

2ej
434

X



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA
EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

110

XD

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ENRIQUE LOPEZ PEREZ

MEXICO, D. F.

12113

1979



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.

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPITULO PRIMERO.-

EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA.

- a).- Antecedentes Históricos de la Huelga.
- b).- La Huelga como delito.
- c).- La Huelga como Derecho.

CAPITULO SEGUNDO.-

LA NATURALEZA DE LA HUELGA.

- a).- Generalidades.
- b).- Naturaleza de la Huelga.
- c).- Aspecto Instrumental de la Huelga.

CAPITULO TERCERO.-

CONCEPTOS DE LA HUELGA.

- a).- Su concepto. Doctrinario y Legal.
su Definición.
- b).- Diferentes Conceptos de la Huelga.
- c).- Objeto de la Huelga.
- d).- Titular del Derecho de Huelga.
- e).- Requisitos para Declarar la Huelga.

CAPITULO CUARTO.-

DIFERENTES ASPECTOS DE LA HUELGA.

- a).- Aspecto Político de la Huelga.
- b).- Formalidad Política de la Huelga.
- c).- La Justificación de la Huelga.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.

EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA.

- a).- Antecedentes Históricos de la Huelga.**
- b).- La Huelga como delito.**
- c).- La Huelga como Derecho.**

EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA.

A). ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.

Desde la remota antigüedad, la Historia ha registrado casos de rebeldía popular en contra de la opresión, la desigualdad y la injusticia, que viene siendo lugar común en todos los tratados de derecho laboral.

Sin entrar a discutir acerca de si constituyen propia y estrictamente antecedentes de la huelga, en los siguientes renglones vamos a reseñar, tan brevemente como sea posible, algunos detalles sucedidos que, por su antigüedad, por su importancia o por su cercanía resulta conveniente recordar.

El maestro Trueba Urbina, como otros muchos autores, considera que se pueden encontrar en Egipto, en la Antigua Roma y en Grecia, antecedentes remotos de la huelga, pero que ésta, no se presenta como un hecho social sino hasta el siglo XIX. Se trata, pues, de un fenómeno moderno que data de la época de la Revolución Industrial, "ya que anteriormente las huelgas fueron hijas de movimientos tumultuarios, verdaderas "jacqueries", como dice Le---rroy".

El primer movimiento huelguístico que registra la historia acaeció en el antiguo Egipto, en un lugar próximo a Tebas la -

Necrópolis, donde se encontraban trabajando esclavos y hombres libres, los que 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". Armando Porras López quien relata el episodio, señala que ante los ofrecimientos de los oficiales del faraón, los trabajadores se reintegraron al trabajo, pero como no les fueron cumplidos tales ofrecimientos, los trabajadores suspendieron el trabajo, amenazando incluso asaltar la ciudad, y que después de varios incidentes, estos precursores de la huelga obtuvieron un aumento en sus raciones, aunque desgraciadamente por muy breve término.

En los albores de la República romana aconteció otro conflicto que degeneró en una especie de huelga. En efecto, el pueblo romano, cansado de la explotación de que era víctima por parte de los patricios, se rebeló negándose a trabajar. La plebe se dirigió y permaneció en el Monte Sacro, por lo que transcurridos varios días, la aristocracia comprendió que ella y Roma morirían si los trabajadores no volvían a la ciudad. Los Patricios designaron al Senador Menenio Agripa, para que este hablara con los huelguistas, el cual estando en el Monte Sacro, pronunció el célebre discurso: "Del Estómago y los miembros". Los trabajadores volvieron a sus labores, no sin antes celebrar un pacto regulador de las relaciones de la aristocracia y la plebe, figurando entre otras cláus

sulas, las siguientes: "el nombramiento de un representante de los intereses de la plebe ante el Senado Romano, que fue el Tribuno; -- el derecho de justas nupcias entre el plebeyo y un aristócrata y -- viceversa; y 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 triunfo del cristianismo y el advenimiento de la edad media, los antiguos patricios, devinieron en señores feudales y los esclavos se volvieron siervos; y otra vez, las dos clases -- se encontraron frente a frente, en lucha constante de los más contra los menos.

Luchas sociales y guerras de campesinos estallaron por toda Europa, en Italia, en Francia, en Alemania, en Polonia, etc. Cabe recordar la célebre huelga de los hilanderos y tejedores florentinos dirigidos por el tejedor Michael Dilando; la rebelión de los campesinos de Normandía hacia el año mil cien, que tomaron como himno de guerra el famoso poema del siglo X, llamado "La canción de Rolando".

En la Nueva España también se registra como primer movimiento huelguístico el que tuvo lugar en las postrimerías de la -- conquista, en la Catedral Metropolitana de México, el 4 de Julio -- de 1582, en defensa de los salarios de los cantores y ministriles.

y posteriormente en el México Independiente, también tuvieron lugar suspensiones concertadas de trabajo a partir del año de 1865.

La huelga en la antigüedad, como dice Lerroy, fue hija de movimientos tumultuarios, verdaderas jacqueries, ya que el fenómeno moderno de la huelga, se conoce a partir de la iniciación de la revolución industrial.

El estudio de la evolución histórica de la huelga puede dividirse en tres etapas: 1.- La huelga como un delito; 2.- La huelga tolerada y 3.- La huelga como un derecho. Aclarando que una etapa no es consecuencia cronológica de la anterior y que no en todos los países se han presentado las tres etapas consignadas.

B). LA HUELGA COMO DELITO.

En Francia, Carlos V en el año de 1343 y Luis XII en 1508, expidieron sendas ordenanzas con la finalidad de reprimir toda coalición de trabajadores. En Inglaterra, en el año de 1303, el Rey Eduardo I prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria el monto de los salarios o la duración del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva refiriéndose a las leyes de Francia e Inglaterra de fines del siglo XIII, no señala que "ratificaron las viejas prohibiciones. Las razones de la prohibición

son conocidas nuestras: La Escuela Económica Liberal no consintió la intervención de fuerzas humanas 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 intereses, luego no era lícito preténder la composición de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia; este argumento formal ha estado en la base de las prohibiciones de todos los tiempos y se usó en contra de los compañeros en la Edad Media y de los trabajadores de nuestras fábricas".

Durante la Revolución Francesa, nos dice Armando Porrás-López, la situación de la clase trabajadora, empeora como lógica consecuencia del movimiento. En efecto con motivo del caos revolucionario, se cerraron los mercados nacionales y extranjeros; las fábricas pararon; los ricos despidieron a sus sirvientes; a los empleados públicos se les suspendieron sus sueldos". -como reacción a este fenómeno- proliferaron organizaciones de resistencia y de ayuda mutua de los trabajadores, entre las que destacaron las de los albañiles y tipógrafos de París. Y para frenar ese movimiento, el 14 de junio de 1791, la Asamblea Constituyente influida en lo ideológico por el pensamiento Liberalista burgués de los revolucionarios promulgó una ley que prohibía las asociaciones sindicales y las huelgas, e imponía graves penas a transgresores. Esta Ley es conocida como Ley Chapelier, por haber sido ese el nombre del diputado que la inició.

Sin embargo el problema obrero continuó manifestándose tanto por la formación de sociedades secretas que conspiraban en contra del gobierno, cuanto por la frecuencia de actos de sabotaje en las fábricas francesas, situación que a menudo desencadenó actos de represalia de parte de los gobernantes, entre ellos, la bárbara agresión contra los obreros textiles de Lyon bajo el reinado de Carlos X, pero que no fueron lo suficientemente eficaces como para acallar la inquietud de los trabajadores pues la agitación siguió manifestándose en Chalón en la región del Saona, en Marsella y principalmente en París.

Los fenómenos de la Revolución Industrial y el desenvolvimiento del Derecho Laboral están íntimamente ligados, y ambos tuvieron una especial relevancia desde el siglo XVIII en las Islas Británicas.

Las condiciones políticas, jurídicas y religiosas que prevalecieron en Inglaterra fueron ideales para que se consolidara una burguesía social y económicamente poderosa que preparó el advenimiento de la gran industria hasta convertir a este país en poderoso industrialmente durante más de una centuria.

La industria a la par que dió a Inglaterra prosperidad y predominio mundial, le significó profundas conmociones sociales y la hizo escenario de trastornos sangrientos. La explotación de la

masa trabajadora por parte de los grandes burgueses, al transcurrir el tiempo y el concurso de líderes y pensadores habría de dar origen a todo un conjunto de normas, decretos y convenios que son la base del Derecho Laboral.

En las postrimerías del siglo XVIII aparecieron en las principales provincias inglesas organizaciones de trabajadores, llamadas "Sociedades", en tanto que como réplica, en 1790 se expedieron varios ordenamientos represivos del movimiento obrero.

Pese a la acérrima enemistad del Primer Ministro William Pitt a todo lo que se relaciona con la Revolución Francesa la influencia ideológica de este movimiento se dejó sentir en Inglaterra, de suerte que bastaron unas cuantas décadas para estremecer hasta sus cimientos el sistema feudal inglés.

En Lancashire, nos dice Armando Porrás López, hacia el año de 1818, estalló una huelga de trabajadores textiles, que el gobierno inglés reprimió con severidad, arrestando a los dirigentes y, mediante un juicio de legalidad muy sospechosa declaró ilegales las organizaciones obreras, y al año siguiente, en las cercanías de Manchester, se produjo una espantosa carnicería de obreros, en el campo de San Peter, en donde las tropas ametrallaron al pueblo.

Ante tal estado de cosas, el Estado británico hubo de hacer concesiones a los trabajadores. Así, en 1824, fué derogada la Ley contra las coaliciones. Pero paralelamente a tales acontecimientos y como un efecto natural de esta situación, a todas luces inestable, fue formándose en el proletariado británico una verdadera conciencia de clase que dió origen al movimiento social organizado más poderoso que hubiera existido hasta entonces: el movimiento "cartista" que tanta importancia había de llegar a tener en la historia de la lucha de clases en el mundo y en la política inglesa.

Los años de 1836 y 1837 fueron testigos de una grave crisis por la que atravesó la industria inglesa y que trajo como resultado el cierre de numerosas fábricas, y la cesantía de millares de trabajadores y artesanos, cuya solución reclamaron los trabajadores al Parlamento y a las empresas, queja que contó con el apoyo de la pequeña burguesía, que por aquel entonces, todavía se encontraba postergada por la aristocracia y, por tanto, hacía causa común con las clases humildes. En 1836, los obreros y artesanos fundaron la Asociación de Trabajadores de Londres, dirigida por William Lovett. Más adelante en Febrero de 1839 se celebró en Londres la primera convención "cartista" con la asistencia de 53 delegados, apareciendo en ella dirigentes obreros tan relevantes como O'Connor y Hardy; pero como el Parlamento no hiciera caso a las Peticiones de los trabajadores, estos acordaron llevar a cabo "mes sagrado", es decir, una huelga general. El movimiento "car-

tista" fracasó debido a defectos fundamentales en la táctica de huelga, pero la experiencia de la derrota fué enorme y más tarde, en 1848, había de celebrarse en la propia ciudad de Londres, la -- Primera Internacional, por Carlos Marx y por Federico Engels, autores del Célebre Manifiesto Comunista, que ha sido una de las banderas del movimiento obrero del mundo.

".... Con el establecimiento de la Primera Internacio---
nal, y la popularidad de las doctrinas marxistas, aparecen los ---
grandes movimientos huelguísticos no sólo en Alemania, sino tam---
bién en Italia y en casi todos los países europeos....".

También en México las primeras huelgas tuvieron por objeto mitigar las inhumanas jornadas de trabajo y aumentar los salarios de hambre que percibían los trabajadores. Nuestro sistema -- político imperante en aquel entonces, hizo que la huelga se considerara como un acto delictuoso, según puede verse, en el artículo -- 925 del Código Penal de 7 de diciembre de 1871, que decía:

Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas penas a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro 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.

La aplicación de este precepto implicó una prohibición a toda coalición obrera y toda posible huelga, tiene razón, por tanto don Guillermo Prieto cuando decía que "la primera aparición -- del capital entre nosotros fue en figura de latigo de hierro candente para rajar la piel y marcar la frente del esclavo".

A pesar del dispositivo penal, las huelgas fueron fenómenos inevitables dentro de nuestra incipiente industria. Así, se llevaron a cabo importantes movimientos huelguísticos, como el de los mineros de Pachuca en el año de 1874, el de los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa de Tlalpan" en agosto de 1877, aunque todos ellos, se realizarán al margen de la legalidad.

Durante los años de 1907 ocurrieron dos movimientos huelguísticos de marcada importancia, tales como las huelgas de Cananea y de Río Blanco, -las que fueron reprimidas en forma violenta por el poder público. Sobre estos movimientos nos referimos con más detenimiento en el próximo capítulo.

Durante el gobierno del Presidente Francisco I. Madero - también se reprimieron las huelgas, un ejemplo fué la de tranviarios - en 1912, aplicando a los supuestos responsables las sanciones que establecía el Código Penal de 1871. Poco tiempo después - el gobierno de Venustiano Carranza también reprimió en forma violenta la huelga encabezada por el sindicato de Electricistas; en esa ocasión los dirigentes obreros fueron juzgados como traidores - a la Patria por un Tribunal militar.

C). LA HUELGA COMO DERECHO.

Durante el período anterior los trabajadores huelguistas nada podían hacer frente a sus compañeros no huelguistas y ante el patrono, que no fuera exclusivamente dejar de trabajar, ya que el Código Penal sancionaba a los trabajadores que ejercieran presión sobre sus compañeros con el objeto de obligarles a abandonar las labores o sobre el patrono para impedir las labores en su empresa. El Estado protegía a los trabajadores no huelguistas, aunque fueran minoría pues si bien existía el derecho a no trabajar, también estaba garantizada la libertad de hacerlo e igualmente se amparaba a los patronos cuando los huelguistas querían evitar el trabajo en las empresas.

En el período de tolerancia, la huelga era una situación de hecho que no estando protegida por el derecho era impotente para impedir el trabajo de los demás o de suspender las labores en una fábrica. Como consecuencia de lo anterior, los trabajadores huelguistas no podían ejercer presión contra los patronos para establecer mejores condiciones de trabajo.

En la última etapa, la que vivimos actualmente, la huelga vino a constituir una situación jurídica debidamente protegida y entra a formar parte del derecho colectivo del trabajo. Este trascendental paso se dió en nuestro país en la Constitución Polí-

tica de 1917.

La Constitución vigente cambió el panorama anterior, al decir en la fracción XVII del artículo 123, que: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros". La huelga, en consecuencia, a partir de 1917 se incluyó como derecho protegido por la Constitución. Ello implicó una modificación en el orden jurídico mexicano. Con anterioridad tenía cada trabajador el derecho individual de no trabajar, pero no poseía la colectividad obrera la facultad legal de suspender -- las labores en las empresas. Es a partir de la Carta Fundamental de 1917 cuando se transforma la huelga en un derecho colectivo que consiste en la facultad de suspender los trabajos en una negociación, cuando se satisfagan determinados requisitos legales. La legislación ordinaria, la doctrina y la jurisprudencia, afirmaron -- desde un principio, la nueva idea de la huelga. La mayoría impone a la minoría y si la mayoría de los trabajadores de una fábrica resuelve suspender las labores, la minoría queda obligada a respetar ese derecho.

La Constitución de 1917 estableció un derecho tutelar -- de la clase trabajadora y elevó la huelga, no sólo a la categoría de un derecho ordinario, sino de la más alta jerarquía, que es para los trabajadores un instrumento de lucha y un medio para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

CAPITULO SEGUNDO.

LA NATURALEZA DE LA HUELGA.

- a).- Generalidades.
- b).- Naturaleza de la Huelga.
- c).- Aspecto Instrumental de la Huelga.

LA NATURALEZA DE LA HUELGA.

A). GENERALIDADES.

El contenido tradicional de las constituciones Políticas establecía que éstas deberían limitarse en general a establecer -- los derechos del hombre y a organizar el gobierno. Y resultaba ta bú incluir en las Constituciones Políticas cuestiones relativas -- a la materia del trabajo.

Correspondió al constituyente de 1916 romper los moldes-clásicos de las constituciones. Esta ruptura constituyó un-acto - de rebeldía que significó para nuestra Ley fundamental el legítimo calificativo de revolucionaria. "Fue el medio en que vivimos mu--chos de los constituyentes, explica Don Heriberto Jara, el dolor - y la miseria que sentimos muy de cerca lo que nos inspiró para tratar de hacer un Código Fundamental que garantizara los legítimos - derechos de esos hombres, y que más legítimos que el fruto de un - trabajo obtenido las más veces en rudas tareas".

Entre otros conceptos que se elevaron a la categoría -- de constitucionales, aparece el derecho de los trabajadores a sus pender las labores como un instrumento de lucha para lograr el -- equilibrio entre los factores de la producción.

La huelga, como ya vimos en el primer capítulo, a través de la historia ha experimentado los tratamientos más diversos, se-

ha considerado sucesivamente como un delito; como una situación de hecho que se condenaba en un derecho a no trabajar; por fin como una situación jurídicamente protegida, suscitada por la facultad de las mayorías trabajadoras para suspender las labores del centro de trabajo.

En este último sentido se entiende la huelga en el artículo 123 de la constitución, al ordenar que las Leyes reconozcan como derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

Sin embargo es norma básica el que todo individuo tiene el deber para con la sociedad en general de aplicar sus energías a una actividad productiva, ya que ocio permanente e injustificable implica un atentado a los derechos de la colectividad, de donde se desprende que, para que la determinación de los trabajadores de holgar pase de la condición de un mero hecho a la de un estado jurídico protegido por el Estado, es necesario que se cumplan determinadas taxativas.

En nuestro régimen legal, en primer lugar es menester -- que la huelga tenga como objetivo: "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al ter

minar el periodo de su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiera sido violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados".

En segundo lugar, se limita la extensión de la acción -- de los trabajadores, al mero acto de suspensión del trabajo. Se impone también, de acuerdo con un principio democrático, la condición de que la huelga sera declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación de que se trate.

Finalmente se sujeta la huelga a determinadas normas de procedimiento.

B). NATURALEZA DE LA HUELGA.

Una primera reflexión nos suscita el estudio de la naturaleza de la huelga, y es la de determinar si estamos frente a una institución de derecho sustantivo o de derecho adjetivo, pues hemos hablado de la huelga como una "situación jurídicamente protegida" y al mismo tiempo nos hemos referido a ella como "un instrumento de lucha".

El Derecho del Trabajo ha venido a aportar nuevas modalidades a la ciencia jurídica y una de las más significativas es sin

duda la abstención colectiva de prestar el servicio convenido que es característica de la huelga y que, en un ordenamiento jurídico-común, implicaría una violación al contrato y, por ende, su terminación. Sin embargo, el holgar colectivo, no sólo no trae como -- consecuencia la resolución de la relación de trabajo, sino que a -- esa suspensión de labores la Ley le reconoce efectos jurídicos de -- importancia.

Esta situación de paralización del trabajo, en tanto que afecta las relaciones existentes entre el patrón, y sus trabajadores, principalmente en el aspecto de las prestaciones recíprocas -- que estas partes han convenido, tiene cabida dentro del ámbito del derecho sustantivo del trabajo, o sea entre aquéllas normas que -- además de otras materias, regulan las relaciones del patrón con -- sus asalariados.

Pero esta actitud negativa -el no trabajar- es simplemente uno de los aspectos del fenómeno "huelga", y desde luego no -- lo comprende en su integridad, pues la suspensión del trabajo forma parte de un plan de lucha tendiente a la modificación, extinción o constitución de determinadas disposiciones materiales, significándose como un requisito más exigido por un método técnico -- legal para la consecución de esas finalidades, cayendo de tal suerte dentro del campo del derecho instrumental o adjetivo.

Es pues, necesario distinguir en la huelga lo que se pue

de encontrar en ella de derecho material y lo que haya de derecho-instrumental, porque de ello dependen consecuencias jurídicas de -diversas índoles.

Para ese objeto es oportuno reseñar brevemente las etapas por las que atraviesa una huelga.

C). EL ASPECTO INSTRUMENTAL DE LA HUELGA.

Todas las ramas del derecho poseen sus propias reglas -- instrumentales, es decir "aquellas reglas técnicas que sirven de método para lograr que una norma protectora de un bien de la vida-tenga eficaz cumplimiento en los casos especiales en que se actualiza". El derecho del Trabajo no es la excepción si consideramos que la satisfacción de los intereses de trabajadores y patronos -- no puede ser siempre alcanzada voluntaria y pacíficamente toda vez que en ocasiones es menester cumplir alguno o varios requisitos formales para la realización de las disposiciones materiales y, en -- otras, discrepancias invaden las esferas de interés de patronos y -- trabajadores impiden que el derecho se realice si no es a través -- de presiones directas, o finalmente por el ejercicio de la acción- y la función jurisdiccional.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido catalogadas como órganos materiales jurisdiccionales, lo que equivale a decir que están destinadas a intervenir en todos aquellos casos en -

que la normalidad de las relaciones entre los trabajadores y patrones, o sólo entre algunos de ellos, se quebrantaron, porque se haya violado una norma o se suscite duda o controversia sobre la interpretación, alcance o aplicación de una norma o una situación -- jurídica. Sin embargo, de entre las muchas atribuciones que la -- Ley les ha conferido, se puede colegir que, en ocasiones, desempeñan actividades que desde el punto de vista material es imposible considerar como puramente jurisdiccionales. Así, en la intervención que antes de la reforma constitucional de 1962 tenían las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la fijación del salario mínimo, y en las que se conservan al pronunciar sus laudos en conflictos económicos, se puede apreciar la existencia de un acto tipo legislativo, y en otros casos, por ejemplo en materia de ejecución, --- consta de ejecución de auto-organización y en otras que adelante examinaremos, podemos constatar el desarrollo de una actividad administrativa. Las funciones que se le atribuyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en materia de huelga comprenden varias de esas facetas.

Vista la huelga en toda su extensión y la intervención que las autoridades y justiciables tienen en ella, podemos reconocer la existencia de un todo complejo, compuesto de una serie de fenómenos de índole diversa.

La actividad que desempeña el órgano jurisdiccional está sometida a ritualidades, manera de actuar a que deben ajustarse

tanto el órgano como los judiciales que se denomina genéricamente "procedimiento", en forma más específica al conjunto de actos que conforme a tales reglas técnico-legales deben cumplirse para la -- creación y realización de las normas jurídicas, se le denomina así mismo "procedimiento" y bajo este rubro, se conocen (Briseño Sierra) procedimientos de diversas índoles de ejecución, cautelares, administrativo, disciplinarios, de jurisdicción voluntaria- y los procesos propiamente dichos.

El proceso consiste en una serie de actos enlazados en -- tal forma que uno es consecuencia del anterior, y antecedente del que le sigue, secuencia en la que intervienen como sujetos principales el demandante, el demandado y el juez, y en la que los dos -- primeros a través de la acción y la reacción que se manifiestan me diante afirmaciones, peticiones, aportaciones de pruebas, etc., -- someten al último una discrepancia jurídica que afecta las esferas de sus respectivos intereses.

Cuando el conflicto de intereses o litigio se somete --- a la decisión de un tercero imparcial, constituido por el Estado -- para ese efecto, surge el proceso, según veíamos anteriormente, -- más cuando ese conflicto se solventa entre los propios litigantes, se presentan dos perspectivas; la autocomposición y la autodefensa, soluciones que han sido calificadas de "sustitutivos procesales". "Dos son las notas que distinguen la autodefensa: ausencia de juez distinto a las partes y la imposición de la decisión de --

una a la otra. En cuanto a su clasificación, desde el punto de vista de sus elementos de ataque y defensa, el autor forma los siguientes grupos: (Alcalá Zamora Proceso Autocomposición y Autodefensa) a).- Autodefensa en sentido estricto (República de terceros); b).- De ejercicio personal o directo de un derecho subjetivo, sin que su titular haya sufrido previo ataque (Estado de necesidad, persecución de abejas o corte de rafces), c).- De Ejercicio de facultades atribuidas al mando para hacer frente a situaciones de excepción (Las conferidas a militares para mantener la disciplina); d).- De ejercicio de una potestad por una de los sujetos en litigio (Patria potestad triplinaria) e).- De combate entre partes enfrentadas, que ffan a la fuerza y no a la razón la decisión de sus diferencias (Guerra, duelo) f).- DE COACCION SOBRE LA CONTRAPARTE PARA LOGRAR IMPONER EL PREVALECIMIENTO DE LOS PROPIOS INTERESES (LUCHA SOCIAL ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO, ENLAZADA POR UN LADO CON EL GRUPO "b" Y POR EL OTRO CON EL "e". Desde el punto de vista del reconocimiento por el legislador, la divide en: LICITA O AUTORIZADA, TOLERADA O PROHIBIDA.....".

Con estos antecedentes vamos a volver sobre la cuestión de las etapas de la huelga, para intentar determinar la naturaleza de los fenómenos que se suscitan en cada una de ellas.

A. GESTACION.- Durante este período, las actividades del grupo de trabajadores tienen carácter interno y no producen --

efectos respecto de terceros y la autoridad no tiene ingerencia alguna en su desenvolvimiento.

B.- Presentación del Pliego de peticiones.- Este acto sugiere el ejercicio de una acción: el pliego se asemeja a un escrito en que se ejercita tal derecho (demanda). Pese a tal apariencia, la presentación del pliego de peticiones no entraña un acto de esta naturaleza, ni surte sus mismos efectos.

El maestro Trueba Urbina distingue entre la acción procesal que se dirige contra el Estado "un derecho público en virtud del cual una persona se halla investida de la doble facultad de dirigirse a los tribunales del trabajo para provocar su actividad y actuar en el proceso correspondiente para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otro u otros (obreros, patronos o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas; y la pretensión procesal o acción sustantiva que se dirige al demandado u obligado", entre otros ejemplos de ésta, señala a la huelga.

No hay, en efecto, en el fenómeno que analizamos un sectionar, ya que a través del pliego no se trata de obtener una decisión jurisdiccional que declare constitutiva una acción de los trabajadores, en el sentido amplio de la palabra, pero no en la acepción jurídica del vocablo, conforme a la cual es acción el ejercicio de un derecho antepuesto que no se ejercita ante los tribuna-

les sino que es una situación de hecho".

No creemos, tampoco, que en el acto de presentar a la autoridad el pliego de peticiones haya una "pretensión procesal", puesto que no hay, ni se intenta iniciar a través de él un "proceso". Existen ciertamente en ese pliego una o varias pretensiones que se dirigen al patrón a quien el grupo de trabajadores estima obligado a acceder a ellas.

Entonces, si no hay más que una o varias exigencias, y un aviso de que se va a tomar la medida de suspender las labores si no se accede a tales pretenciones, por qué motivo debe presentarse ante las autoridades que se señalan en la Ley?. La Corte -- interpretando la Ley anterior opina que (Competencia 47/57 Inf. de 1957, Pág. 170). "El conflicto de huelga comprende dos fases o períodos: el primero hasta el momento de estallar el movimiento, y el segundo a partir de entonces. Hasta antes de que estalle la huelga la intervención de las autoridades laborales, de acuerdo -- con los artículos 265 y 267 (Art. 452, 456, y 457, Ley de 1970) de la Ley Federal del Trabajo; no tiene carácter jurisdiccional, SINO QUE SE REDUCE A VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS a que se refiere el primero de dichos preceptos y a INTERVENIR CONCILIATORIAMENTE, en el caso".

En otros términos, el pliego no va dirigido a las autoridades, sino al patrón, de donde si la Ley exige que se presente el pliego ante las diversas autoridades que ella misma señala, tal -- taxativa no tiene otro sentido que el preconizan las tesis expues-

tas: se reconoce en la huelga un derecho autodefensivo del grupo de trabajadores, pero se le limita por la trascendencia que tiene el orden social, es decir, que técnicamente se denuncia la determinación de los trabajadores de ir a la huelga.

C.- Prehuelga.- Como vemos, durante esta fase de la huelga, la intervención de las autoridades se dirige a vigilar el cumplimiento de los requisitos de la huelga y a ejercitar su función conciliatoria.

a.- Proveimiento de recepción del pliego.- Partiendo de la tesis expuesta, el proveimiento de recepción del pliego no debería ser más que un mero acto administrativo de comprobación. No obstante al exigirse, según costumbre en boga, que los sindicatos acrediten su personalidad y que se exhiba la documentación en que consta el número de trabajadores que opta por la huelga, se va dando una tónica diversa a tal acto y se agrupan alrededor del presidente de la Junta o autoridad laboral o política que reciba el pliego, atribuciones que caen dentro de la figura del acto administrativo de admisión, más aún, se le está permitido, decidir sobre la existencia de la huelga.

La costumbre a que aludimos, en nuestro concepto, aunque pesen en su abono excelentes razones de oportunidad y beneficio -- colectivo, desvirtúa la naturaleza y alcances del proveimiento de recepción del pliego.

b.- Entrega del pliego al patrón.- El maestro de la Cueva, analizando la Ley de 1931, reconoce en el acto de la entrega del pliego, un emplazamiento "El emplazamiento.- La misma fracción II del artículo 265, impone al Presidente o la Autoridad ante la que se hubiere presentado el pliego de peticiones, la obligación de hacerlo llegar al patrono el mismo día en que lo hubiere recibido" El Maestro Trueba Urbina, en nuestro concepto con mejor criterio, opina que "la entrega de estos pliegos, debe hacerse por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje... El objeto de esa intervención de la autoridad es evitar la corruptela que en una época privó en que los patronos continuamente alegaban no haber recibido el pliego de peticiones..."

En efecto, si la intervención de la autoridad, se reduce a vigilar el cumplimiento de requisitos, el acto de entrega a través de la autoridad no tiene otro objetivo que constatar administrativamente tal entrega. Entre los antecedentes judiciales (analizando la Ley antigua) encontramos el siguiente criterio: -- "Revisión 8328/46 María Ochoa 7-V-47). "La fracción II del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, exige que la copia del pliego de peticiones se haga llegar al patrón por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, bajo su más estricta responsabilidad "el mismo día que la reciba", por lo que no es procedente exigir que esa entrega se haga con las formalidades a que se refiere el artículo 444 de la propia Ley, que indica que, no encontrándose a la persona a quien debe notificarse, ni a su encargado, o representante, se le dejará citatorio para que lo espere a una hora deter-

minada del día siguiente, pues esta forma procesal solo es aplicable tratándose de conflictos individuales, y no en el procedimiento especial de la huelga, respecto del cual existe la disposición terminantemente señalada".

c.- Efectos de la entrega del pliego.- Dos son los efectos de la entrega, una de índole sustantiva y el otro de carácter instrumental. El primero, consiste, hemos visto, en constituir al patrón en depositario o interventor del centro de trabajo. Decíamos al inicio de este capítulo que el Derecho del Trabajo ha aportado nuevas modalidades a la ciencia jurídica. Pues bien, el primero de los efectos de la entrega y recepción del pliego de peticiones es uno de los ejemplos, en nuestra opinión más relevantes, de esa nueva protección del Derecho, pues quebranta de un sólo golpe las garantías tradicionales de seguridad jurídica y respecto a la propiedad. La entrega del pliego despoja al patrón, aunque no sea sino durante la huelga y por razones precautorias, de la propiedad y libre disposición de sus bienes. El fenómeno, campo muy amplio para la especulación jurídica, puede sin embargo encontrar su fundamento constitucional en el tercer párrafo del artículo 27 de la norma Fundamental, que atribuye a la nación el derecho de imponer modalidades a la propiedad que dicte el interés público.

El segundo efecto de la entrega del pliego es, decíamos: de índole instrumental "Hay que apuntar que la obligación patronal de contestar el pliego de peticiones dentro del plazo de cua--

renta y ocho horas, no tiene sanción alguna, pues si el patrón se abstiene de darle contestación al pliego en dicho término la Junta simplemente tendrá al patrón por inconforme con las peticiones reclamadas" No hay una obligación en el sentido material, de contestar el pliego. Hay, sin embargo, una "carga" que se traduce en una perspectiva de una resolución desfavorable en el futuro, pues se presumirá que la huelga, en caso de estallar, fue imputable a aquel patrón que se abstuvo de contestar el pliego. "Ni lógica ni jurídicamente puede sostenerse que basta por sí sola la declaratoria de existencia de huelga, por la imputabilidad de sus motivos al patrón, y condena al pago de salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores hayan holgado, supuesto que estas últimas determinaciones dependen de la justificación de los puntos petitorios contenidos en el pliego, y de la resistencia irrazonada del patrón para acceder a esas peticiones". (8360/43 Manuel M. Conde 8-V-44).

d.- Conciliación.- La intervención de las Juntas de --- Conciliación y Arbitraje en esta fase de la huelga, está regulada en los artículos 456 y 457 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales, después de oír las pretensiones de obreros y patrón, el presidente o auxiliar, oyendo a los otros representantes, procurará avenirlas y que no obliga a las partes puesto que tiene carácter de proposición y que puede eventualmente, ser aceptada -- o rechazada dando fin al conflicto o al procedimiento conciliatorio respectivo.

La conciliación obligatoria ejercitada por un órgano del

Estado, suscita la idea de una actividad jurisdiccional rudimentaria, sin embargo, la imposibilidad del órgano para emitir una decisión declaratoria, condenatoria o constitutiva que vincule a los litigantes desvirtúa esa semblanza, toda vez que éstos gozan de absoluta libertad para negarse a aceptar la fórmula de composición, por más equitativa o conveniente que resulte.

e.- Huelga Estallada.- Una vez que ha transcurrido el término de prehuelga sin solucionarse el conflicto por vía de convenio, ocurre, o debe ocurrir, la suspensión de las labores que, como decíamos anteriormente, puede prolongarse indefinidamente hasta que se realice alguna de estas hipótesis: que obreros y patrón la den por concluida mediante convenio; que los obreros desistan de su intento y reanuden voluntariamente el trabajo, o que el patrón se allane a todas las pretensiones de los trabajadores; que la huelga sea declarada ilícita o inexistente; o que se pronuncie una resolución arbitral, sea por la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores aceptan someter el conflicto la decisión de esa autoridad, o sea, por el árbitro singular o colegiado que libremente elijan los afectados.

Las tres primeras formas implican una autocomposición, bilateral de coordinación consecuciones mutuas, o unilaterales de sometimiento. Las restantes características que es menester tratar por separado.

a.- Declaración de inexistencia de la huelga.- Si la huelga se ha declarado por la minoría de los trabajadores; si éstos no han cumplido con las obligaciones que a su cargo se establecen desde el momento de la presentación del pliego de peticiones; o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos por el artículo 450. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas anteriormente. La nueva Ley refiriéndose a la inexistencia, establece que solamente a petición de parte puede solicitarse dicha declaración y tienen prerrogativa de conformidad con el artículo 460, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados quienes deberán solicitarla dentro del término de setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, si se omite tal solicitud dentro del término anterior, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La Ley en el precepto 461, establece un juicio de tipo sumario que sustancialmente se inicia con una solicitud en la que se expresan las causas y fracciones del artículo 459 en que se funde por las que el movimiento debe ser declarado inexistente, que debe presentarse con copia para emplazar al grupo huelguista; escrito al que recae un auto de la Junta de Conciliación y Arbitraje mandando correr traslado a la demanda y señalando fecha para una audiencia en la que ésta debe formular su contestación y ambas partes ofrecer y presentar sus pruebas; la celebración de audiencia en que después de oír a las partes reproducir y contestar la solicitud de declaración de inexistencia, y de que las mismas ofrezcan

y presenten sus pruebas, la Junta debe admitir y ordenar la recepción de aquellas que procedan, desechando las que no tengan relación con la litis (inexistencia-existencia de la huelga) y cuando la solicitud se hubiese presentado por terceros, las que además -- tiendan a comprobar su interés; y finalmente, una vez desahogadas las pruebas admitidas, debe emitir su resolución dentro de las -- veinticuatro horas siguientes, declarando la inexistencia de la -- huelga, la improcedencia de la acción ejercitada; y en el primer -- caso proceder en términos de las cuatro fracciones del artículo -- 463 de la Ley, es decir fijar a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan a él; apercibirlos de que en caso de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; declarar -- que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores, y dictar las medidas -- que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

b).- Declaración de ilicitud de la huelga.- De acuerdo con el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es -- ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violen -- tos contra las personas o las propiedades del patrón, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o -- servicios que dependan del gobierno; a su vez el artículo 465 fa -- culta a las Juntas resolver si una huelga es ilícita. La nueva -- Ley no expresa quienes pueden solicitar la declaración de ilicitud

pero interpretando el artículo 17 de la Ley que nos dice: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 60., - se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad". Y (inexistencia) en los casos de procedimiento de declaración de --- (inexistencia) en los casos de procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, y el 460 que es complemento del anterior artículo, y que establece en su parte conducente. "Los trabajadores - y los patrones de la empresa o establecimiento... Considero que -- son estos sujetos, que señala el artículo antes mencionado, los -- que pueden solicitar la declaración de ilicitud.

Para la declaración de ilicitud de la huelga, la Ley establece la misma tramitación sumaria que para la de existencia de la huelga.

El trámite de calificación de la huelga a instancia de - parte se le ha considerado en ocasiones como un "incidente". Etimológicamente, esta palabra expresa:

"Aquello que sobreviene o irrumpe en el curso ordinario del

proceso en el caso de que cambien algunas de las condiciones en -- que se habia venido desarrollando o cuando los justiciables o el tribunal se han apartado de las normas adjetivas aplicables. Por lo demás, en tanto que sólo interfiere en el desarrollo del proceso - pero no afecta los términos de la resolución que epiloga la controversia principal.

La instancia de calificación de la huelga no interfiere en proceso alguno, puesto que la huelga se ha desarrollado como -- una mera manifestación de autodefensa y por otra parte, la pretensión de inexistencia o ilicitud no aspira a regularizar el procedimiento de fondo que obligue a los huelguistas a cumplir sus contratos o permita la ruptura de esos vínculos sin responsabilidad - para el patrón.

Partiendo de tales ideas llegamos a la conclusión que en este trámite de calificación se entraña un proceso, patrono-obrero, que se somete a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que ejercen una función típicamente jurisdiccional, resolviendo sobre una controversia acerca de la inexistencia o ilicitud de la huelga después de que las partes han agotado su derecho de hacerse oír mediante afirmaciones, peticiones, aportaciones de pruebas, etc.

Intencionalmente hemos excluido en el párrafo anterior - el caso del posible proceso "terceros afectados-obreros" por considerar que la Ley Federal del Trabajo peca de inconstitucional al legitimar a terceros para acudir ante una Junta de Conciliación y

arbitraje a reclamar la inexistencia o ilicitud de la huelga, conforme a la fracción XX del artículo 123 que creó tales tribunales para resolver controversias suscitadas entre los factores de la producción.

c).- Arbitraje para la terminación de la huelga.- Dos son las posibilidades que se plantean en la Ley: el arbitraje de una persona, comisión o tribunal que elijan de común acuerdo las partes, hipótesis en la que la persona o entidad que debe decidir, realiza una función jurisdiccional accidental, conforme a las cuestiones que le someten expresamente las partes; y el que como función normal les está atribuido a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores deciden solicitar a la misma declare la huelga imputable al patrón.

Aunque desde el punto de vista instrumental ambas posibilidades caen dentro de la figura del proceso, el primero debe desarrollarse conforme a las estipulaciones contenidas en el compromiso correspondiente, y reducirse a las cuestiones que le fueron sometidas, en tanto que el que con plenitud de autoridad ejerzan las Juntas se regula por las disposiciones del proceso laboral común, y puede extenderse a todas las pretensiones del grupo huelguista y las defensas que el patrón hizo valer.

CAPITULO TERCERO.

CONCEPTOS DE LA HUELGA.

- a).- Su concepto. Doctrinario y Legal. su Definición.
- b).- Diferentes Conceptos de la Huelga.
- c).- Objeto de la Huelga.
- d).- Titular del Derecho de Huelga.
- e).- Requisitos para Declarar la Huelga.

CONCEPTOS DE LA HUELGA.

A). SU CONCEPTO. DOCTRINARIO Y LEGAL. SU DEFINICION.

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 clases, 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 de 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, (1) 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.

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 empre-
sas, oficios o ramas, con el fin de conseguir objetivos de orden -
profesional, político o bien, manifestarse en protesta contra de--
terminadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras".

El profesor Venezolano Rafael Caldera en su derecho ---
(3) del trabajo nos dice: "La huelga es la suspensión concerta-
da del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el obje-
to de obtener alguna finalidad determinada".

El Dr. Mario de la Cueva afirma: (4) "La huelga es -
el ejercicio de la facultad de las mayorías obreras para suspender
las labores en las empresas, previa observación de las formalida--
des legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intere--
ses colectivos de trabajadores y patrono".

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

El maestro Armando Porras al respecto manifiesta: (6)
"La huelga es una manifestación de la lucha de clases, consisten--

te en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de obreros - en virtud del derecho de autodefensa".

El maestro Trueba Urbina, (7) en relación al tema que tratamos da la siguiente definición: La huelga es la suspensión - de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conse--- guir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un- mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejora miento económico, específicamente en el contrato colectivo de tra- bajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera- para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabaja dores, dentro del régimen capitalista.

De los anteriores conceptos anotados, desde luego que -- algunos autores pecan de vaguedad como el Venezolano Citado y par- ticularmente en el párrafo último de su definición, o como el au-- tor español que confunde dos situaciones de la huelga; como medio - de lucha del trabajo contra el capital o como recurso de lucha con- tra 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 que se cita, con los siguientes elementos:

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 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 del trabajo por una mayoría de trabajadores de una empresa. La huelga es un derecho; todo derecho puede ejercitarse o dejarse de ejercitar. El ejercicio implica decisión, es acto de voluntad. Cada individuo huelguista quiere la huelga y la decide. La coalición es una declaración pluraliteral 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 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: "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 e inclusive negando su existencia.

En este sentido, Maurice Hauriou 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".

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".

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 dos partes, teóricamente al menos, su completa dependencia.

Ha sido, a juicio de Josserand, quien ha situado el problema en sus debidos términos, pues afirma: "La tesis del de----

recho 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 concibiendo 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 erogar. 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 la mayoría de los huelguistas ejerciere 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".

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 al término de su vigencia.

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

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 del artículo 123 Constitucional, que constituye un mínimo 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 la 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 fué 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 mejores 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 an

tecedentes históricos para el derecho mexicano, aunque en algunos se encuentran errores, que en cierto modo restringen el derecho de huelga, sin embargo para los fines de este estudio apuntaremos las definiciones de 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:

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 declarar se 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 noviem--
bre de 1924.

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.

Artículo 140.- Se entiende por huelga, por 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.

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.

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 5 de Julio --
de 1922.

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 suspendan la prestación del trabajo convenido.

Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de -
14 de octubre de 1922.

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 lo. -
de septiembre de 1924.

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.

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.

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 10. de sep---
tiembre de 1921.

Artículo 167.- 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.

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

Ley del Trabajo del Estado de Nayarit de 25 de octubre - de 1918.

Artículo 154.- 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 Constitucional que establece la Junta Central de --- conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación- en el Estado de Nuevo León de 24 de enero de 1924.

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

Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca de 21 de marzo de - 1926.

Artículo 228.- Huelga es la acción colectiva de los tra- bajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habi- tuales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la pro-- ducción, armonizando los derechos de los trabajadores con los dere- chos de los patronos..

Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 de noviem- bre de 1921.

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.

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.

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.

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 del Estado de Tabasco de 18 de octubre -
de 1926.

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 XVIII del Artículo 123 de la Constitución General de la República.

Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 12 de junio de 1926.

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.

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.

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 XVIII del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Ley del Trabajo del Estado de Yucatán de 14 de octubre de 1926.

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 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 10. de Junio de 1927.

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.

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, dice lo siguiente:

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 respectivamente 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 cuando 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 recientes 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 laborales, la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución la ha autorizado expresamente.

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 pierden 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.

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.

Las huelgas serán consideradas ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerza actos violentos contra las personas 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.

Pero pueden los obreros de una empresa no haber cometido un acto que deba conceptuarse como delito colectivo, y ser respon-- sables de una suspensión del trabajo, que por ser contraria a las-- disposiciones legales o a los términos de los contratos colecti--- vos, 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 cum--- pliendo 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 sus-- pensión ilícita del trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitra-- je están facultadas 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.

La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se con-- sidera 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.

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 costeable. Sólo puede influirse 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".

- 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 da de 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 co

noce 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 esto 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.

B). DIFERENTES CONCEPTOS DE LA 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:

I.- Por el sistema legal, son: a).- reguladas por la -- Ley; b).- admitidas por la costumbre y 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 no rompe ---

el contrato de trabajo. Pero se ha declarado principalmente en -- los países totalitarios, que la huelga no constituye ningún dere-- cho; 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, desapare-- ce como recurso para los trabajadores.

2.- Por la relación contractual, las huelgas, permitidas por la Ley o por la costumbre, són: a).- Admitidas con o sin limi taciones por los factores colectivos de condiciones de trabajo; - b).- Reglamentadas por la Ley; c).- Limitadas por contrato indivi dual 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 renuncia 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).- ilega les 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 cumplimien to 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, -- remoras 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 trabajos 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 indus--- tria.

7.- Por el territorio que abarcan pueden ser: a).- locales; b).- regionales; c).- Nacionales; d).- Internacionales.-- El motivo de estas últimas es la solidaridad más amplia entre todos los trabajadores; generalmente presentan carácter político. Al gunas huelgas parciales, por sus porciones reducidas no constitu--

yen 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 para que concedan ciertas reivindicaciones formuladas por un grupo de obreros o por un sindicato. 3.- Política, cuyo objetivo es oponer se 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 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 éstos, 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 dis--

tinguen: 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 huelga 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 patronos 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.

Por otra parte, en la huelga ilícita, la Constitución señala dos casos de la misma: a).- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas y las propiedades; b).- la que es declarada por los trabajadores que pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del gobierno 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 huelga se con-

sidere delictuosa, no obstante que es un acto ajeno al delito; además de ser ejecutados por la mayoría de los trabajadores, es decir la mitad más uno.

Una huelga declarada por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa, del propio 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 los considere como autores 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 lícita, 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 aclarados 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 periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo.

III. Obtener de los patronos la celebración del contra- -- Ley exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, - de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Sép- -- timo.

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.

Los objetos de la huelga que consagra la actual Ley Federal del Trabajo son los mismos que estaban consignados en el Artículo 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, reproduce 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 otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serle sometido para su resolución el conflicto, no sólo 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 trabajador 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 del 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 sólo 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 el 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 representan 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.

Cuando 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 representa 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 plurali--
dad por ser único el trabajador, en las condiciones apuntadas, no
es aplicable la prevención aludida.- Directo 46/1955.- Eilfrido Ji
ménez.- Resuelto el 12 de marzo de 1956.

Indudablemente que también es aplicable el criterio ante
rior, tratándose del contrato-Ley.

Ahora bien y por cuanto hace la revisión de los contra--
tos colectivos de trabajo y contrato-Ley señalados en las fraccio--
nes 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 hacer--
se, 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 tiem
po determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contra
to 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 ó 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 registrará 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 Social el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federati-

va. 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 siguiente 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 queja, 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 enten-

derse, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitu---
ción a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan --
con sus patrones, que la repetida fracción autoriza a los trabaja-
dores para ir a la huelga a efecto de conseguir, no sólo la confor-
midad 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 fina-
lidad de la huelga se satisface con la declaración patronal de es-
tar 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 con-
trato 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 con-
trato colectivo se fijará el monto de los mismos, por lo que, fal-
tando esta cláusula, no existe el contrato colectivo de trabajo ni
puede decirse que haya obtenido la revisión del que se hubiera pa-
condado...".

Aunque la Ley Federal del Trabajo establece el tiempo --
en que debe llevarse a cabo la revisión de todo contrato colecti-
vo, es indudable que esta puede hacerse en cualquier tiempo por --
acuerdo expreso de las partes que lo suscriban, pues no existe dis-
posición expresa de la Ley que lo prohíba cuando más cuanto que, --
toda revisión tiene como finalidad la de establecer nuevas condi--

ciones 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 prevalezcan 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 contrato 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 es solicitada por ninguna de las partes que hayan suscrito el contrato colectivo, éste se prorrogará por un período igual a su duración.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, la revisión de todo el contrato colectivo de trabajo 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 determinada 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 cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato que lo --

hubiere celebrado. Si lo piden los patronos, la revisión 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 deberá 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 periodo de su vigencia, en los términos y casos que esta Ley establece..." Ahora bien, de acuerdo con el artículo 56 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 revisión de todo contrato colectivo de -- trabajo, ya que si las partes acataban en todas sus formas lo dis-- puesto por el artículo 56, renunciaban al derecho de huelga consa-- grado en la misma Constitución, sometiéndose a un procedimiento -- ordinario que lo hacía dilatado en forma indefinida y con la vigencia del contrato de cuya revisión se trataba.

La Nueva Ley Federal del Trabajo suprimió esta confusión y establece en forma terminante el procedimiento que debe seguir-- se en toda revisión de contrato, haciendo prevalecer siempre el derecho de huelga para exigir el cumplimiento de esta obligación.

Con relación a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en exigir el cumplimiento de todo contrato colectivo de trabajo o del contrato-Ley es necesario señalar el precedente que sentó la Junta Federal de -- Conciliación y Arbitraje y que encierra todo el contenido de esta-- fracción.

"... exigir el cumplimiento del contrato colectivo de -- trabajo es el objeto legal de una huelga, siempre que la viola--- ción 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 patronos de participar en las - utilidades de las empresas, de modo que las coaliciones mayorita-- rias tendrán a su favor mediante el ejercicio del derecho de huel- ga, la facultad de poder exigir que se cumpla cabalmente lo esta-- blecido en la fracción IX del Artículo 123 Constitucional y demás- disposiciones legales sobre la materia contenida en la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente y en relación al objeto de la huelga a que ha ce 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 susten- tó 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 problemas 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 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 tiene forzosamente que venir a acelerar -- 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 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 -- cubrir los salarios caídos a los huelguistas durante el tiempo que -- hayan holgado.

D). TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA.

La huelga como un medio de autodefensa de los trabajadores, determinó que los mismos individualmente considerados son sujetos del derecho de huelga y aunque este derecho, sea un derecho colectivo, originariamente 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 éstos.

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 que se viene invocando dice: "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición obrera, por lo tanto el titular del derecho de huelga correspondé 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 da ese carácter prevalece la tesis sostenida por las autoridades del trabajo y que han constituido un criterio definido 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/Ia., 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 sindicados para los efectos de la declaración de una huelga, lo cual es natural, ya que un movimiento de esta clase afecta tanto a unos -- 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. Gerónimo 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 citada 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 total de las actividades de la empresa y la no percepción de los salarios durante el tiempo que dure dicha suspensión, a reserva, naturalmente, de lo que se decida en 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 puedan 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 expedidas 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 indus-

tria 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 - intervención de los demás trabajadores, porque el hecho de que los trabajadores de las empresas textiles no quieran 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 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 en 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 que-

da obligada a respetar ese derecho.

Además, como ha quedado establecido en el criterio sustentando 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 por ningún motivo sería posible en efecto, un sindicato gremial tendría sumamente limitado el derecho de huelga, tomando en consideración que "Sindicato gremial -- es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad" y así, éstos sólo podrían hacer uso del derecho de -- huelga si contaran con el apoyo de los demás trabajadores o cuando menos de la mayoría obrera.

De ésta forma, la huelga es el resultado de una coalición obrera, independiente de la asociación profesional y si bien ésta 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.

E). REQUISITOS PARA DECLARAR LA HUELGA.

Como quedó establecido al apuntar la naturaleza jurídica de la huelga, para que ésta proceda como un derecho de las mayorías obreras, siempre se tienen que satisfacer y observar determi

nados 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, o 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 reglamentaria también previene que toda huelga debe de 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 re-

quisito 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 ^{es} el factor trabajo no equivale a la mayoría obrera y además -- que se interese en la solución del conflicto, haciendo uso precisamente del derecho de huelga, que se convierte en su objetivo principal; consecuentemente, conjugando estos conceptos, 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 trabajadores que prestan sus servicios en la factoría o negociación emplazada y aunque la Constitución no especifica que la huelga debe ser reclamada por la mayoría de los 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 trabajadores de la empresa o establecimiento...", aunado a este pre--

cepto está el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia 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 constitucional 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 interés 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 mayoría 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 mas 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, deben ser excluidos para integrar mayoría obrera.

El estudio de este problema, ha sido en el sentido de excluir dentro de la mayoría obrera a los trabajadores eventuales, los aprendices, los representantes del patrón como son los empleados de confianza y finalmente los trabajadores que empiezan a prestar sus servicios ya en el período de pre-huelga, porque 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 como requisito de fondo, este ha quedado precisado al estudiar precisamente 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 desequilibrio cuando no hay contrato colectivo de trabajo en una empresa; cuando habiéndolo se viola; cuando se ha cumplido el plazo de vigencia y se pretende su revisión y cuando se apoya una huelga lícita.

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 conoci- miento del patrón, previamente, la existencia del conflicto, sus - peticiones para solucionarlo y además su decisión de irse a la h- 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 co- nocimiento 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 quie- ran 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 enunciará 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 au

toridad 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 éste 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; 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 seguirse la regla general, se debería 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 Junta Federal; éstos intentarán 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 éste 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, éste 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. (Artículo 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.

CAPITULO CUARTO.

DIFERENTES ASPECTOS DE LA HUELGA.

- a).- Aspecto Político de la Huelga.
- b).- Formalidad Polítca de la Huelga.
- c).- La Justificación de la Huelga.

DIFERENTES ASPECTOS DE LA HUELGA.

A). ASPECTO POLITICO DE LA HUELGA.

a).- El Derecho de la Huelga aparece como una de las --- grandes conquistas, de la Revolución Mexicana; podría ser útil a los obreros si se observará en la práctica pero desde hace, varios lustros, éste derecho es nulo en México porque ya no hay huelgas - y no es que los trabajadores vivan en bonanza, sino porque tras -- ellas acechan la persecución y la cárcel.

En esto está claro, la oligarquía en el poder, distingue entre las huelgas pequeñas intrascendentales y las importantes que pueden significar un paso adelante del proletariado, las huelgas - que tienen este relieve no se limitan a demandas económicas menores, sino que abarcan reivindicaciones económicas y de carácter -- político y conquistas de nuevos derechos por lo cual reciben un em bate frontal y son aplastados.

Por primeras providencias las autoridades, violando la - Ley las declara inexistentes y acto seguido están contra ellas la represión policiaca y la bota miliar. (Ejemplo elocuentes para -- las huelgas: petrolera de Minatitlán, Ver., la Ferrocarrilera y - la de los Maestros).

A este punto habrá que agregarse que la pureza de los --

sindicatos que a través de sus líderes corruptos son los principales mediadores culpables de que sus organismos y el progreso proletario esté estancado. La huelga es un derecho de autodefensa de clase obrera con carta de ciudadanía de la vida proletaria mexicana.

B). FORMALIDAD POLITICA DE LA HUELGA.

Artículo 123 fracción XVII y XVIII.

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 tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno.

A nuestro punto de ver, la formalidad política de la ---

huelga toda vez, que en México nunca se ha determinado una huelga dentro de los servicios públicos en donde se encuentra mayor acentuada dicha formalidad para tales efectos el constituyente de 1917 estableció que para los efectos de plazo para que estalle una huelga dentro de los mismos servicios, deberá ser con una anticipación no mayor de 10 días, la Ley de 1970 se concreta a repetir tal precepto como se transcribirá oportunamente dentro de esta misma nota. Considerada como tal revisaremos el aspecto de la huelga en los servicios públicos dada la consideración el tema a tratar que reviste una inquietud que por demás inusitada veremos que efectos produce.

Ante el creciente proceso de industrialización, nuestro país, ha visto aumentar su ámbito económico, en forma por demás acentuada en los últimos años, diversos problemas relativos al suministro de servicios públicos por parte de empresas privadas se han venido agudizando. Así, hemos podido contemplar que las empresas de capital privado, se han visto en la necesidad de confrontar problemas obrero-patronales por la firma o revisión de contrato colectivo o por violaciones al mismo, viéndose por ello, afectados de continuo por las amenazas de una suspensión de labores como resultado de un movimiento de huelga, que las imposibilite para suministrar el servicio público a su cargo, al estallar el movimiento de huelga, nos encontramos con que el estado mexicano, a fin de asegurar el interés colectivo que se pone en peligro al dejarlo sin suministro del servicio, se ha visto obligado a intervenir en

la empresa privada requisando el servicio, fundándose para ello en las facultades que le concede la fracción Ia. del Artículo 89 Constitucional para proveer, en la esfera administrativa, la exacta -- observancia de las leyes. Aquí, justamente en el hecho que se deja apuntado, debemos enfocar nuestra atención para analizar una serie de ideas que habrán de llevarnos a la crítica del sistema.

La intervención del Estado, desde el punto de vista legal resulta forzada, aún cuando viéndola social y moralmente, en atención a los bienes jurídicos que trata de proteger, resulta plenamente justificada.

Debemos tomar nota, como se ha comentado ya anteriormente, la constitución concede el derecho de huelga en forma irrestricta, puesto que claramente la remite, inclusive a los servicios públicos, en su artículo 445 fracción II de la Ley Federal del Trabajo que prohíbe la suspensión de labores en instituciones oficiales cuando los servicios dependan del gobierno y en el artículo 452 fracción III que señala el plazo de diez días para que estalle la huelga cuando se trate de servicios públicos, de lo que resulta que las facultades administrativas del ejecutivo federal al requisar una empresa privada de servicios públicos, con fundamento en la fracción I del artículo 89 Constitucional, no resultan legalmente satisfactorias.

Afirmamos que el interés público, puede obligar al Esta-

do a actuar al margen de la Constitución, con el fin de evitar las "graves repercusiones de carácter nacional", que las huelgas en -- los servicios públicos acarrearán en la colectividad. En consecuencia, resulta incomprensible que si pueden propiciarse tales violaciones de tipo constitucional, las que se justifican por las causas que ya se expresaron, por un simple prurito de no querermos enfrentarnos a nuestra realidad política mexicana, tanto en lo jurídico como en lo social y en lo económico sigamos propiciando la -- transgresión de la Ley en lugar de promover y llevar a cabo las reformas legales y constitucionales necesarias para adaptar estas -- normas a las exigencias actuales de nuestro país.

Actitud del Estado Mexicano ante las huelgas en empresas de servicios públicos.- De acuerdo con el planteamiento, hecho en los renglones anteriores, vemos que el estado es fuente de todo -- derecho y origen de toda legalidad, ya que cualquier fenómeno humano, social, económico y jurídico repercute, de manera clara en la colectividad, en todo lo racional que constituye una sociedad geográfica e histórica con este sistema la actividad estatal no pretende ser arbitraria o sin limitación, sino que se supedita al régimen legal que representa desde un plano superior en que el interés social, a su juicio, está por encima de los intereses individualistas. No obstante, sería difícil tratar de encajar nuestro -- estado mexicano dentro de otras teorías que no sean las resultantes de la revolución mexicana, ya que los grados de intervención -- que nuestro país ha venido efectuando en su desarrollo histórico,-

social y económico, sobre todo en la última época, posterior a la revolución de 1910, son variables y complejos.

C). LA JUSTIFICACION DE LA HUELGA.

Bajo la libertad de trabajo la clase oprimida comienza a ejercitar sus derechos: mejoría de sus salarios y condiciones de trabajo a través de la huelga; la libertad de trabajo engendró -- dos derechos, el de trabajar y el de no hacerlo y ejercitando este último, se encuentra el medio más adecuado de que pueden disponer -- los obreros para defenderse de los explotadores capitalistas.

El derecho de reunión que garantizaba la Constitución Política, la coalición y la huelga, tienden a reivindicar las masas hambrientas y subyugadas, despertando a la vez la conciencia de -- clase y la transformación de su actividad mutualista en organización sindical.

Gonzalo A. Luja, decía: "Se ha visto que la huelga aunque es un extremo doloroso, suele traer consigo buenos resultados. A falta de un medio más eficaz para equilibrar el capital y trabajo".

Don Guillermo Prieto, se declara partidario de las Huelgas y es también uno de los primeros en calificarla como Derecho -- de Obreros, expresándose en los siguientes términos: "Así la huel

ga es el uso del derecho de propiedad protegido por el derecho de asociación, para evitar la tiranía del capital".

Desde la época Colonial en nuestro país se conocen las dos clases de pugna: explotadora y explotada; ambas emplean sus mejores armas para la defensa de sus intereses, las de la primera, radican en su poder económico, los segundos se acogen a los beneficios de la asociación para contrarrestar la fuerza de los privilegiados.

La asociación de los trabajadores es el fundamento de la defensa de sus intereses, este derecho que les otorgó la Carta Magna de 1857, les permite protegerse contra la tiranía del capital y la huelga es su mejor arma para mejorar sus condiciones de trabajo como derecho vital para subsistir frente a la fuerza económica de los capitalistas.

En el año de 1857, ya se había formado una conciencia en la que se justificaba la huelga; indudablemente, como consecuencia de las ideas socialistas de Europa.

En 1868, don Ignacio Ramírez "El Nigromante", decía: "La huelga enseña a los trabajadores, cómo la asociación hasta bajo una forma negativa, es bastante poderosa para obtener la más aproximada recompensa del trabajo".

Don José María Lozano, gran jurista, también justifica la huelga en el siguiente lenguaje: "Si los obreros de cierto arte, los oficiales de sombrerías, 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 las fábricas 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".

Con estas opiniones, tenemos un panorama, aunque sea muy somero, de la posición doctrinal de los liberales mexicanos.

El ejercicio individual de la libertad de trabajo fundamentaba los paros obreros y las huelgas, a fin de que los laborantes pudieran apreciar sus condiciones de trabajo y mejorarlas.

La clase en el poder, como siempre, hizo nugatoria la -- huelga casi en su totalidad por todos los medios a su alcance, --- consiguiéndolo en el Código Penal de 1871.

El Código Civil de 1870 adquirió una fisonomía particular adoptando el principio de libertad de contratación laboral; este principio quedó incluido como figura del derecho civil, pero no tomó en cuenta la desigualdad económica entre el trabajador y el empresario y los sujetó a normas absurdas de igualdad legal ya que el empresario siempre imponía las condiciones del contrato de tra-

bajo, de modo que, sólo la asociación y el empleo de la huelga, --
eran caminos a seguir por el trabajador para defender sus justos -
derechos.

Las huelgas de los obreros consistían prácticamente --
un ejercicio individual de la libertad de trabajo frente al capi--
tal para obtener más prestaciones de acuerdo con la actividad rea--
lizada; en consecuencia, la huelga se manifiesta como un hecho eco--
nómico-social permitiéndose a los trabajadores coaligarse en defen--
sa de sus intereses y abandonar el trabajo colectivamente, sin ne--
cesidad de cumplir con ninguna formalidad que entonces no consigna--
ban las leyes, pero exponiéndose los mismos al rompimiento de la -
relación jurídica de trabajo.

CONCLUSIONES.

1.- La huelga como derecho de las coaliciones mayoritarias, es un instrumento de lucha reivindicatoria para obligar al patrón a dar una satisfacción a las peticiones de los trabajadores, tendientes a lograr un verdadero equilibrio entre los factores de la producción. Dando éste, socializar los medios de producción.

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

3.- 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.

4.- 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.

5.- 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.

6.- 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.

7.- 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.

8.- 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 fijación 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 he-

chos 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 que corresponda.

9.- 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.

10.- 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.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Dr. Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, México, 1965.
- 2.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, México 1957.
- 3.- Rafael de Pina, Derecho Procesal del Trabajo, México 1952.
- 4.- Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley -- Federal del Trabajo, México 1970.
- 5.- Dr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, México - 1970.
- 6.- Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Revista Mexicana del Trabajo.
- 7.- Dr. Alberto Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, Ediciones - Botas, S.A., México, D.F. 1950.
- 8.- Carlos Roel, Estado de Derecho d-Huelga. Editorial Stylo, Méxi co, D.F., 1942.
- 9.- Armando Porras López, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial- José Ma. Cajica, Jr. S.A., Puebla, Pue. 1956.
- 10.- Nicolás Pizarro Suárez, La Huelga en el Derecho Mexicano, Ia.- Edición, Editorial Insignia, México, D.F., 1938.
- 11.- Fulch Gallart A. Derecho Español del Trabajo, Editorial Labor. Barcelona, España, 1941.
- 12.- Rubén Delgado Moya, Elementos del Derecho del Trabajo, Ia. Edi ción, Colección Jurídica, México, D.F. 1964.
- 13.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 14.- J. de Jesús Castorena: Manual de Derecho Obrero, Editorial --- Fuentes Impresores Sa. Edición México, D.F. 1971.