, que en el papiro se dice -- que la agitación continuó agravando las cosas por momentos y fi-- nalmente, el visir intervino, ordenando que se fijara una pro-- clama en la Necrópolis.

L. Bloch, señala que, en los albores de la República Ro-- mana aconteció un conflicto social que degeneró en una especie-- de huelga. En efecto, el pueblo romano, cansado de la explota-- ción de que era víctima por parte de los patricios, se reveló y negándose a trabajar la plebe, se dirigió al monte Sacro. Va--- rios días habían transcurrido y la ciudad moría, por lo que la-- aristocracia comprendió que ella y Roma morirían si los trabaja

dores no volvían a la ciudad. Los patricios designaron al Senador Menenio Agripa, para que éste hablara con los huelguistas, el cual estando en el monte Sacro, pronunció el célebre discurso: "Del estómago y los miembros". El pueblo romano volvió al trabajo, no sin antes celebrar un pacto con los aristócratas, figurando, entre otras cláusulas, las siguientes: El nombramiento de un representante de los intereses de la plebe ante el Senado Romano, que fué el Tribuno. El derecho de justas nupcias entre el plebeyo y una aristócrata y viceversa. La designación de diez varones que serían comisionados para ir a Grecia a fin de estudiar una legislación aplicable a Roma y que regulara las relaciones entre el patriciado y la plebe.

Con el crecimiento de la República, las luchas sociales en la antigua Roma fueron siendo más profundas y de mayor duración. Los orgullosos patricios, preferían ver los campos estériles produciendo apenas algunos pastos para los ganados, antes de ponerlos en manos del proletariado libre, que con el estímulo del trabajo en beneficio de quien trabajaba, hubieran hecho los campos productivos. Tenían en cambio en Roma y en otras ciudades importantes, grandes masas de ciudadanos y pobres, a los que tenían que mantener y divertir con fiestas públicas para hacerlos olvidar su miseria e impedir que se sublevaran de esa manera. Gracias a la esclavitud del proletariado, el gobierno romano, señor del mundo, tenía que mantener de limosna al proletariado libre que hubiera podido conservar por más tiempo la grandeza de la República Romana".

Otros autores como el profesor sueco Kohrinberg afirma, que la primera huelga tuvo lugar en los tiempos de la construcción de las pirámides de Egipto en el reinado de Kheops, conocido también con el nombre de Sicfis o Soafis. Otros movimientos históricos han sido catalogados como huelgas sin serlo, como el de Espartaco, en el año 74 antes de J.C. a quien Marcel Ollivier afirmó magistralmente: "Por todo ello (a la grandeza de la República Romana), la civilización romana, basada por completo en la esclavitud y en la explotación del trabajo servil, debía morir por las mismas razones que habían hecho su grandeza".

Hacia el año 1100, los campesinos de Normandía se rebelaron y tomaron como himno de guerra el famoso poema del siglo-X, llamado "La canción de Rolando".

La aparición del maquinismo provocó entre las masas obreras una fuerte corriente clasista, constituyéndose sindicatos numerosos que trazaron el móvil de recabar para su causa los medios de producción apoyados en grandes movimientos huelguísticos.

Es por eso que la huelga como fenómeno social data del siglo XIX, resultando un fenómeno moderno y que a partir del régimen de libertad industrial ha evolucionado en diferentes épocas, pero desde tiempo inmemorial se declaró proscrita la huelga. "En el año de 1303, (2) prohibió el Rey Eduardo I de Inglaterra todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organiza--

ción de la industria, el monto de los salarios o la duración -- del trabajo y la prohibición fué acordada con frecuencia, pasan do a formar parte del Common Law , prohibiciones semejantes fue ron decretadas en Francia y Alemania, así por ejemplo la Escue- la Económica Liberal no consistió la intervención de fuerzas hu manas organizadas en los problemas de la producción, pues la -- única fuerza que debía actuar era el capital; el derecho por - otra parte, era la norma que buscaba la armonía de los intere- ses, luego no era lícito pretender la composición de dichos in- tereses, por medio de la lucha y la violencia, consecuentemente al negarse la libertad de coalición devino la huelga en delito, contemplándose y plasmándose como tal en el Código Penal Fran- cés; pero no todos los países hicieron de la huelga un delito, - puesto que aquellas legislaciones hubieron de tolerar la coalición así, Dálgica en Europa y los países americanos mantuvieron mudos sus Códigos penales*.

Como un fenómeno de facto, la huelga en otra época fué tolerada y principalmente en aquellos países que la prohibieron, como Inglaterra y Francia que fueron los campeones de la prohi- bición. En esta época que puede denominarse de la tolerancia, - la huelga dejó de ser un delito, pero son transformarse en un - derecho, fué una situación de hecho que produjo consecuencias - jurídicas, pero siempre en contra de los trabajadores, originan do entre las masas obreras ese resorte misterioso de coaligarse y buscar en la unión mejores condiciones de trabajo, asistiéndg

- - -

se a vastas luchas de clases, manifestaciones y huelgas en masa, congresos y conferencias, asignándose la tarea de buscar -- los procedimientos necesarios para librar al proletariado del -- yugo capitalista; pero en esta época y aunque la huelga no era un acto delictivo, tampoco era un derecho y consistía en la suspensión colectiva de las labores e implicaba una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos contratos -- individuales de trabajo, con las consecuencias que traían aparejada dicha suspensión y los empresarios a partir de ese momento quedaban autorizados a dar por terminados esos contratos.

En esta época la huelga era únicamente un derecho negativo de no trabajar, pero no traía consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores en una negociación.

Finalmente a través de la lucha por la conquista del -- derecho de huelga, viene la etapa en que esta se convierte en -- un derecho colectivo de los trabajadores.

En esta época, la huelga como institución jurídica es -- plenamente reconocida, protegida y consagrada por el derecho como la facultad de los trabajadores de suspender las labores, en función de ajustar intereses y fijar condiciones de trabajo, -- buscando siempre una perfecta armonía entre los dos factores en pugna: capital y trabajo.

En este devenir histórico y a medida que los países se fueron industrializando, se fueron conociendo los problemas que plantean las relaciones colectivas de trabajo. Así los primeros conflictos del trabajo fueron la consecuencia directa de -- los trastornos sociales originados por la revolución industrial a principios del siglo XIX y la evolución de las relaciones de trabajo en los países industrializados ha sido el fiel reflejo de los cambios que ha sufrido la huelga desde su prohibición legal, hasta su toletancia y consagración en el derecho, trayende aparejada los cambios en la estructura económica y social de -- esos países.

2.- ANTECEDENTES EN EL DERECHO MEXICANO.- La huelga en México, como el derecho de huelga general, ha pasado por diversas etapas; desde su prohibición legal, represión violenta, hasta su tolerancia y consolidación jurídica como derecho colectivo de los trabajadores.

Por eso el estudio de la huelga en el derecho mexicano requiere de una investigación histórica, que comprenden las condiciones económicas y sociales del país, desde la época de la Nueva España hasta nuestros días, apuntando sus causas originadoras, su proceso evolutivo a través de las diversas situaciones económicas, sociales y políticas del país.

El maestro Trueba Urbina (3), señala que "el descubrimiento del nuevo continente fué de gran trascendencia en el or-

den jurídico, económico, político y social, originando la formación de un nuevo tipo humano con la fusión del europeo y del nativo. Las riquezas vírgenes de los nuevos dominados españoles - despertaron inquietudes ambiciosas de oro y poder, más que de adquirir tierras.

Al descubrimiento siguieron lógicamente la conquista y la colonización del territorio mexicano, imponiendo con la espada y la cruz el conquistador español sus leyes y su religión.

Consumada la conquista, Cortés estableció las bases para la explotación de los vencidos, dictando sus célebres ordenanzas que significaron el imperio de la casa, del monopolio y otros absurdos económicos, organizando las encomiendas; repartimiento de indios y cobro de tributos a estos como derecho concedido por merced real a los beneméritos de los indios.

Así con la proclama de las ordenanzas, las primeras industrias en la Nueva España organizadas por el conquistador fueron: construcción de armas, fábricas de pólvora, combinaciones químicas con el aceite, ganadería, trabajo en las minas, agricultura, establecimientos de ingenios azucareros y otras industrias.

El régimen de explotación del trabajo humano quedó perfectamente instituido mediante la encomienda; de tal modo que todo aprovechamiento del trabajo de los aborígenes para la la--

branza y crianza de animales, construcción de edificios o casas labores de minas, cargas, trajines, obrajes, etc., se denominan servicios personales y de los cuales fueron obligatorios durante el siglo XVII y que dejó una huella profunda en la economía rural de los pueblos conquistados; habiéndose instituido la industria manufacturera sobre bases gremialistas que tuvieron sus antecedentes en los gremios europeos y que constituyeran agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades. Estos organismos gremiales como agrupaciones de artesanos novohispanos en su jerarquía fueron: maestros, oficiales y aprendices.

Pero la verdadera historia del trabajo en México arranca de la encomienda, que era el instrumento suministrador de servicios personales, que se desarrollaron a través de dos instituciones de características económicas: El taller artesano y el obraje capitalista. Tales formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud, originando tremendo malestar social, que se fue desbordando con el incremento de procedimiento capitalista a base de explotación sin límites.

Como consecuencia de este sistema económico, surgieron los primeros defensores de la gleba; los agitadores, porque las condiciones de vida laboral eran intolerables, ya que las nor-

mas tutelares de las Leyes de Indias resultaban puramente román-
ticas, la realidad fué que su protección era ineficaz.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo de tra-
bajo data del 4 de julio de 1582, quien el musicógrafo Don Ga-
briel Saldivar, citado por el maestro Trueba Urbina, señala que
en diversas rebeldías de los trabajadores, originadas por bajos
salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Cate-
dral Metropolitana de México contra el cabildo, en las postrime-
rias del siglo de la conquista y cuando la Iglesia tenía un po-
der superior al Gobierno. El Cabildo al revisar las cuentas de-
la Hacenduría Metropolitana, estimó que los salarios de los can-
tores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos; este --
acuerdo se les notificó a los afectados, entre éstos al maestro
de capilla Fernando Franco, al racionero, al canónigo Alonso de
Acija, al cura Alonso Trujillo, etc., y a ocho ministriles, el-
4 de julio de 1582, inmediatamente se dieron por despedidos los
seis cantores, reservándose los ministriles para dar su determi-
nación días después, pero desde ese momento quedó la Catedral -
del Arzobispado sin canto y sin música. El 10 del mismo mes, --
los ministriles abandonaron el trabajo, como indudable manifes-
tación solidaria. La suspensión de labores se prolongó hasta el
22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las al-
tas autoridades eclesásticas y solucionaron el conflicto me-
diante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el --
tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos origi

nales de por sí miserables, reanudándose entonces las labores.

Otro suceso que revela defensa colectiva con la paralización del trabajo en la colonia, fué el amotinamiento de obreros mineros de Real del Monte, que excitados por agitadores mataron al Alcalde Mayor y a uno de sus empleados y amenazaron de muerte al señor Romero de Ferreros, quien abandonó la mina en poder de los trabajadores, con catastróficas consecuencias.

Otro hecho de protesta sucedió en el año de 1766, durante el Virreynato de don Martín de Mayorga, cuando los obreros del Gran Estanco de Tabacos fueron amenazados de aumento de horas de trabajo, suspendieron sus labores y salieron por las calles de la ciudad en son de protesta y la muchedumbre entró en Palacio sin respetar la guardia, consiguiendo con tal actitud que el Virrey ordenara que no se implantara el aumento de trabajo. Tales protestas, suspensión de labores, ejercicio de acción directa de los trabajadores contra sus explotadores, representan el origen del paro obrero y antecedentes de la huelga.

La vida colonial se desarrolló al amparo de reglamentos de trabajo en el campo, talleres y obrajes, para proteger teóricamente el servicio de los indios pero en la práctica se recurría a la violencia para conservar el régimen de esclavitud.

- 1 -

Por otra parte, la política económica del gobierno español obstaculizó el desenvolvimiento industrial de sus colonias para evitar una competencia a la Metrópoli, frenando la industrialización. El recargo de impuestos, aunado a la falta de libertad de trabajo, impedimento de la asociación de los trabajadores y además ante una defensa sistematizada por medio de suspensiones colectivas de trabajo en forma esporádica, provocó ese abismo infranqueable entre explotadores y explotados, con todas las consecuencias trágicas y dolorosas que rebela la historia.

(4) "El contraste de condiciones sociales y las pugnas entre las diversas categorías sociales imperantes durante el dominio español, que llegó a alcanzar su máxima preponderancia en la Nueva España en el siglo XVIII en que la mayoría de los criollos desposeídos de los derechos de que gozaban los españoles, comenzó a dar muestras de inconformidad y fué gestado la rebelión de los de abajo, hasta culminar en la Revolución de Independencia que fué iniciada el 15 de septiembre de 1810, por don Miguel Hidalgo y Costilla, Cura de Dolores, que tiempo después de una breve pausa del fragor de la guerra expidió el trascendental decreto de 6 de diciembre de 1810, aboliendo la esclavitud so pena de muerte para los dueños de esclavos que no les dieran libertad dentro del término de 10 días.

Posteriormente, la constitución de Cádiz de 18 de marzo de 1812 protege la libertad civil con el objeto de abolir la es

clavitud, pero no superó el decreto del Padre de la Patria. Pero de gran trascendencia fué la expedición de importantes leyes por las Cortes Españolas, que prohibían el repartimiento de indios y otros servicios especiales, constituyendo el principio de la libertad de trabajo e industria.

Con la muerte de Hidalgo, la antorcha de la redención fué enarbolada por un digno sucesor, Don José María Morelos y Pavón, que percibió la magnitud de la guerra en su esencia profunda; lucha entre las dos clases diametralmente opuestas, privilegiadas y oprimida, lo cual se confirma a través de importantes documentos consistentes en circulares, decretos y manifiestos, que contienen no solo sus designios de emancipación, sino puntos de vista sobre la situación política y la estructura social del momento.

Morelos, proyecta sus ideas respecto a una mejor distribución de la riqueza y a un nuevo sistema de administración pública, ideas que se encuentran en "Medidas políticas que debentomar los jefes de los ejércitos americanos para lograr su fin por medios llavos y seguros, evitando la efusión de sangre de una y otra parte", pero cuando el caudillo se dió cuenta que estaban en juego dos clases irreconciliables: privilegiados y oprimidos, cambió de táctica, abandonando el plan de cordialidad y conciliación, para emplear procedimientos más enérgicos requeridos por la prolongación de la guerra.

La obra de Morelos, síntesis de los ideales insurgentes es inmensa y queda plasmada en la investidura legal de la Revolución de Independencia, que se manifiesta en la instalación -- del Congreso de Chilpancingo, integrado por los representantes de la insurrección.

Este primer Congreso mexicano organizado por Morelos, -- formuló la declaratoria de Independencia en noviembre de 1813 -- y explicó la Constitución de Apatzingán el 22 de octubre de -- 1814 génesis del derecho político mexicano.

A la muerte de Morelos le siguieron Mina, Guerrero y -- otros, hasta la consumación de la Independencia el 27 de sep--- tiembre de 1821, fecha en la que el maestro de América Justo -- Sierra señala "Un Capítulo de 300 años de historia española que de cerró el 27 de septiembre de 1821; comenzaba la historia -- propia de un grupo nacido de la sangre y el alma de España, que en un medio sui géneris físico y social; ambos influyeron sobre la evolución de ese grupo, el primero por el simple hecho de -- obligarlo a adaptarse a condiciones biológicas bastante, sino -- absolutamente, distintas de la ambiencia peninsular, y el otro, el social, la familia terrigena, transformándolo por la compene tración étnica lenta, pero segura, de que provino la familia me xicana".

Consumada la independencia en 1821, con el triunfo del -- ejército trigarante basada en las tres garantías del plan de --

Iguala: religión, unión e independencia, se liquidó la organización política de la nueva España y dió nacimiento a una nueva nación: México.

Desde entonces, México es un país libre, más la consolidación de su libertad política tenía que fundamentarla sobre bases de independencia económica; la libertad política que logró la revolución de independencia consiguió en parte redimir a la clase económicamente débil que se formó en la colonia, pero esta libertad política no engendró a su vez la libertad de trabajo, subsistiendo la tradición de servidumbre industrial y de los salarios de hambre se mantuvieron con la erección de la producción capitalista.

(5) "La Constitución de Apatsingán de 22 de octubre de 1814, no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de industria, que no es más que la libertad del capital, con el propósito de integrar la industria nacional frente a la metrópoli. En la constitución de 1824, tampoco se tomó en cuenta la reivindicación económica, garantizándose solamente la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual.

Las leyes constitucionales de 29 de diciembre de 1836, en su artículo cuarto se establece que los mexicanos gozaran de todos los derechos civiles.

Las bases orgánicas de 12 de junio de 1843, en el artículo 9, fracción XIII, al garantizar el derecho de propiedad, a su vez protege "El ejercicio de una profesión o industria que le hubiera garantizado la ley" a los habitantes de la República.

El acta de reformas del 18 de mayo de 1847, en el artículo quinto se dice: "Para asegurar los derechos del hombre, -- que la constitución reconoce, una ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad de que gocen todos -- los habitantes de la República Mexicana y establecerá los medios de hacerlos efectivos".

El estatuto orgánico provisional de la República Mexicana, expedido por Don Ignacio Comonfort el 15 de mayo de 1856, - en su Sección Quinta de las "garantías individuales" contiene los siguientes artículos sobre la libertad y propiedad.

Artículo 30.- La Nación garantiza a sus habitantes, la libertad, la seguridad, la propiedad y la igualdad.

Artículo 31.- En ningún punto de la República se podrá establecer la esclavitud. Los esclavos de otros países quedan en libertad por el hecho de pisar el territorio de la nación.

Artículo 32.- A nadie se puede obligar a prestar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada.- Una Ley especial fijará el término a que pueden ex-

tenderse los contratos y la especie de las obras sobre que haya de versarse.

Artículo 33.- A los menores de 14 años no se les puede obligar a prestar sus servicios personales sin intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje los padres, tutores o autoridad política en el caso, fijarán el tiempo que ha de durar, no pudiendo exceder de cinco años; las horas en que diariamente se ha de emplear al menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato, siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con menores, no provean a sus necesidades según lo convenido, o no los instruyan convenientemente.

Artículo 62.- Todo habitante de la República Mexicana tiene libertad para emplear su trabajo o profesión honesta como mejor le parezca, sometiéndose a las disposiciones generales que las leyes establezcan para asegurar el buen servicio".

Los anteriores textos, si bien no garantizaban expresamente la libertad de trabajo, si se encuentra diseminados en ellos, escasas concesiones que hacía el poder, pero que nada proveía para hacerlos efectivos, con lo que no pasaban de promesas, expuestas sin remedio a todo género de violaciones, pero que indudablemente constituye un antecedente en que se inspiraron los legisladores de 1857.

Finalmente, al iniciarse la etapa trágica y heroica de la reforma, aparece la libertad de trabajo que trajo consigo al liberalismo e individualismo, dando nacimiento a esta libertad como una vibrante esperanza para los oprimidos y despertar brillantemente el derecho del trabajo, lo cual es una condición imperiosa para el desenvolvimiento en la vida. Este problema se abordó en el congreso constituyente de 1856-1857, quedando consagrada en la constitución de 5 de febrero de 1857.

De la libertad de trabajo, paladines de liberalismo mexicano de la reforma, dijeron:

(6) "Don Ignacio Vallarta dijo: El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. La esclavitud del trabajo, no debe existir en México, el trabajador debe disponer de sus brazos y de su inteligencia, del modo más amplio y absoluto.

Don Ponciano Arriaga, también defensor de la libertad de trabajo, se hace esta pregunta: ¿hemos de proclamar la igualdad y los derechos del hombre y al mismo tiempo, dejar a la clase más numerosa, a la mayoría de los que forman la nación, en peores condiciones que los ilotas o los parias? y manifiesta: "los miserables sirvientes del campo, especialmente los indios, se hallaban enajenados por toda su vida porque el amo les regu-

laba el salario, les daba el alimento y el vestido que quería - y el precio que deseaba, so pena de encarcelarlos, atormetarlos e infamarlos si no se sometían a su voluntad". Arriaga sostuvo que el trabajador debería ser dueño del fruto de su trabajo, a fin de que aumenten los goces físicos y morales a que tiene derecho en relación con el desarrollo de su inteligencia y dice: "Hasta hoy el trabajo, entendiendo por tal la actividad inteligente y libre del hombre, ha estado a disposición de la materia y precisa que en lo sucesivo la materia quede a disposición del trabajador".

Triunfa definitivamente el principio de la libertad de trabajo, considerado el trabajo como propiedad del trabajador-- y que garantiza el derecho de propiedad libre al proletario de los trabajos forzados, del látigo y de los castigos arbitrarios que imponían los amos, participando de estas discusiones, todos los ilustres pensadores que dieron brillo a la Reforma.

Al triunfar la libertad de trabajo, esta quedó plasmada en la Constitución de 5 de febrero de 1857 y es el antecedente inmediato de la huelga, pues por virtud de esta libertad nadie puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad.

Sobre la libertad de trabajo la Constitución de 1857 en sus artículos 4º y 5º se decía:

Art 4º- Todo hombre es libre para abrazar la profesión-industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos - de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Art. 5º- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos -- personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato, que tenga por -- objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad -- del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

Preceptos que constituyen manifestación de inconformi--dad contra el régimen capitalista, grito de rebeldía contra la esclavitud del trabajador, principios de igualdad para todos -- los hombres y propósitos de aumento de goces físicos y morales, con el disfrute integral del producto del salario.

También la Constitución de 1857 en su artículo 28 decía: No habrá monopolios ni estancos de ninguna clase, ni prohibiciones a título de protección a la industria. Exceptúase únicamente los relativos a la acuñación de moneda, a los correos y a -- los privilegios que, por tiempo limitado, conceda la ley a los inventores o perfeccionadores de alguna mejora.

Disposición que tomó en cuenta los monopolios ejercidos por particulares o por el estado e incompatible con la libertad de trabajo e industria y que trajo como consecuencia la desaparición definitiva de los estancos establecidos en la colonia. Y aunque la libertad de trabajo se afianzó en la conciencia nacional, también es que consolidó el régimen capitalista, a pesar - de esas generosas ideas de la libertad de trabajo, persistiendo la esclavitud laboral y continuando la explotación del hombre - por el hombre.

Pero es incuestionable que con la citada libertad, los obreros explotados y oprimidos ejercitarán sus derechos inalienables e imprescriptibles, mejoría de sus salarios y de sus condiciones de trabajo a través de la huelga, porque esta libertad engendra el derecho de trabajar y también de no trabajar y como tal, la huelga es el medio más adecuado de que pueden disponer los obreros para defenderse de la explotación del capitalismo.

Teóricamente la conquista del derecho de huelga se inicia con la Constitución de 1857 y así Gonzalo A. Luja, decía: - "La huelga aunque es un extremo doloroso, suele traer consigo - buenos resultados. A falta de un medio más eficaz para equilibrar el capital y el trabajo, la huelga para nivelar un tanto - los réditos del capital con los productos del trabajo.

Don Guillermo Prieto, poeta, economista y literato, que

se declaró partidario de las huelgas y fué uno de los primeros en calificarla como derecho de los obreros.

El eminente jurista Don José María Losano, justificó la huelga en los siguientes términos: "Si una persona, con el capital y crédito necesarios, compra un Distrito extenso, todo el trigo o el maíz de la cosecha de uno o más años, y después vende estas semillas a un precio muy elevado para obtener un lucro cuantioso en esta especulación, está en su derecho; y lejos de que infrinja con esto nuestro artículo constitucional, está amparado y protegido por la garantía que establece el artículo 4º: De la misma manera, si los obreros de cierto arte, los oficiales de sombrerería, por ejemplo, se ligan y convienen en no trabajar en las fábricas sino por cierto precio y bajo determinadas condiciones están igualmente en su derecho; los dueños de fábrica no pueden romper ese pacto por perjudicial que sea a sus intereses, y la autoridad pública tampoco puede intervenir, sino empleando en el terreno de la persuasión los medios que según el caso, aconseje la prudencia.

Posición doctrinal ajustada a los principios de libertad de trabajo y de asociación, de los cuales se deriva la erapaidológica de las huelgas obreras.

El Código Civil de 1870 dignificó el trabajo y adoptó el principio de libertad de contratación laboral y el contrato de trabajo quedó incluido como una figura del Derecho Civil, pe

ro no bajo la forma de contrato de arrendamiento de cosas, pero desgraciadamente no tomó en cuenta la desigualdad económica entre el trabajador y el empresario y así el trabajador resultaba víctima de este, quien siempre imponía las condiciones del contrato de trabajo, de modo que solo la asociación y el empleo de la huelga podían colocar a los trabajadores en posibilidad de defender sus legítimos derechos.

Las primeras huelgas en México afirma Don Luis Chávez - Orozco, datan del año de 1865 en que se advirtió el primer brote y que en 1877 el movimiento huelguístico tuvo en México un decidido florecimiento, porque fué cuando empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en la jornada de trabajo y esto como consecuencia de las noticias que llegaron a México de los disturbios huelguísticos de los Ferrocarriles norteamericanos.

Ante la carencia de líderes obreros, los primeros movimientos huelguísticos fueron dirigidos por periodistas, pequeños burgueses, quienes desde las columnas de sus publicaciones hacían esfuerzos por orientar a los asalariados.

De estas primeras huelgas cabe señalar las siguientes:- En julio del año de 1868 los tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga; por medio de ella se logró -- que la jornada de trabajo para las mujeres y menores se reduje-

ra a doce horas. Otra huelga importante fue la de los mineros - de Pachuca, que se inició en 1874 y terminó en enero de 1875 -- con un convenio en que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores \$0.50 diarios de jornal con deducción de la pólvora, cañuelas y velas, darles un mozo y la octava parte del metal que sacaran, con la opción de venderla a la compañía en el remate que se llevaba a cabo los sábados de cada semana llamado rescate, o bien, venderlo a otras personas".

(7) "Sin embargo, el Código Penal de 1871 de 7 de diciembre y bajo el título de "Delitos contra la industria o el comercio, en el artículo 925 tipificaba el siguiente delito:

Art. 127.- Se impondrá de ocho días a tres meses de -- arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o -- del trabajo.

Esta disposición penal era una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas.

También el artículo 1299 del Código Civil de 31 de marzo de 1884 decía:

Art. 1299.- Hay intimidación cuando se emplean fuerzas físicas o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud, o una parte considerable de los bienes del que contrate, de su cónyuge o de sus ascendientes o descendientes.

Este artículo en concordancia con el dispositivo legal del Código Penal, hacían imposible legal y jurídicamente el empleo de la huelga, pero estos conceptos aparentemente no constituían ningún agravio al artículo 9º de la Constitución de 1857- que consagraba el derecho de asociación, pero que en ninguna forma protegían de modo expreso la huelga como acto colectivo que busca el mejoramiento de condiciones de trabajo y salario.

En conclusión la huelga era delito tipificaba en la legislación penal de 1871".

(n) "En la dictadura porfirista, en relación a la huelga y coaliciones de obreros se presentan dos momentos históricos: uno de tolerancia durante la plenitud del régimen y otro de represión en sus postrimerías: en el primero tuvieron lugar muchos movimientos de huelga, no obstante la prevención del artículo 925 del Código Penal de 1871, como la de los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan en 1877 y otras en las Minas de Signalco, Puebla y otras huelgas ferroviarias que hicieron que cayera en desuso el artículo 925 del Código Penal. El segundo momento, fué al declinar el régimen y fueron reprimi

das las huelgas en forma agresiva, asesinándose a obreros indefensos, como fué la huelga de Cananea en 1906, de Río Blanco en 1907 y encarcelados sus dirigentes, sin embargo y no obstante - la represión cruel de estos movimientos, la organización sindical obrera minó la solidez del régimen porfirista, deviniéndose su ocaso y autodestrucción".

(D) "Bajo el principio de "Sufragio Efectivo no Reelección se inicia en 1910 una lucha política y se redacta el "Plan de San Luis" el 9 de octubre de 1910, con don Francisco I. Madero que encarna las aspiraciones democráticas y la expresión del sentimiento nacional, ocurriendo el acontecimiento inevitable - el 20 de noviembre del propio año de 1910, la Revolución.

Derrotada la dictadura, Madero asume la Presidencia de la República el 6 de noviembre de 1911. El régimen de Madero amparó la naciente democracia y despertó la inquietud asocionista obrera: Organización de la "Casa del Obrero Mundial", de uniones, sindicatos y confederaciones de trabajadores, creándose el 11 de diciembre de 1911 la Oficina del Trabajo, dependiente -- de la Secretaría de Fomento, con el objeto de intervenir en las relaciones entre el capital y del trabajo, pero cuando el proletariado exigió condiciones de vida humana, mejores salarios y - disminución de jornadas laborales al amparo de la huelga, el - capitalismo extranjero se aprovechó y exigió a Madero el restablecimiento de la paz, el cual accedió a estas exigencias por -

medios represivos, trayendo como consecuencia que los organismos obreros rompieron con Madero declarándose apolíticos, convirtiéndose el apóstol de la revolución en una víctima de los terratenientes, hacendados y elementos contrarrevolucionarios que determinaron su caída y la usurpación de Victoriano Huerta.

El nuevo movimiento revolucionario bajo la jefatura de Don Venustiano Carranza y que es conocido como "La Revolución Constitucionalista" desconoció a Huerta y enarboló la bandera de la libertad del pueblo mexicano, precisando objetivos de mejoramiento en todos los órdenes en el "Plan de Guadalupe" y en sus adiciones de 12 de diciembre de 1914, que en su artículo 2º disponen:

"El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exija como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad ; legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y en general, de las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional; bases para un nuevo sistema de organización del ejército; reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del sufragio;

organización del Poder Judicial independiente, tanto en la federación como en los Estados; revisión de las leyes relativas a - la explotación de minas, petróleo, agua, bosques y demás recur- sos naturales del país, para destruir los monopolios creados -- por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en el futu- ro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación - de la Constitución de la República y en general, todas las le-- yes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país, la efectividad y el pleno goce de sus derechos y - de igualdad ante la Ley".

En la Revolución Constitucionalista participó en forma- activa la clase proletaria que anhelaba liberarse de la tiranía y de la opresión capitalista, transformándose esta en una revo- lución social a fin de obtener el bienestar y progreso del pue- blo mexicano, el cual fué convocado a un congreso constituyente para que convirtiera en mandato jurídico las promesas de la re- volución, sin embargo durante el período preconstitucional y du- rante el gobierno constitucionalista, se realizaron las siguien- tes huelgas; en la que llevó a cabo la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, exigiendo el pago de salarios en - oro o su equivalente en papel moneda de circulación legal, en - mayo de 1916, la cual fué solucionada con la intervención de -- las autoridades militares; otras huelgas fueron la de tranvia-- rios de Guadalajara, Jal., la de mineros de "El Oro, México, la de la Cámara del Trabajo de Veracruz, Ver., pero la huelga que-

más exacerbó al Primer Jefe, fué la que estalló el 31 de julio de 1916 con motivo de que los salarios de los obreros no se cubrían en oro y que privó a la capital de luz y fuerza eléctrica tráfico y periódicos. El Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías prestaron eminentes servicios al movimiento obrero en esta huelga.

Sin embargo, al triunfo de la causa Constitucionalista y no obstante que esta contó con la participación del movimiento obrero, la huelga es reprimida en forma tan odiosa como en la época porfirista y sus líderes fueron encarcelados y sujetos a consejos de guerra.

El día 1º de agosto de 1916, Carranza expide un decreto sancionando a los huelguistas con pena de muerte, el cual decía:

"Artículo 1º:- Se castigará con la PENA DE MUERTE, además de a los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862.

Primero.- A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presiden las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o que no se separen de ellas tan pronto como -

sepan su objetivo; y a los que procuren hacerla efectiva una -- vez que se hubiere declarado.

Segundo.- A los que con motivo de la suspensión de tra-- bajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquiera -- otra y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravar la o imponerla destruyan o deterioren los efectos de la propie-- dad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comoren-- der en ella: y a los que con el mismo objeto provoquen alboro-- tos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de -- propiedad particular.

Tercero.- A los que con amenazas o por la fuerza impi-- dan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la - suspensión de trabajo.

Artículo 2º.- Los delitos de que habla esta Ley serán -- de la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley de 25 de enero de -- 1862, y se perseguirán y averiguarán y castigarán en los térmi-- nos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, - de 12 de diciembre de 1913.

Este decreto tiene relevante interes, por cuanto a que el gobierno constitucionalista persiguió a la huelga como acto delictuoso y pretendió revivir, sin conseguirlo, la vigencia -- del artículo 925 del Código Penal de 1871, derogado ya por el -- pueblo obrero y el decreto en cuestión no tuvo efectos prácti-- cos.

La primera Ley Revolucionaria que consigna el derecho de huelga, fué expedida en la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1915 y de cuya exposición de moti-- vos decía...: "Por otra parte, el ejercicio de la libertad de -- trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es el más importante recono-- cer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, -- el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad de sus funciones que han menester para la efectividad de sus -- funciones al igual que se hace con los patronos; y precisa tam-- bién consignar francamente en la legislación del trabajo el de-- recho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de refog ma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; pero con-- viene, si, y esto es muy importante, establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común que conducen a la solución práctica de todos los conflictos, -- sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho".

Reconociendo dicha Ley el derecho de huelga en su artículo 120 dispone: "La huelga, el paro obrero, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se reusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompiendo a cualquiera combinación arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón o convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con la demanda hecha por los obreros o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar a cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier patrón.

El paro de patrones se define de igual manera invitiéndose los términos de la definición anterior".

Señalándose además otros preceptos que sancionaban la violencia en las huelgas y el procedimiento para llegar a la misma, disposiciones que precedieron a la formulación del artículo 123 del Código Político de 1917. Así la Ley del Trabajo de Yucatán es la precursora en el país que consagra el derecho de huelga.

El congreso constituyente de 1916-17 fué convocado por-

Don Venustiano Carranza primer jefe del ejército constitucionalista, el 15 de septiembre de 1916 e inició sus labores en la ciudad de Querétaro el día 21 del mismo año.

El Constituyente de Querétaro ratificó la libertad de trabajo y al discutirse el artículo 5º se reveló el contenido social de la revolución y sobre el régimen de garantías individuales se estructuró un régimen de garantías para una clase social, la trabajadora y reformas para satisfacer necesidades obreras, en una palabra garantías sociales. Del dictámen del citado artículo 5º, se encuentra el artículo 123, ya que el artículo 5º, adicionaba las siguientes garantías: jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario (semanal) así como el de igual salario, igual trabajo, derecho a la indemnización por accidentes profesionales y después de ser discutido ampliamente en pro y en contra, se plasmó en la mente del constituyente de Querétaro el capítulo de garantías sociales y con este hecho los constituyente mexicanos de 1917, se adelantaban a todos los del mundo y nuestra Constitución iba a ser la primera que incluyese este tipo de garantías".

(10) "El 13 de enero de 1917 se dió a conocer el proyecto del capítulo "Trabajo y Previsión Social" que habría de ser el artículo 123 de la Constitución y en relación a la huelga se dijo: "...La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la -- unión, entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no accedan a -- sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (la -- huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".

El Texto del artículo decía:

XVII.- Las Leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, -- será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días -- de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del -- acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje.

La Comisión redactora en su dictámen en torno a la huelga expresó: "...Creemos que queda mejor precisado el derecho -- de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "Capital y Trabajo", que aparece en la Fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso por parte de las autoridades".

La Comisión redactora propuso las siguientes disposiciones:

"XVII.- Las Leyes reconocerán como derecho de los obreros y patronos las huelgas y los paros.

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

pensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas. Únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquello pertenesca a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje.

Por lo anterior, corresponde al constituyente de Querétaro el título de creadores de derecho de asociación profesional y derecho constitucional de la huelga y además, forjador en el mundo del catálogo de derechos sociales".

(11) En la Constitución de 1917 en su artículo 123 que lleva por título "Del Trabajo y de la Previsión Social" se estructura el Derecho Constitucional del Trabajo para proteger a los obreros frente al capital y al Estado, consagrándose los derechos fundamentales de tutela de la persona obrera del trabajador-individuo y del trabajador masa, de la colectividad asalariada, es decir, derechos sociales tendientes a impedir la ex--

plotación del hombre por el hombre.

En el artículo 123 como derecho constitucional del trabajo, con garantías sociales se estableció: "Jornada máxima de ocho horas, jornada máxima nocturna de siete, prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y jóvenes menores de 16 años. prohibición del trabajo nocturno industrial para éstos, limitándose el trabajo en los establecimientos comerciales hasta antes de las diez de la noche; la labor máxima de seis horas para los jóvenes mayores de doce años, establecimiento de un día de descanso por cada seis días de trabajo; prohibición de trabajos físicos para las mujeres embarazadas durante los tres meses anteriores al parto; y en el siguiente al parto disfrute de descanso con goce de salario; fijación del salario mínimo de acuerdo con las necesidades de cada región por comisiones especiales dependientes de la Junta de Conciliación: -- participación de utilidades; igualdad de salarios para trabajos iguales sin distinción de sexo o nacionalidad, inembargabilidad, compensación o descuento del salario mínimo; prohibición de --- efectuar los pagos de salario con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo que sustituya a la moneda; pago de horas extraordinarias de trabajo con un cien por ciento más del fijado para las horas normales, sin que estas puedan exceder de tres veces consecutivas; obligación para los patrones de dotar a -- los trabajadores de habitaciones cómodas e higiénicas; prohibición de establecimientos de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar en los centros de trabajo; responsabili-

dad para los empresarios en caso de accidentes v de enfermeda--
des profesionales de los trabajadores; obligación para los em--
presarios de garantizar la salud y la vida de los trabajadores--
mediante la observancia de los preceptos legales sobre higiene--
y salubridad; derecho de asociación profesional, derecho de --
huelga y paros; licitud de las huelgas para mantener el equili--
brio entre los diversos factores de la producción, armonizando--
los derechos del trabajo con los del capital, creación de Jun--
tas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos de--
trabajo; sanción para el patrón que se negare a llevar sus dife--
rencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la --
Junta de Conciliación e indemnizar con tres meses de salario al
obrero; igual indemnización para el obrero que sea despedido --
injustificadamente por el patrón o cumplimiento del contrato de
trabajo a elección del obrero; preferencia de los créditos en -
favor de los trabajadores en los casos de concurso o quiebra; -
responsabilidad directa del trabajador por deudas contraídas a-
favor del patrón; servicio de colocación gratuito de los traba-
jadores; garantías para el trabajador mexicano que preste sus -
servicios en el extranjero, especificación de condiciones con--
tractuales nulas; determinación de bienes que constituyen el pa-
trimonio de la familia y la inalienabilidad de estos; estableci-
mientos de cajas de seguros populares de invalides de vida, de-
cesación involuntaria del trabajo; de accidentes y otros con fi-
nes análogos y declaración de utilidad pública de sociedades --
cooperativas para la construcción de casas baratas e higienicas
para trabajadores"

El de asociación profesional quedó consagrado en la siguiente forma:

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

Y el derecho constitucional de huelga se establece así:

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

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

Es necesario hacer notar que el último párrafo del anterior precepto, fué suprimido mediante la reforma constitucional publicada el 4 de noviembre de 1933.

El artículo 123 Constitucional, fué conquista legítima del proletariado e ideario de la Revolución como norma jurídica fundamental.

Así la huelga de hechos delictuosos se transformó en acto jurídico, en derecho colectivo de los trabajadores, como facultad de suspender las labores de las empresas, protegidas legalmente sin peligro de rescindir los contratos de trabajo, trayendo aparejado el reconocimiento de los derechos de asociación profesional, constituyendo un triunfo de la justicia social en México y el primer paso hacia la democratización del trabajo y del capital.

En la actualidad la huelga es objeto de múltiples y debatidas controversias, sobreponiéndose a estas discusiones ha triunfado plenamente, legalizándose en nuestro derecho positivo esta forma de auto-defensa de los trabajadores, derecho de defensa de la clase obrera que se justifica por los sufrimientos que han padecido en el devenir histórico de este movimiento todos los trabajadores que consiguieron hacer de la huelga la fórmula jurídica como medio indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad con los que detentan el po-

der económico.

3.- NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.- No existe un estudio completo sobre el problema de la naturaleza jurídica de la huelga, sin embargo, su fundamentación jurídica está en el derecho natural del hombre de no trabajar sin su pleno consentimiento y en este aspecto la huelga es una suspensión colectiva de muchos derechos individuales, pero esta suspensión no deforma en ninguna forma la idea completa de la huelga, porque indudablemente que al efectuarse crea una situación de hecho que -- produce efectos jurídicos derivados de la inactividad ejecutada por los trabajadores y como tal contrario al derecho, porque -- acarrea el incumplimiento de un contrato o relación jurídica y en consecuencia al propio orden jurídico, que trae aparejada -- sus consecuencias; rescisión de contrato, terminación de la relación jurídica sin ninguna responsabilidad para el empresario o la imputabilidad de una responsabilidad.

Para el estudio de este problema, originariamente debe concebirse a la huelga como un hecho, consistente en la suspensión del trabajo por los trabajadores cuando quieran y por el motivo que quieran, siempre que se satisfagan determinados requisitos señalados por las leyes, en uso de la libertad de trabajo consagrada en una fundamentación legal en el derecho positivo, ya que con anterioridad la fundamentación de la huelga -- era el derecho negativo de no trabajar.

Concebida la huelga así, esta ya no es una simple situación de hecho que produzca efectos contrarios a los queridos -- por los huelguistas, sino que por el contrario, la huelga es -- una situación legal que produce los efectos perseguidos por los trabajadores y consistente en la paralización de las actividades, cuando los huelguistas previamente han satisfecho los requisitos legales, convirtiéndose en un derecho colectivo, resultando del acuerdo, coalición de la mayoría, pues si bien, -- se ejercita por cada trabajador en particular, tiene plena validez cuando lo realizan la mayoría de los trabajadores.

Esta situación de hecho originada por la inactividad de los trabajadores, por sí misma no crea situaciones legales, sino que la ley debe determinar las condiciones y términos del -- ejercicio de no laborar y que entrañe obligaciones para las --- partes, obligaciones que tendrán por objeto crear la situación de hecho (suspensión de las labores por los trabajadores) y que puede acarrear importantes transformaciones y modificaciones jurídicas entre las partes de la relación jurídica.

La huelga en este proceso de ejecutar un hecho que es -- la suspensión del trabajo, deviene en un acto jurídico, como un acuerdo de voluntades cuyo fin es crear una situación jurídica de cuya concepción queda bien definida por Bonnacase, citado -- por el maestro Mario de la Cueva, señalado por el término hecho jurídico tiene un sentido general y el acto jurídico es la especie, en efecto dice:

(12) "La noción de hecho jurídico es susceptible de revestir un sentido general y uno específico y en el primero engloba a la noción del acto jurídico. El hecho jurídico sirve entonces para designar un acontecimiento engendrado por la actividad humana y puramente material y que es tomado en consideración por el derecho para derivar, en favor o en contra de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica general y permanente o, al contrario, un efecto de derecho limitado. En un sentido específico, el hecho jurídico es un acontecimiento puramente material, tal como el nacimiento o la filiación o acciones humanas más o menos voluntarias, generadoras de situaciones o efectos jurídicos, sobre la base de una regla de derecho, pero sin que el sujeto de estas acciones haya podido o querido tener la intención de colocarse bajo el imperio de la regla de derecho. El acto jurídico es una manifestación exterior de voluntad, unilateral o bilateral, cuyo fin directo es engendrar, sobre el fundamento de una regla de derecho o de una institución jurídica, en favor o en contra de una o más personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o un efecto de derecho limitado y referido a la formación, modificación o extinción de una relación de derecho".

Del devenir de la huelga de hecho a acto jurídico y de acuerdo con los conceptos anteriores, produce como efectos jurídicos los buscados por los trabajadores, por lo que concebida la huelga como acto jurídico, necesita de una reglamentación la

gal para que sea lícita la suspensión de las labores por los --
trabajadores.

(13) "Berger, abogado francés fué quien ideó la primera fundamentación jurídica de la huelga y señala: "...El derecho - natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo, - en sus aspectos positivos y negativo, el hombre por tanto, no - puede ser obligado a trabajar y si se hubiere comprometido y -- faltare a lo pactado, será responsable civilmente de los daños - y perjuicios que cause, pero no se puede ejercer coacción algu- na sobre su persona obligarle a trabajar, ni puede ser castiga- do por negarse a cumplir un contrato".

Berger afirmó: lo que puede hacer una persona, pueden- efectuarlo diez o cien y no se entiende la razón de que la fal- ta concomitante a cien contratos de trabajo transforma el hecho en delito". Estos conceptos nos revelan que la huelga en el pa- sado era únicamente un derecho negativo de no trabajar, como ya ha quedado dicho, pero no traía consigo la facultad, ni siquie- ra la posibilidad de suspender las labores por parte de los tra- bajadores, por lo que se considera esta etapa como de facto, -- con consecuencias jurídicas negativas para los trabajadores.

En la etapa final de la lucha de los trabajadores por - obtener y garantizar el derecho de huelga y en el devenir de la huelga de una situación de hecho a un acto jurídico, se consigue

que la misma es la facultad y la posibilidad de suspender las labores en una negociación, con el pleno reconocimiento de que es un derecho colectivo de los obreros y la obligación por parte del Estado de hacer respetar ese derecho, dado las garantías y prestando el auxilio que soliciten para suspender los trabajos, entre tanto no se decida su situación legal.

En la historia del movimiento obrero mexicano, si bien es cierto que los derechos de reunión y asociación estuvieron garantizados por la Constitución de 1857, también lo es que respecto a la huelga, este derecho fue reprimido por medio de la fuerza, como ha quedado asentado en el punto precedente y en especial los movimientos huelguísticos de Cananea y Río Blanco cuyas consecuencias sirvieron para minar aún más los endebles cimientos del porfirismo.

Nuestra actual Constitución transforma de manera positiva el derecho de huelga al determinar en su artículo 123 Fracción XVII, que: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y paros", como consecuencia de lo anterior la huelga constituye en nuestro medio un derecho que debe respetarse. Antes de la consagración de este derecho a norma constitucional, tenía cada trabajador el derecho individual de no trabajar, pero no poseía la colectividad obrera la facultad legal de suspender totalmente los trabajos en una negociación y al efectuarse esto, la huelga devino en un hecho con consecuencias contrarias a los intereses de los traba

jadores hasta que se impuso como un derecho de la mayoría sobre las minorías obreras, con consecuencias jurídicas tendientes a crear una situación jurídica determinada.

Pero para que la huelga, como un derecho de las mayorías obreras, sea reconocida y protegida por la Ley, es necesario la observancia de determinados requisitos impuestos por el legislador ordinario, lo que implica en sí el orden y el respeto que debe reinar en todo régimen de derecho.

4.- FINALIDAD Y JUSTIFICACION DE LA HUELGA.- (17) "El Dr. Mario de la Cueva señala que la huelga no es una finalidad sino un medio para la realización de fines, teniendo un origen con la ausencia de una reglamentación justa en las relaciones obrero patronales, por lo que su razón de ser y su finalidad es la búsqueda de un orden jurídico justo.

De acuerdo con esta concepción por cuanto hace a la finalidad de la huelga, se desprenden dos fines: uno inmediato y otro mediato. Así el primero es ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa, haciendo de la huelga un medio para equilibrar intereses opuestos entre patronos y trabajadores y con la suspensión forzosa de las labores, se producen evidentes daños y perjuicios, privando de ganancias a los empresarios, con la posibilidad de que si los huelguistas resisten la lucha, su triunfo está asegurado.

La finalidad mediata, consiste en acostumbrar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista.

En nuestros días el derecho del trabajo, en un derecho-político, polémico, complejo y de transición y el derecho colectivo del trabajo permite la organización de los trabajadores, - que les sirve para alcanzar sus fines, los cuales son inmediatos y mediatos, buscando la protección del derecho individual - del trabajo, el derecho protector de las mujeres y menores de edad y la previsión social y sobre todo el medio e instrumento de lucha para alcanzar el orden justo.

La justificación de la huelga, no es una cuestión meramente jurídica, sino jurídico política, porque la huelga participa de la esencia de todo orden jurídico y que se origina en - el derecho de reunión que garantiza el Código Político, porque la coalición y la huelga en su dinámica, tienden a reivindicar a las masas hambrientas y subyugadas y despiertan la conciencia de la clase del proletariado, ya que la huelga como suspensión-colectiva de labores, tiene por objeto fundamental, mejorar las condiciones y el rendimiento económico de trabajo, ya que los obreros no abandonan colectivamente el trabajo por simple holgazanería, sino por alguna causa que los obligue a ellos.

- 1 -

La justificación de la huelga como una cuestión jurídico-política, es por la situación actual del problema, ya que la huelga, que indica en nuestro idioma la idea de holganza, dejó de ser hace mucho tiempo un fenómeno exclusivo de la lucha de clases para convertirse por extensión en un medio de acción política. La huelga es un estado de guerra, al que precede la coalición y que se traduce en hostilidad en las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciéndose así el paralelo estado de guerra y estado de huelga; para puntualizar lo anterior el autor Gide lo señala en la forma siguiente: "Comienzo de las hostilidades sin previa declaración; para coger desprevenido al enemigo; organización de un estado mayor, preparado por el sindicato respectivo o por la unión general de trabajadores; instalación de un cuartel general, que suele ser la bolsa de trabajo, con servicio de inteligencia, comidas comunistas para alimentar a los huelguistas y a sus familias; evacuación de los niños a otros lugares. Para limitar el número de bocas: establecimiento de centinelas y paquetes al rededor de las fábricas y de los talleres, para impedir la entrada a los huelguistas, a los esquiros o amarillos y hasta en los alrededores de las estaciones para impedir su llegada; y finalmente, en ocasiones excepcionales, lucha a mano armada, ya contra los renegados, ya contra las tropas encargadas de protegerlos; a veces, hasta el incendio de la fábrica".

También para justificar el problema de la huelga algunos autores la consideran igual al de la legítima defensa en el derecho laboral. Ya que conciben que el Estado se encuentra en tal importancia, que ha de dejar en poder de los particulares - medios suficientes para que ellos, a falta de la autoridad, puedan por sí mismos repeler toda agresión injusta. Así la legítima defensa se presenta como un efecto de la organización estatal.

De la misma forma, el Estado, al no poder impedir que la cristalicen los hechos productores de los estados de huelga, reconoce este derecho. Pero la huelga, derecho más supuesto que real, atersa en verdad a los gobiernos; pues en su ejercicio -- descubre la expresión de violencias y el sistema adecuado para obtener, en ocasiones, ilegítimas conquistas.

Pero la realidad es que las huelgas han significado en el pasado mucho, quizá demasiado, para el progreso y bienestar de la clase trabajadora y claro, es bastante bueno reconocerlo, han resultado injustas, arbitrarias, pero no todas pueden calificarse en igual forma.

Durante el siglo XIX no hubo más que expresiones parciales de huelgas y sin embargo, el progreso industrial no se asentó tanto como en el siglo XX, en el que las huelgas adquie-

ren su mayor desarrollo y revisten carácter endémico. No obstante el hecho de que las huelgas conduzcan a medidas de violencia, generalmente ilegales, hace que la doctrina, hasta no hace mucho casi unánime en reconocer este derecho, vacile en el presente; y aún cuando, teóricamente al menos, pocos se atreven a una pública confesión de fe contraria al mantenimiento del derecho de huelga prácticamente ha sido este cercenado en vista de las necesidades actuales de aumentar extraordinariamente la producción.

El exceso del hecho de huelga trae como consecuencia, - variación de posiciones, una la posición intransigente de las partes que acarrea un peligro social y que se puede traducir en atentados a la libertad de trabajo, de industria y de comercio.

La causa de ellos se descubre después de reintegradas - las huelgas en las cuales sindicatos dominantes, han intentado - mediante la paralización de los servicios públicos, lograr conquistas inaceptables a la luz de la razón y de la justicia. El problema de la huelga se resume a estos: Ruina del patrón, miseria del trabajador y alteración del orden público y como sostuvo Jules Simón "Si las huelgas son vencidas, los trabajadores - pierden; y si las huelgas se ganan se arruinan también, al unirse sobre ellos la fortaleza combatida."

Pero la verdadera finalidad y justificación de la huelga consiste, en que está es el instrumento que tienen los trabajadores para alcanzar un orden justo, mediante la suspensión -- del trabajo, buscando siempre metas tendientes a mejorar la clase proletaria, de acuerdo con la fórmula feliz de nuestra constitución, buscar la armonía entre los dos factores de la producción, porque en un estado de derecho, los conflictos entre el capital y el trabajo deben resolverse por procedimientos jurídicos en aras de una justicia social y en ninguna forma deben fomentarse las huelgas, sino por el contrario es misión del estado evitarlas buscando fórmulas conciliatorias tendientes a ello, ya que el camino no es su prohibición, sino la corrección de la justicia social y en la medida en que se reduzcan estas injusticias, disminuirán también las huelgas, pero jamás dejarán de -- ser instrumento de lucha del trabajo contra el capital para obtener un régimen compatible con la dignidad de la persona humana.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Armando Porras López. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial José N. Cajica, Jr., S.A., Puebla, Pue. 1956, p. 377 a 383.
- 2.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, - Segunda Ed. Editorial Porrúa, México, D.F., 1954. p. 759
- 3.- Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ediciones Bo- tas, México, D.F., 1950. págs. de la 9 a la 16.
- 4.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit.
- 5.- Ob. Cit.
- 6.- Ob. Cit.
- 7.- Ob. Cit.
- 8.- Ob. Cit.
- 9.- Ob. Cit.
- 10.- Ob. Cit.
- 11.- Ob. Cit.
- 12.- Mario de la Cueva. Ob. Cit.
- 13.- Ob. Cit.
- 14.- Ob. Cit.

CAPITULO II LA HUELGA.

- 1.- Su concepto, Doctrinario y legal su definición.**
- 2.- Diferentes conceptos de la huelga.**
- 3.- Objeto de la huelga.**
- 4.- Titular del derecho de huelga.**
- 5.- Requisitos para declarar la huelga.**
- 6.- Frases de la huelga.**

1.- SU CONCEPTO, DOCTRINARIO Y LEGAL. SU DEFINICION.- -

Como ha quedado encuadrado en el primer capítulo de esta trabajo, el concepto de la huelga ha variado en el tiempo y en el espacio, ha pasado por diversas etapas que varían desde su prohibición definitiva, hasta su reconocimiento judicial y elevación a garantía Constitucional, surgiendo la huelga como derecho de clase, hasta el momento en que el derecho negativo de los obreros de no trabajar, se convirtió en derecho positivo de suspender las labores y a partir de este momento la huelga dejó de ser una institución al margen del derecho, para erigirse en uno de los fundamentos esenciales del derecho colectivo del trabajo.

Para el estudio del concepto doctrinario de la institución que se viene tratando, es necesario apuntar los conceptos vertidos por algunos autores, para dar una idea de lo que es la huelga, tan elogiada como combatida, pero que sin duda constituye un derecho de carácter social, conquista del proletariado e instrumento eficaz de sus reivindicaciones frente a la clase capitalista.

De acuerdo con el maestro J. Jesús Castorena, la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores, de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores. (1)

El jurista español Alejandro Gallart Folch, dice: (2) - "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas, con el fin de conseguir objetivos de - orden profesional, político o bien, manifestarse en protesta -- contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u - otras". (2)

El profesor Venezolano Rafael Caldero en su derecho del trabajo nos dice: "La huelga es la supresión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de - obtener alguna finalidad determinada". (3)

El Dr. Mario de la Cueva afirma: "La huelga es el ejer- cicio de la facultad de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observación de las formalidades legales. para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patrono". (4)

El Alemán Hueck-Nipperdey citado por el maestro de la - Cueva, dice: "La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de traba- tadores. en una empresa o profesión. como medio de lucha del -- trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las la- bores al obtener éxito o terminar la lucha". (5)

El maestro Armando Porras al respecto manifiesta: "La huelga es una manifestación de lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de obreros en virtud del derecho de autodefensa". (6)

El maestro Trueba Urbina, en relación al tema que trata nos dá la siguiente definición: La huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el Capital y el Trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista". (7)

De los anteriores conceptos anotados, desde luego que algunos autores pecan de vaguedad como el Venezolano citado y particularmente en el párrafo último de su definición, o como el autor español que confunde dos situaciones de la huelga: como medio de lucha del trabajo contra el capital o como recurso de lucha contra el Estado; pero sin embargo, el profesor alemán que se cita, da una definición más completa que se ajusta a -- nuestra realidad jurídica.

Por lo que desde el punto de vista jurídico el concepto de huelga que más se ha ajustado a nuestro derecho positivo es-

el señalado por el maestro Castorena y el jurista que se cita, da los siguientes elementos: (8)

PRIMERO.- La suspensión del trabajo, la suspensión es, por su propia naturaleza, temporal; no es un abandono de trabajo, no es causa para plantear la terminación de la realización de trabajo. Los trabajadores no tienen, ni la intención, ni el propósito de poner fin a sus contratos; tratan de modificar su contenido o de que se cumplan; más claramente, exigen el cumplimiento de la obligación del patrono de otorgar condiciones justas de trabajo.

SEGUNDO.- Concertada, es decir, acordada, querida la -- suspensión de trabajo por una mayoría de trabajadores de una empresa. La huelga es un derecho; todo derecho puede ejercitarse o dejarse ejercitar. El ejercicio implica decisión, es acto de voluntad. Cada individuo huelguista quiere la huelga y la decide. La coalición es una declaración plurilateral de voluntad, - hecha por los trabajadores de una empresa para suspender el trabajo de la misma.

TERCERO.- Mayoría de trabajadores de una empresa, es decir, que la mitad más uno de esos trabajadores acuerden la suspensión de labores. Aunque el contrato y la decisión de suspender el trabajo sean del dominio individual de cada trabajador, - la configuración de la huelga es resultado del concierto y de - la decisión de la mayoría de trabajadores de la empresa.

CUARTO.- Defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo. Se defienden contra el incumplimiento en que incurre el patrón, para equilibrar los factores de la producción. La coalición tiene el mismo fin que el sindicato; es reunión al amparo de un acuerdo de un grupo de trabajadores; ese acuerdo, cuando culmina en un arreglo con el patrono, se prolonga a través de éste y adquiere caracteres de permanencia. La coalición es entonces una asociación momentánea de trabajadores; consolida una situación permanente de condiciones de trabajo. Esta observación determinó seguramente la adición que la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 que señala en su artículo 258 (hoy art. 441): "...El sindicato de trabajadores es una coalición permanente..."

QUINTO.- Condiciones de trabajo propias o a las ajenas de una colectividad de trabajadores. Con ello se indica que nuestro derecho positivo finca el derecho de huelga tanto en el interés propio como en el solidario.

Finalmente es necesario apuntar el concepto que de la huelga da el Lic. Nicolás Pizarro Suárez, quien dice: (9) "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes -que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Este concepto es bastante completo y al igual que el -- maestro Castorena, se ajusta plenamente a nuestro derecho positivo, señalándose el objetivo de la huelga.

Sin embargo y de acuerdo con los conceptos anteriores, -- es necesario señalar que existe una corriente tendiente a la negación del derecho de huelga.

Ya se ha considerado que existe un verdadero derecho de huelga; pero tal afirmación no resulta, ni con mucho, la doctrina es unánime en tal sentido, puesto que si bien la mayoría de los textos constitucionales declaran tal derecho, no impide que se hayan formulado críticas acerca de este a inclusive negando su existencia.

En este sentido, Maurice Mauriou considera que el derecho de huelga revela un desfallecimiento del régimen estatal y afirma que "la huelga es un procedimiento de violencia que perjudica al poder estatal lo mismo que el derecho de legítima defensa". (10)

En "La Libertad Sindical", obra escrita por expertos de la Oficina Internacional del Trabajo, se dice: "La noción de -- huelga no suscita dificultad alguna desde el punto de vista social; pero resulta todavía muy obscura desde el punto de vista jurídico". (11)

Paul Pic, considera el derecho de huelga como corolario lógico y, por tanto, legítimo del principio de libertad de trabajo, lo rechaza porque las leyes de la Revolución han restituido a las dos partes, teóricamente al menos, su completa dependencia. (12)

Ha sido, a juicio de Jossierand. (13) quien ha situado el problema en sus debidos términos, pues afirma: "La tesis del derecho absoluto ha contado con partidarios, deseosos de hacer del derecho de huelga un derecho sagrado, un superderecho: para ellos, la huelga llevaría en si misma su propia justificación - su propia legitimidad, al menos si no está acompañada de maniobras que caigan bajo la Ley Penal; se hallarían bajo el terreno del Derecho Civil una secuela de impunidad. Esta tesis ha fracasado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia; es antisocial e igualmente peligrosa, desconoce esta verdad incuestionable; que el derecho de coalición ha sido instituido por el legislador en atención a un fin determinado: la salvaguardia de los intereses profesionales. Ha sido comprendido de ese modo, como una arma profesional; dicha arma no podría ser puesta más que al servicio de la profesión; si ella es utilizada con fines extraprofesionales, se convierte en un peligro para aquellos -- que la usan".

Una de las causas fundamentales tenidas en cuenta para negar el derecho de huelga ha sido precisamente, el ejercicio -

ilegal de este derecho, del que se ha hecho un uso abusivo.

Ahora bien, la huelga concebida como medio de lucha social no interesa al derecho laboral. Si bien los amplios movimientos de conquistas sociales se han iniciado por la fuerza colectiva representada en la suspensión deliberada de toda actividad productora, estos movimientos están llamados a tener menor eficacia cada día: pues, aún concebido la huelga como un derecho, no cabe abusar de su ejercicio sin incurrir en extralimitación legal. Y se comete abuso de derecho cuando se ejerce con finalidad distinta a la reconocida al otorgarlo. Y tal concepto merece la huelga cuando, de instrumento de defensa profesional, se convierte en arma ofensiva para la sociedad.

Los anteriores conceptos son necesarios apuntarlos por su interés en el orden comparativo que se debe tener en el Derecho Laboral, pero la huelga ha sido reconocida como un derecho incontestable de los trabajadores, como un medio para conseguir sus justas reivindicaciones, cuando los procedimientos pacíficos de negociación han fracasado.

Desde el punto de vista legal, la huelga es un derecho de orden supremo, puesto que lo establece la Fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Federal, que dice textualmente: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros" y, seguidamente en la Fracción XVIII de la propia Constitución, define los objetos de la

huelga, en los términos siguientes: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y al servicio que dependa del Gobierno".

Por otra parte la Ley reglamentaria del artículo 123-A de la Constitución Federal, establece que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Resulta así que la huelga es un medio o un recurso para obtener los fines que la Ley estima justos y que en la Ley Federal del Trabajo se determinan o limitan en los siguientes casos:

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

II.- La obtención de la celebración de un contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión.

III.- La obtención de la celebración del contrato ley - y exigir su revisión.

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de - trabajo o del contrato-ley.

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

VI.- El apoyo de una huelga que tenga por objeto alguno de los acabados de enumerar.

La actual Ley Laboral adicionó el objetivo de la huelga consistente en exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, el cual no se encontraba consignado en el anterior Código Laboral.

En suma, se infiere que la huelga en nuestro derecho -- positivo desde el punto de vista legal, es un derecho por mandato constitucional, sujeto a las disposiciones de la Ley reglamentaria, entendiéndose que su reglamentación debe ser armónica con el espíritu de garantías en beneficio de los trabajadores y que está hecho precisamente con un espíritu de justicia social- y de equidad, por lo que ante tal necesidad social, el legislador ordinario, tomando en cuenta esos principios, no podría por ningún motivo realizar una reglamentación excesiva que en el -- fondo aniquilaría el derecho de huelga.

Finalmente, después de haber apuntado las definiciones que en la doctrina se han hecho de la huelga, hay que anotar la definición legal de la huelga en nuestro derecho positivo, señalando sus antecedentes, que las legislaturas de los Estados, en cumplimiento del artículo 123 de la Constitución Política de -- 1917, expidieron como Ley reglamentaria de este precepto fundamental, para regular las relaciones obrero-patronales en sus -- respectivas entidades federativas.

La definición legal que da el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 está encuadrada dentro de un marco de legalidad absoluto por ser esta definición bastante completa, en efecto dicho precepto legal establece: -- "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".

La actual definición legal de la huelga contenida en la Ley Federal del Trabajo, también es completa aunque fue suprimido el término "legal", pero indudablemente que la huelga como derecho social, debe ejercitarse dentro de un marco de legalidad contenido tanto en el precepto constitucional, como en su Ley reglamentaria, a efecto de que los trabajadores puedan alcanzar mayores condiciones de trabajo.

El artículo 440 del Código Laboral vigente dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Naturalmente que no existe una definición única de la huelga y en las legislaciones de los estados con anterioridad a la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, expidieron códigos locales que presentan diversas definiciones y que sirven de antecedentes históricos para el derecho mexicano, aunque en algunos se encuentren errores, que en cierto modo restringen el derecho de huelga, sin embargo para los fines de este estudio apuntaremos las definiciones de la huelga y buscaremos el antecedente de nuestro actual concepto que prevalece en la Ley Laboral vigente.

El interés que ofrecen los códigos que se citarán se verá en los textos de los mismos y que a continuación se copian:

(14) Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928.

Artículo 407.- Queda reconocido plenamente por esta Ley el derecho de huelga que tienen los trabajadores para declararse en huelga, siempre que esta sea pacífica y no atente contra las personas o propiedades de terceros.

Artículo 408.- Se entiende por huelga para el caso de los derechos y obligaciones que esta ley otorga a los trabajadores y patronos, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido con objeto de hacer la defensa de sus intereses.

Ley del Trabajo del Estado de Campeche de 30 de noviembre de 1924. (15)

Artículo 206.- Esta ley reconoce como un derecho de los trabajadores declararse en huelga, y como un derecho de los patronos decretar los paros.

Artículo 207.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

La Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila de 13 de octubre de 1920. (16)

Artículo 140.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta Ley, el acto colectivo de los trabajadores de suspender la prestación del trabajo convenido.

Ley del Trabajo del Estado de Colima de 21 de noviembre de 1925. (17)

Artículo 122.- Se reconoce como un derecho de trabajadores y patronos las huelgas y los paros.

Ley reglamentaria del artículo 123 y párrafo 1º del artículo 4º Constitucional en el Estado de Chiapas de 5 de marzo -

de 1927. (18)

Artículo 113.- Las huelgas son acciones, conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspenden sus labores sin rescindir su contrato, para obligar al patrono a acceder a demandas previamente hechas.

Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 3 de julio de 1922. (19)

Artículo 198.- Esta ley reconoce como un derecho de los trabajadores, declararse en huelga y, como un derecho de los patronos, decretar los paros.

Artículo 199.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de 14 de octubre de 1922. (20)

Artículo 78.- En defensa de sus respectivos intereses, esta ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelgas y a los patronos el derecho de paros, o sea la suspensión temporal del trabajo.

Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato de 1: -

de septiembre de 1924. (21)

Artículo 86.- Se reconoce como un derecho de los obreros o empleados y de los patronos, respectivamente, las huelgas y los paros.

Ley Reglamentaria del artículo 123 del Estado de Hidalgo de 30 de noviembre de 1928. (22)

Artículo 173.- La huelga es la acción colectiva de los trabajadores, suspendiendo temporalmente sus labores convenidas. La huelga lícita no da por terminado el contrato de trabajo.

Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 3 de agosto de 1923. (23)

Artículo 122.- Se reconocen como un derecho de los trabajadores y patronos las huelgas y los paros.

Ley del Trabajo del Estado de Michoacán de 1º de septiembre de 1921. (24)

Artículo 157.- Se entiende por huelga para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de defender sus intereses.

- 3 -

Artículo 168.- Las leyes reconocerán como un derecho -- de los obreros y patronos, las huelgas y los paros.

Ley del Trabajo del Estado de Yayarit de 25 de octubre- de 1918. (25)

Artículo 154.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los tra**ba**jadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Ley Constitucional que establece la Junta Cetral de Con**ci**liación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación - en el Estado de Nuevo León de 24 de enero de 1924. (26)

Artículo 34.- Al decretarse una huelga o al registrarse un paro, el contrato colectivo de trabajo queda suspendido, no - cancelado ni rescindido.

Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca de 21 de marzo de- 1926. (27)

Artículo 228.- Huelga es la acción colectiva de los tra**ba**jadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores ha**bi**tuales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la - producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patronos.

Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 de noviembre de 1921. (28)

Artículo 178.- Se entiende por huelga, para los efectos de este Código, el acto concertado colectivamente, por el cual los trabajadores suspenden las prestaciones del trabajo convenido.

Ley del Trabajo del Estado de Querétaro de 18 de diciembre de 1922.

Artículo 167.- Queda reconocido plenamente por esta Ley el derecho que tienen trabajadores y patronos para declarar huelgas y paros. (29)

Artículo 168.- Se entiende por huelga, para el caso de los derechos y obligaciones que esta ley otorga a los trabajadores y patronos, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de hacer la defensa de sus intereses.

Ley Reglamentaria de las fracciones XIV, XVII, XVIII y XIX del artículo 123 de la Ley Federal del Estado de San Luis Potosí. (30)

Artículo 12.- Esta Ley y las demás relativas reconocen como un derecho de los obreros declararse en huelga y como un --

derecho de los patronos, decretar los paros.

Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa de 15 de julio de 1920. (31)

Artículo 94.- Esta ley y las demás relativas reconocen como un derecho de los obreros declararse en huelga y como un derecho de los patronos decretar los paros.

Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora de 12 de abril de 1919. (32)

Artículo 94.- Esta ley y las demás relativas, reconocen como un derecho de los obreros, declararse en huelga, y, como un derecho de los patronos, decretar el paro.

Ley del Trabajo del Estado de Tabasco de 18 de octubre de 1926. (33)

Artículo 113.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos se observará lo dispuesto en la fracción XXVIII del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 12 de junio de 1926. (34)

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

Artículo 193.- Este Código reconoce el derecho de los obreros de declararse en huelga, así como el de los patronos para decretar paros.

Artículo 194.- Huelga es la suspensión del Trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores.

Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918. (35)

Artículo 153.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Código del Trabajo del Estado de Yucatán de 16 de diciembre de 1918. (36)

Artículo 118.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos se observará lo dispuesto

en la fracción XXVIII del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Ley del Trabajo del Estado de Yucatán de 14 de octubre de 1926. (37)

Artículo 105.- Las huelgas generales o parciales serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos -- será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas y ejerciere actos violentos contra las personas o -- las propiedades o en casos de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros y los establecimientos fabriles militares del Gobierno -- de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas de 1º de junio de 1927. (38)

Artículo 148.- Se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por el cual un grupo de trabajadores suspende la-

ejecución del servicio convenido.

La Ley Federal del Trabajo.- Por reforma constitucional de 31 de agosto de 1929 se le otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo, es decir, para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 de la -- Constitución General de la República. (39)

Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, en relación a la huelga y paros, se encuentran en los Códigos de los Estados que se han mencionado y en el proyecto del Código Federal del Trabajo de Don Emilio Portes Gil, que cuando fue discutido en el Congreso de la Unión fue retirado al no ser aprobado.

Con posterioridad la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un nuevo proyecto en el año de 1931, mismo que fue enviado al Congreso de la Unión por el Presidente de la República, Don Pascual Ortiz Rubio, el cual, con algunas modificaciones, se aprobó por el Congreso de la Unión y se promulgó el 18 de agosto de 1931, bajo la denominación de "LEY FEDERAL DEL TRABAJO" y con relación a las huelgas, en su exposición de motivos, se dice lo siguiente:

"37.- En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan respectiva-

mente trabajadores y patronos para obtener satisfacción a sus demandas.

Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declaró ilícito el paro cuanto tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo; pero consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la huelga con idéntico fin.

Las leyes de Nueva Zelanda y Australia, así como las reglamentaciones de Noruega (31 de marzo de 1922) y de Italia (3 de abril de 1926), que establecen el arbitraje obligatorio condenan como ilícitos ambos, el paro y la huelga.

En todo caso, puesto que existe en nuestra legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución la ha autorizado expresamente.

38.- En el proyecto se reconoce, de acuerdo con la teoría imperante, que la huelga no rompe, sino que sólo suspende -- los efectos del contrato de trabajo. Una vez resuelto el conflicto, el patrón queda obligado a recibir a sus trabajadores, que no pierdan los derechos adquiridos al amparo de sus contratos. A su vez, los trabajadores quedan obligados a proseguir aquellos -

trabajos que son indispensables para la seguridad de los talleres, o para que sea posible la reanudación de los trabajos al --terminar el conflicto.

39.- De conformidad con el principio consignado en la --Ley Reglamentaria del artículo 4º de la Constitución, el estado de huelga sólo existe cuando es declarado por la mayoría de los-trabajadores de una empresa, y en ese caso es obligatoria para --todo el personal.

40.- Las huelgas serán consideradas ilícitas cuando la--mayoría de los huelguistas ejerza actos violentos contra las per--sonas y las propiedades; y en caso de guerra, cuando aquéllos --pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del-Gobierno.

La huelga es entonces un delito colectivo, y las autori--dades no sólo deben imponer penas a las personas responsables de actos de violencia que constituyen delito, sino que están obliga--das a aplicar una pena colectiva para reprimir el movimiento mis--mo.

41.- Pero pueden los obreros de una empresa no haber co--metido un acto que debe conceptuarse como delito colectivo, y --ser responsables de una suspensión del trabajo, que por ser con--traria a las disposiciones legales o a los términos de los con--tratos colectivos, merezcan una sanción civil.

La huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho por las autoridades, debe tener por fin exclusivo, el armonizar los intereses del patrón y del trabajador, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo.

Si el movimiento no reúne esos requisitos. será una suspensión ilícita del trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultados para imponer sanciones civiles y para obligar a los trabajadores, bajo pena de dar por terminados los contratos de trabajo, a que reanuden sus labores.

42.- la huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tienen queja contra su patrón, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrón apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia.

43.- El paro considerado como medio de hacer presión contra los trabajadores para obligarlos a consentir en la modificación de los contratos de trabajo, está considerado entre nosotros como acto ilícito; queda solamente autorizado cuando tiene

por objeto reducir la producción a fin de mantener los precios - en un límite costable. Sólo puede influir en el mercado para alcanzar este fin, mediante una coalición de patronos. En este concepto, se reglamenta el paro lícito y se le distingue de la suspensión individual del trabajo por causas ajenas a la voluntad del patrón, que es materia de reglamentación especial en otro capítulo".

Esta ley Federal del Trabajo tuvo vigencia hasta el día 30 de abril de 1970, ya que desde el día 1º de mayo del mismo año, nace a la vida jurídica la nueva Ley Federal del Trabajo, - la cual representa un esfuerzo más para superar las relaciones - entre los factores de la producción y con la finalidad de que el derecho del trabajo, sea un verdadero derecho tutelar, protector y equilibrador.

Esta nueva Ley Federal del Trabajo en materia de huelga sigue los mismos lineamientos de la ley anterior y si bien hay - pequeños cambios, estos tienen por objeto precisar algunos conceptos, pero en ninguna forma se restringe el ejercicio del derecho de huelga.

Consecuentemente la definición de huelga que da la nueva Ley del Trabajo, no se aparta en lo absoluto de la ley anterior, en efecto, el artículo 440 del código laboral vigente establece: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a - cabo por una coalición de trabajadores". Aunque este nuevo pre-

cepto suprime el término "legal. en relación con su correlativo- de la ley laboral de 1931 que dice: "Artículo 259.- Huelga es la suspensión legal y temporal de trabajo, como resultado de una -- coalición de trabajadores", la verdad es que el derecho de huelga, como un derecho para suspender el trabajo, siempre debe ejercitarse dentro de un marco de legalidad previamente establecido en el artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria.

De la definición que da nuestra ley sobre la huelga, se desprenden los siguientes elementos:

- a).- La huelga es la suspensión del trabajo.
- b).- La suspensión del trabajo es temporal; y
- c).- La huelga es el resultado de una coalición de trabajadores.

Dentro de estos elementos está perfectamente encuadrada la definición que la ley de la huelga, consecuentemente y haciendo un pequeño análisis de los mismos, vemos que debe existir un período de preparación de la huelga, período de pre-huelga como se conoce en la práctica, que la suspensión debe ser temporal -- porque de otra manera sería terminación de las relaciones de trabajo; como resultado de una coalición de trabajadores y eso porque nuestra legislación considera a la huelga como un derecho colectivo, que aunque originalmente se reclama la voluntad de cada trabajador, es en verdad la colectividad obrera quien la ejerce.

2.- DIFERENTES DENOMINACIONES DE HUELGA.- Para el estudio de este apartado, se va a hacer siguiendo una clasificación que se ha hecho de las huelgas, el cual también se presenta desde un doble punto de vista: legal y doctrinario.

En efecto una clasificación que nos ofrece la doctrina, es que las huelgas pueden ser:

1.- Por el sistema legal, son: a).- reguladas por la ley; b).- admitidas por la costumbre v c).- prohibidas por la ley.

En muchos países, tanto los códigos como las leyes especiales de trabajo regulan el llamado derecho de huelga que en ningún caso atribuye un derecho absoluto; en otros la costumbre, en este caso con fuerza de ley, admite la huelga como un derecho de los trabajadores. Tanto cuando se admite legalmente como cuando se reconoce por el derecho consuetudinario, la huelga rompe el contrato de trabajo. Pero se ha declarado principalmente en los países totalitarios, que la huelga no constituye ningún derecho; que amparados los trabajadores debidamente por el Estado, no cabe el ejercicio de un supuesto derecho contrario a los poderes estatales que regulan las condiciones de trabajo. De ahí que la clasificación anotada tenga extraordinaria importancia, pues donde la huelga no se acepte en la Ley y se declare antisocial, desaparece como recurso para los trabajadores.

2.- Por la relación contractual. las huelgas, permitidas por la ley o por la costumbre, son: a).- admitidas con o sin limitaciones por los factores colectivos de condiciones de trabajo; b).- reglamentadas por la ley; c).- limitadas por contrato individual de trabajo. De los pactos colectivos estos pueden regular o limitar el derecho de huelga y puede ser admisible ese pacto, pero el contrato individual de trabajo no puede restringir el derecho de huelga, puesto que ello significaría renunciar a los beneficios que los trabajadores obtienen por la solidaridad al ejercitarlo.

3.- En razón del cumplimiento de determinados trámites, las huelgas se califican en: a).- legales o legítimas; b).- ilegales o ilegítimas. Son legales aquellas en que se han observado los plazos y demás disposiciones establecidas en la ley e ilegales las así reputadas por las autoridades administrativas o judiciales, en razón de los fines perseguidos o por no haberse dado cumplimiento a las disposiciones que regulan el ejercicio de ese derecho.

4.- Por el fin objetivado las huelgas pueden ser: a).- defensivas, cuando se trate de oponerse a pretensiones injustas del patrono; b).- ofensivas, cuando tratan de obtener nuevas ventajas; c).- económicas, cuando plantean cuestiones relativas al salario, duración del trabajo y otros objetivos de ese carácter; d).- sociales, como reconocimiento del sindicato por el patrono,

mayor independencia de los trabajadores, etc. ; e).- políticas, - rémoras políticas, sufragio universal, cesación de la guerra y - otros análogos; f).- revolucionarias, abolición de la propiedad, implantación de la dictadura.

5.- Por el carácter que revisten los trabajadores: a).- relativos a servicios públicos; b).- referentes a los trabajadores en general. La regla adoptable consiste en que el derecho de huelga es la norma y la limitación al mismo, la excepción.

6.- Por su extensión se dividen en: a).- generales, que pueden comprender a todas las profesiones o a la mayor parte de ellas o de los componentes de una determinada profesión; b).- -- parciales, reducidas a un establecimiento o a determinada industria.

7.- Por el territorio que abarcan pueden ser: a).- leyes; b).- regionales; c).- nacionales; d).- internacionales. El motivo de estas últimas es la solidaridad más amplia entre todos los trabajadores; generalmente presentan carácter político. Algunas huelgas parciales, por sus porciones reducidas no constituyen verdaderos conflictos colectivos de trabajo; como cuando una sección de un establecimiento se declara en huelga.

8.- Por el motivo determinante: a).- profesionales; b).- no profesionales, los motivos determinantes son muy variados y -

permiten una subclasificación, así son: 1.- De carácter sindical, bien porque un sindicato exija la exclusión del trabajo de los obreros no sindicalizados o bien porque imponga o trate de imponer la representación propia con exclusión de cualquiera otra -- organización.- 2.- De simpatía, producida por solidaridad con -- otros huelguistas y como medio adecuado para obtener reivindicaciones en virtud de la presión que la masa obrera puede ejercer sobre gobiernos y patronos, para que los primeros intervengan y los segundos concedan ciertas reivindicaciones formuladas por un grupo de obreros o por un sindicato. 3.- Política, cuyo objetivo es oponerse a actos de gobierno o ejercer influencia sobre éste, sin relación directa con los problemas laborales. 4.- Social, -- cuando por medio de la huelga violenta se intentan reivindicaciones de carácter social, con objeto de elevar la condición de los trabajadores, pero sin relación directa con la prestación de servicios. 5.- Laboral, limitada estrictamente a cuestiones relacionadas con la prestación de servicios, dentro de cuyo grupo se incluyen las referentes a adopción de convenios colectivos de condiciones de trabajo, interpretación de estos aumentos de salarios, disminución de jornada, etc. 6.- De solidaridad, cuando un trabajador es suspendido o despedido y sus compañeros inician la huelga para obtener la nulidad de la sanción.

9.- Por los medios puestos en juego las huelgas se distinguen: a) pacíficas; b) violentas o revolucionarias. Un movimiento huelguístico legítimo desarrollado en forma pacífica, puede degenerar en un conflicto de derecho. Como la guerra la huel-

ga puede, por los medios utilizados, pese a su legitimidad, traspasar los límites del derecho, al desviarse su curso fuera de -- las normas que las partes deben observar en el desarrollo del -- conflicto.

10.- Por el contenido de las reivindicaciones, las huelgas pueden ser: a).- económicas, cuando los trabajadores persiguen por este medio una mejora en los salarios o en las condiciones de trabajo que impliquen un mayor desembolso para los patrones; b).- jurídica, si los motivos determinados del conflicto se refieren a la interpretación de un precepto legal, a la aplicación de éste o al cumplimiento de un convenio normativo; c).- social en que las reivindicaciones atacan el orden público y la -- huelga se dirige contra las autoridades, utilizando para ello como coacción, el abandono colectivo del trabajo.

11.- Otras clasificaciones más: por la táctica obrera de lucha: a) huelga escalonada o progresiva es aquella en la que gradualmente diferentes sindicatos con ciertos intervalos de -- tiempo van suspendiendo sus labores; b) huelga relámpago, que -- finca su fuerza en su presentación de improviso; c) huelga manifestación, la realizada con una duración muy breve, como demonstración de fuerza; d) huelga-advertencia, realizada a breve duración por los trabajadores de una fábrica, para amenazar al patrón con la huelga definitiva; e) huelga al detalle, consistente en el desplazamiento perpetuo de los trabajadores, con incalculable

bles pérdidas para el patrón; f). huelga de brazos caídos, aquella en que los trabajadores suspenden sus labores pero sin abandonar el centro de trabajo.

Desde el punto de vista legal y dentro de nuestro derecho positivo, la huelga se divide en: huelga legal; huelga lícita y huelga ilícita, huelga imputable o no imputable al patrono y huelga existente e inexistente.

a) Huelga legal.- La huelga es legal, cuando en su preparación y desarrollo se cumple con todos los requisitos exigidos por la ley, tanto de fondo como de forma.

La huelga será ilegal, cuando en su preparación y desarrollo no se haya cumplido con los requisitos de forma y de fondo exigidos por la ley.

De esta manera no será legal la huelga intempestiva que los trabajadores declaren sin observar las prescripciones legales para el período de preparación.

b) Huelga lícita y huelga ilícita. La Fracción XVIII -- del artículo 123-A Constitucional, establece que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital. Las huelgas serán-

consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los -
trabajadores cometan actos violentos contra las personas o las -
propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a -
los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

De la simple lectura del texto constitucional señalado, se desprenden los calificativos que se dan a la huelga de lícita o ilícita y que estos no corresponden a una misma idea, sino a dos conceptos diferentes, porque si la lícitud proviene de la -- ejecución de actos violentos o en caso de guerra pertenecer los - trabajadores a servicios del Gobierno, no es huelga ilícita aque- lla en que no se cometan actos violentos ni es llevada en tiempo de paz, por los trabajadores que pertenezcan a servicios del Go- bierno.

La huelga lícita implica algo muy diferente, pues como dice el propio texto constitucional, "huelga lícita es aquella - que sirve de medio de presión para lograr el equilibrio entre -- los factores de la producción".

En la realidad, la lícitud se refiere directamente desde su origen a las peticiones de los trabajadores, ya que estas se fundan precisamente en el desequilibrio económico y tienden a restablecerlo y solamente cuando estas peticiones intentan el --

equilibrio entre los factores de la producción, la huelga se --
puede llamar lícita y esto será cuando se resuelva el fondo del-
conflicto, declarando que las peticiones de los trabajadores ---
son procedentes.

Por otra parte, en la huelga ilícita, la Constitución -
señala dos casos de la misma: a).- Cuando la mayoría de los huel-
guistas ejecutan actos violentos contra las personas y las pro -
piedades; b).- La que es declarada por los trabajadores que pe -
tenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobier-
no cuando el país se encuentra en estado de guerra.

Los actos violentos contra las personas o contra las -
propiedades, crean responsabilidad a sus autores, estos deben --
ser los mismos huelguistas, que hacen en este caso, que la huel-
ga se considere delictuosa. no obstante que es un acto ajeno al-
delito; además de ser ejecutados por la mayoría de los trabajado-
res, es decir, la mitad más uno.

Una huelga declarada por los trabajadores que pertenez-
can a establecimientos o servicios que dependan del gobierno --
tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa, del pro -
pio gobierno. Si se le conceptúa como un acto que se realiza -
en beneficio del enemigo, la huelga puede ser catalogada como --
un acto contra la seguridad exterior o interior del país, así -
pues, aparte de que a los huelguistas se les considere como auto-
res de esos delitos, en materia laboral causa la ilicitud de la-

huelga.

La mayoría de los autores de la materia consideran que estos conceptos de huelga lícita y huelga ilícita no corresponden a una misma idea, por ser dos conceptos diferentes por las siguientes consideraciones.

El concepto de huelga lícita, hace referencia en forma exclusiva al fin que persigue el movimiento de huelga: buscar el equilibrio de los factores de la producción, mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y el trabajo, esta finalidad consagrada en la misma Constitución, viene a ser un elemento constitutivo de la huelga como acto jurídico, lo que quiere decir que si falta ese elemento sustancial y hay suspensión de labores, la huelga no tiene ninguna protección jurídica; lógicamente que el término que debe oponerse a este concepto de huelga lícita, es la de huelga ilícita, pero dentro de la legislación laboral no sucede así, ya que la ausencia del elemento constitutivo de la huelga determina que cuando haya suspensión de labores, no será un acto jurídico, sino un simple hecho que producirá efectos jurídicos, consistente en la declaración de inexistencia del estado de huelga, pero en ninguna forma son coincidentes, porque la inexistencia del estado de huelga resulta un concepto más amplio, ya que una declaración de esta naturaleza no sólo puede referirse únicamente al interés relevante perseguido por la huelga, sino que este concepto puede ---

abarcar aún más, como lo es cuando no exista una mayoría obrera.

Por su parte, el concepto de huelga ilícita como ya ha quedado dicho, corresponde a ciertos actos que pueden producirse en todo estado de huelga y los cuales por constituir en sí mismos un delito, no permiten que el orden jurídico proteja el movimiento de huelga; por lo que aclarado estos términos, su contenido se refiere a conceptos diferentes.

a).- Huelga imputable o no imputable al patrono. El artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo, establece esta clasificación al decir "Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga...."A contrario sensu, si la junta no hace esa declaración señalada por el precepto legal invocado, la huelga es inimputable al patrón.

Sin embargo, se hará un análisis más detallado al respecto en el capítulo correspondiente de este trabajo ya que es precisamente sobre el tema que en estos momentos nos ocupa.

d).- Huelga inexistente y huelga existente.- La huelga que no reúne los requisitos de fondo o de forma consignados en-

la Ley Federal del Trabajo es legalmente inexistente, el mismo cuerpo de leyes señala el procedimiento a seguir para pedir la inexistencia de la huelga, la cual pueden hacerlo los trabajadores, patronos o terceros interesados, declaratoria que se hará siempre a petición de parte; la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, establecía que la autoridad que conociera del conflicto apoyado con huelga, podía dentro del término de cuarenta y ocho horas siguientes a la suspensión de labores declarar de oficio que la huelga era inexistente por ausencia de los requisitos de fondo o de forma.

La actual ley Federal del Trabajo dice que si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, y en verdad toda huelga, como situación de hecho es existente, tanto más cuando que, si no se declara inexistente el movimiento, es huelga existente.

3.- OBJETO DE LA HUELGA.- Para el estudio del objeto de la huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo, es necesario hacer un análisis del precepto legal que consagra y reglamenta este objeto.

En relación al objeto legal de la huelga, el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, dice:

"Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto.

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

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

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

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

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

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

El objeto de la huelga que consagra la actual Ley Federal del Trabajo son los mismos que estaban consignados en el ar-

título 260 de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 con excepción del consignado en la fracción V del actual código-laboral que establece como nuevo objeto de la huelga el de exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, el cual como se verá más adelante tiene plena justificación.

La primera fracción del precepto legal invocado, reprodujo el texto constitucional consagrado en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, y que señala como objeto de la huelga, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción-armonizando sus derechos. El alcance de esta disposición legal, se funda en el principio de lucha de clases para conseguir ese equilibrio y en este caso se contempla perfectamente legitimado el mismo, cuando los trabajadores pretenden un mejoramiento de las condiciones de trabajo, inclusive, aún cuando los trabajadores no estén bien organizados y actúen como simple coalición.

En relación al estudio de esta fracción la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, define el equilibrio en los siguientes términos:

"Dada la naturaleza del derecho del trabajo, es evidente que no sólo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la --

obligación por parte de los patronos de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros, hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan, lo que quiere decir, que los trabajadores si tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación del servicio y que cuando la situación de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y que, si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serle sometido para su resolución el conflicto, no solo pueden, sino deben, analizando la situación de la empresa o industria, fijar las condiciones de prestación del servicio. Tan es así, que la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional previene que - las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajo con los del capital, - equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permite, y derecho de los trabajadores que consisten, precisamente, en que todo estado económico bonancible debe corresponder igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo.- Ejecutoria de 20 de septiembre de 1935. Unión Sindical de Peluqueros..."

Como se ha señalado, la fracción en cuestión, se funda en el principio de la lucha de clases para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, perfectamente señalados por la ejecutoria que se cita; ahora bien, el desequilibrio-

económico puede presentarse no solo cuando existan condiciones - contrarias a este precepto, sino que en una empresa puede existir un desequilibrio económico por virtud de fenómenos y causas - aún ajenas a la misma empresa, pero que al producirse en el medio social, repercuten concretamente a la misma y originan un desequilibrio entre los factores de la producción.

En relación a las fracciones II y III del artículo 450- de la Ley Federal del Trabajo y por cuanto hace al derecho de obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y contrato-ley, esta obligación está perfectamente consagrada en los artículos 387 y 406 de la Ley invocada y que dice:

"Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, -- cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

"Artículo 406.- Pueden solicitar la celebración de un - contrato-ley, los sindicatos que representen las dos terceras -- partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una - rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en - una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

Tratándose de un contrato colectivo de trabajo y si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación; en el concepto de que dicho contrato no podrá concertarse en condiciones menos favorables para -- los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.

Quando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de estas, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí . En el caso de que -- ello no sucediere, el sindicato correspondiente de cada profesión celebrará un contrato colectivo, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto -- señala la siguiente ejecutoria:

"Contrato Colectivo. Obligación de celebrarlo.- El artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo (anterior ley) indica que los patronos están obligados a celebrar contratos colectivos con los sindicatos, cuando elementos pertenecientes a ellos les presten servicios; de donde resulta que cuando no existe pluralidad por ser único el trabajador, en las condiciones apuntadas, -- no es aplicable la prevención aludida.- Directo 46/1955.- Hilfri

do Jiménez.- Resuelto el 12 de marzo de 1956.

Indudablemente que también es aplicable el criterio anterior, tratándose del contrato-ley.

Ahora bien y por cuanto hace a la revisión de los contratos colectivos de trabajo y contrato-Ley señalados en las fracciones II y III del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, los artículos 399 y 419 de dicho ordenamiento legal dicen:

"Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 419.- En la revisión del contrato-Ley se observarán las normas siguientes:

I.- Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406:

II.- La solicitud se presentará a la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio , o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa - días antes del vencimiento del contrato-Ley, por lo menos:

III.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV.- Si los sindicatos de trabajadores y los patrones - llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión So - cial, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Depar - tamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Dia - rio Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la En - tidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del -- día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha - distinta".

En relación a la revisión de los contratos colectivos - de trabajo, el más alto Tribunal de la Nación sustentó el si --- guiente criterio:

".....el derecho de huelga se encuentra consignado por la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo por lo que es indudable que, llenándose los requisitos previstos por las leyes, la huelga es procedente, --- sin que en contrario valga la alegación de la quejosa, de que -- el artículo 56 no sea aplicable, ni por consiguiente, que no --- pueda procederse, de acuerdo con él a la revisión, y no existiendo incompatibilidad entre la huelga y la posibilidad de exigir un procedimiento ante las autoridades del trabajo bien pueden -- coexistir la uno con el otro, por lo que sólo en el caso de que la Junta se hubiere negado a tramitar el conflicto de conformidad con el invocado artículo 56, habría lugar a resolver si existe o no, independientemente de la huelga, la obligación de someterse al referido procedimiento....."

"....La fracción citada (III del artículo 260) establece que la huelga deberá tener por objeto exigir la revisión en su caso del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que la Ley establece, debiendo entenderse, dado que la huelga es un medio concedido por la --- Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos -- que surjan con sus patronos, que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir, no sólo la conformidad del patrono para que se revise el contrato, - sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales no se hubiere llegado a un arreglo, pues -

de aceptarse que la finalidad de la huelga se satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato, se le haría nugatoria, impidiéndose alcanzar un resultado práctico. Establecido que los trabajadores pueden ir a la huelga para exigir la revisión del Contrato y lograr por ese camino la substitución de las cláusulas, es indudable que dicha revisión no se realiza cuando no existe un acuerdo sobre el monto de los salarios. Ya que la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo previene que en el contrato colectivo se fijará el monto de los mismos, por lo que, faltando esta cláusula, no existe el contrato colectivo de trabajo ni puede decirse que haya obtenido la revisión del que se hubiere pactado..."

Aunque la Ley Federal del Trabajo establece el tiempo en que debe llevarse a cabo la revisión de todo contrato colectivo, es indudable que esta puede hacerse en cualquier tiempo por acuerdo expreso de las partes que lo suscriban, pues no existe disposición expresa de la ley que lo prohíba tanto más cuanto que, toda revisión tiene como finalidad la de establecer nuevas condiciones económicas que casi siempre tienden a mejorar las prestaciones de trabajo para la clase laborante o en su caso, como cuando es necesaria la reducción del costo de la producción porque las condiciones económicas que prevalescan no estén acordes con las relaciones individuales de trabajo, entonces el empresario, tiene la facultad de pedir la revisión, pero siempre que sea por acuerdo libre de las partes que suscriben el contra-

to colectivo.

De acuerdo con el texto legal para el caso de revisión- ésta es obligatoria dentro del plazo concedido por la misma ley, aún cuando el contrato colectivo sea por tiempo indefinido y si- la revisión no solicitada por ninguna de las partes que hayan -- suscrito el contrato colectivo, éste se prorrogará por un perio- do igual al de su duración.

De conformidad con la Ley Laboral del Trabajo de 18 de agosto de 1931, la revisión de todo el contrato colectivo de tra- bajo se hacía en atención con lo que establecía el artículo 56 - que estipulaba lo siguiente:

"Artículo 56.- Todo contrato colectivo, sea por tiempo- indefinido por tiempo fijo o por obra determinado, es revisable- total o parcialmente cada dos años, a moción de cualquiera de -- las partes que lo hayan celebrado, en los términos siguientes: - Si lo piden los sindicatos de trabajadores, la revisión se hará- siempre que los solicitantes representen, cuando menos, el cin- cuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros del sin- dicato que lo hubiere celebrado. Si lo piden los patronos, la re- visión se hará siempre que los solicitantes tengan, como mínimo- de trabajadores, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad - de los afectados por el contrato. La solicitud de revisión debe- rá hacerla cualquiera de las partes, por lo menos sesenta días -

antes del vencimiento. Si durante el plazo anterior no se ponen de acuerdo las partes o no consienten en prorrogar dicho plazo, se someterá el asunto al conocimiento y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; en el concepto de que durante la tramitación ante la Junta quedará en vigor el contrato de cuya revisión se trata.

Para la solicitud de revisión se atenderá a lo pactado en el contrato y, en su defecto, a la fecha de su depósito en -- los términos del artículo 45".

Para la Ley Federal del Trabajo anterior y atento al -- precepto legal citado, la revisión de todo contrato colectivo de trabajo era obligatoria y procedente cada dos años.

Con relación al precitado artículo 56 de la ley invocada, es prudente hacer el siguiente comentario: el párrafo final de dicho dispositivo legal dice que: "si no se ponen de acuerdo las partes o no consienten en prorrogar dicho plazo, se someterá el asunto al conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, en el concepto de que durante la tramitación ante la Junta, quedará en vigor el contrato de cuya revisión se trata". Por su parte la fracción III del artículo 260 de la ley-laboral de 1931 dice: "Exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los -- términos y casos que esta ley establece..." Ahora bien, de acuer

do con el artículo 56 de la huelga debería resultar improcedente para ese efecto, porque dicho precepto legal señalaba un ---- procedimiento especial y que debía terminar mediante laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y quedando -- las partes obligadas a acatar dicha resolución. Este precepto-- no estaba acorde con la Fracción III del artículo 260, que era-- el que hacía prevalecer el derecho de huelga para exigir la re-- visión de todo contrato colectivo de trabajo, ya que si las par-- tes acataban en todas sus formas lo dispuesto por el artículo -- 56, renunciaban al derecho de huelga consagrado en la misma Cons-- titución, sometiéndose a un procedimiento ordinario que lo ha -- cía dilatado en forma indefinida y con la vigencia del contrato-- de cuya revisión se trataba.

La nueva Ley Federal del Trabajo suprimió esta confu -- sión y establece en forma terminante el procedimiento que debe-- seguirse en toda revisión de contrato, haciendo prevalecer siem-- pre el derecho de huelga para exigir el cumplimiento de esta -- obligación.

Con relación a lo dispuesto en la fracción IV del artí-- culo 450 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en exigir el cumplimiento de todo contrato colectivo de trabajo o del contra-- to-ley, es necesario señalar el precedente que sentó la Junta -- Federal de Conciliación y Arbitraje y que encierra todo el conte

nido de esta fracción.

"... exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo es el objeto legal de una huelga, siempre que la violación del contrato que se trate de hacer cesar, afecte el interés colectivo de los trabajadores..."

Por lo que respecta a lo estipulado en la fracción V -- del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: --- "Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades...." Este nuevo objetivo de la huelga, -- tiene plena justificación, ya que los trabajadores han sido defraudados por cuanto hace a la obligación de los patrones de participar en las utilidades de las empresas, de modo que las coaliciones mayoritarias tendrán a su favor mediante el ejercicio del derecho de huelga, la facultad de poder exigir que se cumpla cabalmente lo establecido en la fracción IX del artículo 123 Constitucional y demás disposiciones legales sobre la materia con -- tenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente y en relación al objeto de la huelga a que -- hace referencia la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que es la huelga solidaria, la verdad es que no --- existe ningún precedente al respecto, pero la comisión dictaminadora de la Ley reglamentaria y en relación a este tipo de huelga sustentó el siguiente criterio:

"....primero, porque el Estado mismo debe interesarse - por procurar fomentar los lazos de armonía y solidaridad entre - los trabajadores, de manera de hacerles comprender que sus pro - blemas son comunes y que todos ellos deben unirse para la mejor - defensa de sus intereses, y segundo, porque desde el punto de -- vista del trabajador, es también altamente beneficiosos el reco - nocimiento de este derecho, puesto que si la huelga constituye - el recurso extremo a que acuden los obreros para que se les haga justicia, el auxilio de sus demás compañeros tiene forzosamente - que venir a acelerar la solución del conflicto planteado, toda - vez que, habiendo más elementos interesados en la rápida solu -- ción de un problema, más brevemente tendrá que resolverse éste, - y, por consiguiente, con menores perjuicios para una y otra de - las partes afectadas..."

Es indudable que el legislador ordinario con una clara - visión del sindicalismo y espíritu clasista, legalizó la huelga - solidaria, dándole protección jurídica y con el efecto de no cu - brir los salarios caídos a los huelguistas durante el tiempo que - hayan holgado.

4.- TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA.- La huelga como un - medio de autodefensa de los trabajadores, determinó que los mis - mos individualmente considerados son sujetos del derecho de --- huelga y aunque este derecho, sea un derecho colectivo, origina - riamente pertenece a los trabajadores.

En el capítulo precedente quedó expuesto que en el pasado el derecho de huelga correspondía a cada trabajador, como consecuencia del derecho natural del hombre, de no trabajar sin su pleno consentimiento y que con la conjugación de muchos derechos individuales, dió origen a la suspensión colectiva; consecuentemente al quedar consagrada la huelga como un derecho consistente en la suspensión del trabajo por los trabajadores, se convierte en un derecho colectivo, por ser el resultado de una coalición de trabajadores y que tiene plena validez cuando lo realizan la mayoría de estos.

En efecto, dentro de nuestro derecho positivo, la Ley Federal del Trabajo literalmente determina que para declarar una huelga se requiere: "... Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento..." (artículo 451 fracción II). En tal virtud el derecho de huelga descansa en las voluntades individuales, pero solamente puede ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada. Por su parte el artículo 440 de la ley que se viene invocando dice: "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición obrera. Por lo tanto, el titular del derecho de huelga corresponde siempre y necesariamente a la coalición mayorista.

La Ley Laboral Mexicana, en su artículo 441 dispone: -- "Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes", precepto que corresponde al último

párrafo del artículo 258 de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 y que originó que se dijera que el sindicato es el titular del derecho de huelga, por constituir precisamente -- una coalición permanente, sin embargo, aunque la ley les de ese carácter, prevalece la tesis sostenida por las autoridades de la suprema Corte de Justicia de la Nación. en el sentido de que la huelga no es un derecho sindical, sino de la coalición mayoritaria, porque nunca y por ningún motivo sería posible, jurídicamente, que un grupo minoritario suspendiera las labores en perjuicio de una coalición mayoritaria.

De la idea de que la huelga es un derecho colectivo y su titular la coalición de trabajadores, son las siguientes tesis sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

"...El artículo 264, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, exige que la huelga debe ser declarada por la mayoría de los trabajadores de la negociación y es indudable que si en esta solo existen dos trabajadores y uno de ellos es el huelguista, resulta evidente la improcedencia del movimiento, toda vez que no se llenan los extremos establecidos por el concepto citado para tener por existente la huelga.- Ejecutoria de 29 de marzo de 1940.- Toca 7091/39/1a., Centro de Dependientes y Empleados de Jalapa..."

"...La fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo no hace distinción entre obreros sindicados y no sindi

cados para los efectos de la declaración de una huelga, lo cual es natural, ya que un movimiento de esta clase afecta tanto a -- uno como a otros, sin que pueda interpretarse tal concepto en el sentido de que solo protege a los obreros sindicados, pues tal tesis conduciría a dejar sin protección legal de ninguna clase a los demás trabajadores.- Ejecutoria de 25 de julio de 1940.- - Toca 2276/40/2a. Jerónimo Guerrero.

El criterio que ha unificado a nuestra doctrina, sobre la titularidad del derecho de huelga es el que fijó la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el expediente número 197/47, Unión de Empleados de la Fábrica de Hilos "El Salvador" mediante laudo de 27 de marzo de 1947, en el sentido de que el titular del derecho de huelga es la mayoría obrera; en efecto, la autoridad del trabajo antes citado resolvió sin lugar a duda lo siguiente:

"...De la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución y de los artículos 258 y 259 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores y que no es derecho sindical, y menos aún podría aceptarse la tesis de que el derecho de huelga, corresponda aisladamente, a sindicatos minoritarios o cada una de las categorías, profesionales o gremios que existen dentro de una empresa. El artículo 264, fracción II de la propia Ley del Trabajo, previene expresamente que para declarar una huelga se requiere la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva; esto es, la

ley concede la facultad de declarar una huelga y suspender las labores en la negociación a la mayoría de los trabajadores de la empresa, solución que se desprende de la idea misma de la huelga en nuestro derecho, que es un medio legal de ejercer presión sobre el empresario hasta obtener satisfacción a determinadas prestaciones, pero justamente porque significa la suspensión de los salarios durante el tiempo que dure dicha suspensión, a reserva, naturalmente, de lo que se decida el convenio o laudo que le ponga fin, la ley concedió el derecho de huelga a las mayorías obreras y no a las minorías, porque dentro de una organización democrática corresponde tan solo a las mayorías el ejercicio de los derechos y facultades que pueden afectar a la totalidad de los trabajadores. Las conclusiones anteriores no significan que la Unión de Empleados y Maestros quede imposibilitada para defender el interés profesional de este mismo personal, puesto que tiene expeditas sus acciones de carácter colectivo ante esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en defensa del repetido interés profesional. El alcance de la tesis que se viene sustentando solamente consiste en que las minorías no pueden suspender -- las labores en una empresa, facultad que solamente está concedida por la Ley a las mayorías. Tampoco son válidos los argumentos esgrimidos por la Unión de Empleados y Maestros de "El Salvador" en el sentido de que el Contrato-Ley para la industria textil -- del algodón y sus mixturas prohíbe a los empleados formar parte del sindicato de los trabajadores, lo cual significaría la posibilidad para los empleados de declarar una huelga sin interven--

ción de los demás trabajadores, porque el hecho de que los trabajadores de las empresas textiles no quieren admitir en su seno a los empleados y de que éstos tengan la facultad de formar un sindicato para la defensa de los intereses que les son comunes, no puede derivarse la potestad legal para los empleados que constituyen minoría respecto a la totalidad de los trabajadores, de suspender las labores en la empresa..."

Por todo lo anterior y de conformidad con nuestros textos legales (fracción II artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo) así como el criterio sustentado por las autoridades señaladas, la huelga debe ser declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva sin distinguir si son sindicalizados o libres, aunque también se ha sostenido que únicamente los sindicatos legalmente existentes pueden pedir y obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo o su revisión, presentándose desde luego un conflicto legal entre la titularidad del derecho de huelga y sus finalidades principales; así se presenta el problema de que si la mayoría de trabajadores suspenden las labores, pero si no existe un sindicato capaz de celebrar el contrato colectivo, el fin de la huelga no podría lograrse, pero esto se resuelve tomando en consideración de que la huelga como derecho de los trabajadores obliga al patrono a la celebración de un contrato colectivo con el sindicato titular del interés profesional y en este aspecto la huelga no es un procedimiento para obtener la celebración o revisión del contrato colectivo, sino un medio de ejercer presión sobre el patrono a efecto

de que acceda a estas pretensiones y esta presión no es más que el resultado de una coalición de trabajadores, que es independiente de la organización sindical y en este aspecto y para que los trabajadores alcancen las metas que se propongan con el derecho de huelga que tiene a su favor, es necesario crearles conciencia sindical, tendiente a organizarse mejor, que es otra cosa, porque sostener lo contrario equivaldría a fomentar la proliferación de sindicatos "blancos" que en un momento dado y en perjuicio de la mayoría obrera, pudieran celebrar o revisar un contrato colectivo a su antojo y de común acuerdo con las empresas o negociaciones.

Por todo lo anterior, de acuerdo con la legislación ordinaria y la jurisprudencia, el titular del derecho de huelga es la coalición obrera que reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada; porque la huelga es un derecho colectivo que pertenece originariamente a los trabajadores, ya que antes de la consagración de este derecho a norma Constitucional, tenía cada trabajador el derecho individual de no trabajar, pero no poseía la colectividad obrera la facultad legal de suspender totalmente los trabajos en una empresa, consecuentemente, al constituirse la huelga en un derecho positivo de las mayorías obreras, estas se imponen a las minorías y por lo tanto, si la mayoría de los trabajadores de una empresa resuelve suspender las labores, la minoría queda obligada a respetar ese derecho.

Además, como ha quedado establecido en el criterio sustentado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la huelga no es un derecho sindical, sino de la coalición mayoritaria, porque sostener lo contrario, nunca y por ningún motivo sería posible, en efecto, un sindicato gremial tendría sumamente limitado el derecho de huelga, tomando en consideración que "Sin dicato gremial es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad" y así, éstos solo podrían hacer uso del derecho de huelga si contaran con el apoyo de los demás trabajadores o cuando menos de la mayoría obrera.

De esta forma, la huelga es el resultado de una coalición obrera, independiente de la asociación profesional y si bien esta plantea y dirige la huelga, en definitiva la que resuelve el destino de todo movimiento colectivo apoyado con huelga, es la mayoría huelguista, por lo tanto, la huelga no es un derecho sindical, la huelga es un derecho que corresponde siempre y necesariamente a las coaliciones mayoritarias, quienes son su titular.

5.- REQUISITOS PARA DELCARAR LA HUELGA.- Como quedó establecido al apuntar la naturaleza jurídica de la huelga, para que esta proceda como un derecho de las mayorías obreras, siempre se tienen que satisfacer y observar determinados requisitos impuestos por la ley.

En el caso de nuestra legislación laboral, estos requisitos ya han sido estudiados y tratados por las teorías del derecho y son:

- a) Requisitos de fondo,
- b) Requisitos de forma, y
- c) Requisitos de mayoría.

Los requisitos de fondo consisten en la persecución del equilibrio entre los factores de la producción, y en otras palabras, la armonía de los derechos del trabajo y capital.

En efecto, por disposición constitucional, fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo".

La fracción I del artículo 450 de la Ley reglamentada, también previene que toda huelga debe tener por objeto buscar el equilibrio que señala el precepto constitucional.

En consecuencia, toda huelga que trate de coordinar y armonizar los intereses del capital y del trabajo, cumple con el requisito de fondo y es susceptible de ser tutelada y protegida por nuestro ordenamiento jurídico.

El derecho de huelga, se genera en un desequilibrio de los factores de la producción y por eso se presenta este derecho para establecer precisamente la armonía que se ha destruido o -- que sencillamente no ha existido jamás. Se trata de un derecho -- que debe reunir estas condiciones: la existencia de un conflicto colectivo originado por un desequilibrio entre los factores en pugna y que el factor trabajo que equivale a la mayoría obrera y además que se interese en la solución del conflicto, haciendo -- uso precisamente del derecho de huelga, que se convierta en su -- objetivo, se logra que los requisitos de fondo del derecho de -- huelga son: la mayoría obrera y el objeto.

La mayoría de los trabajadores, consiste en la votación y aprobación de la huelga por el mayor número de los trabajado-- res que prestan sus servicios en la factoría o negociación empla-- zada y aunque la Constitución no especifica que la huelga debe -- ser reclamada por la mayoría de trabajadores que laboren en la -- factoría o negociación emplazada, sin embargo la fracción II del Artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo dice textualmente:

"Que la suspensión se realice por la mayoría de los tra-- bajadores de la empresa o establecimiento...", aunado a este pre-- cepto está el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justi-- cia de la Nación que se puede aplicar al respecto y en relación-- a la contratación colectiva y que dice:

"...el principio mayoritario está plenamente justificado. Esta de acuerdo con nuestro régimen democrático en el cual - la mitad más uno decide una relación. Supone la igualdad entre - los electores y en realidad esa igualdad existe.- Ejecutoria de - 31 de mayo de 1933.- Unión de obreros.- Artesanos y Empleados de - Minatitlán".

La mayoría obrera como requisito de fondo, representa - un problema de capacidad, ya que del mismo principio constitu-- cional se desprende el interés del factor trabajo, interés que - dimana de la naturaleza colectiva del conflicto que es el que -- determina el uso de la huelga, sea que se atienda a aquel inte-- rés o a la naturaleza del conflicto, los dos caminos conducen a - la afirmación de que el derecho de huelga pertenece a la mayoría obrera de cada negociación o factoría, consecuentemente, esa ma- yoría es la titular del derecho de huelga y la única que puede - ejercerlo válidamente. Esta mayoría obrera a que se refiere la - Ley, debe ser absoluta, es decir, debe ser la mitad más uno de - los que prestan sus servicios en la empresa.

Pero los empleados de confianza, que viven en la comuni- dad pero no viven por ella y para ella, como lo dice el maestro- de la Cueva, toda vez que sus relaciones son únicamente con el - patrono y extraños a la lucha entre el capital y el trabajo, de- ben ser excluidos para integrar la mayoría obrera.

El estudio de este problema, ha sido en el sentido de -
excluir dentro de la mayoría obrera a los trabajadores eventua--
les, los aprendices, los representantes del patrón como son los-
empleados de confianza y finalmente los trabajadores que empie--
san a prestar sus servicios ya en el período de pre-huelga, por-
que estos muy bien pueden ser puestos por el mismo patrón para -
constituir en un momento dado una mayoría no huelguista. Por --
otra parte los trabajadores que son separados en el período de -
pre-huelga, si deben contar para determinar la mayoría.

Por lo que respecta al objeto del derecho de huelga co-
mo requisito de fondo, este ha quedado precisado al estudiar pre-
cisamente el objeto de la huelga en este capítulo, lo cual se --
origina en la fórmula constitucional y reglamentada por la ley y
que consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de
la producción armonizando sus derechos.

El equilibrio debe buscar fundamentalmente la obtención
del mejoramiento de las condiciones de trabajo y hay disequili--
brio cuando no hay contrato colectivo de trabajo en una empresa;
cuando habiéndolo se viola; cuando se ha cumplido el plazo de vi
gencia y se pretende su revisión y cuando se apoya una huelga li
cita.

Por cuanto hace a los requisitos de forma, estos tienen
también su origen en la prescripción Constitucional, ya que los-

trabajadores tienen la ineludible obligación de hacer del conocimiento del patrón, previamente, la existencia del conflicto, sus peticiones para solucionarlo y además su decisión de irse a la huelga y si no se llenan estas condiciones, sencillamente no se llena el objeto de la huelga ya que la emplazada que es el patrón y como único para darle solución, no podría hacerlo sino -- tiene conocimiento del conflicto.

Esta es la razón por lo que se exigen los requisitos de formalidad y en el Derecho Laboral Mexicano, por imperativo del artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo, los obreros que quieren emplazar a huelga a una empresa deberán previamente cumplir determinadas formalidades para llevar a cabo la suspensión de -- las labores y estas son:

I.- Se dirigirá al patrón el escrito de emplazamiento de huelga y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma.

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

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos.

El cumplimiento de estos requisitos, así como los de fondo son indispensables para que las autoridades del trabajo estén en posibilidades de juzgar, llegado el caso, si el ejercicio del derecho de huelga se ajustó o no a la Ley.

Estos requisitos constituyen el procedimiento preliminar al ejercicio del derecho de huelga y en la que intervienen las autoridades del trabajo, a efecto de allegarse antecedentes y pruebas para cuando intervengan en el ejercicio de su función jurisdiccional y cuando la huelga sea calificada haciéndose notar que en este procedimiento preliminar, las autoridades laborales carecen de función jurisdiccional, concretando su actuación a conciliar intereses de los factores en pugna, procedimiento conciliatorio que será desarrollado con más detalles en este estudio al tratar las fases de la huelga.

En relación al procedimiento preliminar que se ha citado, seguido por los trabajadores ante las autoridades del trabajo, en el pliego petitorio con emplazamiento de huelga, deben expresarse con toda claridad el objeto y fundamentación de la huelga, esto es necesario a efecto de que el patrón pueda contestar-

en forma categórica las prestaciones de los trabajadores, además de que el pliego de peticiones viene a constituir el documento más importante, para que las autoridades del trabajo hagan la calificación correspondiente de la huelga y que indudablemente que este pliego, junto con la petición que constituye el precedente-básico para hacer la declaración que corresponda y si se ajustó o no a la ley.

Los estudios de este procedimiento que tiene por objeto fijar los términos de la diferencia de trabajo e intentar su solución, son los siguientes: el pliego de peticiones y las copias para el traslado se presentarán ante las Juntas, ante la autoridad del trabajo más próxima, o ante la autoridad política del -- lugar, en el último extremo, o ante la autoridad política del lugar, en el último extremo; la autoridad está obligada a hacerlo llegar al patrono el mismo día en que lo recibió y formará el expediente respectivo; el patrón dispone de un plazo de cuarenta y ocho horas para dar contestación por escrito y por duplicado, - al pliego petitorio; la contestación se hará llegar también a - las autoridades del trabajo, (Artículo 454 de la Ley Federal del Trabajo).

Con relación a la contestación que los patronos deben dar al pliego petitorio en el plazo señalado, la ley es omisa -- por cuanto hace a los requisitos que debe contener dicha contestación, así como los efectos que produce su falta, ya que de se-

guirse la regla general, se deberían de tener por ciertos los hechos que contenga el pliego de peticiones, pero dentro de la práctica establecida ha sido la de tener por negados los hechos y peticiones contenidas en el pliego.

Para el caso de que el pliego de peticiones haya sido presentado ante una autoridad distinta a la Junta de Conciliación y Arbitraje, tan pronto como reciba la contestación en el plazo señalado, remitirá el expediente a la Junta Central correspondiente o a la Junta Federal; estos intentaron conciliar a las partes en uno o varios actos, ya que en este caso la conciliación es obligatoria y las partes tienen el deber de asistir a las audiencias de pláticas de advenimiento a que se les cita, pues si no cumplen a este llamado, la ley prevé la sanción que se aplicará a las partes y si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiera señalado en el aviso para la iniciación de la huelga, este es el único derecho que se pierde y que es el de llevar a cabo el movimiento en el día y hora establecidos en el pliego o en el plazo legal, pero desde luego que este derecho puede volverse a ejercitar en un nuevo emplazamiento; si los patronos no concurren a los actos conciliatorios, el presidente de la Junta hará uso de los medios de apremio para obligarlos a asistir a ellos. (Art. 457 de la Ley Federal del Trabajo).

Con relación a los plazos que fija la ley para que esta

llen las huelgas, el criterio de las autoridades del trabajo se han unificado en el sentido de que para hacerse el cómputo de los días deben tomarse desde el día y hora en que se notifique al patrón el pliego de peticiones hasta la fecha señalada para el estallamiento de la huelga, considerándose días fatales, es decir, cerrados, sean de seis o diez días, según se trate de servicios públicos o no, existiendo siempre la posibilidad de prorrogar el día señalado para el estallamiento de la huelga, de común acuerdo entre trabajadores y patronos.

6.- FASES DE LA HUELGA.- Para el estudio de la evolución de la huelga, puede decirse igualmente que ésta tiene un proceso evolutivo integrado por tres etapas que son: a).- El período de gestación o nacimiento de la huelga; b).- El período de prehuelga y c).- La huelga declarada o estallada.

El nacimiento o gestación de la huelga, se inicia precisamente por una coalición de trabajadores, los cuales celebran una asamblea general en la que discuten la naturaleza del problema por cuanto hace a la actitud patronal en relación a las condiciones de trabajo imperantes en el centro de trabajo donde prestan sus servicios, así como la posibilidad de conseguir un justo equilibrio de sus derechos con los del patrón, mediante el planteamiento de un conflicto colectivo, emplazándolo a huelga, con el objeto de mejorar sus condiciones de trabajo existentes a la par con los beneficios que obtiene el patrón y después del estudio y discusión que los asambleístas hayan hecho de su táctica -

de lucha y su aspecto legal, tomar la decisión de apoyar con -- huelga el conflicto colectivo planteado o como se dice "votan la huelga", es decir, cuando los trabajadores se han constituido en coalición, que puede ser porque están organizados en sindicato o por acuerdo expreso, por mayoría de todos los trabajadores que - prestan sus servicios en la empresa afectada, deben primeramente reunirse en asamblea general y tomar el acuerdo de plantear el conflicto colectivo, a efecto de que se satisfagan en su benefi- cio las respectivas peticiones que mejoren sus condiciones de -- trabajo y en la misma asamblea, por voluntad expresa de ésta, to- mar el acuerdo de apoyar el conflicto colectivo con huelga, para el caso de que si no se satisfacen las peticiones que se hagan - al patrón, irse a la suspensión de labores.

Consecuentemente la huelga nace mediante una coalición- de trabajadores que se reúnen precisamente para discutir mejores condiciones de trabajo y su decisión de "votar la huelga" para - apoyar el conflicto colectivo, actuaciones que deberán quedar -- plasmadas en una acta de asamblea. En seguida dirigirán al pa--- trón un escrito en que formulen sus peticiones materia del con-- flicto y le anuncien su propósito de irse a la huelga si no son- satisfechas, señalándole el objeto de la misma; igualmente este- pliego de peticiones con el acta de asamblea que constituye el - documento fehaciente de la voluntad de los trabajadores de irse- a la huelga, se hará llegar a la autoridad del trabajo que debe- rá conocer este conflicto colectivo, para los efectos de notifi- cación y emplazamiento.

La segunda etapa es el período de pre huelga, éste como lo señala el maestro De la Cueva (40), es consecuencia de la elección de la huelga a acto jurídico y es también una innovación del derecho mexicano imitada en aquellas legislaciones, que han seguido nuestro sistema.

El período de pre huelga es un procedimiento impuesto por la ley y se inicia con la notificación y entrega del emplazamiento de la huelga al patrón y termina en el momento en que vence el término mínimo señalado por la ley que bien puede ser de seis o de diez días, según se trate de servicios públicos o bien de servicios privados y que tiene por objeto dar oportunidad a la autoridad del trabajo para que intervenga y procure un entendimiento entre los trabajadores y patronos, conciliando sus intereses en pugna. La conciliación como acto previo al estallido de la huelga es conveniente, porque mediante un entendimiento de las partes e intervención eficaz de las autoridades al intervenir como componedor amigable, pueden hacer proposiciones de justicia y equidad a los representantes de los factores de la producción en pugna.

La Ley Federal del Trabajo, impone a las autoridades de la materia el acto de conciliar intereses en esta clase de conflictos, como en los demás, en efecto, el artículo 456 de dicho ordenamiento legal dice: "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que -

procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga". Esta obligación de intentar el avenimiento de las partes, obliga a éstas a concurrir ante la autoridad del trabajo, ya que si no concurren tienen sus consecuencias; por una parte, si no asisten los trabajadores, no corre el término para la suspensión de las labores y por la otra, si no se presentan los patronos, se les puede hacer comparecer, -empleando los medios de apremio que establece la ley (fracciones II y III del artículo 457 de la Ley Federal del Trabajo).

Es en esta fase de la huelga, o sea en la pre-huelga, - cuando toma contacto el poder público para mediar como conciliador de los intereses en pugna y además, tiene la obligación de - procurar que las partes lleguen a una solución pacífica por la - vía del avenimiento, para que pongan fin a sus diferencias antes de la suspensión de labores.

Durante este período es obligación de los trabajadores - satisfacer los requisitos formales consignados en la ley y sobre todo, atender las invitaciones de las autoridades del trabajo para acudir a las audiencias conciliatorias, igualmente los patronos deben y es su obligación concurrir a dichas audiencias, ya - que su rebeldía trae como consecuencia que no corra el término - para la suspensión de labores o la comparecencia obligatoria - empleando los medios de apremio.

Se dice que en este período, las autoridades del trabajo no ejercen su función jurisdiccional, sino que actúan como -- amigables compondores, pero de acuerdo con las consecuencias -- que acarrea a las partes en pugna, al no concurrir a las pláticas de avenimiento, se desprende que las autoridades del trabajo al hacer efectivo esas prevenciones, si están haciendo uso de la función jurisdiccional; sin embargo y no obstante estas sanciones consignadas en la ley, las autoridades laborales mediante dichas prevenciones, no están haciendo sino que cumplir con la función conciliatoria que tienen encomendada, no solo para este tipo de conflictos, sino para todos los que se plantean a su jurisdicción y además la experiencia así lo ha demostrado, ya que la conciliación juega un papel fundamental para la solución de los conflictos de huelga y la aplicación de las prevenciones que señala el dispositivo legal invocado, deben aplicarse con mucha -- cautela y las autoridades del trabajo las deben usar con prudente arbitrio y discreción a efecto de buscar una solución pacífica al problema planteado, y no agravar más las pasiones que nacen como consecuencia de este tipo de conflictos entre obreros y patronos, ya que es natural que en estos casos, a semejanza de los conflictos bélicos, lo son los movimientos de huelga. Por lo mismo, es fundamental la función conciliatoria para la solución de los conflictos de huelga y para que esta sea más efectiva es recomendable la creación de cuerpos y conciliadores, quienes investidos de facultades legales auxilien o coadyuven con las autoridades del trabajo a fin de desarrollar una labor más fructífera a efecto de evitar sea estallada la huelga.

Otra cuestión que tiene importancia en el período de -- pre-huelga, es la que se refiere a la prórroga de dicho período y dentro de nuestro derecho es admisible la misma, claro que para que esto proceda, es necesario el consentimiento de la empresa afectada y el motivo es claro, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo el patrón al ser emplazado ya no es propietario de sus bienes, sino que es depositario de ellos, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos, por lo que, la privación o suspensión de derecho no puede quedar a la voluntad de una de las partes y por lo tanto, es indispensable la aceptación del patrón de la -- prórroga del período de pre-huelga. Claro que también esta prórroga puede ser beneficiosa para ambas partes, ya que da más -- tiempo para que las autoridades del trabajo cumplan cabalmente con la función conciliatoria que tienen encomendada y solucionen por esa vía los conflictos de huelga.

Finalmente y agotados los medios de conciliación, si -- son en vano los esfuerzos que se hicieron para no dejar estallar la huelga y los obreros determinan declaratoria, nace, por así decirlo, el tercer período del proceso evolutivo de la huelga, -- que pone fin al período de pre-huelga y se inicia la suspensión de labores.

La suspensión de labores debe efectuarse precisamente -- al vencer el plazo de duración del período de pre-huelga y al respecto las autoridades del trabajo, han sostenido el criterio de-

que la suspensión de labores o estallamiento de la huelga, debe iniciarse al concluir el período de pre-huelga, ya que si la suspensión de labores se inicia antes o después de dicho período, - puede traer como consecuencia la inexistencia del movimiento.

La suspensión de labores trae consigo los siguientes - efectos: suspensión de los contratos de trabajo, esta suspensión de los contratos de trabajo son una consecuencia de ser la huelga un derecho de las mayorías obreras, suspensión que es temporal y no definitiva ya que solamente suspende sus efectos, pero no extingue los derechos y obligaciones que emanen de dichos --- contratos y la suspensión dura todo el tiempo que la huelga esté protegida por el derecho.

También como efecto de la suspensión de labores, es el - de que los huelguistas no pueden ser substituidos por otros trabajadores, ni las minorías huelguistas puedan reanudar las labores, ni ejecutar acto alguno que atente al derecho de las mayorías obreras, porque de lo contrario se están ofendiendo los derechos de la misma sociedad, en efecto la fracción II del artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, señala: "Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en - los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que esta -
blece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los --

huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto - el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de - lícitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la mi - noría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando*.

Por otra parte las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes, en los términos del ar - tículo 449 de la Ley Federal del Trabajo, deben hacer respetar - el derecho de los trabajadores huelguistas.

Por último, se impone al patrón una serie de prohibi-- ciones como efecto de la suspensión de labores, consistentes en - que no debe ejecutar acto alguno encaminado a restringir el ejer - cicio del derecho de huelga, no poder despedir a los trabajado-- res y si lo hace, tales despidos son ineficaces, no mucho menos - celebrar contratos con nuevos trabajadores.

Por otra parte, una vez suspendidas las labores, la Ley Federal del Trabajo, impone la obligación de seguirse prestando - determinados servicios, los cuales serán indispensables, ya sea - por la índole de la actividad o bien para la seguridad y conser - vación de los locales, maquinaria o materias primas y que serán - fijadas a juicio de las autoridades del trabajo después de haber - comprobado su procedencia.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- J. de Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero. Editorial Joris. Primera Ed. México, D.F., 1942, pág. 596.
- 2.- A. Gallart Folch. Derecho Español del Trabajo. Editorial La vor. Barcelona, España, 1941. pág. 223.
- 3.- Rafael Caldera. Derecho del Trabajo.
- 4.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1954. pág. 788.
- 5.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. - Segunda Ed. Editorial Porrúa, México, 1954.
- 6.- Armando Porras López. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial José Ma. Cajica Jr. Puebla. Pue., 1956.
- 7.- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición. México, 1971. pá. 368.
- 8.- J. de Jesús Castorena. Ob. Cit.
- 9.- Nicolás Pizarro Suárez. La Huelga es el Derecho Mexicano. - Editorial Insignia. Primera Edición. México, 1938. p. 9.
- 10.- M. Rubén Delgado Moya. Elementos de Derecho del Trabajo. -- Primera Edición, México, 1964. p. 247.
- 11.- Carlos Roel. Estado de Derecho o Huelga. Editorial Stylo, - México, 1942. p. 14.
- 12.- Carlos Roel Ob. Cit.
- 13.- L. Jossierand. El Espíritu de los derechos y su relatividad. Editorial José Ma. Cajica, Jr. Puebla, Pue. 1946.
- 14.- Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas, México, 1950.
- 15.- Ob. Cit.
- 16.- Ob. Cit.
- 17.- Ob. Cit.
- 18.- Ob. Cit.
- 19.- Ob. Cit.
- 20.- Ob. Cit.
- 21.- Ob. Cit.
- 22.- Ob. Cit.
- 23.- Ob. Cit.
- 24.- Ob. Cit.
- 25.- Ob. Cit.
- 26.- Ob. Cit.
- 27.- Ob. Cit.
- 28.- Ob. Cit.
- 29.- Ob. Cit.
- 30.- Ob. Cit.
- 31.- Ob. Cit.
- 32.- Ob. Cit.
- 33.- Ob. Cit.
- 34.- Ob. Cit.
- 35.- Ob. Cit.
- 36.- Ob. Cit.
- 37.- Ob. Cit.
- 38.- Ob. Cit.
- 39.- Ob. Cit.
- 40.- Mario de la Cueva. Ob. Cit.

**CAPITULO III PROCEDIMIENTO PARA DECLARAR EL ESTADO
LEGAL DE LA HUELGA.**

- 1.- Periodos en que se desarrolla el procedimiento para resolver un conflicto colectivo apoyado - con un movimiento de huelga.**
- 2.- Incidente de calificación de la huelga. Procedimiento.**
- 3.- Resolución de los Tribunales del Trabajo.**

1.- PERIODOS EN QUE SE DESARROLLA EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER UN CONFLICTO COLECTIVO APOYADO CON UN MOVIMIENTO DE HUELGA.- Estos corresponden a los periodos de la fase evolutiva de la huelga y son: a).- Periodo Metaprocesal; b).- Periodo Preprocesal y c).- Periodo Procesal.

Al apuntar el proceso evolutivo de la huelga, se dijo - que éste está formado por tres periodos: a).- De gestación; b).- De pre-huelga y c).- Huelga declarada o estallada y que corresponde a la suspensión de labores.

Pues bien, para comprender las declaratorias que hacen las autoridades del trabajo en relación al estado de huelga, figuran la de inexistencia y la de imputabilidad o inimputabilidad de los motivos de la huelga al patrón: por lo que es necesario señalar los periodos en que se desarrolla el procedimiento para resolver un conflicto colectivo apoyado con un movimiento de huelga y así determinar el período en que deba declararse el estado legal de la huelga y sus consecuencias.

El desarrollo del procedimiento mediante el cual se resuelve un conflicto colectivo de trabajo, apoyado con un movimiento de huelga tiene tres periodos.

El segundo periodo es pre-procesal, en el cual ya intervienen las autoridades del trabajo, con formas procesales, pero sin ejercitar el poder jurisdiccional, interviniendo únicamente-

para desarrollar la función conciliatoria que tienen encomendada y preparar en su caso, el paso final en la resolución del conflicto colectivo; pero siempre por la vía del avenimiento este período corresponde a la fase de prehuelga.

El tercer período, que ya es procesal, pone fin a la huelga y se desarrolla por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ejercicio del poder jurisdiccional que tienen encomendada y por la intervención de un tercero, siempre que trabajadores y patrono estén de acuerdo en que el conflicto colectivo se resuelva por cualquiera de estos medios. La resolución del conflicto, en uno y otro caso, es de carácter jurisdiccional, y el laudo que se dicte, tendrá las características de indiscutible y obligatorio, como toda sentencia jurisdiccional.

En el período metaprocesal, los trabajadores se constituyen en coalición, ya sea por acuerdo expreso cuando no están sindicalizados o por virtud del sindicato, deberán tomar por mayoría de la totalidad de trabajadores del centro de trabajo, el acuerdo de plantear el conflicto colectivo, con las respectivas peticiones al patrono, para obtener alguno o algunos de los beneficios señalados expresamente en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Este acuerdo debe comprender la decisión de apoyar con huelga el conflicto colectivo planteado, por las peticiones que se hacen al patrón, es decir, los trabajadores en este período necesariamente tienen que "votar la huelga".

Como consecuencia de lo anterior, los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones materia del conflicto colectivo, anunciándole en el mismo su propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y desde luego que fundamentarán sus peticiones de acuerdo con la fracción que corresponda a lo establecido en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. El aviso deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo cuando se trate de servicios privados, pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. Este período corresponde a la fase de gestación de la huelga.

El período pre-procesal, quedan comprendidos los siguientes actos: Los trabajadores presentarán por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, su pliego de peticiones dirigido al patrón y en el que le anuncien el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresándole en forma concreta el objeto de la misma. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje (Art. 452 de la Ley Federal del Trabajo.)

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o

las autoridades mencionadas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. (Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo).

El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 454 de la Ley Federal del Trabajo).

Una vez que la Junta tiene en su poder la contestación del patrono o ha transcurrido el plazo de cuarenta y ocho horas para contestar, la Junta señalará día y hora para una audiencia de conciliación y fijación de litis, en lo que las autoridades del trabajo actuarán como componedoras amigables tratando desde luego de avenir a las partes.

Es procedente volver a reiterar la función conciliatoria que las autoridades del trabajo tienen la obligación de ejercer en este período y para que tenga resultados positivos dentro de la realidad es necesario la creación de un sistema conciliatorio que unifique, simplifique y facilite en beneficio de las partes. Para lograr la creación de este procedimiento conciliatorio, es recomendable establecer dentro de las propias Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, un cuerpo especializado de conciliadores con amplias facultades, semejante al establecido por

la Secretaría del Trabajo que ejercen su función en el fuero Federal, para que hasta con una intervención oficiosa tengan ingerencia directa en esta clase de conflictos con propósitos efectivos de conciliación, facilitando un arreglo entre las partes en pugna al provocar un contrato directo entre las mismas que en muchas de las veces no se logra.

Si los obreros no concurren al acto de la conciliación no correrá el término para la suspensión de las labores; si el patrón es el que no concurre, el Presidente de la Junta empleará los medios de apremio que la ley autoriza para obligarlo a que concurre. Los efectos del aviso de huelga no se suspenderán por las diferencias de conciliación que se celebren, ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ellas.

Si celebrada una o más audiencias de conciliación sin resultados favorables y vencido el plazo para llevar a cabo la huelga, los trabajadores pueden ir a ella suspendiendo las labores, desarrollándose de esta manera el período pre-procesal o período de pre-huelga.

Finalmente viene el tercer período que es el procesal, en este último período es al que pertenece el procedimiento para declarar el estado legal de la huelga y en el que las autoridades del trabajo ejercen plenamente su poder jurisdiccional, este período empieza precisamente después de haberse suspendido las labores y corresponde a la fase de la huelga declarada, estalla-

da o suspensión de labores.

En este tercer período procesal, quedan comprendidos -- los siguientes actos:

La Junta de Conciliación y Arbitraje podrá declarar legalmente inexistente el estado de huelga, siempre y cuando lo soliciten los trabajadores, los patronos o terceros interesados, - declaratoria que se sujetará a un procedimiento especial consagrado en la Ley de la materia, esta declaratoria de inexistencia resulta procedente, siempre y cuando la huelga no reúna los requisitos de fondo o de forma, o no haya mayoría obrera que apoye el movimiento.

Este procedimiento, llamado incidente de calificación - de la huelga, será tratado en el siguiente punto.

En este período procesal también corresponde la declaratoria de imputabilidad o inimputabilidad de los activos de la -- huelga al patrón, siempre y cuando los trabajadores huelguistas se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Esto constituye el tema principal de este trabajo, por lo que -- será tratado con amplitud en el capítulo siguiente.

2.- INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA HUELGA.- Como ya se señaló con anterioridad, es en el período procesal cuando las autoridades del trabajo pueden declarar que la huelga es legalmen-

te inexistente, también ya se dijo que doctrinariamente una --- huelga puede ser considerada legal, lícita, ilícita, existente o inexistente, sin embargo las Juntas de Conciliación y Arbitraje únicamente pueden declarar la inexistencia legal de la huelga o que ésta es ilícita.

La huelga es inexistente, cuando no ha reunido alguno - de los requisitos de fondo, de forma o de mayoría, o sea, cuando contraviene lo dispuesto por el artículo 450 de la Ley Federal - del Trabajo y no busca el equilibrio entre los factores de la pro- ducción o por que no se ajustó a lo que expresamente dispone el artículo 452 de la Ley invocada y que señala los requisitos de - forma y finalmente porque no sea declarada por la mayoría de tra- bajadores.

Una huelga es ilícita, como ya ha quedado dicho en otro apartado de este trabajo, cuando la mayoría de los huelguistas - ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los estableci- mientos y servicios que dependan del Gobierno.

Ampliando los conceptos ya señalados con relación a la - huelga ilícita y huelga lícita, es prudente volver a precisar - los términos de ilicitud y licitud.

La huelga es lícita, cuando busca el equilibrio entre - los factores de la producción, esto es, cuando reúne los requisitos de fondo, por consecuencia la huelga es lícita por mandato - constitucional señala: "...Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con - los del capital..."

De estos conceptos se desprende que lo contrario de una huelga lícita no es una huelga ilícita, no hay similitud en dichos conceptos, ya que una huelga ilícita puede ser lícita, siempre y cuando busque el equilibrio entre los factores de la producción, pero al realizarse los actos violentos por la mayoría - de los huelguistas, entonces la huelga deviene en ilícita.

Una huelga inexistente, también puede ser lícita si reunió los requisitos de fondo, pero hay ausencia del requisito de forma o no hubo mayoría, ésta podría ser lícita, si además de no reunir dichos requisitos se realizaron los actos violentos por - la mayoría de trabajadores huelguistas. Por lo demás, una huelga existente siempre es lícita.

Como ya se apuntó, las Juntas de Conciliación y Arbitraje únicamente pueden declarar que las huelgas son inexistentes - o ilícitas; algunos autores consideran que esta declaración debe comprender a la de huelga existente y huelga lícita, sin embargo estas declaraciones resultan ociosas, por las siguientes consideraciones.

Una huelga no se declara nunca lícita, en virtud de que un movimiento huelguístico puede ser lícito pero inexistente, -- por lo tanto, resultaría dicha calificación.

Por otra parte, cuando un movimiento huelguístico reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría es considerado como -- existente y en consecuencia, tutelado por nuestra legislación -- laboral, en efecto, el último párrafo del artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, señala: "...Si no se solicita la declara--- ción de inexistente para todos los efectos legales..."

Esta disposición legal tiene plena justificación, ya -- que la huelga como situación de hecho, con la suspensión de labo res se estima que se cumplieron con los requisitos de fondo, for ma inexistente o ilícito el movimiento de huelga, éste sigue -- siendo existente, tanto, que las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán -- hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores -- las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo. (Artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo).

Pasando a analizar las dos declaraciones que pueden hacer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, calificando el movimiento huelguístico, primeramente hay que señalar que una huelga es declarada inexistente, si no cumplió con los requisitos de -- fondo, forma o de mayoría.

El artículo 269 de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 señala al respecto: "...Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta Ley, si no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación de que se trate..."

De acuerdo con el precepto legal invocado, la Ley Federal del Trabajo anterior, imponía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje declarar de oficio la inexistencia de la huelga, siempre y cuando no se cumplieran con los requisitos de fondo, de forma o de mayoría. La Ley anterior no obligaba a las Juntas a declarar la existencia de la huelga y esto es claro, si una huelga cumplió con los requisitos de fondo, forma o mayoría y no era declarada inexistente, lógicamente que se consideraba existente, ya que toda huelga como estado de hecho y que no sea declarada inexistente, debe estar protegida por el derecho, consecuentemente, para la Ley Federal del Trabajo anterior se establecía una presunción de legalidad para todo movimiento de huelga, siempre y cuando, dentro del término de cuarenta y ocho horas posteriormente a la suspensión de labores no se hubiese declarado inexistente; este criterio estuvo plenamente reconocido por la Suprema

Corte de Justicia de la Nación, quien sostiene al respecto: "De las normas contenidas en la Ley del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente, más no lo contrario..." Amparo directo 2591-1955.- Compañía de Pachuca, S.A., resuelto el 28 de noviembre de 1956.

Esta Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, no consigna ningún procedimiento especial para la calificación de la huelga, sin embargo la práctica impuso un procedimiento ajustado solo a la garantía constitucional de audiencia, que por su simplicidad se le llamó "Incidente de Calificación de la huelga" o "Incidente de inexistencia de la huelga".

PROCEDIMIENTO.- La Ley Federal del Trabajo en vigor ya señala expresamente el procedimiento a seguir, cuando se solicite la calificación de la huelga, así los siguientes artículos de dicho cuerpo de leyes dicen lo siguiente:

"Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

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

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

"Artículo 460.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán; solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior.

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

"Artículo 461.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán

las causas y las fracciones del artículo 459 en que se funde. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia:

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

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

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

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

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

"Artículo 463.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que se menciona en la fracción anterior;

IV.- Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento; y

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

Este incidente de calificación de la huelga, se promueve mediante la demanda o solicitud respectiva hecha por los patrones, los trabajadores o terceros interesados, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 460 de la Ley citada. Se desenvuelve como todo incidente, en el cual previamente son citadas -

las partes a una audiencia que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, en la que deberá fijarse en forma definitiva la litis contestatio o la cuestión debatida objeto del incidente.

En relación a lo dispuesto por el citado artículo 460, es necesario determinar las facultades que concede dicha disposición legal a las personas que pueden solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaratoria de inexistencia de la huelga.

En primer lugar, resulta absurdo que los propios trabajadores tuvieran que pedir que se declare inexistente el estado de huelga, como resultaría también contradictorio que los patronos pidieran la declaración de existencia de la huelga, la verdad es que esta facultad de solicitar la declaración de inexistencia de la huelga esta reservada únicamente a los patronos y terceros interesados y si bien la Ley hace mención a los trabajadores, esto debe entenderse en principio que se refiere a la minoría obrera que no está con el movimiento.

Dentro de los terceros interesados que pueden solicitar la declaratoria de inexistencia de la huelga, están los sindicatos gremiales, estos que en un momento dado pueden formar parte de la empresa afectada con el movimiento huelguístico, sus miembros como trabajadores, resultarían afectados con la suspensión de labores y claro que el sindicato gremial interesado en que se

resuelva el conflicto, puede solicitar dicha declaratoria de in
xistencia.

Una cosa que es a todas luces criticable, es el término en que se tramita el incidente de calificación de la huelga, en efecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 460 señala que la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga deberá hacerse dentro del término de setenta y dos horas siguientes a la suspensión de labores.

La fracción II del artículo 461 de la Ley invocada dice que la Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

Y por otra parte la fracción I del artículo 462 del código laboral dice que la Junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse el recuento de trabajadores, cuando éste sea ofrecido como prueba.

Por lo anterior, el procedimiento para tramitar la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga se desenvuelve en un término mayor de ocho días; ya que son tres días para pedir que se declare inexistente, cinco días para la audiencia de fijación de litis, ofrecimiento y recepción de pruebas y otra fecha abierta para cuando se lleve a cabo el recuento de

trabajadores, cuando éste sea ofrecido como prueba.

La fijación de estos términos va en contra de una regla mentación adecuada que debe imperar en la solución de las contro versias colectivas, ya que si ha sido preocupación de los estu diosos de la materia, el de buscar métodos adecuados para la so lución de estos conflictos de trabajo, con el procedimiento im puesto por la Nueva Ley Federal del Trabajo para calificar el es tado legal de la huelga, se hace que las relaciones obrero-patro nales, ya tirantes de por sí con la suspensión de labores, se h gan más difíciles de conciliar y como consecuencia las diferen cias se ahondan más y el movimiento huelguístico puede tener una pro longación indefinida.

La verdad es que este procedimiento debe simplificarse a lo mínimo, tomando en cuenta la trascendencia del movimiento huelguístico y la importancia de una solución pronta, se extien de más allá de los intereses de las partes; además, es preocupa ción de este trabajo el de darle una solución pronta y expedita a todo movimiento de huelga, por medio de la imputabilidad de la huelga, el incidente de calificación señalado en la nueva Ley Fe deral del Trabajo, hace que la huelga en un momento dado se pro longue en forma indefinida.

La calificación de oficio que imponía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la Ley Federal del Trabajo, de 18 de --

agosto de 1931, hacia que la declaratoria de inexistencia de la huelga cuando no reunia los requisitos de forma, fondo o de mayoría se hiciera en un término perentorio, que en ninguna forma -- perjudicaba a las partes, ya que toda huelga que no reune dichos requisitos de fondo, forma o de mayoría, necesariamente debe declararse inexistente y la supresión de esta facultad en la nueva Ley Federal del Trabajo, hace que la calificación se haga en un tiempo más largo y que indudablemente va en perjuicio de las partes en pugna.

Dentro del procedimiento de calificación de la huelga - que señala la nueva Ley Federal del Trabajo, las partes tienen libertad de aportar todos los elementos probatorios que estimen convenientes, sin embargo una de las pruebas especificadas y de una fisonomía especial que se le da primordial importancia, es - la prueba del recuento de trabajadores.

Esta prueba consagrada en el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, es determinante para saber si la huelga es -- declarada por la mayoría de trabajadores. Única titular del derecho de huelga, pues si no es así, la huelga deviene en inexistente.

Este punto relativo a la mayoría obrera, ya señalado en otra parte de este trabajo, es en el sentido de que aún cuando - los preceptos constitucionales no hacen referencia alguna de que

la huelga debe ser declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación afectada por el movimiento huelguístico, sin embargo, siendo la mayoría obrera el titular de ese -- derecho de huelga, este principio mayoritario debe estar de --- acuerdo con nuestro régimen democrático en el cual la mitad más uno decide una elección, así en todo estado de huelga, la mayo-- ría obrera que preste sus servicios en el centro de trabajo afectado por el movimiento huelguístico

decidirá si esa huelga es declarada precisamente por la mayoría y claro que la forma -- específica para determinar esa mitad más uno, es el recuento de trabajadores.

La forma de como debe llevarse a cabo el recuento de -- trabajadores no existía en la Ley Federal del Trabajo anterior, -- pero la práctica de los tribunales del trabajo, impuso la costum-- bre de que el recuento se hiciera en la siguiente forma: una vez admitida como prueba, normalmente se señalaba día y hora para -- que tuviese verificativo y ante la presencia de la autoridad que tenga fé pública al respecto, se requería al patrón o represen-- tante de la empresa o negociación afectada por la huelga, para -- que presentara la lista de sus trabajadores, con base en las nó-- minas de pago o documentación necesaria que acreditara plenamen-- te ante la autoridad fedataria de ese acto el carácter de traba-- jadores de la empresa o negociación, después se daba vista a la -- representación sinical o de la coalición para que manifestara su -- conformidad o inconformidad con la lista de trabajadores presen--

tada, si había inconformidad se aclaraba primeramente esta situación y hecho esto, la persona encargada de practicar el recuento procedía a hacerlo bajo el interrogatorio respectivo y siempre era personal para cada uno de los trabajadores, que declaraba en favor o en contra de la huelga.

Terminado el recuento, era necesario conceder el uso de la palabra a las partes para objetar sobre las personas que habían participado en el mismo siempre y cuando su calidad de trabajador era dudosa, ya que como ha quedado dicho, eran exclusivamente trabajadores al servicio de la empresa o negociación afectada los que deberían participar en el recuento. Si había objeciones, se habría una dilación probatoria brevísima, tendiente únicamente a probar la calidad o no del trabajador objetado.

Para los efectos de la mayoría contaban todos los trabajadores de la empresa o negociación y se exceptuaban los altos empleados como el director, el administrador general o el gerente, los empleados de confianza, los aprendices por no tener la calidad de trabajadores, los trabajadores eventuales o temporales, los familiares del patrón.

De los trabajadores que contaban para la mayoría obrera, eran tanto los huelguistas, como los que habían sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta del pliego petitorio con emplazamiento de huelga.

Esta práctica procesal quedó plasmada en la nueva Ley - Federal del Trabajo en su artículo 462.

Algunos estudiosos de la materia, consideran prudente - la implantación del recuento previo, por razones de protección - a las partes en conflicto, para evitar los perjuicios irrepara- bles que se causan en ambas partes, declaración de huelgas ilegales y aún lesiones sociales y daños a la economía del país, argu- mentando que desde un punto de vista jurídico, equitativo, econó- mico, social y aún más, para proteger a los mismos obreros evi- tándoles la posibilidad de perder sus salarios, debería invertirse el sistema de calificación, es decir, primero de calificación y cuando ésta se declare legal, el estallamiento de la huelga, - pero evidentemente que este sistema del recuento previo debe re- chazarse en todas sus formas, porque además de que desvirtúa la - teoría jurídica existente de la huelga, haría nugatorio el dere- cho, toda vez que ésta como tal existe precisamente en su terce- ra fase, es decir, en la huelga estallada o suspensión de labo- res y es en este preciso momento cuando debe existir la mayoría- obrera, además también es el momento en que los trabajadores --- huelguistas pueden encontrarse o no solidariamente unidos en sus pretenciones comunes.

Finalmente es necesario determinar la naturaleza jurídi- ca del procedimiento de calificación de la huelga.

El procedimiento para declarar la inexistencia del estado huelga, se le llama "Incidente de calificación de la huelga", el problema es determinar la naturaleza jurídica de este procedimiento y si la actividad desarrollada por las autoridades del -- trabajo en esta etapa de la huelga, corresponde al desarrollo de la función jurisdiccional.

De acuerdo con la doctrina procesal se entiende por "incidente" desde un punto de vista jurídico, "la cuestión que surge entre los litigantes durante el curso de la acción -- principal", ahora bien, tomando como punto de partida esta definición y ya dentro del procedimiento concerniente a la calificación de la huelga, ~~este~~ no puede reputarse como incidente, ya -- que no tiene relación con ninguna acción principal, considerando desde luego que la huelga no implica por si sola, en rigor procesal, el ejercicio de una acción propiamente dicha, es decir, no es el ejercicio de un derecho, sino simplemente un hecho jurídico y en que la autoridad si bien tiene poder para apreciar este hecho fuera de un proceso jurisdiccional, se limita a efectuar -- un análisis objetivo de ese mismo hecho, análisis que dentro de un proceso jurisdiccional no supone conflicto de derechos.

En efecto, tomando en consideración que la función jurisdiccional desde los diversos puntos de vista en que ha sido -- considerada, surge cuando el derecho subjetivo del sujeto activo de una relación jurídica ha sido desconocido o violado por el su

jeto pasivo de la misma relación; cuando la norma jurídica que tutela una determinada relación de derecho no queda actuada porque el obligado en esa relación no cumple concretamente con el mandato abstracto de la norma, implícito en la relación jurídica concreta, o cuando el interés jurídico objeto de una relación jurídica no queda satisfecho por culpa del sujeto pasivo de la misma relación. La función jurisdiccional tiene entonces como finalidad descartar el desconocimiento o la violación al derecho subjetivo, actúa la norma jurídica imponiendo su mandato abstracto en forma concreta o realizar el interés no satisfecho.

Aplicando los anteriores conceptos en los conflictos de huelga se determinará si en los mismos existe o no el ejercicio de la función jurisdiccional, en efecto, los trabajadores tienen la necesidad jurídica de cumplir con los requisitos de fondo, forma y mayoría expresamente señalados por la Ley Federal del Trabajo, necesidad que no representa ninguna obligación para el patrono derivada de una relación jurídica a este respecto, ni la actuación del mandato de la norma jurídica dirigido al sindicato como obligado respecto al patrono, a quien la norma jurídica no considera como titular de un derecho subjetivo correspondiente, ni la realización de un interés, objeto de una relación jurídica en la que el patrono fuera el sujeto activo y los trabajadores el sujeto pasivo de la misma.

Por lo tanto, en los conflictos de huelga, al no darse el presupuesto de la función jurisdiccional, y no existir una relación jurídica entre trabajadores y patronos para que estos cumplan con los requisitos de fondo, forma o de mayoría necesarios para que la huelga exista, la actividad de las autoridades del trabajo al declarar la inexistencia de la huelga, no ejercitan el poder jurisdiccional y además esta declaración como resolución, no constituye sentencia o laudo, ya que no decide un conflicto obrero-patronal, en el que se haya entablado una demanda y se hayan opuesto excepciones y, mucho menos que esta resolución tenga la calidad de incidental o interlocutoria, entonces, ¿de qué naturaleza jurídica es la actividad desarrollada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento para declarar la inexistencia de la huelga?

En atención a las consideraciones anteriores, es indudable que el procedimiento para declarar el estado legal de la huelga no tiene el carácter de incidente, sino que el procedimiento para calificar la legalidad de la huelga, se trata de un verdadero juicio en los términos constitucionales, a pesar de su simplicidad y brevedad, sin que, por otra parte, lo prive de tal carácter su calidad fundamentalmente declarativa, si se atiende a que la teoría procesal admite las acciones declarativas y como verdaderos juicios, los procesos que tiene por objeto la declaración de un derecho o de una situación o estado jurídico y en el que necesariamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si --

bien no desempeñan la función jurisdiccional y que en la Ley Federal del Trabajo se le llama arbitraje, si ejercen una función de carácter administrativo, pero la práctica de litigantes y autoridades del trabajo consideran el procedimiento para declarar el estado legal de la huelga como incidente.

Y por último, analizando la declaratoria de ilicitud -- de la huelga, esta procede también en el período procesal, esta declaración de ilicitud puede hacerse en cualquier momento después de la suspensión de labores y mientras la huelga no haya -- terminado, siempre y cuando se presenten los siguientes casos: - a). O cuando la mayoría de los huelguistas realice actos violentos contra las personas o las propiedades y b). O en caso de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Pasando al análisis de estos dos casos, para que la --- huelga sea considerada como ilícita, es necesario que la violencia contra las personas o las propiedades sea cometida por la -- mayoría de los huelguistas, pues si dichos actos son cometidos - por uno o más trabajadores huelguistas que no constituyen la mitad más uno, no da origen a la declaración de ilicitud.

Es necesario considerar que si tres trabajadores de un sindicato o coalición obrera de veintidós huelguistas, cometieran por medio de la violencia, actos que se tradujeran en un verdadero atropello en la persona del patrono o de sus propiedades, causándole la muerte inclusive, lógicamente es de pensarse que tal huelga debería ser declarada ilícita, sin embargo en tal caso no se reune el presupuesto de mayoría y la huelga en ninguna forma podrá declararse como ilícita.

Por el contrario, un sólo trabajador de esos veintidós huelguistas, comete por medio de la violencia un acto consistente en dar de golpes al patrón, pero asuzado por quince trabajadores huelguistas, esta actitud debe considerarse como la comisión de verdaderos actos violentos y presentándose en tal caso el presupuesto de mayoría, la huelga debe declararse como ilícita.

El establecerse como condición sine qua non el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas para que el movimiento sea declarado ilícito, en la práctica se hace un tanto difícil que se acredite exactamente que la mitad más uno de los huelguistas, fueren los que realizaron los actos violentos, sin embargo, esto no es imposible y probado plenamente que la mayoría huelguista cometió los actos violentos --

contra las personas o las propiedades, el movimiento de huelga - debe ser declarado ilícito.

Por otra parte y por cuanto hace a la declaración de -- huelga ilícita en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecan a los establecimientos y servicios que dependan del go--- bierno, este caso si podrá tener una verdadera causa de justificación desde el punto de vista político, por estar en juego la - integridad y soberanía del país, pero este caso en la realidad - carece de aplicación práctica, por la estabilidad política en -- que vivimos, pero tuvo su antecedente en el año de 1916, cuando hubo un conflicto de esta índole en la Fábrica Nacional de Armas, un caso excepcional desde luego, por el movimiento armado que -- prevalecía en nuestro país en esa época.

Si la huelga se declara ilícita, que pueda ser en cual quier momento después de la suspensión de labores, los efectos - jurídicos de dicha declaración, son la terminación automática de las relaciones de trabajo con los huelguistas, en efecto, así lo señala el artículo 465 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:- "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga - es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas".

Esta disposición peca de rigorista, porque en estricta- justicia, la declaración de ilicitud debe afectar únicamente a -

los que cometieron los actos violentos, que si bien deben ser la mayoría de huelguistas, más no debe afectar a los que no participaron en esos actos.

3.- RESOLUCION DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.- En la -- nueva Ley Federal del Trabajo, la resolución que deben dictar -- las autoridades del trabajo en el procedimiento de calificación de la huelga, está expresamente señalado en la fracción V del -- artículo 461 que dice: "...Concluida la recepción de las pruebas la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga..."

El nuevo código laboral al fijar el procedimiento de calificación de la huelga, incuestionablemente tiene que señalar - el término en que deba dictarse resolución; esta resolución constituye un tipo especial de sentencia, que desde un punto de vista jurídica no puede equipararse a los laudos que resuelven una controversia entre el capital y el trabajo.

Las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tratándose del procedimiento de calificación de la huelga, son meramente declarativas, que en ninguna forma tienen el carácter de laudo definitivo, toda vez que no analizan el fondo del conflicto, sino que en las mismas, sólo se examina si se cumplieron con los requisitos de fondo, forma o de mayoría, sin embargo, las autoridades del trabajo al dictar esta clase de resoluciones, aunque no revisten el carácter de laudos, deben to--

Co., declarada por sus trabajadores de Mata Rodada, Ver.; es de-
establecido al calificar la huelga contra la Masacre Petrolera-
ra hacer la calificación del movimiento, siguiendo el precedente
por lo tanto debe emplearse un criterio normamente cualitativo pa-
sobre la justificación de las peticiones de los trabajadores, y,
bajo el pretexto de efectuar tal análisis, resolver en el fondo-
ha dado ya a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.-
luego esta Junta no puede, conforme a la interpretación que se -
se cumplió con lo que previene la fracción III del 265. Basta --
tiene por objeto alguno de los que señala el artículo 266 y si -
"...Procede entonces analizar si en efecto la huelga --

de resoluciones ha sostenido el siguiente criterio:
La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en este tipo

han cumplido, entonces la huelga es legítimamente existente.
galmente inexistente y a contrario sensu, si estos requisitos se
el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es le-
quiera de estos requisitos, de conformidad con lo dispuesto en -
tos de fondo, forma o de manera, ya que si no cumplen con cual-
debe analizar en forma preliminar que se cumplen con los requisi-
de huelga es existente o inexistente, por lo tanto, el juzgador-
deben versear sobre un punto esencial: declarar que el movimiento
Al no entrar al fondo del conflicto, estas resoluciones

raz, precisas y congruentes.
nar en cuenta sus características por cuanto a que deben ser cla-

fracción I del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo o bien obtener el cumplimiento del contrato o de la Ley a que hace referencia la fracción II del mismo artículo 260, sin que la Junta pueda hacer una estimación cuantitativa respecto a la magnitud exacta en que el equilibrio haya sido roto o la Ley o al contrato hayan sido violados o incumplidos, porque tal cosa se está legalmente facultada..." Ejecutoria de 6 de abril de 1935. Huasteca Petroleum Co.

"...Pero en esta forma de resolver está demostrando que la Junta falló el fondo del negocio, puesto que decidió, en relación con la petición de cumplimiento del contrato, que éste se había cumplido por el patrón y al decir esto, tuvo que resolver el fondo, ya que la cuestión controvertida era precisamente el cumplimiento o incumplimiento del contrato, y claro que no se podía resolver que el contrato debe decirse a propósito del problema de los salarios, puesto que la Junta estableció, que por estar vigente el contrato no podía exigirse ese aumento, lo que indudablemente es también fallar el fondo del negocio. La exigencia de los artículos 269 y 264 fracción I es sólo la de que el pliego de peticiones está comprendido en las diversas fracciones del artículo 260, pero en manera alguna que se compruebe el derecho a reclamar el aumento de salarios o la falta de cumplimiento de contrato porque esto será precisamente materia de resolución en cuanto al fondo..." Ejecutoria de 7 de noviembre de 1935, -- Sindicato de Empleados y Obreros de la Fábrica de Muebles Monterrey.

- 2 -

La Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931, al no fijar expresamente un procedimiento para la calificación de las huelgas, cuando este derecho era ejercitado de acuerdo con la costumbre impuesta, las autoridades del trabajo dictaban sus resoluciones cumpliendo el requisito legal de debida audiencia y una vez que las partes habían ofrecido y desahogado pruebas.

CAPITULO IV IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA AL PATRON.

- 1.- Concepto de huelga imputable al patrón**
- 2.- Ejercicio de la sección colectiva tendiente a declarar imputable una huelga al patrón. Procedimiento.**
- 3.- Resolución de los Tribunales del Trabajo.**
- 4.- Procedimiento de Ejecución de la resolución - de una huelga imputable al patrón.**
- 5.- Terminación de la huelga.**

1.- CONCEPTO DE HUELGA IMPUTABLE AL PATRÓN.- La imputabilidad de la huelga al patrón, es uno de los puntos dentro del estudio del derecho de huelga, que no ha sido precisado por la - Legislación laboral, ni por la doctrina.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo - 470 señala al respecto: "Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la - huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días -- que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el - patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción- VI".

El precepto legal anterior punto de partida de este estudio, prevé que debe seguirse alguno de los procedimientos establecidos por la ley, pero como la misma no establece en capítu lo alguno cual es el adecuado en caso de huelga, se ha especulado mucho a este respecto y han surgido una diversidad de opiniones, tanto de autores de la materia, como de las autoridades del

Trabajo y de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación; en tal virtud, es necesario establecer una fórmula capaz de resolver satisfactoriamente este problema.

Habiendo quedado precisado que la huelga es un derecho de la mayoría obrera frente a la minoría y frente al patrón o empresario para suspender las labores en defensa de sus intereses colectivos, esta facultad al igual que todos los derechos debe ejercerse dentro de los marcos legales y para la realización de los fines que pertenecen a su esencia. Consecuentemente el ejercicio del derecho de huelga está subordinado al cumplimiento de ciertos requisitos contenidos en la Ley laboral y además, con una intervención directa que deben de tener las autoridades del trabajo tendiente a dar solución a esta clase de conflictos colectivos, intervención que debe ser siempre con sentido humano y pacifista, procurando que los elementos en pugna transijan sus intereses contrapuestos y se armonicen sus aspiraciones antagónicas, pero cuando desafortunadamente las partes en conflicto no concilian sus pretensiones, entonces se llega a la suspensión de labores.

Inmediatamente después de la suspensión de las actividades, los trabajadores, los patronos o terceros interesados, pueden solicitar de la Junta de la causa, declare legalmente inexistente el movimiento de huelga, siempre que no se hubiesen cumplido los requisitos a que la misma ley se refiere y que son preci-

samente, cuando no existe una mayoría obrera en favor de la huelga o cuando esta no se proponga alguno de los objetivos legales; pero si no existe esa declaración de inexistencia, no obstante - estar solicitada por las partes interesadas o porque hubo omisión de las mismas para ejercitar este derecho, el movimiento - plenamente ajustado a derecho.

Siendo la huelga el camino para resolver un conflicto colectivo de trabajo y estos, a su vez, son aquellos en los que entran en juego los intereses o derechos colectivos de los trabajadores, para resolver este problema es necesario que se establezca un sistema especial más expedito que tienda a simplificar a lo más mínimo el procedimiento que se siga, dándole una solución inmediata y eficaz con la intervención del Estado, porque - la realidad indica que toda huelga, tarde o temprano, llega a su término, bien por acuerdo de las partes en conflicto o por intervención del Estado, lo que a la larga se consigue, sin antes sufrir cuantiosos daños; por ende, debe lograrse que el conflicto - se resuelva por otros medios, si los mismos son factibles.

La imputabilidad de la huelga al patrón viene a ser en nuestra legislación el medio más idóneo y eficaz para resolver - en definitiva esta clase de conflictos de trabajo, por lo que es necesario determinar su concepto y proponer los medios a seguir - dentro de este sistema de imputabilidad.

De acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá satisfacer las peticiones de los trabajadores, en -- cuanto sean procedentes y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, si los motivos de -- ésta son imputables al patrón; por lo tanto, este no está obliga-- do a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al-- período de huelga y peticiones procedentes, sino en un sólo caso, cuando los motivos de ella le sean imputables.

Una definición clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al patrón no existe, sin embargo, ésta se puede -- determinar de la mayor o menos culpa del patrón para imposibili-- tar a la mayoría obrera de seguir prestando sus servicios; conse-- cuentemente el término culpa lo tenemos que referir al concepto-- ordinario. Es decir, el patrón es culpable de la huelga cuando -- ésta se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene -- contraídas por disposición de la ley.

Por el contrario, la razón legal o económica que dió -- origen al movimiento de huelga puede no asistirle a los trabaja-- dores, sino al patrón, porque éste cumplió con las obligaciones-- inherentes a su calidad de empresario y además, de que la mayo-- ría obrera no hubiese acreditado cualquiera de los objetivos que persigue la huelga, entonces el concepto es de inimputabilidad -- de la huelga al patrón e incuestionable que se le debe exonerar-- de toda culpa.

La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, en su artículo 271 y con relación a la imputabilidad de la huelga al patrón, señalaba al respecto: "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta Ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este Título, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes los días en que éstos hayan holgado.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de salarios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado una huelga en los términos de la fracción IV del artículo 260".

De conformidad con el precepto legal anterior, se establecía la imputabilidad de la huelga al patrón en la Ley Laboral citada, por lo mismo, la huelga siendo en si lícita, sus motivos podían ser imputables o no imputables al patrón y no bastaba que la huelga fuera lícita para que el patrón fuera condenado al pago de los salarios caídos durante la huelga, claro que en ninguna forma debe confundirse la licitud con la imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón.

Dentro del anterior código laboral, la declaración de licitud de la huelga, era un elemento necesario, indispensable, sine qua non, para que más tarde poder resolver la cuestión de -

imputabilidad del movimiento de huelga, es decir, si era imputable al patrón para que éste pagara los salarios caídos durante la huelga.

El Lic. Nicolás Pizarro Suárez y en relación al tema, -- denomina huelga justificada y huelga injustificada, o sea, la -- huelga imputable o justificada es aquella en que se comprueba -- cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita, en tanto que la huelga inimputable al -- patrón o huelga injustificada, es aquella en que no se logró com -- probar cualquiera de los objetivos que persigue la huelga y la -- base para la declaración de imputabilidad o inimputabilidad es -- la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o -- existente. El autor que se cita fijó sus ideas de la siguiente -- manera:

(1) "No es posible confundir una huelga lícita, que lo es en cuanto a que en ella se reunieron los requisitos formales de la ley, del problema, completamente distinto y que ya se refiere a otra categoría de conceptos, acerca de si ha sido justificada la acción de los trabajadores, es decir, si el patrón debió aceptar las peticiones de los huelguistas y si al no haberlo hecho debe ser obligado a su aceptación, así como indemnizar a los trabajadores por los salarios que han dejado de percibir durante la suspensión del trabajo".

El artículo 446 de la nueva Ley Federal del Trabajo, -- plasma la idea del Lic. Pizarro Suárez en relación a la huelga justificada o imputable, ya que el precepto legal invocado dispone lo siguiente:

"Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

Para la Ley Federal del Trabajo de 1931 que se viene comentando, para el ejercicio de la acción de imputabilidad de la huelga al patrón, debería justificarse con el documento probatorio de calificación procesal de licitud de la huelga, pero esta declaración de licitud en estricto derecho resultaba ilógica y - además ociosa, ya que como se apuntó en uno de los capítulos precedentes, las autoridades del trabajo, únicamente podían hacer - declaraciones de inexistencia, en efecto, toda huelga como situación de hecho y no declarada officiosamente como inexistente, que ría decir que era lícita y existente. Lícita, por haberse ajustado plenamente a los requisitos que exige la misma ley, y existente por no haber sido declarada inexistente, aún más, las partes o terceras interesados sólo podían pedir la declaración de inexistencia, más no lo contrario y así, si una huelga no era declarada inexistente, porque la mayoría obrera estaba con el movimiento huelguístico, indudablemente que la Junta de la causa determinada que resultaba improcedente la declaración de inexistencia y continuaba como consecuencia lógica con la situación de hecho de la huelga, que existía y que debería seguir existiendo.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación se encargó de aclarar los anteriores conceptos de huelga existente y huelga imputable al patrón o justificada como la denomina el Lic. Pizarro Suárez, dichos conceptos aparecen en las siguientes ejecutorias:

"Para juzgar la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable examinar si las demandas de los obreros tienden a -- conseguir alguno o algunos propósitos que el legislador enumera, pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenerse a la - enunciación hecha por el legislador, porque pudiera ser que la - demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados por la Ley sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, - y entonces, aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los - obreros. Esta distinción entre la licitud y la justificación de una huelga, aunque no expresamente marcada por la Ley, debe sin embargo de suponersele y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".- Ejecutoria de 10 de diciembre de 1930, United Sugar Company, S.A.

"No debe confundirse la licitud o existencia legal del estado de huelga, en los términos del artículo 263 de la Ley, -- con la justificación o injustificación de la misma, de acuerdo - con lo que previene los artículos 260 y 271 de la misma Ley". To ca: 5973/35/2a. Vicente Hernández.- 28 de enero de 1936.

Volviendo nuevamente con el concepto de imputabilidad de la huelga al patrón de acuerdo con la Ley anterior, fué la -- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante laudo dictado el 18 de diciembre de 1937, con motivo del conflicto económico seguido por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en contra de las compañías de esta industria, -- la que interpretó el artículo 271 del código laboral anterior, -- en la siguiente forma:

"La causa de que estallara el movimiento de huelga el 29 de mayo del corriente año, fué el argumento patronal de imposibilidad económica para aceptar las peticiones obreras, quedando por lo tanto como elemento para resolver con relación a la imputabilidad del movimiento de huelga, el determinar si la parte patronal podía aumentar y aceptar las peticiones económicas de los trabajadores o si éstos no tenían derecho a exigir las. De -- conformidad con las pruebas existentes en autos y que se han detallado pormenorizadamente con anterioridad, las Compañías sí podían, en los términos que se han señalado, aceptar las peticiones de los trabajadores y por lo tanto, el derecho de éstos a -- exigir las condiciones de trabajo y los salarios, existía y existe en la medida y forma que ha quedado expuesto en consideraciones anteriores, por cuyo motivo, es de concluirse que el movimiento de huelga tuvo su origen en la negativa de la parte patronal, a quien deben en consecuencia, serle imputable dicha huelga de acuerdo con el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo y --

por ello resulta procedente condenar a las empresas al pago de los salarios caídos.

Otro criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en relación de la imputabilidad de la huelga al patrón que ha sido confirmado por la doctrina jurisprudencial de la H. Suprema Corte de Justicia en la Nación, es la siguiente:

"Planteado el conflicto general, de la más clara índole colectiva y económica, la tramitación que al mismo debió dársele, según se le dió, fué la ordenada en el Capítulo VI, del Título Noveno de la Ley citada, por así ordenarlo expresamente. Además, originándose este conflicto en el huelguístico planteado por los trabajadores y que estalló el 28 de mayo del presente año, - cuya resolución en el fondo fué planteada en los términos anteriores, de acuerdo con los precedentes ya sentados por esta Junta. (Huelga del Sindicato de trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, contra la Compañía Minera Asarco, S.A., Planta morales, Unidos San Luis; huelga del Sindicato últimamente citado, contra la Compañía Minera de Promontorio, S.A., huelga del Sindicato de Trabajadores de Petroleros de la Huasteca Co., S.A., en este último caso, confirmada por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación), el procedimiento a seguir, para conocer y resolver en un conflicto huelguístico, es y debe ser precisamente el señalado para los de orden económico, - aún cuando, como en el caso de la huelga de Mata Redonda, las causas que originaron el conflicto de huelga no hayan sido pre-

cisamente económicas, teniéndose en consideración que el legisla-
dor pretendió, al señalar el procedimiento indicado, que conflic-
tos de la naturaleza del presente, dado su carácter colectivo, -
su enorme trascendencia nacional y las características especia--
les que tienen, recibieran una solución rápida, y fundada preci-
samente en el conocimiento exacto de las condiciones económicas-
de la empresa o la industria afectada, sólo posible mediante la-
intervención pericial oficial, necesaria para el efecto de no --
colocar a empresa o industria alguna, a los trabajadores de --
ellas, en condiciones de inferioridad económica injusta, que hi-
cieran pesar exclusivamente sobre uno de los factores de la pro-
ducción las cargas de la misma".

Los anteriores criterios que sustentó la Junta Federal-
de Conciliación y Arbitraje, sirvieron de índice para determinar
los precedentes tratándose de imputabilidad de la huelga al pa--
trón y que con posterioridad como ha quedado dicho, fueron con--
firmados por el más alto Tribunal de la Nación, según se despre-
nde de las siguientes tesis:

"HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA.- El único-
efecto que surte la declaratoria que hace una Junta respecto de-
a quien son imputables los motivos de una huelga, se contrae a -
los salarios caídos, de conformidad con el artículo 271 de la --
Ley Federal del Trabajo; en consecuencia, si la autoridad resmen-
sable omite declarar, en la parte resolutive del laudo, a quien-

son imputables los motivos de la huelga, pero en esa misma parte absuelve a la empresa del pago de los salarios caídos, la omisión que a este respecto reclama en el amparo la mencionada empresa no le causa ningún perjuicio". D-834/45/2a. 11 de marzo de 1946.- Cía. Pullman.

"Basta que las prestaciones del Sindicato sean procedentes por un solo capítulo, para que la responsabilidad del conflicto quede a cargo del patrón".- Toca: 544/38/2a.- Sindicato de Trabajadores de Molinos de Mixtamal y Similares de Cd. Madero Tamps.- Noviembre 30 de 1939.

"Interpretando el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo y relacionado el mismo con la fracción III del artículo 273, se llega a la conclusión de que las juntas de Conciliación y Arbitraje para declarar lícito un movimiento de huelga e imputable sus motivos al patrón y condenarse a éste al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado, necesario es que se siga el juicio ordinario respectivo, o el de orden económico, cuando se refieran a esa materia las prestaciones contenidas en el conflicto de huelga Re. 6732/43/2a. Jesús Álvarez.- 11 de julio de 1944.

"La circunstancia de que no se haya calificado la huelga por no haberlo pedido nadie, no era obstáculo para que la Junta resolviese sobre su licitud y sobre la responsabilidad de la-

misma".- D. 259/56/1a.- Cía Industrial de Pachuca, S.A., (quie--
bra).- Noviembre 28 de 1956.

"Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga o sea, para resolver sobre su justificación y decretar el pago de los salarios de los trabajadores, debe atenderse a los - antecedentes que motivaron el conflicto, a la actitud observada- por el patrón después del emplazamiento de dicha huelga y a cuan- tos elementos subjetivos se desprendan de los autos y que sean - bastantes para engendrar la convicción en el ánimo de los tribu- nales de trabajo respecto a la propia imputabilidad.

. D-3838/41/

2a. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas y Similares de - Occidente. 18 de noviembre de 1942.

"Si una Junta de Conciliación y Arbitraje declara exis- tente una huelga porque tuvo un objeto legal, la decretó la mayo- ría de los trabajadores de la empresa y satisfizo los requisitos legales respectivos y decide también que es lícita por que los - huelguistas no ejecutaron actos violentos contra las personas o- las propiedades, y posteriormente dicta laudo examinando los mo- tivos que la originaron y resuelve que no fueron imputables al - patrón, no incurre en violación de la Ley de fondo que es la Fe- deral del Trabajo al absolver a éste del pago de los salarios co- rrespondientes a los días en que los trabajadores haya holgado".

D-1029/46/1a.- Sindicato de Filarmónicos de Uruapan, Michoacán.-
24 de noviembre de 1948.

"Si bien la huelga trae la suspensión monetaria en el pago del salario, esta suspensión es sin perjuicio de la responsabilidad final que corresponda al patrono, si por sus actos es el causante de la huelga. No se concibe que el constituyente haya concedido al trabajador el derecho de huelga y que su ejercicio tuviera que traducirse en la pérdida de sus salarios. Tanto el patrono como el trabajador deben gozar de amplias garantías para no ser víctimas de movimientos tendenciosos, que no tuvieron por objeto el equilibrio de los factores de la producción, de ahí que no puede obligarse al patrono a pagar en todo movimiento huelguístico, los salarios caídos, sin atender a la naturaleza y fines de ese movimiento. Adn es de concebirse que no basta que los propósitos de los huelguistas queden comprendidos dentro de los límites de la ley, para reputar lícita una huelga y para que el patrono esté obligado a satisfacer los salarios caídos, si determinadas circunstancias hacen inadmisibles las peticiones de los obreros; pero es evidente que si el patrono provoca la huelga, debe sufrir las consecuencias y que si el movimiento huelguista se resuelve en favor de los obreros, estos tienen derecho, no sólo a obtener las ventajas reclamadas, sino a no resentir los perjuicios económicos por falta de percepción de salarios durante la huelga". United Sugar Company, S.A., 10 de diciembre de 1930.

Del criterio sustentado tanto por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, queda perfectamente establecido el concep

to de imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón en los términos expuestos con anterioridad, consistente en la culpabilidad del patrón o empresario para cumplir cabalmente con las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo y cuyo incumplimiento trae como consecuencia el impedimento para que la mayoría obrera siga prestando sus servicios, dándose origen a la suspensión de labores.

También del criterio anterior, se plantean cuatro cuestiones que es necesario determinar, porque son el punto de partida de este estudio, ya que son la base para establecer un procedimiento expedito, tratándose de la imputabilidad de la huelga al patrón, estos son:

a).- Sometimiento de los trabajadores a la jurisdicción y competencia de los Tribunales del Trabajo, para resolver en definitiva el conflicto de huelga;

b).- O plantear el conflicto con arreglo a los procedimientos ordinarios de la jurisdicción del trabajo, porque la esencia jurídica del conflicto colectivo así lo requiera;

c).- O plantear el conflicto de orden económico, cuando el conflicto colectivo se refiera a esa materia, de conformidad con las pretensiones contenidas en el pliego petitorio que dió origen al conflicto de huelga; y

d).- La imputabilidad de la huelga al patrón al estudiar el fondo de la huelga, trae como consecuencia su terminación.

Estas cuatro cuestiones son el meollo del problema relativo a la imputabilidad de la huelga al patrón y el criterio a seguir en el presente tema se sustentará precisamente en las mismas, por lo que es necesario adecuarlas a un procedimiento eficaz y expedito de acuerdo con nuestra legislación laboral, tendiente a resolver con rapidez los conflictos de huelga; consiguientemente, es nuestra aspiración sentar las bases que establezcan un medio idóneo, para que los conflictos huelguísticos alcancen el fin que presiguen como un derecho de autodefensa de la clase obrera, para conseguir un justo equilibrio entre los factores de la producción.

Es necesario señalar aunque en forma somera, la huelga solidaria que tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931, como la actual excluyen como motivo de responsabilidad para el patrón; sin embargo este motivo de huelga plenamente reconocido por la legislación laboral y que consiste en apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los demás objetivos de la misma, tiene vigencia.

Las comisiones especiales que dictaminaron ante el congreso sobre la reglamentación del artículo 123 de la Constitución Federal de la República, se refirieron a la huelga por soli

daridad en los siguientes términos:

"Examinando esta disposición en relación con las demás legislaciones de los Estados y algunos proyectos de códigos presentados anteriormente, encontramos que difiere de ellos en que suprime la huelga denominada "por solidaridad", y nosotros consideramos que esta causa para declarar una huelga no debe serles negada a los obreros; primero porque el Estado mismo debe interesarse por procurar fomentar los lazos de armonía y solidaridad entre los trabajadores, de manera de hacerles comprender que sus problemas son comunes y que todos ellos deben unirse para la mejor defensa de sus intereses, y segundo, porque el punto de vista del trabajador es también altamente beneficioso el reconocimiento de este derecho, puesto que si la huelga constituye el recurso extremo a que acuden los obreros para que se les haga justicia, el auxilio de sus demás compañeros tienen forzosamente -- que venir a apurar la solución del conflicto planteado, toda vez que, habiendo más elementos interesados en la rápida solución de un problema, más brevemente tendrá que resolverse éste, y, por consiguiente con menos perjuicios para una y otra de las partes afectadas".

Las mismas comisiones dictaminadoras, estimaron de justicia hacer la salvedad de que en las huelgas por solidaridad, el patrón no puede ser condenado a pagar salarios caídos durante la suspensión de labores, disposición que está contenida en la actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 470 In fine que -

dice: "En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI"; sin embargo, dentro de la realidad por el sentido revolucionario de estas huelgas, - en que se plantean también reivindicaciones propias de los trabajadores que empujan el movimiento por simpatía, es muy posible que se obtenga también el pago de los salarios caídos, aunque -- en principio debe imperar el espíritu de la Ley en esta clase de huelgas y absolver de toda culpa y responsabilidad al patrón.

2.- EJERCICIO DE LA ACCION COLECTIVA TENDIENTE A DECLARAR IMPUTABLE UNA HUELGA AL PATRON.- PROCEDIMIENTO.- Como ha quedado establecido en el punto precedente, es necesario establecer una fórmula eficaz, capaz de resolver rápidamente y acorde con - un procedimiento expedito el problema de los conflictos en caso de huelga, mediante la imputabilidad de la huelga al patrón.

Por lo tanto, es indispensable sentar las bases para el ejercicio de la acción colectiva tendiente a declarar imputable los motivos de la huelga al patrón, porque la ley de la materia es omisa en este sentido y únicamente señala el procedimiento a seguir, más no establece cual es el adecuado, ni las consecuencias jurídicas que pueda producir un procedimiento de esta naturaleza.

Ya se dijo que de acuerdo con el criterio sustentado -- tanto por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como por

la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a la imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón, se presentan -- cuatro cuestiones que serán el punto de partida para el presente estudio, pero se repite, hay que plantear una fórmula más eficaz para resolver el problema de los conflictos en caso de huelga, -- por lo tanto, es preciso analizar en detalle esas cuestiones.

La primera es el del sometimiento de los trabajadores a la jurisdicción y competencia de los Tribunales del Trabajo, para resolver en definitiva los conflictos en caso de huelga.

Esta primera cuestión trae como consecuencia el estudio del arbitraje en materia de huelga, el cual ha dado lugar a una diversidad de opiniones y que nos lleva a establecer una prudente situación real de este problema dentro de nuestra legislación laboral.

En primer lugar el arbitraje en materia de huelga, plantea el problema del arbitraje obligatorio en materia de trabajo, ya que así lo establecen las fracciones XX y XXI del artículo -- 123 Constitucional, que dicen:

Fracción XX.- "Las diferencias y los conflictos entre -- el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

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

En segundo lugar, el mismo precepto constitucional en - sus fracciones XVII y XVIII establecen el derecho de huelga, ya - que señalan:

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

Fracción XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando ten - gan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos facto - res de la producción, armonizando los derechos del trabajo con - los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la - Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la - suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ili - citas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra cuando, aquellos pertenezcan a los establecimientos y -

servicios que dependen del Gobierno".

Y en tercer lugar la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo dice:

Art. 469.- "La huelga terminará:

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

De lo anterior, por una parte se establece en general el arbitraje obligatorio en materia de trabajo, pero reconociendo al propio tiempo el derecho de huelga a los trabajadores; ante esta situación, surge la interrogación de que huelga y arbitraje son términos antitéticos, ya que si existe la obligación de trabajadores y patronos de someter todos sus conflictos al arbitraje, entonces sale sobrando el derecho de huelga o bien, este derecho se ve muy reducido y constreñido, supuesto que solo podrá ejercitar mientras no se de solución al conflicto con el arbitraje de la autoridad de trabajo correspondiente, ya que el reconocimiento constitucional de la huelga como un derecho de las mayorías obreras debe excluir la posibilidad de un arbitraje obligatorio.

Para llegar a una conclusión al respecto, es necesario plantear los casos que pueden presentarse por cuanto hace a la--

huelga y arbitraje y que los estudiosos de la materia han encuadrado de la siguiente manera:

- a).- Arbitraje obligatorio para trabajadores y patronos.
- b).- Arbitraje potestativo para trabajadores y patronos.
- c).- Arbitraje potestativo para trabajadores y obligatorios para patronos.

Por cuanto hace al arbitraje obligatorio, tanto para -- trabajadores como patronos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en las siguientes ejecutorias sostuvo:

"...Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales especiales: I. porque la Constitución expresamente las ha establecido en su artículo 123 fracción XX. Por tal concepto no puede afirmarse que dichas Juntas obran como tribunales especiales al dictar sus sentencias porque éstas no pugnan con lo dispuesto por el Artículo 123 Constitucional, desde el momento en que el legislador Constituyente las estableció en el mismo cuerpo de leyes, fijando los lineamientos generales de acuerdo con los cuales deben funcionar, tocando a los Estados reglamentar de una manera más amplia y precisa de qué casos deberán conocer sin estorbar las atribuciones de los otros Tribunales que funcionen en cada entidad, y es lógico suponer que el Constituyente no fué inconsecuente al establecer disposiciones contradictorias en el-

mismo cuerpo de leyes, toda vez que existe un principio de hermenéutica que dice: "en el caso de que en un mismo Código existan disposiciones aparentemente contradictorias, deberán interpretarse de manera que ambas surtan sus efectos, porque no es posible que el legislador se contradiga en la misma Ley..." Resolución directa el 1º de febrero de 1924 en el juicio de garantías intentado por la Corona contra actos de la Junta Central de Conciliación del Estado de Veracruz.

Criterio que fue ratificado por la misma Corte de Justicia de la Nación en el amparo intentado por Darío Ortiz Borbolla y que establece: "...no es potestativo para los patrones y trabajadores someterse a la decisión de las Juntas de Conciliación, - tienen obligación de hacerlo..."

Otro criterio de la Corte dice: "...La constitución estableció el arbitraje obligatorio, conformándose esta tesis por la concesión que contiene la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución y que estriba en que se dará por concluido el contrato de trabajo si el capitalista o el obrero se niegan a someter sus diferencias o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, aparte de que el patrón debe indemnizar, además, al obrero - con el importe de tres meses de salarios...". Ejecutoria de 23 - de septiembre de 1924, Compañía Limitada de Luz Eléctrica y Tracción de Veracruz.

Respecto a estas ejecutorias, incuestionablemente que se trata de un viejo criterio sustentado por la Corte, pero que es necesario tomar en cuenta, para que en un orden comparativo, - determinar cual es el que resulta procedente para los fines de este estudio.

En relación al arbitraje potestativo tanto para trabajadores como para patrones, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante la resolución dictada el día 18 de enero de -- 1934 en la huelga llevada a cabo en la Compañía Mexicana de Petróleo el Aguila, S.A., sostuvo lo siguiente:

"...el arbitraje de los Tribunales de Trabajo no es -- obligatorio en los casos de huelga, de acuerdo con las prevenciones del Artículo 123 constitucional, puesto que la fracción XVII del propio artículo reconoce a los trabajadores el derecho de -- huelga (que) es irreductiblemente antitético del arbitraje, puesto que constituye un medio para conseguir la armonización de los derechos del capital y el trabajo, poniendo en acción las fuerzas económicas de una y otra parte, con las consiguientes consecuencias para la economía general y con la tendencia de que a la postre resulte beneficiada por el restablecimiento sobre nuevas bases firmes, el equilibrio roto con motivo del conflicto. Por otro lado, sería antijurídico hacer soportar a la colectividad -- tan graves consecuencias, si al mismo tiempo existiera un medio legal obligatorio, como el arbitraje, para resolver el conflicto estableciendo el derecho de cada parte; ...además... las Juntas-

de Conciliación y Arbitraje sólo puedan resolver, en el fondo -- los conflictos que culminan en movimiento de huelga cuando las partes en ellos interesadas, aceptan expresamente someterse al arbitraje de tales Tribunales, como se desprende del texto relacionado de las diversas fracciones del artículo 273 de la Ley Federal del Trabajo..."

(2) Por su parte la opinión del Lic. Narciso Bassols citado por el Dr. Mario de la Cueva, es en el sentido de que: --- "...Si la interpretación de las leyes hay que hacerla sin prima- que deforme la realidad; honradamente leyendo las palabras y entendiéndolas como cualquiera persona sensata podría hacerlo: sin ser jurista ha de comensar y a ser simplemente, humanamente, una persona culta, pero sin secretos profesionales que permitan para satisfacer incomprensibles exigencias llamar blanco a lo negro y calificar todavía de ignorante; si ha de ser así ahí está como - argumento incontrovertible la fracción XXI que está gritando, -- que el patrono y el obrero pueden no someterse a los fallos. Y - no cabe decir que podrán ellos someterse, pero que por su parte - el Estado puede ejecutar el fallo, aún sin tal sometimiento; una inteligencia así de los textos es casi risible y para demostrarlo, bastaría poner el problema ante cien personas cuerdas, no -- con perjuicio, y es indudable que todas sin tardanza, opinarían en idéntica forma. Y agreguese a todo lo anterior el detalle ya - apuntado de que la Comisión de Constitución de Querétaro, sólo - "para mayor claridad" suprimió de la fracción XXI el requisito - del compromiso escrito previo, que el precepto prevé; luego el-

propósito de la ley fue que sin ese sometimiento formal, el arbitraje ni fuese forzoso siquiera; y considérese aún, que la misma Comisión agregó la última parte de la misma fracción XXI que fija las consecuencias del no sometimiento del obrero, diciendo -- con toda claridad que bien pudiera ser que a éste, como al patrono, no le conviniera aceptar el laudo...".

Finalmente otra tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que sostuvo el arbitraje potestativo y comprende al período de 1917 y año de 1924, es la siguiente:

"...La palabra arbitraje empleada por la constitución para designar las funciones de las Juntas de Conciliación, da lugar a dudas de gran importancia. No se trata del arbitraje privado para resolver las controversias privadas o individuales, sino de una institución oficial 'que tiene dos objetos, primero, prevenir los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo y segundo presentar a las partes en conflicto, bases para que esos conflictos pueden ser resueltos.' "Las Juntas de Conciliación no fueron instituidas para aplicar la Ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tienen facultad de aplicar la Ley para dirimir conflictos de derecho ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Por lo tanto, carecen de imperio y no son un tribunal.

De lo anterior se desprende, que tanto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como la Suprema Corte de Justicia -

de la Nación, sostuvieron en una época el criterio del arbitraje potestativo tanto para los obreros, como para los patrones de someter el conflicto a la decisión de las Autoridades del Trabajo.

Finalmente el arbitraje potestativo para los trabajadores y obligatorio para patrones, establece que una vez estallada la huelga son los trabajadores los únicos que pueden solicitar de las Autoridades del Trabajo para que conozcan del conflicto de huelga y estudio el fondo de la misma, con el consecuente arbitraje obligatorio para los patrones.

Al respecto el maestro Truaba Urbina señala lo siguiente: "...La Ley y la jurisprudencia excluyen la competencia de -- los tribunales del trabajo, para resolver los conflictos de huelga; a no ser que los trabajadores se sometan a su jurisdicción y competencia..." "...En conclusión; la competencia de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, es ineluctable para conocer y decidir las controversias entre el capital y el trabajo salvo los conflictos de huelga que puedan ser resueltos por árbitros privados o por las mismas Juntas siempre que los trabajadores se sometan a su jurisdicción y competencia..."

Por su parte el Lic. Nicolás Pizarro Suárez, señala al respecto: (3) "...Por último, el gobierno mismo ha sostenido en más de una ocasión que las huelgas no pueden ser arbitradas en el fondo si no existe la expresa conformidad de los huelguistas"

(4) "... Con toda claridad y firmeza, el Gobierno sostiene la interpretación constitucional en el sentido de que las huelgas no pueden ser arbitradas cuando los trabajadores no crean que tal arbitraje convenga a sus intereses..." (5) "...La fracción XXI del artículo 123 Constitucional en su última parte, prevé que si son los trabajadores quienes se niegan a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo de la Junta, se darán por terminados los contratos de trabajo. Este precepto, no reproducido ni reglamentado por la Ley de Trabajo, es aplicable cuando los trabajadores, en una huelga, se niegan a someterse al arbitraje. Por lo que ya hemos dicho en claro que tal precepto no se aplica en estos casos, pues equivaldría a la implantación del repetido arbitraje obligatorio. En efecto, la sanción de dar por terminados los contratos de trabajo haría que los trabajadores, para no sufrirla, se sometieran en todos los casos al arbitraje. Y si la Constitución contiene los dos preceptos, el de la huelga como un derecho sin más limitaciones que las que ella misma establece, y la sanción a los trabajadores para el caso de no sometimiento al arbitraje es claro que ambas disposiciones deben interpretarse en un sentido en que las dos se apliquen; en un caso para cuando existe huelga, en el otro para cuando los trabajadores no hagan uso de este derecho. Por lo demás, debe decirse que la disposición constitucional que comentamos (último párrafo de la fracción XXI), casi nunca ha tenido aplicación en la práctica y es significativo que la Ley del Trabajo no la haya reproducido ni reglamentado, según ya dijimos..."

Cabe señalar a este respecto el criterio que sostuvo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el laudo dictado - por dicha autoridad el día 30 de mayo de 1935: "...Los trabajado- res huelguistas están y estuvieron en su derecho para que, sin - terminar el estado de huelga, hubiesen solicitado de esta tribu- nal que arbitrara sobre la procedencia de sus peticiones y las - consecuencias legales inherentes a la imputabilidad de aquella, - así como la obligación de la Huasteca Petroleum Company, para -- aceptar y someterse al arbitraje que solicitaron los trabajado-- res huelguistas..." (Huelga contra la Huasteca Petroleum Company)

(6) "El Dr. de la Cueva, se inclina en forma categórica que son los trabajadores los únicos que pueden solicitar la in- -tervención de las autoridades del trabajo para que resuelvan el - fondo del conflicto en caso de huelga, en efecto este autor seña- la: "...La jurisprudencia mexicana admite, uniformemente, que -- los trabajadores pueden ir ante las Juntas concomitantemente o - después de declarar una huelga..." "...El arbitraje de un con- - flicto afectado por una huelga es, pues, únicamente posible cuan- do los trabajadores someten el negocio a la decisión de la Jun- ta..." "...Nos interesan dos cuestiones, los efectos que produ- - cen los laudos arbitrales y las consecuencias por su falta de -- cumplimiento. I. La primera cuestión es simple: El artículo 273- ^{464 am. 20} de la Ley, según ya expresamos, dispone que la huelga termina -- por el laudo de la persona o tribunal escogido por las partes o - por el que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto últi- mo, cuando los trabajadores hayan llevado el negocio a su conoci- miento..."

Finalmente las dos siguientes ejecutorias del más alto Tribunal de la Nación, sostienen claramente el criterio del Dr. de la Cueva pues dicen:

"Cuando se declara una huelga y el patrón manifiesta -- que no se somete al arbitraje de la Junta y consecuentemente solicita que se proceda en los términos de la fracción XII del artículo 123 Constitucional, la Junta no puede conocer del fondo del conflicto, debiendo limitarse a declarar rotos los contratos de trabajo y a condenar al patrono al pago de las responsabilidades" Toca 3483/30/3a.- Sindicato Nacional de Redactores de la -- Prensa. 2 de diciembre de 1935.

Otra ejecutoria dice: "...Atento a lo dispuesto por la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Federal, la -- huelga es un derecho reconocido a los obreros por la Corte Fundamental de la República. En esas condiciones, es evidente que los trabajadores pueden ejercer ese derecho en forma amplia, y sin -- más limitaciones que las impuestas por la Ley, sin que estén --- obligados a someter la huelga al arbitraje de los Tribunales del Trabajo porque esto implicaría una restricción a ese derecho que no está contenido en el artículo 123 de la Constitución Federal ni en su Ley Reglamentaria..." Amp. 5851/35/1a. Promovido por -- Rafael Trejo y fallado el 11 de marzo de 1936.

De las tres posturas planteadas en relación al arbitraje en materia de huelga, es de considerarse lo siguiente: efecti

vamente en materia de trabajo, tanto el artículo 123 constitucional, como su Ley Reglamentaria establece el arbitraje obligatorio, pero tratándose de huelga debe concluirse que es potestativo para los trabajadores el de solicitar la intervención de las Autoridades del Trabajo, sin que exista esta facultad potestativa para los patrones, que en todo caso será obligatoria para que resuelvan el fondo del conflicto en caso de huelga ya que si se adopta otra postura se haría nugatorio el derecho de huelga y como consecuencia no debe aplicarse en esta clase de conflictos lo dispuesto en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, -- debido a que la misma Constitución concede el derecho de huelga a los trabajadores sin limitaciones, como un medio de autodefensa de sus intereses comunes y a efecto de que puedan ejercer presión para que el patrón cumpla con las obligaciones que le impone la Ley y si las Autoridades del Trabajo llegado el momento intervinieran obligatoriamente para conocer el fondo del conflicto en caso de huelga, acabarían con este medio de autodefensa y ya no existiría ninguna presión, por ende, la huelga dejaría de ser un derecho sin ninguna razón de existir.

El siguiente paso una vez sometido al arbitraje de las Autoridades del Trabajo, es el de establecer el procedimiento a seguir tendiente a dar fin al conflicto en caso de huelga, es -- decir, dilucidar que es la imputabilidad de los motivos de la -- huelga al patrón, o sea, que se le va a pedir a las Autoridades del Trabajo y de que manera se le va a pedir, este procedimiento comprende a las dos siguientes cuestiones planteadas en el punto

precedente en los incisos b) y c), o sean: b). Plantear el conflicto con arreglo a los procedimientos ordinarios de la jurisdicción del trabajo, porque la esencia jurídica del conflicto colectivo así lo requiera y c).- Plantear el conflicto de orden económico, cuando el conflicto colectivo se refiera a esa materia, de conformidad con las pretensiones contenidas en el pliego petitorio que dió origen al conflicto de huelga.

El artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo vigente - señala los dos procedimientos referidos, pues en efecto dicho precepto legal establece: "Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso..." Pero como esta disposición no establece cual es el procedimiento adecuado, da lugar a muchas especulaciones que es necesario determinar, en forma clara y terminante, ya que existen criterios diferentes al respecto.

En efecto, un criterio sostenido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dice que una vez que el titular del derecho de huelga se somete al arbitraje de la Autoridad del Trabajo para solicitar que se declare imputable los motivos de la huelga al patrón, el procedimiento adecuado es el de los conflictos económicos, en efecto, esta autoridad en una de sus resoluciones sostuvo:

- - -

"Planteado el conflicto general, de la más clara índole colectivo y económica, la tramitación que al mismo debió darse según se le dió, fué la ordenada en el capítulo VII del título IX de la Ley citada, por así ordenarlo expresamente ésta. Además originándose este conflicto en el huelguístico planteado por los trabajadores y que estalló el 28 de mayo de 1972, cuya resolución en el fondo fué planteada en los términos anteriores, de acuerdo con los precedentes ya sentados por esta Junta (huelga del Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, contra la Compañía Minera Asarco, S.A. Planta Morales, Unidad San Luis; huelga del Sindicato últimamente citada, contra la Compañía Minera de Protonorio, S.A., huelga del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Huasteca Petroleum Co., en Mata Redonda, contra la Huasteca Petroleum Co, S.A. en este último caso, confirmada por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación). El criterio del más alto Tribunal de la Nación al respecto, es el siguiente. "...El procedimiento a seguir para conocer y resolver de un conflicto huelguístico, es y debe ser precisamente el señalado para los de orden económico, aun cuando, como en el caso de la huelga de Mata Redonda, las causas que originaron el conflicto de huelga no hayan sido precisamente económicas, teniéndose en consideración que el legislador pretendió, al señalar el procedimiento indicado, que conflictos de la naturaleza del presente, dado su carácter colectivo, su enorme trascendencia nacional y las características especiales que tienen, recibieran una solución rápida, y fundada precisamente en el conocimiento exacto de las condiciones económicas de la empre

sa o industria afectada, sólo posible mediante la intervención - pericial oficial, necesaria para el efecto de no colocar a empre - sa o industria alguna, a los trabajadores de ellas, en condicio - nes de inferioridad económica injusta, que hicieran pensar exclu - sivamente sobre uno de los factores de la producción, las cargas de la misma..." Revista Mexicana del Trabajo. Tomo I, número 6.-

Por otro lado el más alto Tribunal de la Nación, sostuvo un criterio contrario en la siguiente ejecutoria: "... La única solución posible a las dificultades que dieron causa a la -- huelga, de no haberse adoptado por alguno de los otros medios -- que para la terminación de ella de la Ley General del Trabajo en su artículo 273, es resolver si las causas son o no imputables - al patrón, y para lograr esa finalidad se impone un procedimiento contradictorio idéntico al que es preciso para resolver todo con - flicto de los que pudieran llamarse ordinarios, suscitados entre obreros y patrones y en el cual tengan éstos la oportunidad de - defensa para sus respectivos intereses, que consagra la Constitu - ción Federal en su artículo 14 y la Ley respectiva, entre otros - en sus artículos del 511 al 555..." Amp. 8360/43 Manuel M. Conde S.A..- 8 de mayo de 1944.

Por su parte los tratadistas de la materia señalan al - respecto:

(7) "El Lic. Nicolás Pizarro Suárez dice: "...Sométidas ambas partes al arbitraje de la Junta correspondiente, esta autoridad deberá dar fin al conflicto después de cierto procedimiento. En qué debe consistir este procedimiento?. En ocasiones se ha dudado si se trata del procedimiento general que fija el capítulo IV del Título ^{Castro}terce de la Ley Federal del Trabajo, relativo a los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, o si tal procedimiento es el fijado - en el capítulo VII del mismo título que se refiere a los conflictos de carácter económico. Actualmente ya no existe ninguna duda de que, supuesto que en las huelgas se trata por lo general de cuestiones de carácter económico, es el último procedimiento citado el aplicable..."

Como se desprende de lo anterior, no ha existido una -- opinión uniforme tanto por las Autoridades del Trabajo y Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de los tratadistas de la materia para determinar el procedimiento a seguir tratándose de la imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón.

La Ley establece dos procedimientos: el ordinario, instituido para conflictos de carácter jurídico, que como regla general siempre se sigue y el procedimiento de orden económico, -- instituido como su nombre lo indica para conflictos económicos y que se sigue en casos de excepción.

Tratándose de la imputabilidad de los motivos de la --- huelga al patrón, estos dos procedimientos están perfectamente - señalados en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 470 ya ci- tado, pero este precepto legal únicamente en forma enunciativa - señala estos dos procedimientos, por lo que es preciso determi- nar cual es el adecuado a seguir por las Autoridades del Trabajo y para esto es necesario estudiar si la huelga tiene un fondo ju- rídico, que indudablemente seguirá un procedimiento ordinario o- si la huelga tiene un fondo económico, entonces se seguirá el -- procedimiento de orden económico.

De acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del -- Trabajo, la huelga deberá tener por objeto: fracción I.- "Conse- guir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

Esta fracción está reglamentando la fracción XVIII del- artículo 123 constitucional, que dice: "...Las huelgas serán lí- citas cuando tengan por objeto conseguir factores de la produc- ción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital."

Esta fracción está reglamentando la fracción XVIII del- artículo 123 constitucional, que dice: "... Las huelgas serán lí- citas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

Para saber si la huelga está apoyada en los preceptos invocados y se trata de obtener un equilibrio entre los factores de la producción, es necesario invocar nuevamente el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que dice al respecto:

"...Dada la naturaleza del derecho del trabajo, es evidente que no solo contractualmente pueden fijarse condiciones -- más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patronos de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros, hasta donde las condiciones de las -- industrias lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores si tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación del servicio y que cuando la situación de una industria o de empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y que, si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al ser sometido para su resolución el conflicto, no solo pueden, sino -- deben, analizando la situación del servicio. Tan es así que la -- fracción XVIII del artículo 123 Constitucional previene el equilibrio entre los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permite, y el derecho de los trabajadores consisten, precisamente, en que a todo estado económico bonafide -- debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo.- Ejecutoria de 20 de septiembre de 1935. Unión -

Sindical de Peluqueros..."

De la lectura de la resolución anterior, queda perfectamente encuadrado el desequilibrio entre los factores de la producción que señala tanto la fracción XVIII del artículo 123 --- constitucional, como la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y cuando se presenta esa hipótesis, la huelga tiene un fondo eminentemente económico, ya que la misma tiene por objeto obtener el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

Por cuanto hace a la firma de contrato colectivo de trabajo, señalado en el citado artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga resulta procedente en todo tiempo, a condición de que no exista celebrado un contrato colectivo de trabajo con vigencia al tiempo de plantearse la huelga.

La huelga por firma de contrato colectivo de trabajo, - viene a ser la huelga típica, ya que por la misma, se pretende - obtener el establecimiento de condiciones de trabajo que mantengan un verdadero equilibrio entre los factores de la producción.

Es indudable que el estudio del fondo de la huelga motivada por la celebración de un contrato colectivo de trabajo, también tiene un fondo económico, ya que como ha quedado dicho tiene por objeto establecer condiciones de trabajo.

La huelga por revisión de contrato colectivo de trabajo, que también se encuentra consagrada en el artículo 450 de la Ley que se tiene invocado, es otro de los objetivos que la mayoría obrera puede hacer valer para exigir dicha revisión o en su caso irse al movimiento de huelga.

De acuerdo con los artículos 397 y 399 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos de trabajo, son revisables cada dos años y como consecuencia de la revisión, se deben alcanzar nuevas y mejores condiciones de trabajo mediante la modificación del clausulado respectivo.

Es prudente señalar el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice en relación a este punto que se viene tratando:

"...La fracción citada (III del artículo 260 establece que la huelga deberá tener por objeto exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que la ley establece, debiendo entenderse, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patronos, que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir, no sólo la conformidad del patrono con que se revise el contrato sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales no se hubiera llegado a un arreglo, pues de aceptarse

que la finalidad de la huelga se satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato, se la haría nugatoria, impidiéndose alcanzar un resultado práctico. Establecido que los trabajadores pueden ir a la huelga para exigir la revisión del contrato y lograr por ese camino la substitución de las cláusulas, es indudable que dicha revisión no se realiza cuando no existe un acuerdo sobre el monto de los salarios, ya que la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo previene que en el contrato colectivo se fijará el monto de los salarios, por lo que, faltando esta cláusula, no existe el contrato colectivo de trabajo, ni puede decirse que haya obtenido la revisión del que se hubiere pactado..." Amparo promovido por The Mazapil Copper Co., Ltd.- 16 de mayo de 1935.

Consecuentemente y por lo que respecta a la huelga por revisión de contrato colectivo de trabajo, al igual que la que tiene por objeto la firma de contrato colectivo, también tiene un fondo eminentemente económico, toda vez, de que también tiene por objeto establecer nuevas condiciones de trabajo, en virtud de que las establecidas y sujetas a revisión, deben entenderse que después de un lapso de dos años, ya no son justas ni remunerativas en ninguna parte, por el consecuente cambio del costo de la vida.

La huelga por cumplimiento de contrato colectivo de trabajo, también está establecida como un objetivo de la huelga y consagrada en la fracción IV del artículo 450 del Código Laboral vigente.

Si dentro de los objetivos señalados por la Ley para declarar la huelga tiene primordial importancia la celebración del contrato colectivo de trabajo, también es importante el derecho a declarar un movimiento de huelga que tenga por objeto el cumplimiento del mismo, en efecto, el derecho de huelga quedaría -- incompleto si solo pudiera tener por objeto la firma del contrato colectivo, porque de poco serviría haberse obtenido dicha celebración por medio de la huelga, ya que se prestaría a ser violado constantemente en perjuicio de la coalición de trabajadores titular del mismo, sin que exista el derecho de exigir su cumplimiento a través de la huelga; por lo que ambos motivos se complementan mutuamente, pero mientras lo primero tiene un fondo eminentemente jurídico, ya que tiene por objeto el cumplimiento de las condiciones de trabajo pre-establecidas con anterioridad, es decir, la discusión al pedirse el cumplimiento versa sobre un derecho pre-existente y por lo tanto aunque las disposiciones del -- contrato colectivo violadas sean de carácter económico, condición necesaria para que la huelga pueda alcanzar los fines señalados en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, la huelga por cumplimiento de contrato colectivo de trabajo, es de carácter jurídico, ya que no tiende al establecimiento de condiciones de trabajo, sino que, como ya ha quedado dicho, tiene por objeto el cumplimiento de las ya establecidas y por lo tanto, el conflicto es de carácter jurídico.

Finalmente, de acuerdo con la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se establece un nuevo objetivo de huelga, ya que dicho precepto legal establece:

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

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

Este nuevo objetivo de huelga se justifica, porque hasta la fecha, la realidad ha demostrado plenamente que los trabajadores han sufrido para que se les cubra oportunamente el reparto de utilidades por parte de las empresas, por lo que con este nuevo objeto de huelga, las mayorías obreras tendrán un motivo más para presionar por medio de la suspensión de labores mediante el ejercicio del derecho de huelga, del cumplimiento de las disposiciones respectivas que tienen su origen en la fracción IX del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 117 al 130 y del 575 al 590, que reglamentan el citado precepto constitucional.

La violación de estos preceptos es una causa justificada de huelga, pero al igual que la huelga por cumplimiento de contrato colectivo de trabajo, este nuevo objetivo de huelga tiene un fondo eminentemente jurídico, ya que no establece nuevas condiciones de trabajo, sino que tiene por objeto exigir el cumplimiento de disposiciones consagradas tanto en el artículo 123-

constitucional fracción IX, como en los artículos que reglaman--
tan esta disposición constitucional en la Ley de la materia.

Para el ejercicio de la acción colectiva tendiente a --
declarar imputable una huelga al patrón, es necesario determinar
cual es el procedimiento adecuado para arbitrar el conflicto en-
caso de huelga, según sea esta por el establecimiento de nuevas-
condiciones de trabajo o para cumplir las ya establecidas, de---
biéndose tomar muy en cuenta la clasificación de los conflictos-
económicos y jurídicos.

Como ya ha quedado señalado. La Ley Federal del Trabajo,
organizó dos procedimientos para solución de los conflictos de -
trabajo, uno para las controversias jurídicas y otro para los --
conflictos económicos y en la exposición de motivos del proyecto
de la Secretaría de Industria se dice acerca de estos últimos:

"... Los conflictos entre el capital y el trabajo pue--
den revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse. no de ---
obligar a una de las partes a que se someta a una disposición -
legal o a que acate una regla contractual, sino de que propor---
cione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las
jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anterio-
res sancionados solamente por el uso.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, no -
pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho;

al árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los participantes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes-económicas..."

Habiendo sido la Suprema Corte de Justicia de la Nación la encargada de aclarar este problema en las siguientes ejecutorias:

"Mientras en los conflictos de carácter jurídico se encuentra ligada la Junta por el derecho preexistente y por las peticiones de las partes, puesto que las violaciones al orden jurídico solo pueden decidirse por el Estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio, en los conflictos de orden económico desempeña el Estado una función distinta que no es la de reparación de una violación al orden legal, sino la de creación de un estatuto que regule la vida de la empresa, unidad económica integrada por trabajadores y patronos..." Amparo directo 2/38/2a. Cía Mexicana de Petróleo El Águila, S.A., y coagraviados. 1º de marzo de 1938.

"...En los conflictos de orden económico como su nombre lo indica, no se discuten cuestiones de carácter jurídico, pues-

to que en ellos el Estado ejecuta actos que no son propios de la jurisdicción ya que en rigor la Autoridad que resuelve dichos -- conflictos no dice el derecho, sino que únicamente interviene para buscar soluciones en beneficio de la Economía Nacional..." Amparo directo 3642/40/2a. Gonzalo Escobar. 16 de agosto de 1940.

En resumen, los conflictos económicos son los que se motivan en el intento de creación, modificación, suspensión, o supresión de las condiciones generales de trabajo y los conflictos jurídicos son los que se refieren a la interpretación o al cumplimiento de los contratos de trabajo.

De lo anterior se concluye que las huelgas que tienen - por objeto el establecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, las que tienen por objeto la celebración del - contrato colectivo de trabajo y las que tienen por objeto la revisión del mismo, tienden a la creación o modificación de las -- condiciones generales de trabajo, son conflictos de carácter economico y como consecuencia lógica el procedimiento adecuado para que las Autoridades del Trabajo resuelvan sobre el fondo de las mismas, es el procedimiento para los conflictos de orden económico.

Por el contrario, la huelga por cumplimiento de contrato tiene por objeto el cumplimiento de condiciones de trabajo -- pre-establecidas, lo mismo para la huelga que tiene como objetivo el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participi

pación de utilidades, que tiende al cabal cumplimiento sobre estas disposiciones legales, las Autoridades del Trabajo al estudiar y resolver sobre el fondo del conflicto, tendrán que tomar en cuenta únicamente si se ha cumplido o no con el contrato colectivo de trabajo o con las disposiciones legales que norman la participación de utilidades y como consecuencia, tendrá que decidir sobre un conflicto eminentemente jurídico y por ende el procedimiento adecuado será el que se sigue para esta clase de conflictos.

PROCEDIMIENTO.- Para la solución de los conflictos colectivos en caso de huelga, de acuerdo con el artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo, una vez que las partes se sometan al arbitraje de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario del procedimiento para conflictos de naturaleza económica y por supuesto que dicho precepto legal señala que los procedimientos -- en cuestión, deben ajustarse de acuerdo con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo para dichos procedimientos, consagrados los primeros en el Título catorce, Capítulo IV y V y los segundos en el Título catorce, Capítulo VII.

Para los efectos de este trabajo, es necesario señalar que siendo los conflictos colectivos en caso de huelga, controversias que revisten una gran trascendencia, que incuestionablemente supera al interés individual de los trabajadores huelguistas por lo que es de suma importancia darle una solución más -- onta y expedita, evitándose una prolongación indefinida del --

conflicto, ya que esto, equivaldría a impedir entre otras consecuencias, el comprometer más las relaciones normales entre patrón y trabajadores y además de que el conflicto en sí constituye un factor que trae aparejada una serie de represalias y que en la mayoría de los casos se traducen en cierres de empresas o factorías, listas negras o lo que se llama boletinar a los trabajadores huelguistas con otras empresas y ya en casos extremos, el sabotaje o represalias violentas; por lo que las medidas que deben tomarse para el ejercicio de una acción directa derivada del conflicto huelguístico asume mayor importancia tendiente a darle una solución pronta y expedita.

Por lo tanto, debe ser preocupación la de buscar métodos adecuados para la solución de los conflictos en caso de huelga y debe tenerse primordialmente en cuenta las causas que la originan, las cuales ya han quedado apuntadas.

Por las anteriores consideraciones, incuestionablemente que este problema de la solución de los conflictos en caso de huelga, constituye el aspecto fundamental e importante de este trabajo, por lo que es necesario fijar a través de la imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón, el procedimiento para la solución de la controversia, tendiente a conocer las causas que dieron origen al conflicto y tratar de subsanarlas en tiempo oportuno, ahuyentando en esa forma los perjuicios y recelos que acarrea toda huelga.

Lo que se pretende señalar es la institución de un sistema, a través del procedimiento de la imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón, para resolver el problema prontamente, conociendo las causas originadoras de las desavenencias.

Esto se hace dificultoso por muchos motivos, entre otros, - el de que las mayorías obreras a través de las organizaciones -- sindicales, se opondrían al ejercicio de esta acción directa, -- por los sistemas que podrían usarse al fijar por ejemplo; la peritación oficial en los conflictos que tengan un fondo económico, por conseguir sus reivindicaciones frente al capital, prefiriendo presionar al patrón, con la suspensión de labores y llegar siempre al convenio mediante el común acuerdo, rehuendo todo sistema legal que puede tener el carácter de obligatorio.

Pero claro que mucho se puede hacer para dar solución a estos conflictos, si las partes en pugna obran de buena fé, canalizando sus voluntades con miras a lograr el acuerdo común; mediante el sometimiento a un sistema preventivo destinado a atender y solucionar los motivos que dieron origen al conflicto de huelga.

El procedimiento que se propone para los fines de este trabajo, es en el sentido de que se establezcan un procedimiento sumario para los conflictos de huelga que tengan un fondo económico y procedimiento sumarísimo para los conflictos de huelga que tengan un fondo jurídico.

En efecto, lo que se pretende es de que las partes una-
ves sometido al arbitraje de la Junta, sea ésta la que resuelve-
en el menor tiempo posible, sobre si los motivos de la huelga --
son imputables o no al patrón, evitándose así una posible intran-
sigencia de los elementos en pugna que pueda redundar en su pro-
cedimiento largo y que la experiencia ha demostrado que puede du-
rar un tiempo indeterminado, con los consecuentes perjuicios pa-
ra ambas partes.

El procedimiento sumario que se propone para los con---
flictos de huelga que tengan un fondo económico, deben alcanzar-
un término de cinco días y esto es, porque las autoridades del -
trabajo en ese término, mediante la peritación oficial deberá -
investigar los hechos y causas que dieron origen al conflicto.

El procedimiento deberá iniciarse con la solicitud de -
los trabajadores huelguistas, los cuales acompañarán el documen-
to necesario que justifique el estado legal de la huelga, siem---
pre y cuando se haya pedido su calificación y esta se haya decla-
rado improcedente o el acta respectiva de la colocación de los -
símbolos huelguísticos que comprobará su existencia; recibida la
solicitud, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, citará a-
las partes a una audiencia de conciliación y fijación de litis -
que será obligatoria, en la cual el Tribunal del Trabajo que co-
nozca el conflicto, con todos los medios a su alcance buscará un
avenimiento, pero si no existe arreglo conciliatorio o no compa-
rece el patrón, al que se le tendrá por inconforme, en la misma-

audiencia la autoridad de la causa designará a tres peritos para que se avoquen a la investigación de los hechos y causas que -- dieron origen al conflicto, previniéndoles que en un plazo de tres días deberán rendir su dictámen. Rendido éste y dentro de las 24 horas siguientes, nuevamente la Junta citará a las partes a una audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas, así como de alegatos y sentencia.

En la audiencia de referencia, las partes pueden aportar nuevos elementos probatorios o impugnar el dictámen de los peritos, pero desde luego que la Junta haciendo uso de las amplias facultades que le concede la ley en este tipo de conflictos, debe pugnar para que el dictámen de los peritos sea el que determine en definitiva la controversia, para así establecer la disposición o norma que se vaya a aplicar en el futuro en las relaciones obrero-patronales.

Concluida la recepción de pruebas y dentro de la misma audiencia, se concederá a las partes el término prudente para alegar y transcurrido ese término, la Junta en la misma fecha, dictará el laudo que corresponda.

El procedimiento sumarísimo para los conflictos de huelga que tengan un fondo jurídico, es en el sentido de que en una misma audiencia que será de fijación de litis, previo el período conciliatorio que será obligatorio, se reciban pruebas, alegatos

v se dicte sentencia. Esto es porque en esta clase de conflictos, lo que se pretende es saber si se han cumplido o no, con las condiciones de trabajo y disposiciones legales pre-establecidas con anterioridad.

Al igual que en los conflictos de huelga que tengan un fondo económico, el procedimiento se iniciará con la solicitud de los trabajadores huelguistas, acompañando el documento necesario que justifique plenamente el estado legal de la huelga y dentro de las 24 horas siguientes, la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y fijación de litis misma en la que habrá recepción de pruebas, alegatos y sentencia. Esta deberá iniciarse con la conciliación que será obligatoria, pero si no hay avenimiento o no comparece el patrón, al que se le tendrá por inconforme, se abrirá el período de pruebas, en la que las partes deberán aportar todos los elementos probatorios que justifiquen su postura y concluida la recepción de pruebas, la autoridad de la causa concederá a las partes el término prudente para alegar y transcurrido ese término, en la misma fecha la Junta -- deberá dictar el laudo que corresponda.

Claro que este sistema simplifica en todas sus formas los conflictos en caso de huelga, porque como ha quedado apuntado con anterioridad, lo que se pretende es buscar un entendimiento entre las partes en pugna, distanciados por el estado de huelga y el legislador al tratar la imputabilidad de los motivos de-

la huelga al patrón, se quedó corto en este sentido, puesto que si bien señaló el procedimiento a seguir, no finco en ninguna -- forma las bases del mismo, porque siendo la huelga un conflicto colectivo que tiene impacto en la vida pública de los pueblos y que en muchas ocasiones constituye un factor de perturbación social, la ley no prevé la forma de resolver prontamente estos -- conflictos.

La proposición concreta que se hace, indudablemente que simplifica a lo mínimo el procedimiento que se siga y si bien -- se proponen estas dos diferentes modalidades, de acuerdo con su naturaleza jurídica o económica, esto se explica por la existencia de métodos especiales que deben seguirse para cada una de -- esas categorías destinadas a su tratamiento y solución en forma expedita y en el menor tiempo posible, ya que en uno y otro caso, se requieren aptitudes y requisitos por parte del procedimiento que se adecuen a la naturaleza del conflicto.

Para conseguir lo anterior es necesario adicionar a la Ley Federal del Trabajo los siguientes artículos que desde luego se proponen:

"Artículo 470-A.- Tratándose del procedimiento económico y presentada la solicitud por los trabajadores, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, citará a las partes a una audiencia de conciliación y fijación de litis que será obligatoria, en la cual el Tribunal pretenderá el avenimiento de las partes. ne-

ro si no hay arreglo conciliatorio o no comparece el patrón al que se le tendrá por inconforme, nombrará a tres peritos para -- que en un término de tres días, dictaminen sobre los hechos y -- causas que dieron origen al conflicto.

Una vez rendido el dictamen de los peritos, la Junta -- dentro de las siguientes 24 horas, citará a una audiencia de --- pruebas y alegatos, en la que las partes pueden aportar otros -- elementos probatorios y objetar el dictamen pericial. Recibidas las pruebas, se concederá a las partes el término prudente para que formulen sus alegatos.

Formulados los alegatos y en la misma fecha se dictará el laudo correspondiente".

"Artículo 470-B.- Tratándose del procedimiento ordina-- rio, recibida la solicitud de los trabajadores, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, citará a las partes a una audiencia de conciliación y fijación de litis que será obligatoria.

En la misma, el Tribunal tratará de avenir a las partes pero si no se obtiene un arreglo conciliatorio o porque no comparece el patrón al que se le tendrá por inconforme, en dicha audiencia se ofrecerán y recibirán pruebas, en la que las partes -- aportarán los elementos probatorios necesarios para justificar -- su postura. Recibidas las pruebas y también en la misma audien-- cia, se concederá a las partes el término prudente para que for-

mulen sus alegatos.

Formulados los alegatos y en la misma fecha se dictará el laudo correspondiente".

3.- RESOLUCION DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.- La esencia de las resoluciones que dicten las autoridades del trabajo, deben ser de toda sentencia colectiva, debiendo tener carácter público por constituir un acto de autoridad.

Sin embargo ha habido discrepancias en este sentido, -- toda vez que algunos autores argumentan que, siendo un laudo arbitral por sometimiento expreso de los trabajadores a la jurisdicción de las Juntas, la resolución que deba dictarse será con sujeción a un procedimiento previamente convenido por las partes y sin sujetarse a los requisitos establecidos en la Ley. Otros sostienen que los laudos colectivos dictados cuando hay sometimiento al arbitraje de las Juntas, deben ser actos jurisdiccionales, debiendo sujetarse en cuanto a trámite y forma a las disposiciones procesales de la ley de la materia.

En la especie, existiendo actividad del órgano jurisdiccional, la sentencia o laudo colectivo que se pronuncie debe derivarse de una decisión política fundamental, de carácter social, reglamentada por la Ley Federal del Trabajo.

Consecuentemente, tratándose de la imputabilidad de -- los motivos de la huelga al patrón, la resolución que se dicte debe sujetarse a las disposiciones que para los conflictos colectivos señala la Ley Federal del Trabajo, es decir, debe ser una sentencia colectiva que venga a terminar el conflicto determinando las normas que deben establecerse en el futuro para un mejor logro en la colaboración y desenvolvimiento de los factores de la producción, o sea, el laudo colectivo que se dicte en el procedimiento económico o jurídico que se siga, debe dar por concluido el conflicto, creando las disposiciones correspondientes que deben dar vida a las relaciones obrero-patronales para el futuro y durante el tiempo que señale la ley o haciendo cumplir las disposiciones legales o condiciones de trabajo pre-establecidas con anterioridad.

En síntesis, el laudo colectivo que se dicte tratándose de la imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón, -- debe estudiar el fondo del conflicto y tener como finalidad, --- conseguir el equilibrio efectivo de la justicia social en las -- relaciones entre trabajadores y patronos, armonizando los factores de la producción, estableciendo las condiciones de trabajo sujetas a la controversia o modificando las existentes en los -- procedimientos que tengan un fondo económico y determinando el debido cumplimiento de las condiciones de trabajo y disposiciones legales pre-establecidas con anterioridad. cuando el procedimiento que se siga tenga un fondo jurídico, independiente --

mente de los salarios correspondientes a los días que hubiese du
rado la huelga.

En tal virtud, las autoridades del trabajo, deben gozar de mayor libertad de acción para resolver el fondo de los con---
flictos en caso de huelga planteados ante su jurisdicción, ade---
más de que dicha libertad debe ampliarse para valorizar los dic-
támenes periciales y pruebas en conciencia, estableciendo o modi
ficando nuevas condiciones de trabajo o haciendo cumplir las ---
pre-existentes.

La libertad de acción que deben tener las autoridades -
del trabajo para resolver el fondo del conflicto en caso de huel
ga, mediante la imputabilidad de los motivos de la huelga al pa-
trón, debe facultarlas para hacer una justa apreciación de las -
pretensiones de ambas partes, ya que la imputabilidad de los mo-
tivos puede ser total para el patrón, pero también puede no exis
tir esa responsabilidad y en su caso, se absolverá al patrón, --
declarándose que la huelga es inimputable al mismo o bien los mo
tivos de la huelga pueden ser parcialmente imputables a ambas --
partes y entonces también las consecuencias deben ser parciales,
tanto para trabajadores como para patronos.

El laudo colectivo que se dicte mediante el procedimiento
to que se siga para declarar imputable los motivos de la huelga-
al patrón, vendrá a poner fin al conflicto de huelga y de inme--
diato se debe volver a la normalidad en las actividades de la --

empresa afectada por el movimiento de huelga, las responsabilidades que resulten del conflicto, serán de acuerdo con el contenido de la misma resolución colectivo y desde luego se proveerá lo necesario para su cumplimiento, de acuerdo con la Ley de la nate ria.

4.- PROCEDIMIENTO DE EJECUCION DE LA RESOLUCION DE UNA-HUELGA IMPUTABLE AL PATRON.- El procedimiento de ejecución debe ser el "conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica de la sentencia" y en la especie, del laudo jurídico o económico.

Habiéndose planteado el procedimiento de imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón, como un procedimiento --- pronto y expedito, el procedimiento de ejecución, también debe - procurarse que sea en el menor tiempo posible, buscándose primero por la vía del avenimiento el cumplimiento de las responsabilidades de la parte que resulte obligada a ello, o sea, procurar se en forma conciliatoria el cabal cumplimiento de la satisfac-- ción de las peticiones de los trabajadores y pago de salarios -- dejados de percibir durante el período de huelga.

Si requerida la parte obligatoria por la vía del avenimiento a dar cumplimiento del laudo colectivo y no lo hace, entonces debe asegurarse prácticamente el contenido de los mismos, mediante la coacción o el empleo de la fuerza pública.

La eficacia de un procedimiento de imputabilidad pronto y expedito, trae como consecuencia que los laudos colectivos que se dicten tengan un cumplimiento también pronto, ya que lo único que deberá cubrirse de inmediato por la parte obligada, serán -- los salarios caídos que correspondan al período en que haya durado la huelga, que serán relativamente pocos, por la prontitud -- con que se resuelva el conflicto, porque las demás condiciones de trabajo que se impongan o modifiquen, regirán para el futuro y tratándose de un procedimiento que tenga un fondo jurídico, -- las peticiones de los trabajadores, independientemente de los salarios caídos, deberán limitarse al cumplimiento de normas preestablecidas aceptadas por el obligado o impuestas por la Ley.

CONCLUSIONES.

1.- La huelga es un derecho de los trabajadores y por ende de las coaliciones mayoritarias, plenamente reconocido por la Constitución Política Federal de la República y la Ley Federal del Trabajo que reglamenta el artículo 123 Constitucional.

2.- La huelga como derecho de las coaliciones mayoritarias, es un instrumento de lucha para presionar al patrón para obligarle a dar una justa satisfacción a las peticiones de los trabajadores, tendiente a lograr un verdadero equilibrio entre los factores de la producción.

3.- Planteado el conflicto de huelga, la coalición debe ser obligatoria para trabajadores como para patrones, tanto en el período de pre-huelga, como después de la suspensión de labores.

4.- Suspendidas las labores y si no hay avenimiento de las partes en conflicto, hecha la calificación del movimiento el sistema más idóneo y eficaz para darle término, es el de la imputabilidad de la huelga.

5.- Para seguir el procedimiento de imputabilidad de la huelga, es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje sea la que resuelva imperativamente, estudiando el fondo del conflicto.

6.- Siendo la coalición mayoritaria el titular del derecho de huelga, es la única que puede acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje y solicitar que arbitre el conflicto mediante el procedimiento de imputabilidad de la huelga.

7.- Sometidos los trabajadores huelguistas al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el cual será obligatorio para los patrones, el procedimiento de imputabilidad que se siga será: el procedimiento ordinario o el procedimiento para la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el fondo del conflicto; jurídico o económico.

8.- Cuando el conflicto huelguístico tenga un fondo jurídico, debe seguirse un procedimiento ordinario sumarísimo, en el que en una misma audiencia previa fijación de litis, se trate de avenir a las partes, se ofrezcan y desahoguen pruebas, se formulen alegatos y en la misma fecha se dicte el laudo que corresponda.

9.- Cuando la huelga tenga un fondo económico, debe seguirse un procedimiento sumario que debe abarcar un término de 5 días como mínimo, en el cual la Junta de Conciliación y Arbitraje, primeramente citará a una audiencia de conciliación y fi-

jación de litis y en la que se tratará de avenir a las partes y si no hay conciliación, nombrará a un cuerpo de peritos que estudien los hechos y causas que dieron origen al conflicto y -- efectuados los dictámenes, citar a una audiencia de pruebas y - alegatos y rendidos estos dictar el laudo correspondiente.

10.- Siguiendo cualquiera de los dos procedimientos y - agotado el período probatorio y rendidos los alegatos, el resultado será: a).- Imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón.

11.- Si los motivos de la huelga se declaran imputables al patrón, se condenará a éste a dar satisfacción de las peticiones de los trabajadores y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga; si los motivos de la huelga se declaran inimputables al patrón, a éste se le - absolverá de toda responsabilidad del movimiento de huelga. En ambos casos se dará por terminado con el movimiento de huelga y se ordenará la reanudación de labores.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Castorena J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial-Fuentes Impresores. 5a. Edición, México, D.F., 1971.
- 2.- Castorena J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Editorial Juris, 1a. Edición. México, D.F., 1949.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 4.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 2a. Edic.- Editorial Porrúa, S.D. México, 1954.
- 5.- Delgado Moya Rubén. Elementos del Derecho del Trabajo. 1a.- Edic. Colección Jurídica, México, 1964.
- 6.- Gallart A. Fulch. Derecho Español del Trabajo, Editorial La bor. Barcelona, España, 1941.
- 7.- Guerrero Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Edito---rial Porrúa, S.A.. 4a. Edición. México, 1970.
- 8.- Jossaran D. L. El Espíritu de los Derechos y su Relatividad Editorial José Ma. Cajica, Jr. Puebla, Pue. 1946.
- 9.- Pallares Eduardo. Apuntes de Derecho Procesal Civil. Edicio nes Botas. México, 1964.
- 10.- Pizarro Suárez Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano. - 1a. Edición. Editorial Insignia, México, 1938.
- 11.- Porras López Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Edito---rial José Ma. Cajica, Jr. S.A. Puebla, Pue. 1956.
- 12.- Roel Carlos. Estado de Derecho o Huelga. Editorial Stylo. - México, 1942.
- 13.- Trueba Urbina Alberto. Evolución de la Huelga. Ediciones -- Botas, S.A. México, 1950.
- 14.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 1a. Edi---ción. Editorial Porrúa, S.A. México, 1971.
- 15.- Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo de 18 de -- Agosto de 1931. Comentada Editorial Porrúa, S.A. México 1968
- 16.- Trueba Urbina Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comen---tada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.