

2 ej
4.45

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



FUNCION REIVINDICATORIA DEL DERECHO
SOCIAL DE HUELGA EN MEXICO

86

17

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

CARLOS WILLIAM LUNA MENDOZA

México, D. F.

12124

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.

FUNCION REIVINDICATORIA DEL DERECHO SOCIAL DE HUELGA EN MEXICO.

**CAPITULO PRIMERO
NATURALEZA JURIDICA DE LA INSTITUCION.**

**CAPITULO SEGUNDO
ASPECTOS PROCESALES DE LA HUELGA.**

**CAPITULO TERCERO
LA HUELGA COMO MEDIO LEGAL DE SOLUCION DE CONFLICTOS
DE TRABAJO.**

**CAPITULO CUARTO
LA INOBSERVANCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -
COMO CAUSA LEGAL DE HUELGA.**

**CAPITULO QUINTO
EL DERECHO SOCIAL DE HUELGA A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL
DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

**CAPITULO SEXTO
FUNCION REIVINDICATORIA DEL DERECHO SOCIAL DE HUELGA.**

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO PRIMERO
NATURALEZA JURIDICA DE LA INSTITUCION.

NATURALEZA JURIDICA DE LA INSTITUCION

La época pre-revolucionaria registra dos movimientos de huelga de singular importancia: Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y - 1907, respectivamente. En uno y otro, el factor obrero-patronal estuvo ligado a móviles políticos; lamentablemente ambos fueron reprimidos con violencia, arrojando saldos trágicos.

Más adelante, en Yucatán, el Gobernador Salvador Alvarado expide el 11 de diciembre de 1915 el Decreto número 392 que contiene la Ley del Trabajo de dicho Estado; es esta la primera ley que consagra el derecho de huelga en nuestro País.

En su articulado, la propia Ley consigna ya el arbitraje obligatorio de los tribunales del trabajo (Art. 18); define asimismo la huelga de obreros y el paro de los patronos (Art. 120); prevee restricciones en ambos casos (Art. 122 a 125) y fija normas procedimentales en sus artículos 126 al 129. Todas estas disposiciones son precursoras del artículo 123 de la Constitución Política de 1917.

En efecto, es en este último año cuando nace la huelga como una institución jurídica en el Derecho Mexicano, al ser incluida en el texto-

del artículo 123 constitucional, en sus fracciones XVII y XVIII; a continuación habría de ser incluida en cada una de las leyes de los Estados y, por último, en la Ley Reglamentaria del citado precepto constitucional, o sea el artículo 440 de la actual Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir del primero de mayo de 1970.

Así, el artículo 123 constitucional estatuye: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. - Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo".

Su fracción XVII dispone: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

Y su fracción XVIII precisa de manera definitiva cual es la función que la huelga tiene, que no es otra que: lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo, una armonía entre los factores de la producción.

Del texto de la transcrita fracción XVII podría colegirse que tanto

los obreros como los patrones pueden hacer uso de los derechos que la misma consigna; empero, doctrina y ley son terminantes en cuanto a - excluir mutuamente a unos y a otros, es decir, los obreros gozan del - derecho de huelga y nunca del paro, y los patrones del paro y no así de la huelga.

Respecto del paro diremos brevemente que, en principio, constituye la contrapartida de la huelga, pero en la actualidad solo se permite cuando dados los eventos previstos por el artículo 427 de la Ley, se hace necesaria la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, previa -- aprobación y autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente .

En suma, puede afirmarse que la huelga como institución jurídica en nuestro Derecho advino a partir de la Constitución de 1917, siendo las fracciones XVII y XVIII del artículo 123, la base constitucional de la misma.

"Antiguamente la huelga consistía en la suspensión del trabajo- derivada de una coalición de obreros, considerados individualmente. -- Sin embargo, la huelga era el producto del ejercicio individual de cada -

trabajador simultáneamente aplicado para suspender las labores en determinada fuente de trabajo, siendo su fundamento jurídico el derecho natural del hombre a no trabajar. De todas maneras, al efectuarse la huelga derivada por la suspensión de las actividades de cada trabajador, producían un estado de hecho con actos contrarios al derecho, ya que ponían fin a una situación jurídica válida, como lo era el contrato de trabajo." (1)

Como ha quedado dicho, la vigente fracción XVII del artículo 123 constitucional prevee que las leyes reconocerán las huelgas como un derecho de los obreros, cambiando por ende el fundamento de éstas. A este respecto, el maestro Mario de la Cueva, apunta: "Anteriormente, el fundamento de la huelga era el derecho negativo de no trabajar; ahora se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender las labores en las empresas cuando se satisfagan los requisitos que señalan las leyes. — El estado de huelga ya no es una simple situación de hecho, productora de efectos contrarios a los queridos por los huelguistas, sino, al contrario, es una situación legal que produce, precisamente, los efectos buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión total de los trabajadores de la empresa. Por esto, el orden jurídico protege la suspensión de las actividades cuando los obreros satisficieron los requisitos ---

legales". (2)

El propio maestro De la Cueva, define la huelga diciendo: "La - huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono". (3)

El maestro J. Jesús Castorena elabora el siguiente concepto: - "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de - trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las con condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabaja- dores". (4)

De ambas definiciones podemos colegir que la huelga viene a -- constituir un medio para la realización de un determinado fin, consistente en la obtención de un orden equitativo y justo en la empresa, mer- ced a la presión ejercida sobre el patrón.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, al disponer la reglamen- tación del artículo 123 constitucional, en su artículo 440 nos dá la defi -

nición legal de la huelga:

"Art. 440. - Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

A fin de comprender mejor la definición legal de la huelga, diremos que conforme a los términos del artículo 441 del Ordenamiento citado. "..... los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Así las cosas, y a nuestro modo de ver, la huelga se nos presenta como la suspensión legal y temporal del trabajo, realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el objeto prioritario de defender sus intereses comunes, así como el de conseguir el --- equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Para finalizar este capítulo, hemos de consignar el acertado enfoque que el notable tratadista de la materia Doctor Alberto Trueba Urbina expone al respecto, cuando sostiene que "la huelga ES UN DERECHO SOCIAL ECONOMICO que puede ejercitarse para efectos profesionales o bien con finalidades reivindicatorias, COMO DERECHO DE AUTODEFENSA DE -- LOS TRABAJADORES". (5)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. - De la Cueva Mario. - Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, - 1960. Tomo II, pág. 766.
2. - De la Cueva Mario. - Ob. Cit. pág. 767.
3. - De la Cueva, Mario. - Ob. Cit. pág. 788.
4. - Castorena, J. Jesús. - Manual de Derecho Obrero, 4a. Ed. pág. 311. México, D. F., 1964.
5. - Trueba Urbina, Alberto. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. - 1a. - Ed. Editorial Porrúa, S. A., México, D. F. pág. 547.

CAPITULO SEGUNDO
ASPECTOS PROCESALES DE LA HUELGA.

ASPECTOS PROCESALES DE LA HUELGA.

Establecido ya que la institución huelga adquirió pleno reconocimiento en el año de 1917, en el artículo 123 constitucional, y por tanto el rango de garantía constitucional, cabe consignar aquí que el propio artículo 123 establece en su fracción XVI otra institución que evoluciona junto a aquella, cual es el derecho de ASOCIACION PROFESIONAL; en efecto, la citada fracción XVI del texto original establece con absoluta claridad el reconocimiento del derecho de asociación profesional, al decir: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, -- asociaciones profesionales, etc....".

Este derecho lo encontramos en la vigente ley, en sus artículos 354 y 355 que, literalmente, dicen:

"Art. 354. - La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

"Art. 355. - Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Ahora bien, en 1931 el legislador estimó que la huelga era el -- derecho de las mayorías obreras; ciertamente un derecho colectivo, un

derecho cuyo titular son los trabajadores, pero que éstos trabajadores, por ser titulares del derecho de huelga, debían "constituir una mayoría".

Más tarde, la propia ley de 1931 fué modificada para afirmar que esta coalición mayoritaria de trabajadores, titular del derecho de huelga, podía ser un sindicato obrero, concebido éste precisamente como una "coalición permanente de trabajadores", según se desprende del vi gente artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

Aparte de lo anterior, si el titular del derecho de huelga son los trabajadores que forman mayoría coaligada (la coalición mayoritaria de los trabajadores), la ley señaló dos puntos de extraordinaria importancia para el ejercicio del derecho de huelga, cuales son requisitos de --- FORMA y de FONDO.

Los primeros, tienen que ser observados para que un movimiento de huelga llegue a ser respetado por el Derecho y adquirir "entidad jurídica": El carácter de un acto jurídico regulado y protegido por el Derecho.

Como requisito de fondo, se señalan las causas concretas que de

acuerdo con la propia ley podrían ser materia para declarar una huelga.

Volviendo a los requisitos de forma, éstos son para el maestro -- De la Cueva, "los elementos que deben satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de huelga". (1)

Y se contienen en los numerales siguientes:

"Art. 452. - El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

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

II. - Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro -- horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y,

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 término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notifi_ cado."

"Art. 453. - El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las Autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, - bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón- por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o estableci -- miento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades- inherentes al cargo.

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en con_ tra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los- mismos se encuentren instalados".

"Art. 454. - El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguien tes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito - ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Así las cosas, la Junta, que puede ser Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, tratará desde luego de conciliar a las partes y a tal fin, citará a éstas a una audiencia de conciliación; en ésta, procurará su avenimiento, omitiendo declaración alguna que prejuzgue sobre calificación de la huelga; si no comparecen a ella los trabajadores huelguistas, no correrá el término que se hubiere señalado en el aviso para la suspensión de labores. Por el contrario, si es el patrón el que no concurre, el Presidente de la Junta podrá hacer uso de los medios de apremio permitidos por la ley, a fin de lograr la comparecencia de aquél. Así pues, los efectos del aviso a que se refiere la fracción III del artículo 452 y transcrito, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella. (Art. 457 de la Ley Federal del Trabajo).

Si se diere el caso de que, pese al esfuerzo realizado por las Juntas, Autoridades Administrativas (Cuerpo de Conciliadores, etc.) o las pláticas particulares que efectúen las partes, no se llega a un arreglo y se presupone el estallido de la huelga, la Junta, con audiencia de las mismas partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando en la empresa a fin de que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación

de los trabajos. A este fin, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente. (Artículo 467 de la Ley en cita).

Concluído el término a que se refiere el anuncio para suspender las labores, sin que se hubiese alcanzado un resultado favorable con relación a las peticiones de los trabajadores, la huelga estallará el día y hora previstos para ello.

Es así que los requisitos de forma, sustancialmente no son otros sino los de hacer intervenir al órgano jurisdiccional (Junta de Conciliación y Arbitraje), como un instrumento notificador del propósito de huelga y darle oportunidad a la Junta para una "intervención conciliatoria". Darle, asimismo, a dicha Junta facultades para hacer la calificación de la huelga, bien de ilícita o inexistente, en los casos en que la propia ley así lo establece.

Para el maestro De la Cueva, el "REQUISITO DE FONDO DE LA HUELGA es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (2)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 260 y aludiendo a los requisitos de fondo de la huelga, dejó claramente sentado que ésta solamente tenía por objeto, en primer término y de manera genérica, obtener el equilibrio entre los factores de la producción.

Supone, por tanto, dicho precepto, que no puede haber huelga si no existe desequilibrio al cual la huelga tenga que remediar. Y, a manera de casos concretos, establece también que este desequilibrio existe, y que por lo tanto da motivo legal para un emplazamiento de huelga.

La citada disposición, luego de sentar un panorama general de -- que la huelga es procedimiento para lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, apunta como caso concreto de desequilibrio, "el intento de los trabajadores para obtener la firma o el cumplimiento del contrato colectivo".

Así las cosas, la Ley Federal del Trabajo de 1970, siguiendo esa pauta establece en su artículo 450 lo siguiente: "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 patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título Séptimo;

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

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

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

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

VII. - Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Preciso es colegir, de todo lo anterior, la CONSTANTE Y PERMANENTE VINCULACION ENTRE LA HUELGA Y EL CONFLICTO DE TRABAJO.

Refiriéndonos a la fracción I transcrita, diremos que al hablar de que la huelga tiene por objeto "establecer el equilibrio entre los diversos factores de la producción", ha de suponerse necesariamente que el conflicto existe, y que el conflicto radica en la existencia de un desequilibrio.

En cuanto a la fracción II, relativa a la celebración del contrato colectivo, ésta implica que si los trabajadores van a la huelga es por la negativa del patrón a la firma de un determinado contrato colectivo; y -- que la negativa del patrón frente a la pretensión de los trabajadores, -- constituye un conflicto que la huelga trata de solucionar.

Análoga a la firma del contrato colectivo, es la REVISIÓN del -- mismo, que supone un contrato colectivo preexistente, y que de acuerdo con el mecanismo fijado por la ley, actualmente es revisable cada año a petición de las partes; que los trabajadores han pedido una revisión, lo que, a su vez, significa modificación del clausulado y que haya una negativa total o parcial del patrón frente a esa pretensión.

En el caso, fracción IV, del incumplimiento del contrato colectivo celebrado, es evidente que si el equilibrio se alcanza mediante el contrato (esto es, la firma del contrato), ese equilibrio existe en tanto se -

cumpla; porque si hay incumplimiento de contrato por parte del patrón, obviamente se produce un desequilibrio.

La fracción V transcrita es nueva en la ley actual; su fundamento legal se encuentra en la fracción IX del artículo 123 constitucional.

Finalmente, la fracción VI se refiere a la huelga por solidaridad, movimiento clasista que entraña una huelga subsidiaria y que cae fuera de los alcances de la fracción XVIII del citado artículo 123 constitucional; en efecto, al no tener por objeto resolver un conflicto entre trabajadores y patrón, viene a ser un movimiento de simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores en huelga.

Analizados los requisitos de forma y de fondo que debe reunir un movimiento de huelga, pasaremos a estudiar sus fases o etapas; aquí ha menester citar de nuevo al Maestro de la Cueva, en cuya opinión, "la - huelga tiene una evolución rápida pero completa y comprende tres fases, a saber:

- a). - "El período de gestación".
- b). - "El período de pre-huelga.
- c). - "La huelga declarada o estallada". (3)

EL PERIODO DE GESTACION: El período de nacimiento o gestación de la huelga consiste exclusivamente en la preparación y formación de la huelga dentro de la coalición obrera, fuera del alcance de la vigilancia del Estado. En la correspondiente reunión o asamblea se estudian y discuten las razones que se aduzcan para ir a la huelga, caso de no obtener resultados favorables cuando sometan sus peticiones al patrón. Analizando además el aspecto legal, la táctica a seguir, etc., -- se llega al acuerdo final de ir a la huelga, esto es, de 'votar la huelga'. Así, en términos generales, nace o se gesta un movimiento de huelga. Es usual levantar una acta de la reunión o asamblea, en la que se haga constar el lugar donde se realiza, su fecha, el número de asistentes, -- los nombres de éstos, expresión de mayoría, acuerdos tomados, etc.

PERIODO DE PRE-HUELGA: - Este período se inicia en el momento en que se notifica y se hace entrega del emplazamiento de huelga al patrón, por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; concluye, en el momento en que se vence el término previsto por la ley, que es de seis días cuando se trata de servicios privados, y diez días cuando se trata de servicios públicos. (El artículo 455 de la Ley determina cuáles son los llamados servicios públicos.)

Es aquí, durante este período, cuando el órgano jurisdiccional - toma conocimiento del movimiento. Para nosotros, la importancia práctica que reviste el citado período radica, como ya se dijo, en la "intervención conciliatoria" entre las partes que, por disposición expresa del artículo 456 de la Ley, se lleva a cabo con la mediación directa de las Autoridades del Trabajo, y en la que éstas ofrecen a las partes en pugna fórmulas concretas de avenimiento.

Durante el lapso, trabajadores y patrones deberán observar los requisitos de carácter formal que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 457.

El período de pre-huelga concluye en el momento en que se suspenden las labores en la empresa.

LA HUELGA DECLARADA O ESTALLADA:- Se inicia cuando los trabajadores suspenden sus labores y abandonan la empresa emplazada, el día y hora señalados para ello. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, y ésta, la suspensión, debe ser respetada tanto por el patrón, como por las autoridades o terceros.

La huelga declarada o estallada tiene varias calificaciones, a saber:

- a). - Huelga Lícita;
- b). - Huelga Existente;
- c). - Huelga Inexistente;
- d). - Huelga Ilícita;
- e). - Huelga Imputable al Patrón;
- f). - Huelga por Solidaridad;

a). - **HUELGA LICITA** es aquella que, conforme al texto de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, tiene por objeto conseguir — el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En la especie, podemos decir que la huelga será lícita cuando se ajusta a la ley, esto es, cuando cumple todos y cada uno de los requisitos de fondo y forma estatuidos por la ley.

b). - **HUELGA EXISTENTE** es la que tiene por objeto alguno de los comprendidos en el artículo 450 de la Ley, y que ha cumplido con los requisitos que prevee el artículo 452 de la misma, aparte de que haya sido declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

c). - HUELGA INEXISTENTE es la que no reúne uno o varios de los requisitos consignados en la ley. En la especie, si la huelga es declarada por una minoría de trabajadores; si no se cumplen los requisitos a que se refiere el artículo 452 de la Ley; si se declara en contravención de lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los previstos en el artículo 450 de la multicitada Ley, la calificación de la huelga resolverá que ésta es inexistente, y como tal, no puede producir ningún efecto legal. (Art. 459)

Aquí, como comentario general, hay que dejar sentado que las huelgas se presumen jurídicamente existentes desde el momento en que estallan, hasta en tanto no se pruebe lo contrario.

HUELGA ILICITA es aquella que surge cuando la mayoría obrera ejecuta actos de coacción o violencia en contra de los bienes del patrón o de las personas, o cuando en caso de guerra, los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, según lo establece el artículo 445.

En el caso hay que distinguir dos motivos que originan la ilicitud de la huelga, completamente distintos: en uno, los actos de violencia ejercidos por la mayoría de los huelguistas en contra de los bienes del patrón o de las personas y que a su vez pueden constituir delitos tales --

como ataques peligrosos o daños en propiedad ajena; en otro, el hecho de que la huelga afecte a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno y que, en caso de guerra, con la huelga se nulifique o debilite la capacidad defensiva del Estado. Los efectos de la ilicitud de la huelga consisten en la terminación de los contratos de trabajo, quedando en libertad el patrón para celebrar otros nuevos. (Artículo 465 de la Ley - Federal del Trabajo).

e). - HUELGA IMPUTABLE AL PATRON. - Es aquélla que así es declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, en el sentido de que el movimiento es existente y a su vez, que la suspensión de las labores lo fueron por culpa exclusiva del patrón. La imputabilidad de la huelga trae como consecuencia inmediata, la condena a que se hace acreedor el patrón del pago de los salarios caídos de los trabajadores huelguistas durante el período de holganza. Como regla general apuntamos que la huelga es imputable al patrón cuando éste, no obstante estar notificado legalmente, no contesta el pliego de peticiones con el emplazamiento de huelga; cuando ésta se declara por haber faltado aquél a las obligaciones que tiene contraídas en el contrato colectivo y la huelga tiene por objeto el de exigir su cumplimiento, o cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si así se lo permiten sus condiciones económicas.

Una huelga nunca será imputable al patrón cuando la misma ha ya sido calificada de inexistente o de ilícita, o en los casos de huelga por solidaridad. La no imputabilidad del movimiento trae como consecuencia la absolución para el patrón del pago de los salarios correspondientes al tiempo que duró la suspensión de las actividades.

f). - HUELGA POR SOLIDARIDAD. - Este tipo de huelga lo dejamos analizado al comentar la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente y como lineamientos generales en cuanto a la calificación del movimiento de huelga, podemos establecer lo siguiente:

a). - La calificación de la huelga por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje solo puede hacerse una vez que el movimiento ha estallado y nunca antes de ese momento. Así lo confirma la disposición del artículo 456 de la Ley que prohíbe a la Junta hacer declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Cabe decir que esta disposición se refiere a la intervención de la Junta, que es conciliatoria entre las partes, en las audiencias que deben celebrarse precisamente antes de que la huelga estalle.

Por su parte, el artículo 460 de la Ley establece que los trabaja -
dores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros -
interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, den -
tro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, decla -
re la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo an -
terior, es decir el artículo 459.

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

b). - La calificación de la huelga solo puede hacerse a petición de
parte legítima y nunca de oficio. Existe un término para hacer la solici -
tud (dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo) , y -
sí dicha solicitud no se hace dentro del mismo, precluye el derecho res -
pectivo y el movimiento huelguístico tiene en su favor la presunción ----
"Juris et de jure", esto es, que es existente para todos los efectos lega --
les.

c). - El artículo 461 de la Ley marca el procedimiento a seguir --
para la actuación de las partes y de la Junta.

Es este un procedimiento seguido a manera de juicio, en el que -
los interesados deben ser oídos, cumpliendo la "garantía de audiencia",
y en la cual se pueden ofrecer y recibir las pruebas que deben referirse
a las causas de inexistencia que hayan sido aducidas.

Es así que la huelga, al ejercer una fuerte presión económica y moral en contra del patrón, solo persigue una finalidad concreta y justa, cual es la de mejorar las condiciones económicas de los trabajadores.

d). - El Artículo 471 de la Ley, hace referencia como también lo establece el Artículo 452, con la diferencia de que aquel se refiere a la huelga cuando tiene por objeto la celebración o revisión del Contrato-Ley, en el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se --- suspenderán las labores, que deberá ser treinta o más días posteriores, - en lugar de seis o diez días.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. - De la Cueva Mario. - Ob. Cit. pág. 799.
2. - De la Cueva Mario. - Ob. Cit. pág. 808.
3. - Ob. Cit. pág. 789.

CAPITULO TERCERO

LA HUELGA COMO MEDIO LEGAL DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

LA HUELGA COMO MEDIO LEGAL DE SOLUCION DE CONFLICTOS- DE TRABAJO.

"Las huelgas son educadoras del obrero, despiertan su conciencia de clase; le sirven de lecciones de cosas, gracias a las cuales aparece de un modo preciso el antagonismo entre los intereses obreros y los de los patronos. (Briand).

"También son medios de acción para elevar los salarios o impedir su baja: la táctica obrera más conocida. (Leroy), Y Gerrooms ha dicho: Se puede ser revolucionario y ser metódico en las huelgas.

"Las huelgas en México era considerada como un delito, hasta que la Constitución de 1917 la consagró como un derecho de los trabajadores". (1)

Frente al campo genérico de los conflictos de trabajo, una forma de solución de estos, en la cual se muestra el carácter perfectamente -- autónomo del Derecho del Trabajo frente al Derecho Común, es el procedimiento de HUELGA.

La huelga es un camino, un instrumento creado por la ley para-

que las mayorías obreras puedan ejercer presión sobre un patrón mediante la suspensión de las labores y obtener así la solución del conflicto que ha dado origen a la aparición de la HUELGA misma.

De aquí que debe establecerse que LA HUELGA NO ES UN CONFLICTO DE TRABAJO. La HUELGA ES UN MEDIO LEGAL DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

La huelga presupone un conflicto de trabajo, y no puede tener entidad, existencia, en tanto no haya un conflicto que la motive. En sentido inverso, puede en cambio afirmarse que puede haber un conflicto sin que necesariamente exista una huelga como instrumento para resolverlo.

Desde otro punto de vista de la clasificación, el conflicto puede ser analizado en virtud de los sujetos de la relación de trabajo, que son afectados por el propio conflicto. Desde este punto de vista los conflictos pueden afectar a uno, a varios trabajadores, a un sector importante de los mismos o a la totalidad.

En general la doctrina ha usado los nombres de conflictos individual y conflicto colectivo.

Se dá el primer caso cuando el conflicto afecta la esfera personalísima de uno o varios trabajadores, más no el interés colectivo de la totalidad de los trabajadores de una empresa.

Es así que un trabajador que es despedido y que considera que su despido es injustificado, se opone y se crea un conflicto, pero este es un conflicto individual. Puede que el despido haya afectado a más de un trabajador, (a varios), sigue siendo un conjunto de conflictos individuales.

En cambio se transforma en colectivo por la afectación de los intereses de clase, esto es, de los intereses de la totalidad o de un sector -- perfectamente determinado dentro de la comunidad empresa.

Una amenaza de cierre de empresa, afectaría a la totalidad de los trabajadores; un reajuste que amenazara dejar sin empleo a un sector importante de la empresa en una rama determinada de la producción de la misma, también e indudablemente sería un conflicto colectivo de trabajo.

Así pues, ubicados ya en el campo de los conflictos y ante la afirmación de que la huelga es instrumento de solución de éstos, cabe preguntarse: ¿Cómo opera la solución del conflicto respecto del cual se ha

planteado una huelga?.

La Ley reconoce diversas hipótesis en su artículo 469.

Así, estallada la huelga, ésta puede terminar:

I. - Si las partes llegan a un acuerdo. Este acuerdo no puede ser otra cosa que un **CONVENIO QUE DE FIN AL CONFLICTO PLANTEADO Y - LO RESUELVA.**

Es así que, para que la huelga termine, hay que resolver el conflicto, y una vez resuelto, la huelga ha quedado sin efecto.

II. - Si el patrón se allana a las peticiones y cubre los salarios - dejados de percibir por los trabajadores.

Allanarse, procesalmente hablando, es contestar en sentido afirmativo la demanda, reconocer el derecho de la contraria, llegar a un -- acuerdo con ésta, sin tocar el fondo del asunto. Esta fracción II del dispositivo en cita, es bien explícita en cuanto a sus alcances.

III. - La huelga termina por el fallo de una persona, de un grupo de personas, de un tribunal. (Este puede ser, incluso, la propia -- Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando las partes han convenido en someter el conflicto a la decisión de ese órgano o persona). Esto es, al go similar a un "compromiso en árbitros" del Derecho Civil, es decir, un convenio entre las partes para dejar la solución del conflicto a un ter cero.

IV. - La huelga puede terminar por una solución de la Junta de - Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores huelguistas piden que la Junta resuelva el conflicto que dá origen a la huelga, solución ésta - de la ley que no admite la petición de la parte patronal. Es una facultad - exclusiva de los trabajadores someter sus diferencias, someter el con - flicto que ha dado origen a la huelga, a la decisión de una Junta.

Ello significa que la Junta de Conciliación y Arbitraje, frente al - conflicto que está envuelto por la institución huelga, no puede jamás in tervenir en cuanto al fondo, o sea en cuanto a la solución misma del con - flicto, sino en caso de excepción; sea que ambas partes la nombren como árbitro (mediante un convenio al respecto), o que los trabajadores sometan libremente el conflicto a la decisión de la propia Junta.

De lo contrario, la Junta no puede pronunciar ninguna resolución de fondo al respecto.

Lo dicho entraña y significa claramente que en nuestro Derecho los conflictos de trabajo planteados como movimiento de huelga no pueden ser arbitrados. El uso del arbitrio estatal para la solución de la huelga se llama arbitraje obligatorio, situación que se da en algunos países, pero que en el nuestro no es admisible. En otras palabras, el arbitraje del conflicto por parte de la Junta, en el que necesariamente es preciso definir el fondo de la controversia, es una facultad que solamente puede ser ejercitada a voluntad de las partes en litigio, mediante el convenio respectivo, o bien por la libre determinación de los huelguistas que así lo soliciten ante el tribunal laboral. En este último caso el arbitraje resulta potestativo para los trabajadores emplazantes y obligatorio para la parte patronal que debe acatar el laudo o resolución que pronuncie la autoridad competente.

En México la experiencia habida es en el sentido de que las huelgas estalladas generalmente llegan a una solución mediante un convenio entre las partes, bien sea que lo hagan de mutuo propio, o bien auxiliadas por una intervención de autoridades del trabajo de tipo administrativo y no jurisdiccional.

"El derecho de huelga se mantendrá incólume en México mientras subsista el régimen de producción capitalista, y este derecho constitucional responde al principio de lucha de clases: si en el futuro se -- suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nuestro país, en ese -- momento se encendería la tea de la revolución social y nuestro pueblo -- estaría en vía de realizar su bienestar material y su destino histórico:-- entonces, como consecuencia de esa revolución, se transformaría el -- Estado y sus instituciones.

"En otras palabras, menos crudas, "cuando las desigualdades sociales sean menos fuertes, cuando la justicia social sobre vigor y sobre todo, cuando la norma moral reine otra vez sobre los hombres, las huelgas serán innecesarias.

Mientras tanto, queda en pié la necesidad de la huelga para combatir las injusticias del capitalismo y del industrialismo y para conservar el equilibrio entre los factores de la producción, base esencial de nuestra democracia económica.

"Tal es la importancia que reviste el derecho de huelga.

"En el porvenir, la huelga no solo es una esperanza del proletariado para la transformación del régimen capitalista, sino la piedra de toque de la revolución social". (2)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. - Trueba Urbina Alberto. - Diccionario de Derecho Obrero. Tercera - Edición. Ediciones Botas. pág. 187. México, D. F., 1957.
2. - Trueba Urbina Alberto. - Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. - México, 1950, pág. 330.

CAPITULO CUARTO

**LA INOBSERVANCIA DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO COMO CAUSA LEGAL DE HUELGA.**

LA INOBSERVANCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, - COMO CAUSA LEGAL DE HUELGA.

En capítulo anterior dimos el concepto de huelga; pertinente es aquí anotar dos conceptos más relativos a "contrato colectivo de trabajo" y "conflicto", habida cuenta de que la temática del presente capítulo gira en torno de sus alcances.

Así, para el maestro J. Jesús Castorena, "contrato colectivo de trabajo" es "el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por un árbitro público o privado en quien se delega -- por aquéllos esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de -- los trabajadores y las materias derivadas de la misma. El contrato colectivo de trabajo es esencialmente un grupo de normas que regula una serie de fenómenos jurídicos, todos de una misma especie".

El propio maestro Castorena apunta que "La palabra conflicto deriva del latín *confligere*, que significa además de controversia, aflicción. Conflictos de trabajo son las diferencias que surgen entre los sujetos de Derecho Obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc., de los contratos y de las normas de trabajo". (1)

Vamos pues a estudiar los aspectos de fondo y procesales que -- surgen con motivo de un emplazamiento a huelga, motivado por el incumplimiento del patrón al contrato colectivo de trabajo, según la hipótesis que se desprende de la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

A más de la definición ya apuntada, juzgamos indispensable describir o presentar algunas ideas en torno a la institución "contrato colectivo de trabajo".

Si en el ánimo de explorar a fondo los problemas que esta institución contiene, bastaría, para los efectos de este trabajo en que la huelga figura como institución principal, señalar que el contrato colectivo de trabajo funciona en el campo de las relaciones de trabajo como un instrumento mediante el cual se establece en un momento determinado y para un tiempo determinado, un conjunto de condiciones de trabajo, que tienen a su favor la presunción de ser o establecer el equilibrio entre los factores de la producción.

Si genéricamente la huelga solo se justifica como medio de alcanzar un equilibrio entre los factores citados, es obvio que la existencia de un contrato colectivo de trabajo cierra el camino para una huelga por

desequilibrio, puesto que éste presuntivamente existe; pero a contrario sensu, si el contrato colectivo no tiene un exacto cumplimiento por parte del patrón, es evidente que ese incumplimiento, esa inobservancia, -incide para romper el equilibrio que el propio contrato representa, y por lo tanto, legalmente el incumplimiento del contrato colectivo es un caso típico de un desequilibrio o una ruptura del equilibrio existente, y por tanto, se está dentro de la naturaleza y fines que a la huelga señala el artículo 123 Constitucional en su fracción XVIII, apartado "A".

Establecido que el contrato colectivo de trabajo es un instrumento equilibrador, es necesario, sin embargo, examinar un poco su alcance y su contenido.

En cuanto a lo primero, por disposición de la propia Ley, el contrato colectivo se convierte en una ley especial o particular dentro de la empresa.

Las disposiciones del contrato colectivo y particularmente las referentes a las condiciones de trabajo, han de tener aplicación sobre todos los trabajadores que integran el conjunto, independientemente de -- que pertenezcan o no al sindicato pactante, que pertenezcan a otros sindicatos que sean terceros en la relación empresa y sindicato titular del -

propio contrato, o bien, trabajadores no sindicalizados, trabajadores que la Ley llama "libres".

Por lo tanto, el contrato colectivo funciona como una norma especializada para regir las relaciones de trabajo dentro de la empresa, tomada en su totalidad, sin que pueda excluirse a ninguno de quienes dentro de la empresa tengan la calidad de trabajadores.

Por otra parte, el contenido del contrato colectivo es siempre complejo; el conjunto que forman sus cláusulas, sus disposiciones, forman una materia compleja, para lo cual es menester establecer o introducir un principio de clasificación.

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo señala cuál deberá ser el contenido mínimo de todo contrato colectivo de trabajo, al disponer:

"Artículo 391. - El contrato colectivo contendrá:

- I. - Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. - Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. - Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV. - Las jornadas de trabajo;
- V. - Los días de descanso y vacaciones;
- VI. - El monto de los salarios; y,

VII. - Las demás estipulaciones que convengan las partes".

Tanto de las disposiciones de este artículo, como de la experiencia habida en materia de contratación colectiva de trabajo en nuestro -- País, puede llegarse a un intento de clasificación, de la manera siguiente:

I. - El contrato colectivo de trabajo básicamente ha de contener -- las cláusulas que señalen las condiciones mínimas de trabajo que de -- ben imperar, entre las cuales, de manera principal la ley señala el monto de los salarios en los tabuladores de sueldos, y en general, todo lo referente a la remuneración del trabajo, independientemente del nombre -- que pueda dársele.

Asímismo, el contrato colectivo ha de contener las cláusulas relativas a la duración de las jornadas, el establecimiento de los días de descanso, la regulación de los períodos vacacionales, y de manera general, -- las condiciones de prestación de servicio que corren a cargo de todos y -- cada uno de los trabajadores.

De tal modo que, puede decirse, que el contrato individual de trabajo queda automáticamente enriquecido o formado por las cláusulas del propio contrato colectivo.

Cuando existe la contratación colectiva, la celebración del contrato individual no produce otro efecto más que el de el enrolamiento o ingreso del trabajador a la empresa; pero las condiciones de ese contrato individual no pueden ser otras que las del contrato colectivo en vigor.

Esto no significa que la existencia del contrato colectivo haga desaparecer las relaciones individuales de trabajo, lo que ocurre es que — éstas últimas quedan reguladas en forma automática y global por las disposiciones del propio contrato colectivo.

Este conjunto de disposiciones que repercuten en forma directa y personal, en la esfera individual de cada uno de los trabajadores, es designado comúnmente por la doctrina, como la "parte normativa" del contrato colectivo de trabajo.

2. - Junto con la "parte normativa" que forma la substancia básica del contrato colectivo, es evidente que la existencia, vida y desarrollo del propio contrato suponen un conjunto de cláusulas que rigen las rela_

ciones entre, por una parte, el patrón signatario del contrato, y por la otra, el sindicato que lo ha pactado, éste último en su carácter de persona moral.

Dentro de esta parte, el contrato colectivo ofrece también amplias posibilidades y un vasto contenido de cláusulas, entre las cuales, de manera principal, suelen destacarse las llamadas "Cláusulas de preferencia en favor del sindicato", para los efectos de contratación de nuevo personal en forma exclusiva, (llamado también "cláusula de exclusión de ingreso"). Y también las cláusulas mediante las cuales el sindicato puede excluir del trabajo, y el patrón se obliga a hacerlo así, respecto de trabajadores a quienes por disposiciones estatutarias del propio sindicato, — son expulsados del mismo y sancionados con la pérdida de su trabajo. --- (Artículos 53 fr. I y 371 fr. VII de la Ley Federal del Trabajo).

Igualmente, dentro de esta parte pueden preverse una serie de relaciones de diversa índole entre patrón y sindicato, como los descuentos de salario de trabajadores para el pago de cuota sindical, y las prerrogativas que el propio sindicato obtenga del patrón, de cualquier naturaleza, como prestaciones económicas y derecho de intervenir en el manejo de algunas otras prestaciones establecidas en favor de los trabajadores en forma colectiva.

Este conjunto de cláusulas de relación patrón-sindicato, en forma directa, la doctrina se inclina a llamarlo el "elemento obligatorio" del propio instrumento.

3. - Otro conjunto de cláusulas necesarias dentro del mismo contrato son las relativas a su duración, término para su revisión, la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, las empresas o establecimientos que abarque, y naturalmente, los relativos a los nombres y domicilios de los contratantes; cláusulas éstas previstas en el transcrito artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

La doctrina, particularmente la establecida entre nosotros por el Doctor de la Cueva, del contrato colectivo, lo llama "envoltura del contrato".

4. - Finalmente, además de las cláusulas que podrían englobarse en los tres apartados anteriores, pueden figurar otras destinadas a tener una importancia o duración transitoria y que, propiamente, formarían un complemento del contrato. (Algo parecido a los artículos "transitorios" de una ley, que forman parte de la misma.)

Ahora bien, frente al contenido del contrato colectivo de trabajo surge ahora el problema de determinar qué tipo de violaciones a dicho contrato configura la hipótesis legal de procedencia de la huelga por tal motivo.

Recordemos que al hablar de conflicto de trabajo en general, se estableció una clasificación entre Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos.

Pues bien, una primera respuesta al problema planteado consiste en afirmar que, indudablemente, la violación al contrato colectivo de trabajo, para ser causal de huelga, necesariamente implica el surgimiento de un conflicto colectivo. Esto es, la violación o presunta violación, debe ser materia de un conflicto colectivo de trabajo, en cuanto que dicho conflicto afecte o involucre en forma colectiva a los trabajadores, o en general, al "interés profesional".

Queda así establecido que la violación de un contrato colectivo, para dar origen legítimo a una huelga, debe ser una violación que provoque un desequilibrio, y que este desequilibrio no es otra cosa que la afectación del "interés colectivo".

En general puede decirse que, la violación o incumplimiento de cláusulas del contrato colectivo puede afectar dicho "interés colectivo", sea que la violación o incumplimiento se produzca en cláusulas englobadas en la "Parte Normativa", en el "Elemento Obligatorio" o en la "Envoltura del Contrato".

En efecto, y a manera de ejemplo, un incumplimiento patronal - respecto de las condiciones de trabajo (salarios, jornadas, vacaciones, descansos), que afecte, bien a la totalidad, bien a un sector de la mano de obra utilizada, evidentemente rompe el necesario equilibrio. Se está entonces en presencia de una afectación de intereses colectivos.

Lo mismo sucede cuando (refiriéndonos al "Elemento Obligatorio") el patrón se muestra renuente a acatar disposiciones que el sindicato emite en uso de las facultades o derechos que el contrato colectivo le confiere.

El patrón, violando la cláusula respectiva, contrata libremente al personal sin la intervención del sindicato, o bien, se niega a aplicar una cláusula de exclusión que satisface los requisitos de ley. O se niega a -- proporcionar al sindicato elementos, prestaciones o aportaciones que han sido pactadas; cualesquiera incumplimiento de los reseñados acarrea, in

variablemente, un desequilibrio en la relación.

El mismo criterio debe prevalecer respecto del "Elemento envolturas": esto es, el incumplimiento puede surgir por la no aplicación del contrato a establecimientos que están incluidos dentro de la órbita del contrato, o pretender el patrón excluir sectores de trabajadores, en la aplicación del mismo.

De todo lo anterior puede colegirse que, el incumplimiento del contrato colectivo de trabajo por parte del patrón, o la violación de su cláusulado, que por ese solo hecho configure una afectación de intereses colectivos, está generando un conflicto que es base para que la huelga legítimamente pueda usarse como procedimiento de solución.

Un aspecto importante de la cuestión planteada es que la naturaleza del conflicto suscitado debido al incumplimiento o violación anotados, es siempre de naturaleza jurídica. En otras palabras, el conflicto que motiva la huelga, en esta hipótesis, es siempre un conflicto de naturaleza jurídica y no económica.

Se advierte claramente que, el conflicto en estos casos, consiste

en el incumplimiento de una norma preestablecida: la norma existe y el conflicto surge por su violación. O bien, el conflicto se dá a causa de una interpretación discrepante entre las partes acerca de la norma contra-actual.

En uno u otro caso, la solución del conflicto no puede ser otra que el cumplimiento liso y llano de la obligación pactada, con el contenido y alcance de la propia norma o de su correcta interpretación.

La anterior situación es, por tanto, distinta de la que prevalece en los conflictos de orden económico, en los que, como ya se dijo, el conflicto deviene de la formación, modificación o extinción de las condiciones contenidas en las relaciones de trabajo.

Ahora bien, ubicados ya en el ámbito de los conflictos y planteado ante la Junta el problema de emplazamiento de huelga por incumplimiento de las obligaciones patronales consignadas en un contrato colectivo de trabajo, se presentan varios problemas que no tienen una solución expresa en el texto de la ley. Veamos:

A). - En primer término cabe observar que un emplazamiento por tal motivo solo puede ser hecho por el sindicato titular del contrato colec

tivo, pues solo a éste le pertenece la titularidad de la acción colectiva, - que es una facultad que le otorga el artículo 374 en su fracción III de la ley.

B). - El patrón emplazado a huelga puede considerar que no existe el incumplimiento o violaciones del contrato colectivo que esgrimen - los trabajadores emplazantes, por lo que se plantea el problema de si puede excepcionarse controvirtiendo los hechos para negar dicho incumplimiento y aportar las pruebas conducentes a tal fin.

Frente a este problema cabe decir, según se ha expresado antes, que efectivamente si el contrato colectivo se ha violado y esa violación - afecta los intereses colectivos o, en general, el interés profesional, se está en presencia de un desequilibrio entre los factores de la producción y, por lo tanto, se justifica constitucionalmente la procedencia de la --- huelga.

En cambio, si el incumplimiento o violación no existen, no habrá habido ruptura del equilibrio y, en consecuencia, la huelga en cuestión no satisface el objetivo de las fracciones I y IV del artículo 450 de la ley; por ende, se está en la hipótesis de la inexistencia legal de la huelga, de conformidad con lo establecido por el artículo 459 de la Ley.

A este respecto, cabe decir que pueden surgir varias tesis para resolver la cuestión propuesta.

Una de ellas consistiría en afirmar que una vez planteada la -- huelga por incumplimiento de contrato colectivo, no puede terminar -- sino mediante la resolución de alguna de las hipótesis señaladas por el artículo 469, y que la Junta no puede, a petición de particular, examinar el problema de fondo y resolver la controversia.

Una segunda tesis, colocada en terreno diametralmente opuesto a la anterior, sería la de afirmar que la Junta puede examinar y resolver sobre la controversia planteada, recibir, desahogar, calificar las -- pruebas aportadas y hacer la declaratoria correspondiente, antes que la huelga estalle, como resultado de las audiencias que se celebraren durante el período de pre-huelga.

De antemano se rechaza ésta idea que no solo carece de fundamento legal, sino que es contraria al texto expreso de la ley.

En primer término, porque el papel de la Junta en las audiencias durante la pre-huelga, según se ha dicho antes, es puramente conciliatorio y no tiene carácter arbitral.

A mayor abundamiento, el artículo 456 prohíbe a la Junta hacer declaración alguna durante el período de pre huelga, en la que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación - del movimiento huelguístico.

Una tercera posición frente al problema, consistirá en afirmar - que la Junta de Conciliación y Arbitraje puede decidir, dentro del proce_ dimiento de calificación de la huelga, acerca de si está probado o nó el - incumplimiento o las violaciones señaladas por los huelguistas, o bien; si el patrón afectado acredita el ho haber incurrido en el incumplimiento que se le reclama. Esta tesis tiene su apoyo en los siguientes argumen - tos desprendidos del texto de la Ley misma:

En primer término, asiste al patrón el derecho de solicitar la -- "inexistencia de la huelga", de conformidad con el artículo 460 de la Ley.

La Junta está obligada a examinar el punto a que se refiere la -- fracción II del artículo 459, esto es, si la huelga planteada tiene por ob_ jeto lograr, en el caso concreto, el cumplimiento de disposiciones con - tractuales que han sido violadas. Es evidente que si tal situación existe

se está ante el caso del desequilibrio entre los factores de la producción. Pero también es igualmente cierto que si el incumplimiento no existe, - tampoco existe el desequilibrio y, por lo tanto, no se surten los requisitos de las fracciones I y IV del artículo 450, resultando plenamente justificada la inexistencia. Por su parte, el artículo 461 faculta a las partes en conflicto y a la Junta misma para que, las primeras aporten todas las pruebas que justifiquen la procedencia de su derecho a declaratoria de -- existencia o inexistencia de la huelga; y a la segunda (la Junta), para -- que, valorando dichas pruebas, dicte la resolución que proceda.

En otras palabras, pensamos que sí es posible legalmente que -- dentro del procedimiento de calificación puedan las partes argumentar -- y probar lo que a sus intereses legítimos convenga, estando la Junta facultada para emitir, en el caso, la declaratoria correspondiente.

Como nota final de este capítulo, en el que el contrato colectivo -- de trabajo es idea fundamental y tema preponderante, transcribimos a -- continuación el brillante concepto que expone el Maestro de la Cueva.

"El contrato colectivo es el capital del derecho colectivo del trabajo, el recipiente en el que el movimiento obrero vierte las condiciones de

trabajo que arranca periódicamente al patrono, condiciones de trabajo que son, a su vez, la esencia de lo que repetidamente hemos denominado LA FINALIDAD INMEDIATA del derecho del trabajo y del movimiento obrero. Y es también en un mundo democrático el medio más eficaz y el que de verdad llena la misión suprema de superar constantemente -- los mínimos constitucionales y legales en beneficio de los trabajadores; y todavía más, tan pronto cobra vida, usurpa la función de la Declaración de derechos sociales y de la Ley y se convierte en la primera fuente formal autónoma de derecho objetivo que planta dentro de cada empresa o rama de la industria, el mínimo de condiciones de trabajo sobre el que deberán elevarse todas las otras fuentes autónomas". (2)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. - Castorena J. Jesús. - Ob. Cit. págs. 290 y 307.
2. - De la Cueva Mario. - El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. - Editorial Porrúa , S. A., México, 1977, pág. 367.

CAPITULO QUINTO

**EL DERECHO SOCIAL DE HUELGA A LA LUZ DE
LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRA-
BAJO.**

EL DERECHO SOCIAL DE HUELGA A LA LUZ DE LA TEORÍA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La idea matriz del moderno Derecho del Trabajo consiste en establecer un mínimo de derechos para la clase trabajadora, impostergables, irrenunciables, que forman parte automáticamente de la relación y, -- además, dar los mecanismos legales mediante los cuales las partes de la relación puedan constantemente darle a ésta dinamismo y alcanzar o -- mantener un equilibrio más o menos estable, e incluso creciente en favor de la clase trabajadora.

No de otra manera se explica y éste probablemente es el significado, el alcance y contenido de una declaración básica de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cuyo artículo 2o. establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Pero dejemos al ilustre tratadista doctor Alberto Trueba Urbina - opinar acerca de este último concepto:

"¿QUE ES LA JUSTICIA SOCIAL? Según la exposición de motivos

del proyecto de nueva Ley (la Ley Federal del Trabajo de 1970), es la -
justicia del artículo 123 constitucional, a fin de que los trabajadores ob-
tengan beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria
lo permita. Esta tesis del mensaje de la Ley sobre la justicia social es -
incompleta, es simplemente un aspecto de la misma, es la parte de la --
justicia social que se refiere al mejoramiento económico de los trabaja-
dores; pero la idea integral de aquélla, que emerge del ideario y de los -
textos del artículo 123, es más amplia, porque no solo tiene por objeto -
que los trabajadores alcancen su dignidad de personas humanas y su me-
joramiento de condiciones económicas, sino que también logren la rei -
vindicación de sus derechos. Por eso es que las normas de esta Ley del
Trabajo son incompletas, ya que solo se refieren a la idea de justicia so-
cial como una tendencia niveladora y proteccionista, olvidándose del sen-
tido más importante que tiene la misma como es el de la reivindicación de
los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes-
de la producción". (1)

Dijimos que el trabajador, el obrero, necesita un mínimo de se-
guridad y bienestar que le garanticen dignidad; condiciones indispensa-
bles para vivir como seres humanos; porque en esencia todos somos ---
obreros, nos realizamos a través del trabajo y, por tanto, todos somos -
trabajadores, creadores del porvenir de la Nación.

Y dijimos también que ese mínimo de condiciones ha de asegurarse al trabajador por encima de todo, porque eso es precisamente el -- interés colectivo.

Es así que, al estudiar el derecho social de huelga a la luz de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, hemos de remitirnos a esta brillante concepción del doctor Alberto Trueba Urbina, quien hace un bosquejo de la misma al exponer que:

"Es una Teoría nueva que elaboramos al descubrir el origen -- y formación del artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, así --- como su contenido ideológico marxista en que se funda, porque resulta -- del derecho creado en el artículo 123, pues en él solo se consignan los -- discursos que lo originaron en las sesiones del 26 al 28 de diciembre de - 1916 y en las correspondientes al 13 de enero de 1917, en que se presen_

tó el proyecto de bases de trabajo y previsión social y en la de 23 del mes y último año mencionados, en que fueron dictaminados, discutidos y -- aprobados los textos, incluyéndolos en un precepto cuyo numeral ya es célebre: Artículo 123. Pero ningún jurista ni tratadista mexicano pudo llenar el hueco comprendido entre el 28 de diciembre de 1916 y el 13 de enero de 1917, lapso en que fueron elaborados los textos proyectados en el Palacio Episcopal de la Ciudad de Querétaro, bajo la presidencia fáctica del ingeniero Pastor Rouaix, hasta su aprobación en la sesión de 23 de enero, lo cual motivó que se ignoraran muchos conceptos que tuvimos la fortuna de conocer mediante tradición oral de algunos constituyentes que participaron en su formación y que complementan el Diario de los Debates, para tener una concepción completa de la naturaleza revolucionaria de las normas que integran los preceptos constitutivos del DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, que nació para México y para el -- mundo en la gran Asamblea Legislativa de la Revolución Mexicana en la Ciudad de Querétaro.

El conocimiento del sentido social del proyecto a través de documentos e informaciones de los propios diputados constituyentes, nos ha permitido elaborar una teoría auténtica y verdadera del artículo 123, --- pues a lo largo de más de cincuenta años ha permanecido cubierto por -- una costra jurídica burguesa que impidió que se conociera la verdad de su ideología y contenido'. (2)

Acerca del origen de su Teoría, el Maestro Trueba dice:

"En el proceso de formación y en las normas de derecho mexicano del trabajo y de la previsión social tiene su origen la Teoría Integral, así como en la identificación y fusión del derecho social en el artículo -- 123 de la Constitución de 1917; por lo que sus normas no solo son proteccionistas sino reivindicatorias de los trabajadores, en el campo de la producción económica y en la vida misma, en razón de su carácter clasista. Nacieron simultáneamente en la ley fundamental, el derecho social y el derecho del trabajo, pero éste tan sólo parte de aquél, porque el derecho social también nace con el derecho agrario en el artículo 27, de donde -- resulta la grandiosidad del derecho social como norma genérica de las demás disciplinas, especies del mismo, en la Carta Magna.

En la interpretación económica de la historia del artículo 123, la Teoría Integral encuentra la naturaleza social del derecho del trabajo, el carácter proteccionista de sus estatutos en favor de los trabajadores - en el campo de la producción económica y en toda prestación de servi -- cios, así como finalidad reivindicatoria; todo lo cual se advierte en la - dialéctica de los constituyentes de Querétaro, creadores de la primera - Carta del Trabajo en el Mundo. A partir de esta Carta nace el Derecho - Mexicano del Trabajo y proyecta su luz en todos los continentes". (3)

El ilustre tratadista Trueba Urbina resume su Teoría Integral en la forma siguiente:

"Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, anterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios -- de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a la luz de la Teoría Integral, la cual resumimos aquí:

"1o. - La Teoría Integral divulga el contenido del artículo 123, -- cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2o. - Nuestro derecho del trabajo, a partir del 1o. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc., a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contrarios de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior.

3o. - El derecho mexicano del trabajo contiene normas no solo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4o. - Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obliga-

das a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5o. - Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la --reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

"La Teoría integral es, en suma, no solo la explicación de las --relaciones sociales del artículo 123 (precepto revolucionario) y de sus leyes reglamentarias (productos de la democracia capitalista), sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro País.

Después de todo lo expuesto queda plenamente justificada la denominación y función de la Teoría Integral: es la investigación jurídica y social, en una palabra, científica, del artículo 123, por el desconocimiento del proceso de formación del precepto y frente a la incompreensión de --

los tratadistas e interpretaciones contrarias al mismo de la más alta magistratura.

Tuvimos que profundizar en la entraña del derecho del trabajo -- para percibir su identificación con el derecho social y su función revolucionaria, componiendo cuidadosamente los textos desintegrados por la doctrina y la jurisprudencia mexicanas seducidas por imitaciones extralógicas, a fin de presentarlo en su conjunto maravilloso e integrándolo en su propia contextura: en su extensión a todo aquél que presta un servicio a otro, en su esencia reivindicatoria, basadas en las teorías marxistas del valor y de la plusvalía y descubriendo en el mismo el derecho inmanente a la revolución proletaria; por ello, la Teoría que lo explica y difunde es integral.

A la luz de la Teoría Integral, nuestro DERECHO DEL TRABAJO no nació del derecho privado, o sea desprendido del Código Civil, sino de la dialéctica sangrienta de la Revolución mexicana: es un producto genuino de ésta, como el derecho agrario, en el momento cumbre en que se transformó en social para plasmarse en los artículos 123 y 27. No tiene ningún parentesco o relación con el derecho público o privado: es una norma eminentemente autónoma que contiene derechos materiales e inmanentes y exclusivos para los trabajadores que son las únicas personas humanas -

en las relaciones obrero-patronales. Por tanto, el jurista burgués no puede manejarlo lealmente en razón de que está en pugna con sus principios, por lo que incumbe al abogado social luchar por el derecho del "trabajo". (4)

Ahora, al enfocar el derecho social de huelga a la luz de la Teoría Integral, hemos de arribar, inequívocamente, a la conclusión de -- que la institución huelga, a la par que "instrumento de solución" para los trabajadores afectados por conflictos colectivos de trabajo, es derecho de autodefensa que los propios trabajadores pueden hacer valer con fines reivindicatorios, a fin de que su actividad y la prestación de sus servicios las realicen en condiciones de justicia y de equidad, a la vez que -- les permita obtener un nivel de vida decoroso y con posibilidades de un mejoramiento constante y creciente.

Y puede decirse que, en este mundo de los conflictos de trabajo, - encontramos en la huelga y en su función dinámica dentro del derecho - laboral, una de las fórmulas adecuadas para el debido encauzamiento de - tales conflictos, pero sobre todo, para darles una justa solución; y es que este derecho social no puede permanecer ajeno a buscar una regulación - de situaciones conflictivas entre los hombres, lesivas por otra parte a --- los supremos valores del Derecho, como son la seguridad, la justicia y el bienestar colectivo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. - Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. - Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 22a. Edición. Edit. Porrúa, S. A., México, - D. F., pág. 16.
2. - Trueba Urbina Alberto. - Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, - 1a. Edición. Tomo I. - Edit. Porrúa, pág. 65, México. D. F.
3. - Trueba Urbina Alberto. - Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México, 1970, pág. 205.
4. - Trueba Urbina Alberto. - Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. - Tomo I, págs. 72 y ss.

CAPITULO SEXTO

**FUNCION REIVINDICATORIA DEL DERECHO
SOCIAL DE HUELGA.**

FUNCION REIVINDICATORIA DEL DERECHO SOCIAL DE HUELGA.

El derecho social de huelga es el grado culminante del Derecho Colectivo del Trabajo, ya que es su garantía más dinámica, su garantía más perfeccionada. Es la garantía del cumplimiento del Contrato Colectivo del Trabajo y es la esperanza de los obreros que sufren el incumplimiento; ES EL MEDIO DE LUCHA QUE EJERCIDO CON PLENITUD JURIDICA HA DE LLEVARLOS A SU REIVINDICACION ECONOMICA Y SOCIAL. Por ello es tan importante el que se regule con justicia y con equidad.

La fuerza del Derecho Colectivo del Trabajo cada día se hace más patente, de ahí su importancia en la consagración de sus postulados de derechos insustituibles al hombre que trabaja, que de otra manera no serían, en la esfera individual, respetados, y menos aún, reivindicados.

Cuando se afecta el interés colectivo, se afecta al hombre mismo y se afecta a la colectividad, a la masa trabajadora, ese conjunto de intereses individuales generadores de la producción.

Una nación sin trabajadores es una nación sin capital y por ello el capital, aún siendo un factor de igualdad en la producción frente al --

trabajador, es una consecuencia del trabajo.

En un principio, los derechos de coalición y de huelga eran derechos de proscripción, y su historia difícil no ha sido sino la consecuencia de una gran inquietud tan humana como justa, de parte de la masa trabajadora, de elevar su nivel de vida.

En los años de la Revolución Francesa, "coalición" y "huelga" eran términos sinónimos, y hasta 1824 en Inglaterra, y en tiempos de Napoleón III en Francia, la prohibición fué aguda. A todo lo largo del siglo XIX su historia sigue caminos difíciles, cuando no terribles. Hoy, en el siglo XX, la huelga se ha impuesto como "institución jurídica" protegida por las leyes, pero aún muchos grandes intereses (o intereses creados), hacen que ella no se desenvuelva en la realidad como debería.

Y ésto, porque la huelga, en cuanto derecho social, representa el punto cardinal DONDE SE CONSAGRA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES UN DERECHO REIVINDICADOR DE TAL INDOLE Y NATURALEZA, QUE HACE REVOLUCIONAR TODAS LAS INSTITUCIONES DE UN PAIS A TRAVES DEL CAMBIO DE LAS ESTRUCTURAS ECONOMICAS.

Por ello se ha dicho que la huelga es el problema de las sociedades contemporáneas.

Se ha visto que para estudiar la huelga hay que encararse antes con el supuesto de hecho que lleva implícito, esto es, los conflictos. -- Porque la huelga no es un conflicto, es el medio para resolverlo, que es bien distinto.

La definición que de conflicto de trabajo se haga, se ha de referir precisamente al conflicto colectivo de trabajo y, por ser la huelga una -- institución al servicio de la colectividad, ha de referirse a los "Conflictos Colectivos" y justamente como instrumento de solución de los mismos.

Y es en el contrato colectivo de trabajo donde más resalta la fuerza organizada laboral, porque en él se ven concretadas sus pretensiones, legalmente reguladas y garantizadas. El porvenir de los contratos colectivos de trabajo se ha de ver de acuerdo a como se canalicen sus posibilidades, que deben ser siempre acordes a la mayoría obrera, a través de las organizaciones sindicales y éstas, a su vez, en sus líderes, que deben ser auténticos representantes de las mayorías obreras.

De la formación y selección de los líderes de los obreros depende en gran parte el futuro del derecho colectivo del trabajo, el derecho del País, -- porque éstos serán, en última instancia, los que vendrán a dirigir y a --- controlar la política de la Nación. De ellos depende mucho el futuro de --

los trabajadores y también de los patrones, porque éstos se verán influenciados de manera directa por el comportamiento o la actitud de aquéllos.

El trabajo debe ser una vivencia tal real como el sustento material y emotivo; su regulación debe lograrse a través de postulados profundamente humanos en que el hombre y su dignidad estén antes que todo, y en que el trabajo ocupe el lugar que le corresponde en la escala de valores inviolables del ser humano.

El que sea necesario despertar en la conciencia de los hombres el sentido de su dignidad, de ciudadanos trabajadores, merecedores de escalas superiores, debe ser el primordial, reivindicador objetivo del Estado, del Derecho, de las Leyes.

El panorama que en ocasiones se observa no es nada alentador, - solo queda luchar con una actitud consciente y radical, esto es, el ser capaces de ser genuinamente humanos y romper con la enajenación de quienes no laboran y, por tanto, no construyen.

Los conflictos de trabajo, se ha dejado ver a lo largo de este trabajo, tienen una importancia primordial en la evolución del País, ya que de la manera de solucionarlos depende el porvenir de la Nación.

Hay causas y más causas que hay que preveer y regular en el texto de la ley, y más aún, que hacer en el terreno práctico de la acción.

Hoy en día las normas legales del pasado han quedado invertidas, en lo sucesivo la fuerza pública quedará a disposición de la mayoría trabajadora.

Por ello, es singularmente indispensable el que se cumpla con el contrato colectivo de trabajo y que, cuando se falte a su cumplimiento, cuando surja el conflicto, se llegue a una solución justa a través de la huelga.

En lo más profundo de cada ser, de cada trabajador, LATE EL ANHELO REIVINDICADOR DE MEJORAR Y PROSPERAR, partiendo de ese mínimo de condiciones vitales que le aseguren dignidad, que le garanticen vivir realmente.

El análisis y la disertación acerca del derecho social económico de huelga, (como le llamó el constituyente de Querétaro), continúa abierto y no terminará en tanto subsista la injusticia social.

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

1. - La huelga, como institución jurídica en nuestro Derecho, - advino a partir de la Constitución de 1917, siendo las fracciones XVII - y XVIII del artículo 123, la base constitucional de la misma.

2. - Así, la institución huelga adquiere pleno reconocimiento - en el citado año de 1917, en el artículo 123 constitucional, y por tanto - el rango de garantía constitucional.

3. - La Ley Federal del Trabajo señala dos puntos de extraordinaria importancia para el ejercicio del derecho de huelga, cuales son requisitos de forma y de fondo. Aquéllos, deben ser observados para que el movimiento llegue a ser respetado por el Derecho y adquiera "entidad jurídica"; éstos, son las causas concretas que de acuerdo con la propia Ley podrían ser materia para declarar una huelga.

4. - La intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en materia de huelga, se limita a vigilar el cumplimiento de los requisitos legales relativos al emplazamiento de huelga, a su debida notificación - y a citar a las partes para audiencias conciliatorias.

5. - Estallada la huelga, la Junta solamente tiene la facultad de - calificar la inexistencia o ilicitud de la misma, a petición de parte hecha en los términos de ley, Y NUNCA DE OFICIO.

6. - La huelga estallada solo puede terminar mediante el allanamiento del patrón a las peticiones obreras mediante convenio entre las partes que ponga fin al conflicto que la origina - mediante laudo arbitral -

de una entidad tercera en que las partes convengan, o por designación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el conflicto es sometido por los trabajadores huelguistas únicamente, y por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

7. - La huelga por sí misma no es un conflicto de trabajo, sino que lo supone, de tal manera que no puede haber una huelga sin un conflicto que la motive válidamente.

8. - Genéricamente la huelga solo puede ser empleada para la solución de conflictos colectivos, tanto los de naturaleza jurídica como económica, si en ellos está involucrado el propósito de obtener el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre el capital y el trabajo.

9. - La Ley reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, señala en su artículo 450 los casos en que, por existir el desequilibrio, existe objeto para la huelga.

10. - Entre los casos que dicho artículo prevee, se encuentra el relativo a que la huelga puede tener por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, cuando éste sea violado por el patrón.

11. - Esta disposición de la ley se justifica plenamente, porque si bien es cierto que el contrato colectivo de trabajo celebrado entre un sindicato titular y el patrón constituye la fórmula legal del equilibrio entre los factores de la producción, durante el período de su vigencia, también lo es que dicho equilibrio subsiste condicionado al cumplimiento de las obligaciones que el propio contrato establece a cargo del patrón, de tal manera que si éste no cumple con tales obligaciones, el desequilibrio se

produce y en consecuencia se está ante un legítimo objeto de huelga, - según lo dispone la fracción XVIII del artículo 123, apartado "A", de la Constitución.

12. - En cuanto al contenido de los conflictos colectivos, pueden éstos referirse a la concertación, modificación o existencia misma de las relaciones colectivas, caso en el cual el conflicto tiene una naturaleza económica; o bien, el conflicto se suscita por discrepancia entre las partes por aplicación o inaplicación, cumplimiento o incumplimiento de normas laborales preestablecidas en los contratos o en la ley, o por la interpretación de dichas normas. En este caso el conflicto tiene una naturaleza Jurídica.

13. - Los conflictos de trabajo, especialmente los "obrero-patronales", son consustanciales al régimen capitalista de producción y representan una manifestación de la lucha de clases.

14. - Enfocado el derecho social de huelga a la luz de la Teoría -- Integral, concluimos que aquélla, a la par que "instrumento de solución" para los trabajadores afectados por conflictos colectivos de trabajo, es derecho de autodefensa que los propios trabajadores pueden hacer valer con fines reivindicatorios, a fin de que su actividad y la prestación de sus servicios los realicen en condiciones de justicia y de equidad, a la vez que les permita obtener un nivel de vida decoroso y con posibilidades de un mejoramiento constante y creciente.

15. - La huelga, en cuando derecho social, representa el punto - cardinal donde se consagra en favor de los trabajadores un derecho reivindicator de tal índole y naturaleza, que hace revolucionar todas las - instituciones de un país a través del cambio de las estructuras económicas.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

1. - Castorena J. Jesús. - "Manual de Derecho Obrero". 4a. Edición. - México, 1964.
2. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cuadragésima Edición. Editorial Porrúa, S. A., México.
3. - Carnelutti Francisco. - "Diagnosis de la Huelga". Edición del Instituto de Derecho del Trabajo. - Buenos Aires, Argentina, 1951.
4. - De la Cueva Mario. - "Derecho Mexicano del Trabajo". Tercera Edición. Editorial Porrúa, S. A., México.
5. - De la Cueva Mario. - "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A. México.
6. - Guerrero Euquerio. - "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A., México, 1963.
7. - Mendieta y Núñez, Lucio. - "El Derecho Social". Editorial Porrúa, S.A. México, 1953.
8. - Pic Paul. - "Tratado de Legislación y Nuevo Derecho Laboral". Tomo I. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, España, 1940.
9. - Pizarro Suarez, Nicolas. - "La Huelga en el Derecho Mexicano". Editorial Insignia. - México, 1938.
10. - Trueba Urbina Alberto. - "Evolución de la Huelga". Ediciones Botas. - Primera Edición, México.
11. - Trueba Urbina Alberto. - "Diccionario de Derecho Obrero". Tercera Edición. Ediciones Botas. México.

12. - Trueba Urbina Alberto. - "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". Tomo I. - Primera Edición. Editorial Porrúa, S. A., México.
13. - Trueba Urbina Alberto. - "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial -- Porrúa, S. A., México.
14. - Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. - Ley Federal del -- Trabajo de 1931. Editorial Porrúa, S. A., México.
15. - Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. - Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. 22a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. --- México.
16. - Trueba Urbina Alberto. - "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". -- Primera Edición. - Editorial Porrúa, S. A., México.