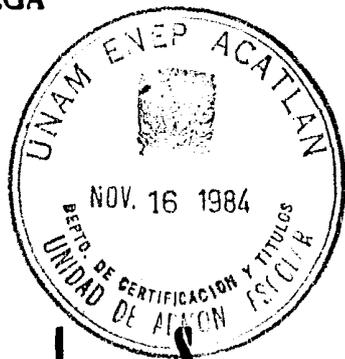




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LAS HUELGAS
LLAMADAS POR SOLIDARIDAD. SU ABROGACION
Y PROYECTO DE REFORMA AL PROCEDIMIENTO
DE HUELGA



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
OSCAR ORDOÑEZ PEREZ

MEXICO, D. F.

OCTUBRE, 1984.



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

" ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LAS HUELGAS LLAMADAS POR SOLIDARIDAD.
SU ABROGACION Y PROYECTO DE REFORMA AL PROCEDIMIENTO DE HUELGA."

I N D I C E G E N E R A L

	<i>Página</i>
Prólogo	I
CAPITULO PRIMERO.- Evolución histórica - jurídica de la Huelga en México	1
A. Código Penal de 1871 (Artículo 925)	1
B. Huelga de Cananea, Sonora (1906) y Huelga de Río Blanco, Veracruz (1907).....	10
C. Constitución Política Mexicana de 1917 (Artículo 123, fracción XVIII)	21
D. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	35
E. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.....	41
CAPITULO SEGUNDO.- Análisis general de la huelga.....	47
A. Definición	47
1. Doctrinal:	
Según diversos autores.....	59
2. Jurídica:	
a) Conforme a la Constitución.....	64
b) Conforme a la Ley.....	65
B. Requisitos indispensables.....	70
1. Requisito de mayoría.....	71
2. Requisito de fondo.....	73
3. Requisito de forma.....	81

	Página
C. Objetivos fundamentales	90
1. Artículo 150 de la Ley Federal del Trabajo.....	90
D. Clasificación legal de huelga.....	90
1. Huelga existente e inexistente.....	90
2. Huelga llcita e illicita.....	91
3. Huelga justificada.....	94
 CAPITULO TERCERO.- La huelga llamada por solidaridad....	 97
A. Definición y finalidad.....	97
B. Etiología jurídica y social.....	100
C. Su anticonstitucionalidad	
1. Opinión de varios autores.....	102
D. Su divergencia con la clasificación legal - de huelga.....	105
E. Nuestro criterio al respecto.....	109
 CAPITULO CUARTO.- Procedimiento de huelga.....	 114
A. Concepto.....	114
B. Etapas.....	115
1. Etapa de gestación.....	115
2. Etapa de pre-huelga.....	120
3. Etapa de estallamiento.....	129
4. Etapa de finalización.....	132
C. Analogía del procedimiento de huelga por so- lidaridad con el procedimiento usual y su -- discrepancia con el mismo.....	137

CAPITULO QUINTO.- Reformas necesarias a la Ley Federal del Trabajo.....	142
A. Reforma al procedimiento de huelga.....	142
1. Arbitraje obligatorio.....	143
2. Necesidad jurídica de implantar un término legal máximo en la pronunciación del laudo arbitral.....	147
B. Abrogación del Derecho de Huelga por <u>solidaridad</u>	149
CONCLUSIONES.....	154
INDICE ANALITICO DE ARTICULOS.....	162
INDICE ALFABETICO DE TEMAS.....	170
BIBLIOGRAFIA.....	179

P R O L O G O

El contexto de la Historia Mexicana, no puede soslayar su tilmente la lucha del sector obrero, esquema que se intrínca -- arraigadamente en aquélla y en lo que, por ahora, el país posee y goza o haya dejado de disfrutar.

El curso histórico ha representado existencialmente una -- férrea lucha de clases, por siempre se escenificará la obra so- -- cial de los desposeídos y potentados, de los obreros y patronos, del trabajo y capital. La huelga como un derecho inconmensurable de los trabajadores, es prueba latente de atemperamiento de esa -- distensión social.

El derecho del trabajo, no puede menos que recoger esos -- principios sociales y plasmarlos como normas directoras de pro- -- tección del sector más débil, y asegurar el hallazgo de su pro- -- greso, de su libertad y de su seguridad. Si bien el derecho del trabajo tiende específicamente a la protección del trabajador -- frente al abuso, a veces excesivo, del patrono, también se debe mencionar, que ese derecho debe manifestarse en un marco de jus- -- ticia, pues no por brindar protección a uno, pueda con ello olvi- -- dar o transgredir los derechos razonables del otro.

Por eso, el derecho del trabajo debe perseguir en su más -- honda finalidad, el equilibrio armónico de ambos factores de pro-

ducción: trabajo y capital, que permita al primero, obtener un desarrollo benéfico en sus condiciones de trabajo que garantice un alto nivel y honorable de vida y al segundo, progresar con justicia.

En el capítulo primero de la presente disertación escrita, hacemos un breve recorrido por los diversos episodios de la Historia Mexicana, acompañados conjuntamente de la evolución histórica y jurídica de la huelga, detallando la génesis de los movimientos huelguísticos hasta nuestros días: pasando desde la etapa de su prohibición a la de su represión y tolerancia, y de ahí a su etapa de auténtica legitimidad al ser consagrada como un derecho constitucional. En el capítulo segundo, elaboramos en base a la doctrina laboral y con respaldo jurídico en la Ley Federal del Trabajo, un análisis general de la huelga, el cual nos enseña los diversos aspectos, elementos, requisitos que caracterizan a la huelga en común. En el capítulo tercero, de extrema importancia, abordamos con objetividad concisa el problema jurídico que representa la huelga por solidaridad, tratamos su evidente anticonstitucionalidad, entre otras cosas; y externamos nuestro personal criterio respecto a la misma, constituyendo éste capítulo uno de los dos de más transcendencia en el desenvolvimiento del presente estudio. En el capítulo cuarto, creemos pertinente elaborar el desarrollo jurídico del procedimiento usual de huelga para confrontarlo con el que debe observar la huelga por solidaridad y percatarnos con ello, de la discrepancia absoluta que existe entre uno y otro. En el capítulo quinto, que constituye el segundo

de mayor importancia en la tesis, afrontamos y proponemos las se rias reformas que deben darse, sustentando así la solución jurídica al problema de las huelgas por solidaridad y su inminente -- abrogación del texto legal.

No pretendo en lo más mínimo, eliminar el derecho de huelga que es reconocido e indiscutible, por el contrario persigo dar una adecuada y expedita solución a los movimientos huelguísticos en general, evitar la serie de presiones empresariales innecesarias en ocasión a ellos, pues con lo sustentado en el interior -- de este estudio, proporcionaré la efectividad e inmediatez procesal que debe hacerse del ejercicio auténtico del derecho de huelga.

Oscar Ordóñez Pérez

C A P I T U L O P R I M E R O

Evolución histórica - jurídica de la Huelga en México.

S U M A R I O

A. Código Penal de 1871 (art. 925). B. Huelga de Cananea, Sonora (1906) y Huelga de Río Blanco, Veracruz (1907). C. Constitución Política Mexicana de 1917 (art. 123, frac. XVIII). D. - Ley Federal del Trabajo de 1931. E. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

CAPITULO PRIMERO

Evolución histórica - jurídica de la huelga en México.

A. Código Penal de 1871 (Artículo 925).

Los salarios miserables, las condiciones de trabajo inhumanas. Como si fuera el apotegma que el México indígena, campesino y obrero estuviese constreñido a padecer, durante múltiples décadas de vibrantes cambios en su importante devenir histórico.

El despojo violento de grandes extensiones territoriales, el nepotismo español que propinaba la degradación del hombre hasta encontrarlo inmerso en la esclavitud, la explotación laboral que con gran señorío neutralizaba cualquier ápice de derecho; todo -- ello acogió el desdén sobre el régimen político imperante por el que México tuvo que recorrer (llámese colonial, independiente, -- porfiriato).

El campesino impotente vela, sufre y además sentía que la -- tierra que él labraba y que por derecho le pertenecía, se le escapaba de sus manos, esas que trabajaban para beneficios e intereses ajenos; o el obrero, cuya fuerza de trabajo culminaba en -- una jornada de no menos de doce horas y con un ínfimo salario, -- comparando su servicio personal con una infausta servidumbre.

La encomienda, que según palabras del notable autor Alberto

Trueba Urbina, era " el instrumento suministrador de servicios -- personales ",¹ es la génesis histórica del trabajo en nuestro - país. Fue establecida por disposición Real, para recompensar los servicios de los conquistadores y motivar a los colonos a poblar la Nueva España.

En ella se localizaba la explotación y utilidad del trabajo de los indios, denominado " servicio personal ", en favor de los encomenderos. Sistema que duró hasta el siglo XVIII, a pesar de las leyes² que la suprimían.

Apropiado es hacer notar, que la encomienda dotó al régimen novo-hispano de diversas instituciones económicas: las industrias minera y artesanal y el obraje. Dichas formas de producción apuntalaron la servidumbre como esclavitud, sojuzgaron la libertad de trabajo y enarbolaron el encono popular, de donde surgieron, sin duda, los arquetipos protectores de las clases desposeídas.

Vinieron lógicamente tiempos de lucha, primero por la explotación del indígena, el gran reparto de tierras concedidas a los -- conquistadores, la falta de la libertad de trabajo y después por el abrumante dominio de la Corona española con un pésimo manejo -

1. Alberto Trueba Urbina. " Evolución de la Huelga ", pág. 13.. Ediciones Botas - 1950.
2. Tal es el caso de las humanitarias Leyes de las Indias, las que casi todas -- tendían a la protección de los indios, aunque casi nunca se cumplían, por -- que las autoridades se confabulaban con los encomenderos para explotar a los indígenas. Siendo expedidas para solucionar numerosos conflictos en la Colonia, se tuvo que realizar una primera recopilación, en México en 1534 por -- Vasco de Puga. Y por orden de Felipe II, se hizo una segunda recopilación -- más vasta y general en 1681.

de la política económica; condiciones sociales contempladoras solamente de dos clases: vencedores y vencidos, explotadores y explotados... dialéctica que aportilló la Revolución de Independencia.

Se inicia la libertad, la noche del 15 de septiembre de 1810. Se consuma nuestra Independencia el 27 de septiembre de 1821, no sin antes haber dejado una dolorosa estela de hombres caídos en sangrientas batallas.

La Independencia, " liquidó la organización política de la Nueva España, sobre cuyas ruinas se erigió una nueva nación: -- MEXICO." ³

México dejó de ser una colonia, había concluido una etapa de penoso vasallaje; pero si bien es cierto que afirmó su libertad política basada además en una libertad económica, también lo es que no procreó la anhelada libertad de trabajo, pues prosiguió la tradición de la servidumbre industrial: los salarios paupérrimos y las condiciones infrahumanas de trabajo persistieron.

La época independiente condujo a la adquisición latifundista del Clero, llegando al año de 1856 a ser el terrateniente más poderoso. Urgían cambios, y la Reforma vino a transformar de raíz el orden económico, social y jurídico de México, haciendo que entraran en circulación las enormes riquezas eclesidásticas; en el orden político, el resultado más importante fue la independencia -- --

del Estado con respecto al poder de la Iglesia, la cual frenaba hondamente el desarrollo económico.

Se reúne el Congreso Constituyente, en febrero de 1856, con ideas liberales en su mayoría, aprobando el 5 de febrero de 1857 la nueva Constitución Política, en donde se hizo la declaración solemne de los " Derechos del hombre ", reconociendo las " garantías " de libertad, igualdad, propiedad y seguridad de los ciudadanos, así como la soberanía popular. Y por ende, este documento -- histórico, consagró en sus Artículos 4º. y 5º., la ansiada " Libertad de Trabajo ".

" La libertad de trabajo es el despertar del derecho del trabajo, negarla era atentar contra la personalidad humana y contrariar los altos fines de la humanidad: era lastimar los intereses supremos de la colectividad."⁴

Empero, la estabilidad política del país en la Reforma, se encontraba en fragorosa pugna: los conservadores en antagonismo con el partido liberal, sostuvieron la " Guerra de los tres años ", una de las más cruentas en nuestros anales históricos; la intervención francesa que canalizó la imposición de un segundo Imperio y su derrocamiento al acaecer la restauración de la República, -- bravamente defendida por los liberales que no abdicaron en su liberalismo, basado en el Constituyente de 1857.

No es objetable que con el liberalismo triunfó la libertad de trabajo, que consideró al trabajo como propiedad del trabajador, liberándolo de las labores forzadas; en mérito a ella, nadie estaba obligado a prestar sus servicios en contra de su voluntad, fue el embrión del derecho al trabajo y a percibir remuneración - por este, en síntesis, construyó el candado a la legendaria encomienda y su fatal servidumbre; confrontó la era industrial y el " mejoramiento " de la clase obrera.

Constituyó una idea jurídica de altos valores humanos, pero que en la práctica resultó ser letra muerta, pues continuó la explotación del obrero y su confinamiento a las galeras industriales.

La libertad de trabajo sirvió de pretexto a los obreros desprotegidos: llave jurídica para ejercitar sus derechos inalienables e imprescriptibles, como el conseguir mejoras en sus salarios y condiciones de trabajo por conducto de la HUELGA. Sí, a través de una suspensión colectiva de labores, porque si aquella eufenésica libertad concedía la facultad de trabajar, también lo era la de no trabajar; traduciéndose así, que la huelga encontraba, al fin, un respaldo jurídico (sin formalidad aún), un antecedente primario: La Libertad de Trabajo.

" La huelga es el medio más adecuado, utilizado por los obreros para defenderse de la explotación del capitalismo, para equilibrar el capital y el trabajo.

" La huelga es el instrumento más eficaz para obtener mayor recompensa de los servicios personales de los obreros, cuyas jornadas eran inhumanas y sus salarios de hambre."⁵

Fueron realmente conmovedoras las ideas liberales del Constituyente de 1857, elocuente transportación a un nuevo marco jurídico, protegiendo, entre otras muchas cosas, la Libertad de Trabajo y el Derecho de Reunión (Artículo 9°.), pero desafortunadamente no reguló jurídicamente el Derecho a la Huelga, sobre este rubro, las disposiciones constitucionales resultaron ser una quimera.

Un testimonio de lo anterior, se encuentra en el antagonismo pleno del Artículo 925 en relación con los artículos 919 y 922 -- del Código Penal, expedido por el Congreso de la Unión el 7 de diciembre de 1871, con vigencia a partir del 1° de abril de 1872, poco más de tres meses antes de la muerte del Presidente Benito Juárez, ocurrida el 18 de julio de ese mismo año, quien lo promulgó.

Artículo 925.- " Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos 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." ⁶

Este artículo estaba contenido en el Título Octavo, Capítulo XIII, el cual se refería a los " Delitos contra la industria o comercio o contra la libertad de los remates públicos ".

Artículo 919.- " Se da el nombre de asonada o motín, a la reunión tumultuaria de diez o más personas, formada en calles, plazas, u otros lugares públicos, con el fin de cometer un delito que no sea el de traición, el de rebelión, ni el de sedición. "

Artículo 922.- " Cuando una reunión pública de tres o más personas que, aún cuando se forme con un fin lícito, degenerare en tumulto y turbe la tranquilidad o el reposo de los habitantes, -- con gritos, riñas u otros desórdenes; serán castigados los delinquentes con arresto menor y multa de primera clase, o con una sola de estas penas, a juicio del Juez. "

Artículos contenidos en el Título Octavo, Capítulo XI, que se refiere a los " Delitos contra el orden público ", específicamente en el delito de asonada o motín y tumulto.

Tal vez la aquiescencia jurídica de Juárez, vendió la luz de

6. Fuente de información: Código Penal para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California sobre delitos del fuero común, y para toda la República sobre delitos contra la Federación. Págs. 25 a 40, 206 y 207. Edición Oficial del 7 de diciembre de 1871.

su liberalismo y patriotismo admirables, pues en ella no se refugió disposición alguna favorable a un giro social, que requería - el trabajador. El artículo 925 y corolarios, manifiestan claramente una animadversión con los movimientos de adhesión laboral, que buscaban el mejoramiento de clase.

" El liberalismo antisocial de Juárez, no sólo se manifestó en el orden legislativo, sino reprimió violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. Sentó las bases - que permitieron al gobierno porfirista, una mejor explotación de los trabajadores, aunado a una represión más cruel dirigida por - Porfirio Díaz." ⁷

Si atendemos a la exigüidad de los salarios en el campo, minas e industrias, que en el último cuarto del siglo XIX fluctuaban, respectivamente entre los 18 a 37, 25 a 50 y 18 a 25 centavos diarios, con jornadas de trabajo de por lo menos once horas; - comprenderemos la apremiante necesidad del trabajador, de reclamar, de alguna forma, la situación tan injusta que prevalecía.

Era obvio, que los trabajadores, fatigados por tantos males, pretendieran unirse para obtener un aumento salarial y una reducción en la jornada de trabajo, pero cuando ocurría esto se les encuadraba en el artículo 925, que tipificaba, con mordaz interpretación, el delito de huelga.

7. Néstor de Buen Lozano. " Derecho del Trabajo ", Tomo I. Pág. 279. Editorial Porrúa, S.A. - México, 1974.

Pues era bien sabido que el asociarse con tal objetivo, encerraba la intimidación o violencia moral de abandonar sus actividades, cuya finalidad sería coaccionar al patrón a que accediera a sus pretensiones.

" El pacto entre obreros huelguistas era lícito, pero la -- violencia física o moral que implicaba la huelga era delictuoso " ⁸; y por lo tanto, se hacían acreedores de las correspondientes sanciones pecuniarias y/o privativas de libertad, que estipulaba el mismo artículo 925, y si así se tratara, también de las penas -- que estipulaban los artículos 920 y 921 del Código Penal de 1871, que a la letra dicen:

Artículo 920.- " La simple asonada se castigará con multa - de diez a cien pesos y arresto de ocho días a once meses; o sólo con una de estas dos penas a juicio del Juez, según la gravedad del caso. "

Artículo 921.- " Cuando los reos de asonada ejecuten los hechos que se propusieron, o cualquier otro acto punible, se observarán las reglas de acumulación. "

Todos estos preceptos de corte penal, imposibilitan jurídicamente el ejercicio del derecho a la huelga, pues su interpretación conlleva implícitamente su prohibición.

8. Opus cit. Alberto Trueba Urbina. Pág. 55.

En México, no obstante la ternura del Constituyente y de la contrastante circunstancia delictuosa que deriva del articulado del Código Penal de 1871, en relación con los movimientos huelguísticos, éstos siguieron suscitándose en la práctica, pues la impavidez de la fuerza del trabajador, conceptuó la huelga como el medio apropiado para reivindicar los derechos perdidos de la clase obrera, frente al abuso omnímodo del patrón.

Para 1917, el Congreso Constituyente suprimió jurídicamente la represión que se hacía de la huelga, declarándola como un derecho indiscutible de los trabajadores.

B. Huelga de Cananea, Sonora (1906) y Huelga de Rlo Blanco, Veracruz (1907).

El dictador latinoamericano en su forma tradicional, constituye un ejemplo del mero poder de hecho, del predominio de la fuerza, puesta al servicio de intereses personales o de círculos oligárquicos o partidistas.

Si hubiera que hacer un juicio sobre los efectos que el predominio de la " Dictadura Díaz ", tuvo para el progreso institucional, el desarrollo económico-social y el mejoramiento cultural de México, concluiríamos que este fue realmente negativo.

El general Porfirio Díaz, tras de haber sido derrotado tres veces consecutivas por los juaristas y lerdistas (1867, 1871, 1872),

en las elecciones para la candidatura presidencial, inició una cadena de rebeliones que culminaron con la imposición de su régimen, y que lo condujo rápidamente al dominio total del país.

El imperturbable continuismo presidencial de Díaz, arranca en el año de 1877, desde ese momento México se encontró con una bipolarización política: el porfiriato y la oposición. En la primera, se contaba con la personalidad central de Porfirio Díaz y su extensa, poderosa y bien estructurada plutocracia; la segunda, se apoyaba con miembros de la clase media intelectual mexicana, cuya finalidad era denunciar la cruenta dictadura y organizar la pujanza del pueblo, en busca de sus reivindicaciones sociales.

Una semblanza tan cruda del México de aquella época, nos la ilustran las vivencias imparciales del periodista norteamericano, John Kenneth Turner: " Algunos que hemos visto el país a través de la ventanilla del tren, o que lo hemos observado un poco en las minas o haciendas, describimos esta tierra del sur del Río Bravo como regida por un paternalismo benevolente, en el que un hombre grande y bueno todo lo ordena bien para su tonto pero adorado pueblo

" Yo encontré que México no era ninguna de esas cosas. Descubrí que el verdadero México es un país con una Constitución y leyes escritas tan justas en general y democráticas como las nuestras; pero donde ni la Constitución ni las leyes se cumplen. México es un país sin libertad política, sin libertad de palabra, sin

prensa libre, sin elecciones libres, sin sistema judicial, sin partidos políticos, sin ninguna de nuestras queridas garantías individuales, sin libertad para conseguir la felicidad. Es una tierra donde durante más de una generación no ha habido lucha -- electoral para ocupar la Presidencia; donde el Poder Ejecutivo lo gobierna todo por medio de un ejército permanente; donde los puestos políticos se venden a precio fijo. Encontré que México es una tierra donde la gente es pobre porque no tienen derechos; donde el peonaje es común para las grandes masas y donde existe esclavitud efectiva para cientos de miles de hombres. Finalmente, encontré que el pueblo no adora a su Presidente; que la marca de la oposición hasta ahora contenida y mantenida a raya por el ejército y la policía secreta, llegará pronto a rebasar este muro de contención. Los mexicanos de todas clases y filiaciones se hallan acordes en que su país está a punto de iniciar una revolución en favor de la democracia, si no una revolución en tiempo de Díaz, puesto que éste ya es anciano y se espera que muera pronto, sí una revolución después de Díaz.

" La esclavitud y el peonaje en México, la pobreza y la ignorancia y la postración general del pueblo se deben, en mi humilde opinión, a la organización financiera y política que en la actualidad rige en ese país; en una palabra a lo que llamaré el -- " sistema " del general Porfirio Díaz." ⁹

9. John Kenneth Turner. " México Bárbaro ". págs. 9 y 10
Editorial B. Acosta - Amic. México, 1974.

El imperativo "Díaz" fue graduando la inquietud de protesta del olvidado sector popular. Las sangrientas huelgas de Cananea en Sonora y de Rfo Blanco en Veracruz, son prueba latente de ello.

En la región de Cananea, Estado de Sonora, la Cananea Consolidated Copper Company, propiedad de William C. Greene, explota los valiosos yacimientos de cobre; empleando a unos seis mil mineros mexicanos y unos seiscientos norteamericanos.

La inconformidad de los mineros mexicanos, estribaba en la discriminación de que fueron objeto en relación con los trabajadores norteamericanos, la cual consideraban degradante. Aparentemente ambos desempeñaban idénticos trabajos y ganaban el mismo salario, sin embargo, los mineros mexicanos que después de una jornada de diez horas, desempeñada casi en la obscuridad, con un calor insoportable, obtenían un salario de 3 a 5 pesos diarios; mismos que eran pagados a los estadounidenses, salvo que a estos se les retribuía con monedas de oro y a los nacionales con monedas del país, además de asignarles los trabajos menos pesados.

Dice Jesús Silva Herzog: "...es preciso señalar el hecho de que fueron los mineros mexicanos de Cananea los primeros que en México lucharon por conquistar la jornada de ocho horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer, dentro de marcos humanos, las necesidades del trabajador y de su familia."¹⁰

10. Jesús Silva Herzog. "Breve Historia de la Revolución Mexicana", Pág. 54. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1973.

Insoponible se tornaba la situación, por lo que los mineros mexicanos, en forma organizada y pacífica, se dirigieron al propietario de la Compañía, con el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo. No hubo atención a las demandas de los peticionarios y afloró el espíritu de rebelión.

El 1° de junio de 1906, los trabajadores en turno suspendieron las labores, para recorrer las propiedades de la empresa y obtener la adhesión de los demás hombres que trabajaban y de esa forma engrosar el movimiento huelguístico. Todo ocurría con aparente calma, pero la tranquilidad se desvaneció cuando las primeras fricciones violentas comenzaban en la sección de carpintería, ubicada en el aserradero de la empresa: el gerente de este establecimiento, de apellido Metcalf, encolerizado por la llegada de los casi tres mil manifestantes, abrió fuego en contra de ellos asesinando a varios huelguistas. Indignados, contestaron con piedras o lo que estuviese a su alcance y el resultado que siguió fue la muerte de Metcalf y su hermano, quien había acudido en su ayuda.

Mientras tanto, Greene se dirigía al Estado de Arizona, Estados Unidos, no sin antes resguardar a su familia en su casa vigilada por unos quinientos norteamericanos bien armados, el cual mediante una falsa presentación de los hechos contrató a trescientos "rangers" americanos, que quisieran ir en auxilio de los niños y mujeres de sus compatriotas que estaban siendo asesinados en Cananea.

Rafael Izábal, gobernador de Sonora, recibió a este contingente de hombres armados, en la ciudad fronteriza de Naco, Sonora; entrando ilegalmente al mineral de Cananea el 2 de junio de 1906. " Los huelguistas no sólo nunca asumieron actitud agresiva en los acontecimientos violentos de Cananea, sino que de ningún modo se trató de una demostración antiextranjera. Fue una huelga obrera, - pura y simple ... "11.

Cabe mencionar, que William C. Greene tuvo el cuidado de -- cultivar buenas relaciones con altos funcionarios mexicanos, con autoridades municipales establecidas en su propiedad y de sus alrededores, incluso la simpatía del propio gobernador Izábal. - -- Cuestión que fue fácil obtener, pues era manifiesto el interés -- desmedido por el extranjerismo que estilizó al porfiriato; siendo esta la principal característica de la huelga de Cananea. Por ende, Greene tenía el sojuzgamiento total de esa región sonorense.

Los mineros mexicanos, inermes recorrían las calles, siendo presa fácil de los soldados rurales mexicanos y " rangers " - - americanos previamente contratados, que bajo las órdenes de Medina Barrón, Luis E. Torres, Greene e Izábal, se dedicaron a matar - según lo dispuesto. Sin tener una real resistencia la violencia -- salvaje del gobierno extinguió la huelga de Cananea: los mineros - aprehendidos fueron ahorcados. Otros fueron conducidos a su pro- - pia muerte, al fusilarlos en el cementerio local, no sin antes haber cavado sus propias tumbas. Muchos mineros fueron trasladados - a Hermosillo, Sonora y de ahí consignados al ejército mexicano.

11. Opus cit. John Kenneth Turner. Pág. 187.

Los más fueron confinados a largas condenas en la colonia penal de las Islas Marías. Los sobrevivientes, regresaron al trabajo -- poco después, en condiciones menos satisfactorias.

" Por eso la huelga de Cananea de 1906 puso de manifiesto la dolorosa desigualdad que implicaba haber nacido mexicano, ser obrero y prestar los servicios a una empresa extranjera en territorio mexicano ." ¹²

Siete meses más tarde de los sucesos trágicos en Cananea, la política represiva del porfiriato se repitió, esta vez en ocasión a los hechos que desencadenaron la huelga de Rlo Blanco, Veracruz.

Los obreros desprovistos de leyes del trabajo, el índice de explotación marcado por la propia empresa, la opresión gubernamental postrada al servicio del ámbito patronal, son características desfavorables en el progreso socio-económico de los hombres de Cananea y Rlo Blanco.

En la fábrica de hilados y tejidos de Rlo Blanco, trabajaban cerca de seis mil operarios mexicanos, con un salario de 75 centavios al día; las mujeres de 3 a 4 pesos semanales; los niños de 20 a 50 centavos diarios, los habla de siete a ocho años de edad.

12. Manuel González Ramírez " La Huelga de Cananea ". Pág. XXI. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1974.

Relata John Kennet Turner: " Si se hacen largas 13 horas diarias - desde las 6 A.M. hasta las 8 P.M. - cuando se trabaja al aire libre y a la luz del sol, esas mismas 13 horas entre el estruendo de la maquinaria, en un ambiente cargado de pelusa y - respirando el aire envenenado de las salas de tinte ...; que largas deben de parecer ¡.

" Tales salas son antros de suicidio para los hombres que allí trabajan; se dice que éstos logran vivir, en promedio, unos doce meses. " 13

Así de pésimas se encontraban las condiciones laborales, - de ahí la racional inconformidad de los trabajadores; orillándolos a organizarse, con el propósito de agrupar a todos los obreros de la rama textil, en una sola asociación denominada; El Gran Círculo de Obreros Libres.

Las reuniones de esta agrupación se hacían en secreto, y - en pequeños grupos alojados en sus hogares, para no enterar a las autoridades de sus propósitos. Sin embargo, la empresa descubrió las reuniones clandestinas y con apoyo de las autoridades, dictó - medidas generales, las cuales prohibían a los obreros, so pena de prisión recibir visitas de cualquier índole, incluso parientes.

No obstante, la coalición de obreros declaró una huelga en

las fabricas textiles de la ciudad de Puebla, propiedad de la -- Compañía de Río Blanco; los huelguistas solicitaron una colaboración solidaria a sus compañeros de otras localidades, hallando ma yor respuesta en Río Blanco que se preparaba también para ir a la huelga.

En vista de las circunstancias, los obreros de Río Blanco pospusieron su objetivo con la finalidad de reunir algunos ingresos ahorrados de sus salarios y formar un fondo económico para -- sostener a sus compañeros poblanos. La empresa suspendió las labo res y tomó las precauciones necesarias para impedir cualquier ayu da que llegara a Puebla.

Mientras tanto, los operarios de Río Blanco presentaron -- una lista de peticiones para aliviar las condiciones prevalectientes y al no ser atendidas se declararon en huelga; durante dos me ses pudieron resistir, pero la inanición los venció y se dirigieron al Presidente Porfirio Díaz, suplicando que investigara la -- justicia de su causa.

Entonces intervino directamente Porfirio Díaz, prometiendo dictar un laudo imparcial en la solución del conflicto. Este simu lo investigar el asunto, empero, era bien sabido que el dictador era gran accionista de la Compañía.

Se hizo conocer el laudo y desde el inicio se entrevió, --

una vez más, la predilección de Díaz por el potentado en contra del desposeído. El laudo consistió en ordenar que el 7 de enero de 1907, se reanudaran las actividades en las fábricas textiles, entre ellas Río Blanco, sujetando a los obreros a las mismas condiciones de antes.

" En el aspecto laboral ésta fue la última oportunidad que se le presentó al régimen para demostrar que conocía las necesidades de los tiempos, pero fue oportunidad que desaprovechó ." ¹⁴

Los obreros de Río Blanco, motivados por la irritante decisión presidencial se apostaron frente a la mezquina tienda de raya de la empresa, solicitando víveres suficientes para sostenerse durante la primera semana de labores, redituables a cuenta de sus salarios; el tendero soezmente se negó rotundamente. Furiosos los huelguistas, se lanzaron sobre la tienda de raya destruyéndolo todo e incendiándola, al mismo tiempo que prendían fuego a la fábrica de enfrente.

El gobierno esperaba sagazmente estas reacciones y envió a un batallón de infantería al mando de Rosalío Martínez, nada menos que el Subsecretario de Guerra de Díaz, los cuales acechaban en las orillas del pueblo. Aparecieron los indefensos obreros, -- que iban en manifestación hacia Orizaba, Veracruz, y fueron ametrallados sin ninguna consideración.

14. Opus cit. Manuel González Ramírez. Pág. XXXII.

" No hubo resistencia. Se ametralló a la gente en las calles, sin miramiento por edad ni sexo; muchas mujeres y niños se encontraron entre los muertos. Los trabajadores fueron perseguidos hasta sus casas, arrastrados afuera de sus escondites y muertos a balazos."¹⁵

Tras la cruel matanza, los huelguistas sobrevivientes fueron sometidos a múltiples castigos, a muchos se les consignó al ejército mexicano para ser enviados a Quintana Roo; los muertos fueron trasladados en tren a las costas de Veracruz, " donde los cadáveres fueron arrojados al mar para alimento de los tiburones " .

Y aunque el gobierno trató de ocultar los hechos, por todos los medios posibles, la noticia fue conocida en todo el país, con un clamor que causó una dolorosa conmoción.

" Así concluyó la tragedia del 7 de enero de 1907. El cuadro más sublime teñido de sangre de obreros mexicanos, los precursores de la Revolución Mexicana que tres años después había de estallar para derrocar definitivamente a la dictadura porfirista."¹⁶

15. Cpus cit. John Kenneth Turner. Pág. 177.

16. Heriberto Peña Samaniego. " Río Blanco. " Pág. 82.
Editorial Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano (CESHMO). México, 1975.

C. Constitución Política Mexicana de 1917 (Artículo 123, Fracción XVIII).

La incoatividad de la oposición se multiplicaba a medida - que era más intensa la represión; descollando claramente la parvu - lez incipiente de la revolución mexicana, que activaba el fin del despotismo incomodo y caduco de la dictadura.

Comienza a tambalearse el régimen con las denodadas tareas de los antirreleccionistas: la acción política que desde el exi - lio manejaron los precursores, hermanos Flores Magón y de otros - directores del " Partido Liberal Nacional ", reprimido brutalmen - te; la inusitada aparición en el marco político de Francisco - - Ignacio Madero, próspero industrial coahuilense, que en 1908 pu - blicó su libro intitulado " La Sucesión Presidencial de 1910. ", - combatiendo, con ello, la ya próxima reelección del octogenario - - Díaz.

" La revolución de 1910 no tuvo, en su principio, un conte - nido social; empezó como un intento de reforma política, buscando la efectividad del voto popular y la desaparición de la continui - dad de una sola persona al mando ... pero existiendo un problema social de tanta trascendencia, tenfa que imponerse, a la postre, - la necesidad de nuevas instituciones que vinieran a reemplazar -- los sistemas del porfirismo. "17

17. Alfonso López Aparicio. " El Movimiento obrero en México ". - pág. 149. Editorial Jus. México, 1958.

El principio maderista " sufragio efectivo y no reelección ", ostentaba las aspiraciones democráticas ansiadamente esperadas. Madero en combinación con varios liberales, entre ellos, Filomeno Mata, Félix F. Palavicini, José Vasconcelos y Luis Cabrera, fundan en 1909 el Centro Antirreleccionista de México; proponiendo en la candidatura presidencial al propio Madero. En el programa de este Partido no existió ningún postulado de reivindicación económica para obreros y campesinos; pero debido a los acontecimientos se tuvo que rectificar en los lineamientos del " Plan de San Luis Potosí ", denominado así para distinguirlo del " Plan de San Luis Missouri ", formulado por los Flores Magón.

Se verificaron las elecciones en el mes de junio de 1910, con la inminente reelección de Díaz, cuya obsesión política lo orilló al encarcelamiento de Madero en la ciudad de San Luis Potosí, valiéndole a éste último la afinidad y simpatía popular. Estando preso, Madero redacta el " Plan de San Luis ", fechado el 5 de octubre de 1910, en donde se anuncia el estallido de la lucha armada, suceso inevitable, señalado para el día 20 de noviembre de ese mismo año.

La revolución se extendió por todo el país, agigantándose rápidamente, con levantamientos de tal magnitud y en tan diversos lugares, que los generales porfiristas quedaron positivamente desconcertados; incrementos al movimiento revolucionario, con relevante importancia fueron las insurrecciones del norte con el nunca bien ponderado Doroteo Arango o " Francisco Villa " y Pascual

Orozco, y en el sur con el Inclito personaje: Emiliano Zapata. - México, entraba convulsionadamente a una etapa de crítica transición.

El ejército federal sufría continuas derrotas, la racha victoriosa de los revolucionarios iba en ascenso, sin embargo, los " Tratados de Paz " celebrados en Ciudad Juárez en mayo de 1911, dejaron truncada la exitosa revolución, y separó, desgraciadamente para siempre, convirtiéndolos a veces en enemigos a revolucionarios tan prominentes como Francisco I. Madero de una parte, y Pascual Orozco, Francisco Villa y Emiliano Zapata de la otra.

Las cláusulas principales de los Tratados de Ciudad Juárez, consistían en la resolución de Porfirio Díaz de renunciar a la -- Presidencia de la República; el nombramiento interino del Poder Ejecutivo en favor de Francisco León de la Barra; y, la más incongruente petición, era el licenciamiento de las fuerzas revolucionarias. Madero con su inocencia política, aceptó el desastroso -- Convenio, preparando con ello el distanciamiento de los dirigentes revolucionarios y más tarde, lo que se conoce en la historia como " La Decena Trágica ", que costó su vida.

Se establece el gobierno interino el 30 de mayo de 1911, - maniobra astutamente realizada por los " científicos " porfiristas para conservar el poder; renuncia Porfirio Díaz el 25 de mayo de 1911, a un mandato vilmente impuesto y que había ejercido desde 1877. Así, el ostracismo de Díaz sucedía el 27 de mayo de 1911,

embarcándose en Veracruz rumbo a Francia, en el vapor " Ipiranga " .

El 7 de junio de 1911, Madero entra virtualmente vencedor a la Capital de la República. Y tras las primeras elecciones auténticamente libres celebradas en México en más de treinta años, Madero asume la posesión del gobierno mexicano el 6 de noviembre de 1911, con la esperanza de parte del pueblo en lograr el restablecimiento social ávidamente perdido. Erróneamente formó su gabinete con miembros, en su mayoría, del antiguo régimen, causando desagradables sorpresas entre sus partidarios.

Desilusionado el agregado campesino, al mando de Emiliano Zapata, por el incumplimiento de Madero de la cláusula tercera del " Plan de San Luis ", tocante al problema agrario, motivó que el caudillo del sur se levantara en armas y expusiera el " Plan de Ayala ", el 25 de noviembre de 1911, el cual se refiere exclusivamente a la restitución de la tierra, por medio del fraccionamiento de los grandes latifundios, a sus legítimos dueños: los campesinos. Lo que originó el rompimiento de relaciones con Madero.

" Mientras tanto, la organización de los trabajadores, a raíz del encumbramiento de Madero, proseguía empeñosa. Con el cambio del régimen no había desaparecido la legislación; continuaban en vigor las disposiciones antiobreristas del Código Penal (1871) que proscribían la huelga y la coalición; la asociación

profesional no estaba prohibida, pero tampoco aceptada, y sólo tenía como fundamento la garantía consagrada en el artículo 9° de la Constitución de 1857: era pues, una especie dentro del concepto genérico del derecho de reunión. "18

En efecto, bajo la naciente democracia se despierta la inquietud asociacionista obrera. Creándose en 1912 la " Casa del Obrero Mundial ", cuya fundación constituyó un acontecimiento notable en la historia de las luchas sociales en México; siendo sus progenitores destacados dirigentes obreros, con el propósito de crear un órgano orientador de la clase obrera que comenzaba a sindicalizarse y a luchar por el derecho laboral y la unificación de los objetivos del movimiento obrero. Su labor fue fructífera y prontamente surgieron diversas sucursales en las principales ciudades y centros industriales de México.

La máquina desbordante del sindicalismo adquirió una fuerza inesperada; percatándose de ello, el gobierno de Madero se apresuró a decretar, el 11 de diciembre de 1911, la creación de la Oficina del Trabajo, que desempeñó el papel de mediadora en los conflictos laborales. Con esto, " ... el gobierno desecha la teoría abstencionista y adopta una nueva: intervención del Estado en las relaciones económicas en los conflictos entre los factores de producción. "19

18. Opus cit. Alfonso López Aparicio. Pág. 150.

19. Opus cit. Alberto Trueba Urbina. Pág. 95.

Como era de esperarse, el proletariado se fortalece y considera justo exigir condiciones de trabajo en concordancia con -- sus necesidades económicas. Las huelgas se multiplican con el aparente disimulo o impotencia de las autoridades, ocasión que aprovechan los capitalistas extranjeros y presionando a Madero, solicitan el saneamiento de los movimientos huelguísticos. Encuentran eco a sus alarmadas exigencias, y Madero logra dominar esos movimientos por medios represivos; originando el rompimiento definitivo de los organismos obreros con el gobierno pseudorevolucionario.

" Desvinculado el gobierno de Madero de los campesinos, -- de los núcleos obreros en formación, y de muchos de los elementos liberales que lo hubieran encumbrado, careció de una base firme -- en que apoyar su gobierno, circunstancia aprovechada por los intereses capitalistas extranjeros para derrumbarlo. "20

Se trama el asesinato de Madero: la influencia de hacendados, terratenientes y elementos contrarevolucionarios y las actitudes traidoras de Félix Díaz (sobrino del ex-dictador) y Manuel Mondragón, determinan su caída, consecuentemente, sobreviene la usurpación de la Presidencia de la República a manos del espurio general Victoriano Huerta, quien ordenó el artero asesinato de -- Francisco I. Madero y del Vicepresidente, José María Pino Suárez, el 22 de febrero de 1913; obligándolos previamente a renunciar a sus genuinos mandatos populares, para atribuirse, poco después, -

20. José Mancisidor. " Síntesis histórica del movimiento social en México ". Pág. 44. Editorial CESHMO. México, 1976.

la dirección del Poder Ejecutivo. Circunstancia que construyó a obreros y campesinos, frente a un enemigo común, aprestándose a la lucha.

El 24 de mayo de 1914, Huerta clausuró violentamente la -- Casa del Obrero Mundial, quedando suspendidas sus actividades hasta el triunfo de la revolución " Constitucionalista ", que encabezó Venustiano Carranza; con el desplome del huertismo, reanudó -- con mayor entusiasmo sus labores, el 21 de agosto de 1914, para -- el desarrollo del movimiento obrero.

Con la usurpación presidencial, surge el movimiento constitucionalista, tenazmente conducido por Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, que desconoció honesta y virilmente al gobierno de Huerta. Carranza organiza la cohesión de todos los insurgentes mas o menos dispersos y formula " El Plan de Guadalupe ", el 26 de marzo de 1913, por medio del cual justificaba su -- actitud contra Huerta, acusando a éste de traición y violación a la Constitución.

" Más el plan de Guadalupe, era sólo un documento más, sin mayor importancia en la larga lista de planes que la historia de México recoge. "²¹ Pues sí, en él no se contemplaban disposicio--nes de mero mejoramiento social.

Derrochando inteligencia, y atendiendo lo mismo a intere--

21. Opus cit. José Mancisidor. Pág. 48.

ses políticos que estratégicos, Carranza dividió al Ejército -- Constitucionalista en tres grandes cuerpos militares: La División de Occidente, al mando del General de división, Alvaro Obregón; - la exitosa División del Norte, dirigida hábilmente por el General de división Francisco Villa y la División de Oriente, bajo el man do del General de división, Pablo González. Las cuales izaron vic toriosamente la bandera carrancista; sin olvidar los dolores de - cabeza que provocaron al ejército reaccionario, las valiosas in- tervenciones subrepticias del caudillo del sur.

Triunfa el movimiento constitucionalista, entrando Venus-- tiano Carranza a la Ciudad de México, el 20 de agosto de 1914, -- acompañado por los principales jefes del ejército revolucionario; siendo investido luego, como Presidente provisional de la Repúbli ca, según cláusulas del " Plan de Guadalupe ".

Pronto aparecieron desavenencias con Villa y Zapata. Entre el primero, por la sencilla razón de que no se le hacia justicia, es decir, no se le otorgó el reconocimiento de primerlsmo triunfa dor, ocasionando el malestar de Villa, considerándolo, más tarde, como un prófugo de la ley; con el segundo, porque las pláticas -- llevadas a cabo se rompieron, y los zapatistas quedaron en acti- tud subersiva, Sucesos que engendraron una lamentable escisión re volucionaria, que obligó a Carranza a dar el contenido social a - la Revolución, que hasta entonces se habla regateado.

Para conciliar democráticamente estas rivalidades, se propuso una Convención de Generales en la Ciudad de Aguascalientes, el 10 de octubre de 1914, asistiendo Francisco Villa, Alvaro -- Obregón y Antonio Díaz Soto y Gama, representante de Zapata. Siendo un rotundo fracaso, por lo que Venustiano Carranza, al enfrentarse a tan poderosos enemigos expidió desde Veracruz, el 12 de diciembre de 1914, un decreto por el cual "...ofrecía poner en vigor durante el transcurso de la nueva lucha todas las leyes, -- disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí."²²

Con el objeto de que este decreto no quedase en tentativa, se procedió a su cumplimentación con la expedición de la " Ley -- sobre reformas agrarias ", del 6 de enero de 1915; soslayando de esa manera, el motivo de la causa zapatista. Esa ley fue el antecedente directo de la actual Ley Federal de Reforma Agraria, reglamentaria del artículo 27 constitucional.

Va para entonces, la Casa del Obrero Mundial, reanudaba sus actividades y organiza en la Ciudad de México, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal. No obstante, las relaciones entre Carranza y la Casa Obrera, comenzaban a decaer visiblemente.

El crecimiento incontenible de los organismos obreros, -- desencadenó diversas huelgas, motivando la intranquilidad de -- Carranza, quien empezó a hostigarlos y en particular a los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial.

Durante ese lapso, los líderes de la Casa y de la Federación de Sindicatos Obreros del D.F., planean una suspensión colectiva de labores en toda la capital mexicana, quedando totalmente paralizada el 31 de julio de 1916, en cuanto a los servicios de transporte, información periodística y esencialmente el servicio de la fuerza eléctrica; en razón de que los salarios obreros no se pagaban en oro. Acto seguido, Carranza, providencialmente decretó el 1° de agosto de 1916, las medidas de rígido escarmiento, -- condenando a los huelguistas y a los que pretendían holgar, con un retrógrado castigo como lo es el de la pena de muerte; basándose en una vieja ley del 25 de enero de 1862, que sancionaba el -- peculiar correctivo de los trastornadores del orden público.

" Estos datos históricos sobre la huelga, tienen relevante interés por cuanto que el Gobierno Constitucionalista, persiguió a la huelga como acto delictuoso y pretendió revivir, sin conseguirlo, la vigencia del artículo 925 del Código Penal (1871), derogado por el pueblo obrero en el sentido de su no aplicación; -- sin embargo, pudo aplicarse, a partir de su publicación, el decreto que sancionaba las huelgas. Por fortuna, el decreto de marras no tuvo efectos prácticos. "23 En verdad, pues pocos meses des-

pués se reuniera el Congreso Constituyente, que cimentó el triunfo largamente esperado por las causas revolucionarias.

Venustiano Carranza, creyó llegado el momento de revisar la Constitución Política de 1857, a fin de ajustarse a las reformas necesarias de la misma y dar justificación a su movimiento, que lo comprometía seriamente a colocar la Constitución como norma directiva de las instituciones gubernamentales. Por lo tanto, convocó a un Congreso Constituyente para el 1° de diciembre de 1916, en el Teatro Iturbide de la Ciudad de Querétaro, donde asistieron los diputados, senadores y ministros de Estado.

Se convino en revisar cuidadosamente la Constitución de 1857, en aquellos artículos que ilustres revolucionarios habían demostrado que deberían ser reformados. Estos fueron el 3°, el 27, el 28 y el 123; teniendo mayor relevancia el 27 y 123, que configuraron la obra más admirable de nuestra Carta Magna.

Escribe el autor, Alfonso López Aparicio: " La Constitución de 1917, en el artículo 123, consagró como garantía social el derecho de asociación profesional tanto para los obreros como para los patrones, en defensa de sus respectivos intereses. Por primera vez en la historia del derecho constitucional en el mundo, se incluía en el texto de una Constitución - junto a las normas básicas del derecho del trabajo - un principio de esa naturaleza. " 24

Con fecha 13 de enero de 1917, se informó públicamente del Proyecto del Capítulo " Trabajo y Previsión Social ", que habla de ser el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana. En relación a la huelga, se menciona lo siguiente: " La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (la huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia " [citado por Alberto Trueba Urbina, *Ibidem*, página 116].

Y concretamente, en lo que concierne a la materia huelguística, se concluyó proponiendo las siguientes disposiciones:

" TITULO SEXTO ".

" Del Trabajo y Previsión Social ".

Artículo 123.- " El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, por

naleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo ...

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

XVIII.- " Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la 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 del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

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

Ahora sí, el triunfo de la justicia social en México se --

cristaliza con disposiciones jurídicas de primerísimo orden. La huelga que desde antaño se reprimió cruelmente, hasta el grado de considerarla como un incalificable delito se convierte en un inconmensurable derecho colectivo de los trabajadores con la facultad de suspender las labores en las empresas, sin peligro de persecuciones con consecuencias humanamente trágicas, y lo que es más, sin temor a la pérdida del trabajo.

*Sostiene Alberto Trueba Urbina: " Corresponde a los Constituyentes de Querétaro el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de -- huelga; son los forjadores de la primera Constitución del mundo que consagra garantías sociales. "*²⁵

En compañía de tan distinguido episodio, inobjetable excel^usitud de evolución jurídica, ponemos fin a la tarea de construir una breve síntesis de la nutrida y noble generación mexicana, que se incrustó en el desarrollo de la Historia de México, como un es^utigma de lucha y victoria por el mejoramiento de clase, ensalzamiento de nuestra propia y esencial casta. Lo que a continuación sigue, es obra jurídica inminente en la exigencia del crecimiento vertiginoso de los tiempos.

25. Opus cit. Pág. 118.

D. Ley Federal del Trabajo de 1931.

De la lectura del artículo 123 constitucional de 1917, se desprenden comprensiblemente las facultades concedidas, tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados, de expedir leyes del trabajo en concordancia con las necesidades de sus sectores territoriales (obstaculizando con ello, la perspectiva de una federalización de las leyes del trabajo); hubo entonces una heterogeneidad de leyes laborales en toda la República Mexicana, que se justifica a sazón de que las condiciones económicas imperantes en el país, en esos momentos, resultaban realmente incognoscibles, aunado además a la inopia experiencia en estos menesteres, y por tanto, para subsanar expedita y prácticamente ese desconocimiento, se habilitó la expedición de leyes locales del trabajo a cargo de las gubernaturas estatales, de esa forma se agilizó prontamente la averiguación de las necesidades jurídicas que en materia laboral aquejaban a toda la nación.

Como frutos importantes de todas aquellas leyes locales, resaltan por su trascendencia jurídica: la Ley del Trabajo de Veracruz y las Leyes de Yucatán, que contribuyeron ciertamente en el desenvolvimiento del derecho del trabajo.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva menciona: " Los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto hermoso de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928. El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz

expidió su Ley del Trabajo, que no solamente es la primera en la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente, fue modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. "26

En la Ley de Veracruz, se vertieron disposiciones de altos beneficios: la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, señalándose que el tanto por ciento de la comisión anual nunca sería inferior al diez por ciento, pagándose la utilidad de los trabajadores en proporción a los salarios que hubiesen percibido; consagra el reconocimiento pleno de la libertad sindical a través de estatuir una especie de sindicatos gremiales; asimismo, regulaba el derecho de huelga, cuya función era obligar al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, o a modificarlo, en su caso, además establecía el arbitraje obligatorio en cuestiones huelguísticas; en relación al número de extranjeros, previno que debía contratarse mínimamente un 80 por ciento de trabajadores mexicanos; en cuanto a los problemas contenciosos, creó un procedimiento laboral donde se llevaba a cabo una etapa de investigación y ofrecimiento de pruebas y otra etapa de conciliación y arbitraje, seguidas ante las Juntas Municipales de Conciliación y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, constituidas previamente para tal efecto; y, en general, regulaba diversas disposiciones sobre el salario -

26. Mario de la Cueva. " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ". Tomo I. pág. 50. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.

y condiciones de trabajo.

La Ley de Veracruz, coadyuvó a la dignificación de la fisonomía de vida de los hombres y muchos de sus preceptos fueron incluidos en el texto legal de 1931.

Por su parte, las Leyes de Yucatán, expedida la primera el 2 de octubre de 1918, emula sensiblemente a la Ley de Veracruz, conservando la terminología y reglamentación de los convenios industriales.

El 16 de septiembre de 1926, se expide la segunda Ley, modificando a la anterior en materia sindical y en materia huelgística: disponiendo en la primera, que sólo se reconociera personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y ejercer las acciones que competan a los mismos, los organismos que pertenezcan a la " Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste ", y en la segunda, se estableció un arbitraje previo y obligatorio.

La gama jurídica laboral ascendía cuantitativa y cualitativamente, sin embargo, debido al gran número de leyes que regulaban, a veces, tratamientos distintos a los trabajadores ocasionaba conflictos colectivos y huelgas que vinculaban a dos o más jurisdicciones estatales, ninguna de las cuales se encontraba en posibilidad de resolverlos, pues el ejercicio de sus facultades se restringían al límite de sus fronteras.

En vista de que los problemas extraterritoriales aumentaban, se procedió a revisar y modificar el proemio de la Declaración de Derechos Sociales, esto es, el exordio del artículo 123 constitucional citado con antelación; en lo concerniente a la facultad paralela del Congreso de la Unión como de los Estados de dictar leyes laborales.

Entonces, en Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, el 26 de julio de 1929, el entonces Presidente Emilio Portes Gil propuso la reforma necesaria de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del párrafo inicial del artículo 123, con el objeto de que sólo el -- Congreso tuviese esa facultad, con ello se pretendía federalizar la legislación laboral; dichas reformas fueron aprobadas el 22 de agosto de 1929, que dieron la pauta para la expedición de una ley unitaria del trabajo, cuya aplicación estaría reservada a las autoridades federales y a las locales, por medio de una diseminación de competencias insertas en la reforma misma.

Antes de la Ley Federal del Trabajo en 1931, se elaboró un " Proyecto de Código Federal del Trabajo ", en el año de 1929, -- siendo susceptible de acérrimas oposiciones de las Cámaras y del sector obrero, consistente en los errores que presentaba el Proyecto de establecer el principio de sindicalización única y consignar el arbitraje semi-obligatorio²⁷ de las huelgas, llamado así, - - -

27. El arbitraje obligatorio, constituye hoy en día una necesidad jurídica, que se antoja un tanto contradictoria de los lineamientos y finalidades del derecho de huelga como fuerza indiscutible del trabajador y por lo tanto, merece una amplia y convincente explicación, misma que brindamos en el Capítulo Quinto, de la presente disertación escrita.

porque si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo, lo que determinó que fuera plenamente rechazado.

Para 1931, se erigió un segundo Proyecto, formulado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, al que ya no se le dio el nombre de Código, sino de Ley. Y después de ser debatido y modificado, el Congreso de la Unión lo aprobó para ser promulgado por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, en fecha 18 de agosto de 1931, que en su artículo 14 transitorio declaró derogadas todas aquellas leyes y decretos laborales expedidos con anterioridad por la Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, dando así la homogeneidad que requería la legislación obrera.

Néstor de Buen Lozano escribe lo siguiente: " Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera transcendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentados y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patro-

nales." 28

Ahora bien, consecuentemente a la regulación de la huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931, hemos de advertir que no intentamos transcribir íntegramente el texto del articulado afín al tema, valga entonces mencionar que, la reglamentación de la huelga en la Ley de 1931 afronta análogamente los principios y normas jurídicas sustantivas que conserva la Ley Federal del Trabajo de 1970, actualmente en vigor, más aún, la terminología empleada es semejante todavía.

Sin embargo, no omitimos aludir lo siguiente: la huelga, en la citada ley de 1931, se encuentra comprendida en el " Título Quinto ", bajo el enunciado de " De las coaliciones, huelgas y paros " y abarca de los artículos 258 a 275, de los cuales en el numeral 259, se define a la huelga como " ...La suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores. "29

Y así, lo que técnicamente conocemos como los requisitos de fondo, de mayoría y de forma que debe contener toda huelga legalmente existente, también se encuentran comprendidos en los artículos 260 que en su fracción IV da nacimiento a la huelga por solidaridad, 264 y 265 respectivamente; el artículo 273, enuncia las formas de terminación de una huelga y los artículos restantes

28. Opus cit. Pág. 340.

29. Fuente de información: Ley Federal del Trabajo. Págs. 66 y ss. Librería Ariel, S.A. México, 1931.

regulan los casos de limitación del mero acto de suspensión - - - (262), de la licitud de la huelga (263), de los servicios públicos que deben considerarse (266), de la audiencia de conciliación (267), de la declaración de ilicitud y licitud de la -- huelga (268 y 271), etcétera. Cabe destacar, que ni en la Ley de 1931, ni en las primicias de la Nueva Ley de 1970, se reservó un procedimiento propio dedicado a ordenar los movimientos huel---guísticos, deficiencia que fue enmendada con las reformas proce--sales de mayo de 1980.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, siendo objeto de rei--teradas reformas y adiciones, tuvo una vigencia temporal hasta el 30 de abril de 1970 y que consolidó el despertar obrero en la toma de una verdadera y bizarra conciencia de clases.

E. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970,

El florecimiento acelerado de la industrialización y capi--talización en México en las últimas décadas, vino a graficar una avinagrada complejidad de las relaciones obrero - patronales, de aquí que la Nueva legislación asuma su tutela, con apropiadas -- innovaciones jurídicas acordes a las necesidades justas del palpi--tante progreso económico y social de ambos factores de producción: trabajo y capital. De no ser así, la ley del trabajo quedaría al - margen del ignorantismo casulstico del sector obrero y de su ine--ficacia en la preconización de los principios y conceptos genera--les que ciñe en su seno y de su estricta observancia.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, es producto de un estudio metodizado de caracteres democráticos, forjada por sendas peticiones obreras y empresariales, que prepararon el camino de la función legislativa.

Por órdenes del Presidente Adolfo López Mateos, en el año de 1960, se designa una primer comisión encargada de elaborar un Proyecto de Ley de Trabajo, merced a las reformas que deberían hacerse a la Ley Federal del Trabajo de 1931. Su cometido consistía en dotar a la ley de una armonía ligada con la concepción universal que requiere una modernización de las normas del trabajo acordes a las exigencias de la época, tales como: establecer un concepto de salario mínimo más humano y un proceso más eficaz para su determinación, la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de la empresa, regulación del trabajo de las mujeres y menores de edad, etcétera.

Para fines del año de 1961, la comisión concluyó su tarea, enviándose la Iniciativa Presidencial al Poder revisor de la Constitución, la que quedó aprobada en noviembre de 1962, mismo año en que el Presidente López Mateos remitió al Poder Legislativo -- la susodicha Iniciativa para la reforma consecuente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Se perdió el interés, y fue hasta el año de 1967, cuando el Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, erigió una se-

gunda comisión, con el objetivo de hacer un segundo Proyecto. En los primeros meses de 1968 se informa que el nuevo proyecto estaba terminado, a lo que el titular del Poder Ejecutivo procedió a enviar copias del que se denominó " Anteproyecto " a todos aquellos sectores interesados, con el fin de que externaran sus opiniones y recalcaran las observaciones que creyeran pertinentes; hubo, en principio, una abstención de la clase patronal, sin embargo, del sector obrero se extrajo abundante documentación.

Y dentro de esa duplicidad de intervenciones, la comisión preparó el Proyecto final, antecedido de una admirable y explícita Exposición de Motivos. El 9 de diciembre de 1968, el primer --mandatario de la Nación envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la cual, una vez debatida y discutida en octubre 30 de 1969, fue aprobada por la propia Cámara, entrando en vigor el 1° de mayo de 1970.

" La iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analizan en su conjunto las modificaciones que introdujo el Poder Legislativo, se llega a la conclusión de que se logró una armonía mayor entre diversos preceptos y la precisión de algunos de sus conceptos. "30

30. Opus cit. Mario de la Cueva. Pág. 60. Debemos mencionar, que este brillante autor participó enconmiablemente en las dos comisiones redactoras de la Nueva Ley de 1970.

Ahora bien, la Exposición de Motivos de la Nueva Ley de 1970, canaliza su esfuerzo en resaltar una loable explicación -- evolutiva de los cambios que habrá de adoptar, en todos los órdenes, la nueva terminología laboral, confrontada con el desarrollo general del país y con las necesidades actuales de los trabajadores; de tal suerte que, concretizándonos al ámbito del derecho de huelga, la misma establece lo siguiente:

" En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. El proyecto descansa en esa idea general, misma que se encuentra en la base de la Ley Federal del Trabajo vigente (1931); en consecuencia, las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley, de tal manera, que -- los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues por el contrario, se le hace -- surtir sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento. "31

En cuestión procesal, el proyecto de ley conserva la misma línea de la Ley Federal del Trabajo de 1931, esto es, el arbitra--

31. Fuente de información: " Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. " Baltasar Cavazos Flores. Págs. 55 y ss. Editorial Trillas, S.A. México, 1980.

je de un movimiento huelguístico sólo puede hacerse por solicitud de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por convenio entre los trabajadores y el patrón, en el que se designe algún árbitro privado.

Es imprescindible destacar, que en diciembre de 1978, el Lic. José López Portillo, entonces Presidente de la República, -- envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su aspecto procesal y que entró en vigor el 1° de mayo de 1980.

Según se menciona en la Exposición de Motivos de esa Iniciativa, su primordial propósito en la de crear " ...una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas "³²; dichas reformas implantan la estructura y desarrollo del Derecho Procesal del Trabajo, comprendido en el Título Decimocuarto de la Ley Federal del Trabajo de nuestros días, y en donde se consignan los principios de oralidad, -- inmediatez, gratuidad y publicidad en todo procedimiento laboral seguido ante las diversas autoridades competentes del trabajo.

Un dato de suma importancia, consiste en que las reformas procesales de 1980, cristalizan por vez primera, un particular -- procedimiento de huelga, acomodado en los artículos 920 a 938 de la Ley. Su análisis detallado es motivo del Capítulo Cuarto del presente estudio.

32. Ibidem. Opus cit. Baltasar Cavazos Flores. Pág. 470.

Para concluir nuestro primer capítulo, daremos cita a las palabras del maestro Mario de la Cueva: " La Ley nueva (1970)- no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo, es - solamente una fuerza viva y activante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta fi--nal, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está constituida la civilización " ³³ ... vale

CAPITULO SEGUNDO

Análisis general de la huelga

SUMARIO

A. Definición: 1. Doctrinal, 2. Jurídica. B. Requisitos Indispensables: 1. Requisito de mayoría, 2. Requisito de fondo, 3. Requisito de forma. C. Objetivos fundamentales: 1. Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. D. Clasificación legal de huelga: 1. -- Huelga existente e inexistente, 2. Huelga lícita e ilícita, 3. -- Huelga justificada. Procedimientos de declaración de inexistencia o existencia y de declaración de ilicitud de las huelgas.

C A P I T U L O S E G U N D O

*Análisis General de la Huelga.**A. Definición.*

La huelga constituye la máxima expresión del juego de intereses sociales; configura el medio de lucha más importante que conoce el Derecho del Trabajo.

El derecho de huelga¹, se justifica prometedoramente, más no se basa, en la garantía individual del trabajo consagrada por el artículo 5° constitucional, que establece el derecho a trabajar y a contrario sensu, concede el de no trabajar. Si esta última facultad la puede ejercitar un trabajador en particular, bien puede estar permitido que la mayoría de los trabajadores de una empresa la hagan valer.

Sin embargo, la abstención del trabajo, que constituye la --huelga, contra el deber de realizarlo, debe tener un objeto neta--

- 1. Es de suma importancia aplicar la terminología jurídica correcta, por eso debemos distinguir entre el Derecho a la Huelga y el Derecho de Huelga: el primero es un derecho social natural, anterior a toda regulación jurídica, su raíz proviene cuando el trabajo no era contemplado por la Constitución y en donde el patrón decidía libremente sobre su empresa, en esa virtud, la huelga --era una reacción lógica, natural de los obreros ante las injusticias patronales; el segundo, se fundamenta en la norma jurídica escrita que le da su nacimiento y deriva del reconocimiento que hace el Estado de la existencia de ese novel derecho natural. --Concluyendo que, el Derecho a la Huelga es un derecho natural social y el Derecho de Huelga, es un derecho legalmente reconocido. En la historia de nuestro país, el primero es la antesala del segundo.*

mente esencial: éste no puede ser otro que el de ponerle fin por medio de una presión colectiva dirigida hacia niveles empresariales, a un conflicto laboral suscitado entre los trabajadores y su patrono. Resultando, que el derecho de huelga no es un derecho absoluto de los trabajadores, sino por el contrario, debe circunscribirse a ciertos límites legales razonables.²

El patrono tiene la obligación de conceder a sus trabajadores, mejores condiciones de trabajo, las que deberán coincidir con la situación económica de la empresa y aquéllos a respetar las - - obligaciones pactadas en el contrato de trabajo.

Cuando por falta de probidad, se incumple con esa obligación, se estropea la armonía laboral habida entre los factores de producción y naturalmente, sobrevienen los reclamos del sector obrero, - en el sentido de exigir el reestablecimiento de la armonía ya perdida, con sendas mejoras en las condiciones de trabajo. Pero por - el contrario, cuando ese incumplimiento es obra directa de los trabajadores, produce, consecuentemente, la rescisión del contrato de trabajo que los obligaba.

La irracionalidad del patrón puede generar una criticable -- intransigencia de tipo jurídico, esto es, un conflicto laboral. El autor argentino Guillermo Cabanellas, lo conceptúa como: "... toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o más tra

2. Infra. Capítulo Tercero, inciso E.

bajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el -- opuesto sector. "3

El término conflicto en su carácter general y al ser tratado por el Derecho, significa: posiciones antagónicas, deriva del - latín " conflictus ", que a su vez, tiene su origen en " confligere ", que incluye combatir, luchar, pelear. " Los conflictos se - concretan a través de medidas de lucha de mayor o menor reciedumbre. "4

Doctrinalmente se conocen dos tipos de conflictos laborales: conflictos laborales individuales y conflictos laborales colectivos. Los primeros, se realizan entre un trabajador y un patrono, - teniendo por origen generalmente el contrato individual de trabajo; los segundos, se producen entre un grupo de trabajadores y uno o - varios patronos y se constriñe a los intereses generales del grupo. Se puede resumir lo anterior, aduciendo que el conflicto laboral - será individual o colectivo, según intervengan en él, sujetos individuales o partes colectivas.

En esta medida, la huelga necesariamente deberá manifestarse como la inconformidad a un conflicto laboral colectivo, acosando - su resolución definitiva en vísperas de un mejoramiento en las condiciones de vida, pues el ejercicio del derecho de huelga es conna

3. Guillermo Cabanellas. " Compendio de Derecho Laboral " Tomo II. Pág. 254. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1968

4. Idem. Pág. 252.

tural de las mayorías obreras,

Ciertamente, la huelga no representa propiamente una finalidad, sino un medio seguro para alcanzar ciertos objetivos. Lo que se traduce que la huelga, no es en sí misma el conflicto laboral, pues ese choque de fuerzas ya apareció; es nada menos, que el medio idóneo para solucionarlo, y cuya modalidad es ejercer presión sobre la clase patronal, para que accedan a las exigencias de los trabajadores. La huelga no es una finalidad, es un derecho instrumental.

Sí bien, la meta auténtica de un conflicto laboral es la firme tendencia de los obreros a mejorar sus condiciones de vida, la huelga funciona o sirve de instrumento jurídico para lograr su obtención.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva, expresa lo siguiente: " La huelga no es una finalidad, sino un medio para la realización de fines: nació como todo derecho colectivo del trabajo, por la ausencia de una reglamentación justa en las relaciones obrero-patronales; su razón de ser y su finalidad son, pues, la búsqueda de un orden jurídico justo.

" El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa. Pero la huelga persigue también una finalidad mediata y es acostumar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea

de que una huelga general es el camino para transformar al régimen capitalista ... y obtener el orden justo del mañana. "5

Por otro lado, el legislador de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, ha llegado a calificar, sin ligereza, a la huelga como un acto jurídico, al afirmar en la correspondiente "Exposición de Motivos" lo siguiente: "En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. "

Disertar razonablemente, que la huelga es un acto jurídico, también puede conducirnos a la discrepancia probable de que formalice un hecho jurídico; a la luz del conocimiento y enseñanza de la doctrina civil y laboral: ¿La huelga debe entenderse como un acto o un hecho jurídico?

Argumenta Mario de la Cueva, que la suspensión de labores, en tiempos pretéritos, se respaldaba en el derecho natural del hombre a no trabajar sin su total anuencia, en base a ello la huelga era un derecho individual de cada trabajador, de tal suerte que el estado de huelga resultaba de una serie eslabonada de varios derechos individuales, reportando así, una situación de hecho, que pro

5. Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II. -- Pág. 770. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.

ducía determinados efectos jurídicos, deducidos por la condición casual de que dicha suspensión de labores, observada personalmente por cada trabajador, era un acto incompatible con el derecho, o un acto que daba por terminada una situación jurídica válida.

Debe recordarse que, el Constituyente de 1857 declaró los - derechos del hombre y reconoció, por tanto, las libertades de -- trabajo y de asociación, que por infortunio, fueron flagrantemente violadas por el Código Penal de 1871, que reprimió, sin discusión, el derecho a la huelga, al grado de considerarla un delito.

Sin embargo, al reconocerles a los trabajadores, en forma - constitucional, el derecho de huelga, el fundamento de la misma cambió: si antes su fundamento se hallaba en un derecho negativo de no trabajar, ahora consistía en un derecho positivo, una potestad legal de interrumpir las actividades en las empresas, cuando cumplan con los requisitos que señala la Ley; por lo que la huelga no es ya una sencilla situación de hecho, que generaba efectos jurídicos ajenos a los deseados por los huelguistas, por el contrario, es una situación legal en donde los efectos jurídicos producidos, son exactamente los perseguidos por los trabajadores, y que se sintetizan en la suspensión de las labores en la empresa.

" La huelga - añade de la Cueva - fué un hecho jurídico, pero ha devenido un acto jurídico. En el pasado, la suspensión de - labores no producía como efectos jurídicos, los buscados por los obreros; éstos, en efecto, pretendían imponer su voluntad a los -

no huelguistas y al empresario y mantener vigente las relaciones individuales de trabajo en tanto se decidía el conflicto que motivó la huelga. En cambio, en nuestro derecho, la huelga produce, como efectos jurídicos, los buscados por los trabajadores.

" La idea de la huelga acto jurídico supone necesariamente su reglamentación, pues para que el orden legal de un Estado haga producir a un acto de voluntad los efectos jurídicos deseados, -- es condición esencial que el acto reúna los requisitos de fondo y forma previstos de la ley. " ⁶

En contraposición a lo prescrito, hay quien considera a la huelga como un hecho jurídico. J. Jesús Castorena así lo sostiene, y sustenta que la suspensión de labores es producto de un pacto - realizado por una coalición de la mayoría, y que los trabajadores pueden llevarla a cabo las veces que deseen y por el motivo que - quieren, en mérito al uso de la libertad del trabajo; cuyo ejercicio se limita al cumplimiento, de los requisitos que la Ley señala.

Manifiesta que la huelga " por sí misma no produce obligaciones, ni las extingue ni las modifica, ni es por lo tanto, un acto jurídico. La ley determina las condiciones y términos de ejercicio y ello entraña obligaciones para las partes. Pero esas obligaciones tienen por objeto crear la situación de hecho o sea la suspensión de labores; no son consecuencias de ella. Pueden sobrevenir --

6. Opus cit. Pág. 767.

transformaciones jurídicas; modificaciones de los contratos, - - etc . . . , pero no como consecuencia directa de la huelga sino como resultado del convenio que a resueltas de ella celebren obreros y patrón. El derecho de huelga nace de la existencia de una diferencia de carácter general, entre capital y trabajo, constituye un medio que se considera eficaz para solucionar esa diferencia.

" En resumen, la huelga es un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo. " ⁷

Ahora bien, es menester recurrir a la doctrina civil para desvanecer el dilema planteado y tocante a ello consultaremos la teoría general del acto jurídico.

La norma regula conductas humanas a través de ciertas hipótesis imperativas que al realizarse postulan deberes condicionados, que dan alumbramiento a las obligaciones y derechos que estipulan las propias normas. Pueden ser éstas de carácter moral o jurídico, llamados de otra manera, según lo cita Eduardo García Maynez, ⁸ - normas imperativas las primeras, porque condicionan sólo deberes y normas imperativo-atributivas las segundas, porque al realizarse generan deberes y derechos.

7. J. Jesús Castorena. " Manual de Derecho Obrero ". Pág. 310. Fuentes Impresores, S.A. México, 1973.

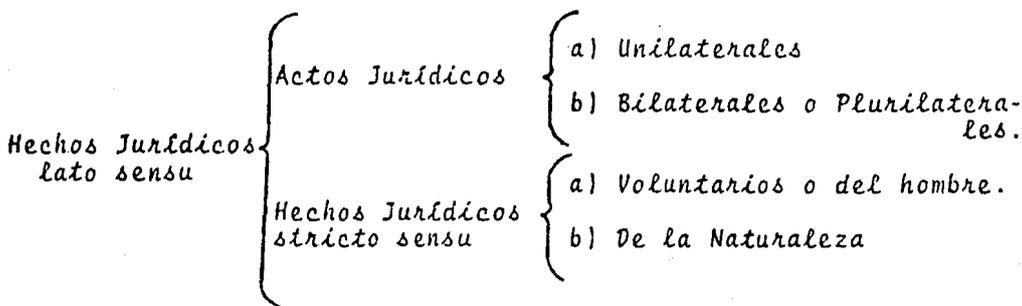
8. Eduardo García Maynez. " Introducción al estudio del Derecho ". Pág. 169. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.

A diferencia de la norma jurídica, a la cual el Derecho le señala determinadas consecuencias, existen algunos hechos de la naturaleza que al ligarlos con los seres humanos, el Derecho les imputa ciertas consecuencias jurídicas; no constituyendo éstos, los únicos hechos jurídicos que reconoce el Derecho, pues los -- hay también los producidos por el hombre.

De tal manera, que los enunciados anteriores suelen denominarse en la teoría, con el término de supuestos jurídicos o supuestos de derecho y la forma de realizar éstos, lo constituyen los hechos jurídicos lato sensu.

Los hechos jurídicos lato sensu o en sentido amplio, son todos aquellos comportamientos del hombre o sucesos de la naturaleza, a los que el Derecho atribuye consecuencias jurídicas; se clasifican en; a) Actos jurídicos, ya sean unilaterales o plurilaterales y; b) Hechos jurídicos stricto sensu o en sentido estricto, ya sean voluntarios o del hombre y de la naturaleza.

Un cuadro sinóptico resultaría más ilustrativo y didáctico:



El autor García Maynez, ofrece su particular definición de -
acto jurídico: " ... son acontecimientos humanos o voluntarios, -
a los que la ley enlaza consecuencias de derecho " y los explica,
atendiendo a las relaciones entre el fin práctico y el efecto ju-
rídico del propio acto: " Si el fin práctico del autor del acto -
concuera con la consecuencia jurídica de éste, nos encontramos -
en presencia de un acto jurídico. " ⁹

El acto jurídico, según Rafael Rojina Villegas, es " una ma-
nifestación de voluntad que se hace con la intención de producir
consecuencias de derecho, las cuales son reconocidas por el orde-
namiento jurídico. " ¹⁰

Haciendo cita a las palabras de Ernesto Gutiérrez y González,
los actos jurídicos " son conductas del hombre en que hay una ma-
nifestación de voluntad, con la intención de producir consecuencias
de Derecho, siempre y cuando la norma sancione esa manifestación
de voluntad y sancione los elementos deseados por el autor. " ¹¹

Por tanto, a nuestro parecer, es el acto jurídico una exte-
riorización de la voluntad, conducida intencionalmente a producir
efectos jurídicos, sancionados por el Derecho.

9. Eduardo García Maynez. " Introducción al estudio del Derecho ".
Pág. 181. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.
10. Rafael Rojina Villegas. " Compendio de Derecho Civil " Tomo I
Pág. 115. Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.
11. Ernesto Gutiérrez y González. " Derecho de las Obligaciones ".
Pág. 124. Editorial Cajica, S.A. Puebla, Pue., México, 1978.

Como ha quedado escrito, los actos jurídicos pueden ser uni laterales y bilaterales o plurilaterales. Los primeros, son aquellos en que para su verificación participan una o varias voluntades, pero siempre conducentes a un fin idéntico; los segundos, -- son aquellos en que se necesita, para su formación, la participación de dos o más voluntades que inquieran efectos jurídicos disi miles entre sí.

Respecto a lo que debe considerarse como hecho jurídico - -- *stricto sensu*, *Rojina Villegas* establece que, éstos deben comprenderse " como todos aquellos acontecimientos naturales o del hombre que originan consecuencias de derecho. De tal suerte, que hay hecho jurídico en estricto sentido, cuando por un acontecimiento natural o por un hecho del hombre, en el que no interviene la intención de originar consecuencias de derecho, se originan, no obstante, éstas. "12

El propio maestro *Gutiérrez y González*, lo define así: " es una manifestación de la voluntad que genera efectos de Derecho independientemente de la intención del autor de la voluntad para que esos efectos se produzcan, o un hecho de la naturaleza al que la Ley -- vincula efectos jurídicos. "13

Bajo ese parámetro, y de acuerdo a lo detallado en el cuadro *sinóptico*, existen hechos jurídicos *stricto sensu* voluntarios o --

12. Opus cit. Pág. 116.

13. Opus cit. Pág. 126.

del ser humano y los de la naturaleza. Pues bien, los voluntarios vienen a ser aquellas " conductas humanas que generan consecuencias jurídicas de manera independiente a la voluntad de su autor para que esas consecuencias se produzcan o no " ¹⁴; y los hechos de la naturaleza, son " los acontecimientos de la naturaleza, en donde para nada interviene la voluntad humana y que el Derecho -- considera como dato, para que se generen ciertas consecuencias -- jurídicas. " ¹⁵

A estas alturas y en relación a lo que verdaderamente nos interesa, la huelga debe concebirse como un acto jurídico unilateral, pues es ella una manifestación de voluntades, que en su pureza todo acto jurídico contiene, esto es, la exteriorización conjunta de voluntades dirigida hacia un propósito común, idéntico, con la intención de llevar a cabo acciones que el derecho reconoce y a las cuales imputa determinadas consecuencias jurídicas.

No es un hecho jurídico voluntario, pues si bien es cierto - que históricamente en la huelga existía la intervención de la voluntad, no habla en ella una intención de producir consecuencias de derecho. Podía producirse el hecho, pero el Derecho le daría - determinadas consecuencias, que no eran las deseadas por el autor mismo.

14. Opus cit. Ernesto Gutiérrez y González. Pág. 126.

15. Idem. Pág. 127.

De esta forma, nos alineamos con la tesis del maestro Mario de la Cueva, en el sentido de afirmar que en el pasado, cuando la huelga no era regulada como un derecho colectivo, podía entonces hablarse de un hecho jurídico que se reducía a la simple suspensión de labores, pero posteriormente, debido a la exigencia del tiempo, la huelga vino a constituir un acto jurídico. Es más, la Ley de 1970 así lo respalda jurídicamente, al declararla como tal en su " Exposición de Motivos ", e insertar en su articulado, procedimientos de calificación de existencia de la huelga, que -- competen exclusivamente a la teoría clásica del acto jurídico.¹⁶

I. Definición doctrinal.

La huelga¹⁷ da rienda suelta a un sin fin de definiciones, - las que sólo se limitan por el ordenamiento jurídico en general.

Néstor de Buen Lozano, al definir la huelga estima lo siguiente: " En realidad la huelga debe definirse teniendo en consideración los hechos que la ponen de manifiesto: la suspensión de labores y su finalidad inmediata: el ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo.

16. Infra. Procedimientos de inexistencia e ilicitud de la huelga. Pág. 82.

17. Su etimología proviene, en castellano, de la palabra huelgo: - espacio de tiempo en que uno está sin trabajar. A su vez, se origina en holgar, con raíz latina en " follicare ", respirar y en forma figurada, tomar aliento o descanso tras un esfuerzo; de ahí que, cuando los trabajadores suspenden las labores voluntaria y colectivamente, se está ante una huelga.

" Para nosotros la huelga es, entonces, la suspensión de -- labores en una empresa o establecimiento decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo. "18

La definición al utilizar literalmente el término " trabajadores ", adolece en precisar su cuantía, pues la huelga es un de recho de las mayorías obreras y no de las minorías, ya que al ha blar de aquéllos pueden ser éstos los menos en una empresa o esta blecimiento, lo cual no nos da la idea de una huelga consentida por la generalidad obrera.

El maestro Mario de la Cueva, nos ofrece su definición: - -
" La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa obser vancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patrono. "19

El autor en cuestión, creemos, no se equivocó en mencionar -
" ... el equilibrio de los derechos e intereses colectivos ... ", con lo cual da satisfacción a lo referido por el Artículo 123, -- Fracción XVIII Constitucional, como lo señalaremos más adelante. -- Hace referencia, también, a que la huelga debe cumplir ciertas -- formalidades legales, lo que significa, que la suspensión de labo res deberá ajustarse precisamente a los requisitos que marca la -

18. Néstor de Buen Lozano. " Derecho del Trabajo ". Tomo II. Pág. 738
Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.

19. Opus Cit. Pág. 788.

Ley; no olvidemos, que de la Cueva es fuerte inspirador en la -- creación de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, por lo que su definición no podrá apartarse de los tres requisitos (mayo-- ría, fondo y forma), que le dan validez de existencia a un movimiento omisionista del trabajo.

Para J. Jesús Castorena, la huelga " es la suspensión del -- trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores. "20

En su parte final, esta definición da cita a las huelgas por solidaridad; erróneo es, señalar en una definición algo que por -- su propia naturaleza se excluye del derecho de huelga, pues no es posible concebir que el resultado de su ejercicio resquebraje el propio equilibrio económico, en aras de obtener ajenamente mejo-- res condiciones de trabajo. Ahondaremos más tarde sobre el particular, en nuestro próximo capítulo.

Escudriñando diversas definiciones, nos pareció que la más -- acertada pertenece al autor Baltasar Cavazos Flores: " Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. "21

20. Opus cit. Pág. 311.

21. Baltasar Cavazos Flores. " Nueva Ley Federal del Trabajo, te-- matizada y sistematizada ". Pág. 355. Editorial Trillas, S.A. México, 1980.

Corresponde en este momento, participar a la doctrina extranjera, y las definiciones más alentadoras nos las ofrecen los argentinos Ernesto Krotoschin y Guillermo Cabanellas, respectivamente:

" Se define a la huelga como la interrupción colectiva y concertada del trabajo por un grupo de trabajadores, con el fin inmediato de paralizar o perturbar el normal funcionamiento de una o varias empresas, ejerciendo así presión sobre la parte patronal. "22

" La huelga constituye la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de trabajo o justificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos. "23

En nuestro criterio, la huelga es una interrupción temporal del trabajo, realizada en forma legal por una coalición mayoritaria de trabajadores en una empresa o establecimiento, cuya finalidad consiste en reestablecer la armonía entre los factores de la producción.

22.- Ernesto Krotoschin. " Instituciones de Derecho del Trabajo ". Pág. 675. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1968.
23. Opus cit. Pág. 272.

Son elementos de ella:

- a) Una interrupción temporal del trabajo. La huelga abraza -- insoslayablemente una suspensión de labores. Dicha cesación del trabajo debe ser temporal por naturaleza, de lo contrario nos encontraríamos con el cierre de la empresa; los trabajadores en ningún momento pretenden poner fin a sus contratos de trabajo, exigen el cumplimiento de la obligación del patrón de conceder condiciones justas de trabajo;
- b) Realizada en forma legal. Obedece, necesariamente a que el movimiento huelguístico debe observar los requisitos señalados por la Ley;
- c) La huelga debe ser producto de una coalición mayoritaria. -- Aunque la decisión de holgar sea del dominio individual de cada trabajador, es menester un concierto de voluntades que agrupe a la mayoría de los trabajadores, esto es, la mitad más uno de una empresa, según estipula la Ley y además, que ella sea canalizada a través de una unión en defensa de sus intereses comunes;
- d) La huelga debe perseguir una finalidad. Ni la Constitución, ni la Ley protegen una simple suspensión de labores, reclaman que los trabajadores persigan una finalidad favorable a sus intereses comunes. La huelga, como se dijo, es un derecho instrumental y no una finalidad en sí misma, por lo que

si hay ausencia de un fin, la huelga carecería de sentido.- Dicha finalidad, se reduce a reestablecer, por un medio compulsivo como lo es la presión patronal, la armonía de los factores de producción, en virtud, al incumplimiento del patrón en su obligación laboral.

2.- Definición jurídica.

a) Conforme a la Constitución Política.

Artículo 123, 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 ... "

Se ha dicho que una definición, debe contener los elementos fundamentales de la institución a que se refiere; nuestra Carta -- Magna desafortunadamente no expone con claridad y exactitud todos los caracteres o elementos que conforman una huelga.

De la redacción constitucional, sólo se desprende el concepto de huelga lícita, más no una definición genérica de huelga. No obstante, diremos que da la pauta para que toda suspensión de labores se realice con el objeto de equilibrar y armonizar los intereses -- del capital y del trabajo, siendo así éste, uno de los elementos -- imprescindibles que deben acompañar a todo movimiento huelguístico.

La Constitución delega la misión de definir a la huelga, re- cayendo en la ley que la secunda o reglamenta, en este caso la -- Ley Federal del Trabajo.

No permitimos omitir que la fracción XVII, del artículo 123 constitucional, consagra formalmente la declaración del derecho - de huelga como un derecho reservado exclusivamente a los trabaja- dores: " Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y - de los patronos las huelgas y los paros. "

b) Conforme a la Ley.

Si nos remontáramos en el tiempo, cuando el constituyente -- de 1917, concedió en materia laboral, facultades tanto al Congreso de la Unión como a los Estados de expedir leyes del trabajo, vis-- lumbramos de ello, una heterogeneidad de leyes locales que estudia-- ron y trataron cuidadosamente a la huelga desde su particular pun- to de vista.

De esas legislaciones, entresacamos las que a nuestro pare-- cer cumplieron satisfactoriamente con la función de dilucidar sus-- tancialmente el concepto huelga, entre ellas:

1) La Ley de Veracruz: " Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los tra- bajadores suspenden la prestación del trabajo convenido ." (art.

153);

II) *La Ley de Tamaulipas*: " Se entiende por coalición el acto concertado de un grupo de individuos, obreros o patronos, para la defensa de sus intereses comunes " (*art. 192*); " Huelga es la suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores " (*art. 194*).

III) *La Ley de Oaxaca*: " Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tienen por fin equilibrar los diversos factores de producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patronos " (*art. 228*).

Al ser federalizada la legislación laboral, obviamente que se recogieron los principios estatuidos por las leyes estatales, quedando sintetizados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 259, que establecía: " Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores."

En 1970, la Nueva y actual Ley Federal del Trabajo (LFT), sustituye aquella definición, que en su artículo 440 advierte que, la " Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

La reciente definición suprime el término " legal ", pues es evidente que una suspensión de labores llevada a cabo por una coa-

lición, debe acoplarse a los requisitos legales, para que pueda ser tutelada por el Derecho del Trabajo.

La definición hecha por la Ley Federal del Trabajo, es acopio de integridad jurídica, comprende los siguientes elementos:

- A) La huelga es la suspensión de trabajo: la huelga principia - precisamente con la suspensión de labores, como posteriormente desarrollaremos, existe un periodo de pre-huelga que se refiere a los trámites previos ante las autoridades del trabajo, lo que no significa estado de huelga. Esta abstención al trabajo, encuentra una radical oposición a trabajar, pero no es el propósito de romper el contrato de trabajo; se convierte en un no hacer, es un medio a cumplirse.
- B) Esa suspensión de labores debe ser temporal: los trabajadores conservan la firme intención de interrumpir brevemente - sus labores, entretanto se resuelve el conflicto que la originó y así reintegrarse a sus actividades.
- C) La huelga debe ser producto de una coalición²⁴ de trabajadores: la idea de la coalición descansa en la inspiración de - la Ley de Tamaulipas. La huelga como derecho colectivo re- --

24.- El derecho de coalición se consagra en el artículo 123, fracción XVI de la Constitución: " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc ..."

quiere la voluntad de cada uno de los trabajadores y su mayoría.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 354 y 355 preceptúan la coalición: " La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos " y " Coalición es el acuerdo temporal - de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes. "

El autor Guillermo Cabanellas, expresa que " la coalición -- equivale a unión, alianza o liga y a pacto o convenio para una -- acción determinada o un fin concreto ... es generalmente el preludio ordinario de la huelga. " ²⁵

Sería incorrecto emplear como sinónimos las palabras coalición y huelga, esta última es consecuencia de la representación de los intereses obreros, cuya titularidad la tiene aquella.

Suele plantearse, también, una confusión entre coalición y - asociación, sin embargo, pueden distinguirse por las diferencias que existen entre una y otra. Es cierto que ambas reúnen una aglutinación de fuerzas, pero la coalición tiene un carácter pasajero, accidental, en tanto que la asociación es permanente, con un fin determinado y preestablecido, como ejemplo típico, tenemos a los sindicatos. ²⁶

25.- Opus cit. Pág. 253

26.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, los define como: " Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, - constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus - respectivos intereses. "

De tal forma que la coalición y sindicato, tienen hondas diferencias: la primera es transitoria, no necesita registro y se puede formar por dos trabajadores o patronos; el sindicato es permanente, requiere de un registro ante las autoridades del trabajo y necesita para su formación un mínimo de veinte trabajadores o de tres patronos.²⁷

Sin embargo, ambos tienen algo en común: la defensa de intereses comunes, y para efectos de un movimiento huelguístico, los sindicatos son considerados por la Ley como coaliciones permanentes (art. 441, LFT).

En razón a ello, ¿quién es el sujeto o titular del derecho de huelga?, la huelga es un derecho colectivo pero pertenece originariamente a los trabajadores, es decir, descansa en voluntades individuales, pero para su ejercicio se requiere la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados; por eso al constituirse en una simple coalición o en un sindicato, considerado por la Ley como una coalición permanente, el titular del derecho de huelga es la coalición obrera que alcanza el ingreso de la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento.²⁸

27.- El registro de un sindicato deberá presentarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si éste es local y ante la Secretaría del Trabajo si es federal (artículos 364, 365 y ss., LFT).

28.- Artículo 442, Ley Federal del Trabajo: " La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos. "

B.- Requisitos Indispensables.

Se ha reiterado, que la Ley ha aceptado la tesis de que la huelga es un acto jurídico, por consiguiente, la teoría clásica - entiende que para su existencia requiere de la presencia de ciertos elementos, llámense esenciales o de existencia; la ausencia - de alguno de ellos produciría su inexistencia, esto es, que el acto jurídico no existiría para el derecho, es la nada jurídica, en tal virtud, requisito es, según lo expresado, un elemento estructural del acto jurídico huelga.

Los requisitos que caracterizan y dan vida jurídica a la - huelga, son de tres tipos:

- 1.- Requisito de Mayoría;
- 2.- Requisito de Fondo; y
- 3.- Requisito de Forma.

Precisamente es el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, quién hace su mención: " Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior; (requisito de fondo)

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como cau

sa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460,²⁹ y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; (requisito de mayoría)

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el -- artículo siguiente. " (requisito de forma)

I. Requisito de Mayoría

Con tenaz insistencia, se ha hablado de la mayoría en páginas anteriores, hemos dicho que la huelga es facultad legal de sus_pender labores pero corresponde ejercitarlo a la plurilateralidad obrera.

El significado de mayoría debe inculcarse continuamente como la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimiento que se encuentren afectados, esos trabajadores pueden ser libres o sindicalizados, no hay distinción - alguna. Salvo los trabajadores de confianza y aquellos que hubiesen ingresado al trabajo con fecha posterior a la presentación -- del escrito de emplazamiento; se desprende lo anterior, en razón - a lo establecido en el artículo 931, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, al hablar del recuento de los trabajadores, esto significa que este tipo de trabajadores no podrán constituir mayoría.

El requisito de mayoría se encuentra registrado en la Ley --

29.- El artículo 460 de la Ley, entre otros, fue derogado por la reforma procesal del 1° de mayo de 1980. Actualmente el artículo que corresponde a éste, es el artículo 929 de la propia Ley.

Federal del Trabajo en sus artículos 451, fracción II y 459, fracción I: " La huelga es legalmente inexistente si: I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; ... "

¿ En qué momento debe existir la mayoría ?, en forma teórica, debiera existir en todo el proceso evolutivo de la huelga, -- desde la etapa de su gestación hasta la de su finalización; empero, nuestra legislación ha establecido interpretando la parte final de la fracción II del artículo 451,³⁰ que ella deberá comprobarse en su etapa de estallamiento de huelga, o sea, cuando quedan completamente suspendidas las labores, y además que sea solicitada como motivo para declarar la inexistencia de la huelga. No podrá hacerse un recuento de trabajadores antes de la suspensión de labores, porque la Ley no autoriza un recuento previo. " La mayoría basta que exista en el momento del recuento. "³¹

¿ Puede la minoría obrera seguir prestando sus servicios personales ? La minoría está protegida por la libertad de trabajo, podría pues trabajar, aún después de declarada una huelga por la mayoría. Sin embargo, la Ley goza de un criterio distinto, ya que ha impuesto en su artículo 4º., fracción II, inciso b), que se ofenden los derechos de la sociedad, si una huelga declarada en términos de ley, cuando la minoría pretenda reanudar las labores o siga

30.- Tienen connotación con este precepto, los artículos 929, 930 y 931 de la Ley Federal del Trabajo, al solicitarse la declaración de inexistencia de una huelga.

31.- Opus cit. Baltasar Cavazos Flores. Pág. 345.

trabajando. Corresponde ésto a principios democráticos, el derecho de las mayorías prevalece sobre el de las minorías, de lo contrario, resultaría inverosímil creer que la voluntad de los menos se impusiera a la de los más.

2. Requisito de Fondo.

El requisito de fondo lo contempla el artículo 451, fracción I, asimismo, configura el objeto del fin asignado por la Constitución y la Ley a los movimientos de abstención, haciéndose patente en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que enumera los objetivos de la huelga: " La huelga deberá tener por objeto:

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

Este primer objetivo de la huelga, es una transcripción idéntica de lo que concibe el artículo 123, fracción XVIII Constitucional, al hablar de la licitud de la huelga. Se ha llegado a opinar, si la consecución de ese equilibrio es un objeto diferente a los demás objetivos indicados por el artículo 450 o que dicho equilibrio es causado por los otros seis casos previstos en la Ley y por lo tanto, la inserción repetida de la disposición constitucional no justifica un motivo concreto de huelga.

El maestro Mario de la Cueva, asiente que puede existir un -

desequilibrio aún durante la vigencia de un contrato colectivo. Para la Junta de Conciliación y Arbitraje - señala - la vigencia de ese contrato hace presumir *juris tantum* la existencia de ese equilibrio, por lo que la petición sindical habrá de apoyarse en la prueba previa de ese equilibrio.

Para nosotros, este primer objetivo reproduce fielmente el mandato constitucional; el artículo 450 señala en forma casuística, pero no astringente, determinadas hipótesis en las cuales se presume roto ese equilibrio, obteniendo de ello que la fracción I del precepto citado, debe acompañar a los demás objetivos, pues - su vida independiente sirve más a razones políticas o sentimentales que jurídicas.

Fracción II. " Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el - capítulo III del título séptimo; ... "

La parte final de esta disposición (segundo objetivo), se refiere en su totalidad a las normas jurídicas que regulan el contrato colectivo de trabajo.

Mencionamos en párrafos anteriores, que una coalición de trabajadores ostenta el derecho de huelga, sin embargo, los trabajadores con un contrato individual de trabajo no podrán invocar esta -

causal, pues la celebración de un contrato colectivo³² se reserva legal y exclusivamente a uno o varios sindicatos; de esa manera, toma sentido la mención de la Ley, de que un sindicato es una coalición permanente.

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, corrobora lo dicho: " 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. "

Pero si en una empresa existe ya un contrato colectivo de trabajo, y los trabajadores sindicalizados anuncian como objeto de la huelga la firma de ese contrato colectivo, qué sucedería entonces: la ley en su artículo 921 no autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la facultad de rechazar tal emplazamiento de huelga, ya que su función es transmitir el pliego de peticiones y notificar al patrón. Es obvio que el pliego de peticiones carece de objeto, pues éste (la celebración del contrato colectivo), ya se ha producido, en todo caso, los obreros interesados deberían solicitar su revisión.

32.- Artículo 386, Ley Federal del Trabajo: " Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo a uno o más empresas o establecimientos."

Para solucionar el problema planteado, la fracción II del citado artículo 450, debería condicionar el emplazamiento a huelga, cuando en una empresa no exista contrato colectivo.

Se alude también, en este segundo objeto de huelga, de la exigencia de revisar los lineamientos pactados en el contrato colectivo; dicha revisión corresponde claramente al espíritu de coaccionar al patrón propiamente, para que acceda a las demandas sindicales, pero que sean compatibles con su situación económica.

Fracción III. " Obtener de los patronos 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; ... "

Ese capítulo IV, del título séptimo, regula todo lo concerniente al contrato-ley, que en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, se define como " el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. "

Como podemos apreciar, tanto el objetivo tercero (Fracc. --

III) como el segundo (fracc. II), contienen las mismas hipóte-
 sis jurídicas, pero se distinguen ambos en las características -
 propias de cada contrato; en el tercer objetivo, la celebración
 o revisión de un contrato-ley no depende ni procede del consenti-
 miento de un sólo patrón, sino del convenio de varios, como se -
 desprende de su definición.

Estimamos que para invocar el presente objeto, debe existir
 mayoría en cada uno de los sindicatos que pretendan obtener la --
 firma del contrato-ley o dado el caso, la revisión del mismo y --
 que el emplazamiento sea dirigido al total de patronos que inte--
 gran dicho contrato, pues para que sean atendidas sus peticiones
 deberá haber una convención patronal; de lo contrario, resultaría
 infructuoso presionar a un sólo patrón del que no dependerá el --
 resultado que pretenden obtener.

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

Se condiciona este cuarto objetivo, al hecho de que la parte
 patronal haya incurrido en incumplimiento a las obligaciones que
 deriven del contrato correspondiente.

Al respecto, Néstor de Buen Lozano comenta: " la huelga por
 cumplimiento es especialmente interesante dado que para su califi-

cación sólo se puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que esta sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de huelga. Ello inhibe la defensa patronal cuando el sindicato de mala fé plantea un objeto legal pero en el fondo falso, entonces la existencia de la huelga será declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir -- la imputabilidad del patrón, pero puede amenazar con prolongar la suspensión de labores que llevará al patrón a transigir con el -- sindicato en relación con los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos. "33

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

Néstor de Buen Lozano, se interroga en relación a este quinto objetivo: ¿ es razonable que a través de la huelga, se intente lograr el cumplimiento de obligaciones legales ?

" Nada se opone a que así sea, salvo que se tengan en consideración los antecedentes de la huelga, como un medio de lucha para mejorar las condiciones de trabajo. Lo importante es ver cuáles son las disposiciones legales cuya violación puede generar la huelga. A ese propósito queremos insistir en que sólo podrán invo

carse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos, ejemplo: la entrega de la copia de manifestación anual. Por el contrario no será motivo de huelga las violaciones de derechos individuales, tan importantes como el cobro de la participación anual. "34

Nosotros nos preguntamos, si el patrón se niega en forma rotunda a pagar esa participación a la mayoría de los trabajadores, ya sean individuales o sindicalizados, ¿no habrá motivo u objeto para ir a la huelga?, pensamos que están en razón y posibilidad de hacerlo, respaldándose en este quinto objeto de huelga. - Suspender el pago a uno solo de los trabajadores orilla a un conflicto laboral individual, pero si la cantidad de ellos se multiplica, genera, entonces, un conflicto colectivo que interesa preferencialmente a un grupo de trabajadores frente a un patrono, cuya obligación pasó desapercibida; el artículo 130 en relación con el 106 de la Ley Federal del Trabajo, dan crédito a nuestras palabras.. 35

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

La huelga por solidaridad, es el sexto objetivo que señala la Ley para declarar la huelga. No creemos pertinente desarrollar

34.- Opus cit. Pág. 754.

35.- Artículo 130, Ley Federal del Trabajo: " Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes " (normas protectores del salario).
Artículo 106, Ley Federal del Trabajo: " La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley. "

el tema, corresponde hacerlo en el capítulo siguiente del presente estudio.

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

Ambos artículos, se refieren respectivamente, a la revisión anual del contrato colectivo de trabajo y contrato-ley, en lo -- concierne a examinar los salarios en efectivo por cuota diaria.

No será esta causal un anexo implícito de los objetivos segundo y tercero de la huelga: exigir por estos dos objetos la revisión del contrato colectivo o contrato-ley, constringe necesariamente la observancia de revisar los salarios contractuales de cada uno, como lo ordenan tales preceptos del artículo 450 (fracciones II y III), pero siendo, que la Ley sólo enumera los objetivos de huelga en forma ejemplificativa y no limitativa, nada -- impide a que ella señale este séptimo objetivo, como argumento -- coadyuvante de los otros dos objetos de huelga.

Como mencionara de la Cueva, en general " 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 producción armonizando los derechos del trabajo -- con los del capital " ³⁶ ... máxima constitucional.

3.- Requisito de Forma.

Señalado en el artículo 451, fracción III, y con arreglo al mismo, el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece las formalidades legales que deben cumplir los trabajadores, previas a la suspensión de labores y que en el desenvolvimiento procesal recae en el período de gestación de la huelga: " El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

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 avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

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 días de anticipación cuando se tra-

te de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado. "

Se ha entablado una confusión en identificar cierta similitud entre el formular las peticiones de los trabajadores y expresar el objeto de la huelga: aunque están estrechamente ligadas, no son propiamente lo mismo, podemos decir que dentro del objeto se encuentran las peticiones obreras, esto es, cuando se señala el objeto de huelga, se indica simplemente la intención de buscar la celebración, revisión, cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, mientras que las peticiones obreras, son las exigencias, los reclamos de los trabajadores, el contenido de ese contrato colectivo o ley, o las violaciones a los mismos cometidas por el empresario. Verbigratia, cuando en un contrato colectivo de trabajo, los trabajadores sindicalizados solicitan la revisión de sus salarios, esto constituye concretizar el objetivo (art. 450, fracc. VII, LFT), y las peticiones se reducen en querer obtener en la elevación de sus salarios un determinado porcentaje.

--- Procedimientos de declaración de inexistencia o existencia y de declaración de ilicitud de las huelgas.

Circunstancialmente el acto jurídico huelga, tiene la necesidad de que se declare categóricamente su existencia o inexistencia legal, de no ser calificado por las autoridades del trabajo, el movimiento huelguístico corre con la suerte de quedar desguarnecido

por el Derecho.

La declaración de existencia o inexistencia, ocurre inmediatamente después de la suspensión de labores o estallamiento de la huelga; la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), deberá dictar dicha resolución, ya sea aprobando o negando su existencia jurídica. Para tal efecto, se sigue un procedimiento bien detallado en la Ley Federal del Trabajo (art. 930), su finalidad es comprobar inobjetablemente, si el estado de huelga carece exclusivamente de alguno de los tres requisitos legales, tal procedimiento se denomina de declaración de existencia o inexistencia de la huelga.

El artículo 459 de la Ley, ordena; " La huelga es legalmente inexistente si: I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; (requisito de mayoría)

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; (requisito de fondo) y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.³⁷ (requisito de forma)

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

El ejercicio de este derecho de declaración, está limitado -- en cuanto a tiempo, es decir, no podrá solicitarse después de un -

37.- El artículo 452, también fue derogado el 1° de mayo de 1980, actualmente corresponde a éste, el artículo 920 de la Ley.

término señalado estrictamente por la Ley. De no hacerlo en forma puntual, la legislación concede a la huelga su existencia legal (art. 929, LFT).³⁸

Se hace derivar de esta disposición jurídica, la legitimidad para obrar: toda persona que resulte afectada con la suspensión -- de labores, tiene la facultad para solicitar la declaración de -- inexistencia y la Ley dispone, que pueden ser tanto los trabajadores y patrones de la empresa, como terceras personas interesadas. -- Caben dentro de los primeros los obreros no huelguistas y patrones, por ser los directamente afectados; respecto a los terceros -- interesados, son todas aquellas personas que resulten probablemente afectadas por la huelga y por tanto tienen un interés propio, -- por ejemplo: los trabajadores y patrono de una huelga solidaria, -- las empresas que por su relación de negocios se ven directamente -- afectados, el arrendador del local donde se establece la empresa -- huelguista, etcétera.

El procedimiento a seguir, lo contempla el artículo 930 de -- La Ley Federal del Trabajo, y comprende teóricamente tres etapas: A) Formación de la relación procesal; B) Ofrecimiento y rendición de pruebas; y C) Los alegatos y Sentencia.

38.- Artículo 929, Ley Federal del Trabajo: " Los trabajadores y -- los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la -- huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no -- haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

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

A) *Formación de la relación procesal: la presentación de -- la solicitud por escrito para calificar la existencia de la huelga, inicia el procedimiento. Deberá fundarse en la ausencia de -- cualquier requisito legal; la Junta de Conciliación y Arbitraje, -- creó la práctica de celebrar una audiencia con citación de las -- partes, que se denomina de ofrecimiento y recepción de pruebas, -- en ella se expone la defensa de quienes demandaron el incidente.*

Artículo 930. " En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

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

B) *Ofrecimiento y rendición de pruebas: las pruebas presentadas deberán estimarse, en lo más conducente posible, en arreglo -- al procedimiento. En la audiencia se presentarán los documentos -- y testigos y en general cualquier medio legal probatorio; los pun-*

tos sujetos a prueba son únicamente tres: si el pliego de peticiones en el escrito de emplazamiento, reúne el requisito de forma, lo que necesariamente se deducirá del mismo escrito, si la huelga persigue alguno de los objetivos de la huelga (requisito de fondo), cuestión que también derivará del mismo escrito de emplazamiento y por último, si existe mayoría de trabajadores; toda prueba que no se relacione con estos tres aspectos, deberá rechazarse.

La comprobación de la mayoría de los trabajadores, constituye un elemento primordial en la declaración de inexistencia, la ley lo regula con gran severidad en el artículo 462.

Fracción III, artículo 930: " Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiese presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

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

C) Los alegatos y sentencia: La Ley Federal del Trabajo no entrevé la posibilidad de alegar, pero en la práctica se admite, formulándose los alegatos al terminar la audiencia de ofrecimiento de pruebas; hechos los alegatos, por ambas partes, la Junta de Conci-

liación y Arbitraje procederá a dar su resolución declarativa positiva o negativa.

Fracción V, artículo 930: " Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

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

Si la resolución arbitral consistió en declarar la existencia del estado legal de huelga, esto presupone, que el acto jurídico - huelga quedará bajo la protección del Derecho del Trabajo, lo que significa que el Estado, el patrón y las minorías no huelguistas, en todo momento deberán respetar la suspensión de labores y a no ejercitar acto alguno tendiente a perturbar o entorpecer el ejercicio del derecho colectivo.

Si la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, consistió en declarar la inexistencia del movimiento de abstención, el efecto instantáneo que le sigue es dejar desprovisto de tutela jurídica la cesación del trabajo. Si se aplicaran los principios del derecho civil, podría el patrono dar por rescindi-

dos los contratos de trabajo de los huelguistas, puesto, que al violar la ley, incurrieron en incumplimiento de la obligación de realizar sus labores, empero, la Ley Federal del Trabajo fue con-
doliente con el sector obrero de esta parte, la Ley en su artículo 932 señala las consecuencias que produce en los huelguistas la declaración de inexistencia: " Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo;

II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. "

--- Procedimiento de declaración de ilicitud de la huelga.

El desenvolvimiento de las normas aplicables a este procedimiento, se realiza de la misma manera que para el de declaración de inexistencia: artículo 933, Ley Federal del Trabajo: " En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley. "

Solamente que los efectos de la declaración de ilicitud de una huelga difieren radicalmente con los de inexistencia: las -- relaciones de trabajo de los huelguistas deberán darse por terminadas absolutamente (art. 934, en relación con el 135, fracción I, LFT).

Se entiende lo anterior, en razón a que los actos que originan la ilicitud de la huelga, son próximos al delito, de ahí la rigidez de la Ley.

Los casos de ilicitud de la huelga son de dos tipos: " cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades " y " en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno "; se derivan del principio constitucional y del precepto de la Ley, en su artículo 445.

El primero de los casos se condiciona a la realización de -- actos ilícitos, ejecutados por la mayoría huelguista, por lo tanto deberá concurrir: a) una mayoría huelguista que cometa dichos ilícitos; si la comisión de esos delitos los perpetra un trabajador o más sin llegar a la mayoría, no habrá lugar a declarar la ilicitud de la huelga; b) que dichos delitos sean dirigidos contra las personas o propiedades; la Ley no esclarece este punto, - por lo que queda al arbitrio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, al resolver qué o quiénes pueden ser objeto de este aspecto.

El segundo de los casos reviste dos elementos: a) que el país se encuentre en un estado de guerra; b) que los obreros presten sus servicios a dependencias de gobierno. La razón de esta causal se retrocede a la suspensión de labores suscitada en 1916, en la Fábrica Nacional de Armas, que puso en graves aprietos al movimiento constitucionalista. ³⁹

C. Objetivos Fundamentales:

I. Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Los objetivos fundamentales que debe cumplimentar el ejercicio del derecho de huelga, se encuentran enlistados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Constituyen, simple y sencillamente el requisito de fondo, baste decir que los hemos dejado claramente desarrollados en páginas anteriores, precisamente al tratar la teoría de los requisitos indispensables de la huelga, concretamente en el inciso referente al requisito de fondo.

D. Clasificación legal de huelga.

I. Huelga existente e inexistente.

Hemos reiterado, que los actos jurídicos desprovistos de al--

39.- Ibidem. Antecedente histórico citado en el Capítulo Primero Pág. 30.

guno de los elementos o requisitos esenciales a su formación de acuerdo a las exigencias de la disposición jurídica que los regula, son actos jurídicamente inexistentes, por lo que, cuando el acto cumple cabalmente con todos los requisitos estructurales, el acto adquiere existencia jurídica.

De esa manera, la huelga legalmente existente es la interrupción de las actividades laborales, realizada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales para alcanzar la finalidad que le asigna la Constitución. Huelga legalmente - - inexistente es aquella que no cumple con las condiciones mencionadas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 444, la define - - así: " Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450. " y huelga legalmente inexistente, aquella que no satisface los requisitos de mayoría, fondo y forma (art. 459, LFT).

2.- Huelga lícita e ilícita.

El concepto de huelga lícita tiene su procedencia en el multicitado primer párrafo de la fracción XVIII, del artículo 123 -- Constitucional, que textualmente dice: " 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 ... "

La realización de un movimiento huelguístico tiene el límite de cumplir con la norma jurídica que lo concibe y protege, el otorgamiento de esa protección sólo podrá concederse cuando el acto jurídico huelga persiga un interés de relevancia para el ordenamiento jurídico, siendo éste el de buscar el equilibrio y armonía entre el capital y trabajo. Con ello, la Ley debe amparar exclusivamente aquellas huelgas cuya consecución jurídica, sea precisamente obtener el enunciado constitucional, de no ser así, el acto quedará desprotegido y aislado por el derecho.

Debe entenderse, y esto es de importancia para evitar serias confusiones, que el concepto constitucional de huelga lícita, se refiere únicamente al fin del movimiento: la búsqueda de ese equilibrio perdido.

El concepto de huelga ilícita deriva también, del precepto constitucional, en el segundo párrafo, de la fracción antes citada: " 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 dependen del gobierno; ... ⁴⁰

El mandato constitucional cometió el error de insertar y cor-

40.- La Ley Federal del Trabajo recoge idénticamente la transcripción de este precepto constitucional, en su artículo 445.

traponer en una sola disposición los conceptos de licitud e ilicitud de las huelgas, amén a innumerables confusiones originadas por ese motivo.

Una huelga puede ser lícita según la primera parte de la fracción aludida y sobrevenir ilícita, de acuerdo a la segunda parte de la misma; y esto bien puede suceder, ya que la ilicitud del movimiento no se ocasiona por la falta de alguno de los requisitos existenciales, sino de condiciones o hechos que la acompañan o se producen al realizarse aquél.

Haciendo una simple lectura del mandato constitucional, podríamos creer que existe una total contradicción entre ambos conceptos, más en cambio, su interpretación concienzuda conlleva a desmentir tan nebulosa situación, diríamos anómala, es decir, no hay tal despunte conceptual.

La explicación es la siguiente: la ilicitud deriva de dos casos o hechos que por sí mismos deben considerarse delitos propiamente, como tales impiden que el ordenamiento jurídico proteja el movimiento huelguístico y lo desampara porque el derecho no puede conceder su tutela jurídica a quienes no han sabido respetar con dignidad los privilegios que les otorgó la Ley al ejercitar su derecho colectivo. En consecuencia, los "huelguistas" de un movimiento calificado por ilicitud, consiguen con su actitud reprochable la transgresión de la seguridad de las personas, de las propiedades y de la Nación, por ende, no persiguen el equilibrio

y armonía entre los factores de la producción, que prescribe la licitud constitucional.

Los términos constitucionales, no se contraponen, se complementan, así pues, una huelga puede ser lícita en principio y aún más contar con una declaratoria de existencia por cumplir los requisitos legales, y degenerar en ilícita, cuando al producirse - los hechos previstos por la Constitución le dan esa calidad.

3.- Huelga Justificada

El concepto de huelga justificada se respalda jurídicamente en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 446: " Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. "

Al entrar en conflicto los intereses colectivos de los trabajadores y al pretender resolverlos a través de la huelga, los obreros pueden tener la razón económica o legal de ese desequilibrio obrero-patronal.

A continuación, la Ley Federal del Trabajo en su artículo -- 937, establece: " Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

'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. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI. " (*la huelga por solidaridad*).

" De ésta disposición nacieron los conceptos de huelga imputable y huelga inimputable, que Nicolás Pizarro Suárez, no exento de elegancia, denomina huelga justificada y huelga injustificada. "41

La huelga justificada, presupone que el movimiento debió haber sido en principio, declarado existente y además, que no haya incurrido en ilicitud.

Una huelga justificada es aquella que coincide perfectamente con la realidad del conflicto colectivo que declararon los obreros, o sea, que comprobó verdaderamente la existencia de un desequilibrio laboral.

41. Opus cit. Mario de la Cueva. Pág. 794.

Por el contrario, si la huelga es injustificada o inímutable al patrón, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá en el acto dar por finalizada la huelga, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 469, fracción IV, menciona: " La huelga terminará:

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

CAPITULO TERCERO

La huelga llamada por solidaridad

SUMARIO

- A. *Definición y finalidad.*
- B. *Etiología jurídica y social.*
- C. *Su anticonstitucionalidad: 1. Opinión de varios autores.*
- D. *Su divergencia con la clasificación legal de huelga.*
- E. *Nuestro criterio al respecto.*

CAPITULO TERCERO

La Huelga llamada por Solidaridad.

A. Definición y finalidad.

Efectivamente, en nuestro país la huelga por solidaridad inicia su peregrinar jurídico en momentos históricos poco propicios para su desenvolvimiento. En una época trágica donde el aplastante y violento absolutismo político auguraba un futuro calculador de infinitas vilezas sociales que confinaba el ignorantismo obrero, confeccionando así, un desierto nugatorio de derechos laborales, - y en donde el único oasis de legítima inconformidad se hallaba en la alianza natural de los trabajadores, contra el orden férreamente establecido de las cosas.

Río Blanco, Veracruz, contempla el primer germen de solidaridad obrera, cruelmente reprimida por un gobierno inepto, empecinado en favorecer al capitalismo leal y extranjerismo abusivo; yerros políticos, que la historia no nos permite mentir, y que propiciaron el principio del fin.

El constitucionalismo pacificó al país, posteriormente los legisladores procedieron a la loable tarea de federalizar el ordenamiento jurídico obrero, los cuales no pudieron dejar pasar por desapercibido el suceso sangriento de los operarios de Río Blanco, de tal forma que, la Ley Federal del Trabajo de 1931, implantó en su artículo 260, fracción IV, la idea de la afinidad o simpatía a los

movimientos huelguísticos.

Actualmente, se encuentra insertada la huelga por solidaridad en el artículo 450, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: " La huelga deberá tener por objeto: ... VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores ... "

Si bien es cierto, la Ley Federal del Trabajo da florecimiento jurídico a la huelga por solidaridad, también lo es que, no la define propiamente, dicha función corresponde entonces a los estudiosos de la materia, así el maestro Mario de la Cueva, la define como: " la suspensión del trabajo realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que si están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales. " ¹

Guillermo Cabanellas, dice que: " la huelga de solidaridad es el abandono de trabajo que hacen los asalariados de una empresa para constreñir a otro empresario o patrono a satisfacer las solicitudes de sus dependientes. " ²

- 1.- Mario de la Cueva. " Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ". Tomo II, Pág. 679. Editorial Porrúa, S.A. México, 1979.
- 2.- Guillermo Cabanellas. " Derecho de los conflictos laborales ". Pág. 105. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1966.

Potencialmente, para nosotros, la huelga solidaria es la cesación de las labores en una empresa, llevada a cabo por una mayoría de trabajadores que adolecen de una pretensión jurídica propia en contra de su patrono y si patentizar una firme presión sobre el patrono de los trabajadores huelguistas a quienes se les presta adhesión y afinidad, para que se solucionen, ajenamente, los reclamos de los intereses comunes de los huelguistas de primer orden.

De la definición se desprende en forma invariable su finalidad: la huelga por solidaridad está desprovista sin razón de un fin propio, común, no pretende resolver un conflicto entre ellos y su patrono, por el contrario criticablemente persigue la solución ajena de un conflicto laboral colectivo suscitado entre el patrón y los trabajadores a quienes se les facilita la afinidad. Su objetiva modalidad es ejercer una constante presión a nivel empresarial que en el fondo resulta innecesaria, aún bajo el riesgo de perder sus propios salarios, no sin perder de vista que manejada políticamente, puede acarrear serios problemas económicos a nivel nacional.

Por otra parte, salvo sus caracteres particulares, la huelga por solidaridad no está ampliamente determinada en la Ley Federal del trabajo, lo que permite admitir la afirmación de que comparte en general los mismos lineamientos legales destinados al capítulo de huelga, esto es de real importancia, los huelguistas solidarios están obligados a cumplir los requisitos de mayoría, fondo, forma y procesales, impuestos por la Ley a toda clase de huelgas.

Indiscutiblemente, la huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, en consecuencia, presenciamos una huelga principal y una accesoria o subsidiaria; el objetivo de la huelga accesoria debe ser esencialmente puro, por lo tanto, los huelguistas solidarios, obviamente, no podrán solicitar el emplazamiento de huelga a una empresa por algún motivo legal y al mismo tiempo favorecer con su apoyo a otra empresa huelguista.

B. Etiología jurídica y social.

En el seno de una sociedad, la interacción humana requiere de la cooperación de cada uno de sus integrantes, como individuos que consolidan una colectividad; el ingreso de todos a ese núcleo de coexistencia, insta al cumplimiento digno de nuestros derechos y obligaciones recíprocos, palpable simbología de una solidaridad social.

Con desplacer se produce frecuentemente que una de las partes con gesto arbitrario incumple con lo que esta obligado a observar, para entonces, la otra parte suspende el cauce de sus deberes como protesta y simple tentativa de presión y coacción, de tal forma que la huelga común configura una ruptura a esa solidaridad social, traduciéndose en un fenómeno social, la exteriorización de un mal en la sociedad.

El factor obrero se imbuje y de importancia en el eje vital de una comunidad, de tal manera que no debe parecernos extraño, el

hecho de trasladar la idea social de solidaridad a los movimientos huelguísticos. La huelga por simpatía funda su teoría en la unidad y responsabilidad solidaria de la clase social desprotegida, frente a la otra.

En base a esa idea, la doctrina obrera sostiene que los trabajadores deben unirse y darse apoyo mutuo para entablar una con-tienda sin cortapisa contra el capitalismo; una huelga aislada, -afirman, es una lid parcial del sector obrero que debe auxiliarse y defenderse por cada uno de los trabajadores y por los sindicatos.

Jurídicamente hablando, la huelga por solidaridad encuentra su razón de ser, en la necesidad del legislador de no permitir la repetición de los dramáticos hechos históricos que dieron vida a una antigua solidaridad obrera; sobretodo, no puede soslayar la idea de la alianza obrera, pues constituye esta clase social una delicada fuerza política que por ser tan frágil en sus principios morales, su índice de peligro intocable se convierte en una amenaza constante de revolución antigubernativa. Es por eso, sin que se olvide, que la tesis de la solidaridad obrera se plasme en una Ley del Trabajo como la nuestra, su inserción se debe más a razones políticas que jurídicas, pues su control debe tratarse con verdadero cuidado.

Atentar contra la solidaridad obrera, es abrir la puerta al

encono del proletariado, sería tanto como desposeer al niño de -- su juguete preferido, más en cambio, es necesario destituir esa -- dichosa solidaridad, convertir esa fuerza material del sector --- obrero en una fuerza total de normas jurídicas que solucionen --- fehacientemente los entuertos huelguísticos, pues el juego de intereses sociales se halla en un marco de Derecho y alrededor de -- él se encuentra la sociedad y con ella el sector obrero.

C. Su anticonstitucionalidad.

1. Opinión de varios autores.

Nos congratula el saber que, también la doctrina laboral reserva una vigorosa apatía a la manifestación de las huelgas por -- solidaridad, y que plausiblemente no inhibe su culta opinión sobre el particular.

El Doctor Mario de la Cueva, expresa: " La huelga por soli-- daridad nos parece carente de fundamento y contraria a la fracción XVIII del art. 123: no desconocemos que, tomando en cuenta la teoría obrera de la huelga, los trabajadores son consecuentes cuando luchan en favor de la huelga por solidaridad, pero nada justifica el daño que se causa a los empresarios; la idea de la unidad y solidaridad de las clases sociales no pueden ser fundamento bastante, porque con no existir en el grado que supondría la teoría obrera, es imposible pensar que un empresario acepte las demandas de -- sus obreros cuando no son justificadas, ni aún presionado por --

otros patronos, pero en todo caso, el daño que se causa a éstos - no tiene justificación; es inadmisibile a la luz del derecho, que un patrono que cumple sus deberes jurídicos, sociales y morales, sufra un daño por la existencia de un conflicto que puede, en su fondo, ser resultado de una exigencia arbitraria de un grupo de - trabajadores. "3

El Lic. Euquerio Guerrero, se adhiere en los mismos térmi-- nos a la tesis anterior y manifiesta, además, que una huelga por solidaridad está " condenada en términos generales por apartarse de la finalidad que debe perseguir la huelga. El escalonamiento - de las huelgas (por solidaridad) puede conducir a un país, a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión. "4

Hasta el momento, la integridad y pureza social y jurídica - que funda la teoría obrera en la solidaridad de los movimientos -- omisionistas del trabajo, queda en entredicho. Con las disertacio-- nes doctrinarias que anteceden comenzamos a darnos cuenta que el - escarpate jurídico de la huelga por solidaridad no esta del todo bien y que no constituye una pléyade de principios y valores que - justifiquen, en un status de pleno derecho, la regulación de la --

3.- Mario de la Cueva. " Derecho Mexicano del Trabajo ". Tomo II. Pág. 863. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.

4.- Euquerio Guerrero. " Manual de Derecho del Trabajo ". Pág. 344. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.

misma en una Ley.

A su manera, Guillermo Cabanellas, autor argentino, argumenta lo siguiente: " Por lo general se ha sostenido la inadmisibilidad, tanto doctrinaria como legalmente, de los movimientos de fuerza que no responden a causas laborales directas y concretas, y a un interés económico y social en que el acicate de una mejora sea la guía de la acción de los participantes, causa por la cual se ha calificado como ilícita la huelga de solidaridad. "⁵
Ilícita entendida como contraria a lo acordado en la máxima constitucional.

El autor mexicano Néstor de Buen Lozano, al respecto dice: -
 " Si se intentara encontrar una disposición de corte revolucionario en la Ley Federal del Trabajo, sólo podría invocarse la fracción VI del art. 450. En realidad esta norma autoriza la huelga por solidaridad, eminentemente combativa y antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política y antigubernamental.

" Por otra parte es evidente que si se dieran las circunstancias para una huelga general revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores. "⁶

5.- Opus cit. Pág. 104.

6.- Néstor de Buen Lozano, " Derecho del Trabajo ". Tomo II. Pág. 754
 Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.

Baltasar Cavazos Flores, proporciona una clara opinión, referente al tema. " Por lo que hace a las llamadas huelgas por solidaridad consideramos que las mismas son del todo improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente. "7

Por lo antes escrito, es inteligible u por demás inobjetable, que la huelga por solidaridad es anticonstitucional ciertamente, si entendemos por ésta como el uso contrario de una disposición jurídica secundaria frente a una norma de mayor jerarquía que le da nacimiento, como lo es el principio constitucional en el aparejo del derecho de huelga. Reservamos nuestro parecer en el inciso que da finalización al presente capítulo.

D. Su divergencia con la clasificación legal de huelga.

En el análisis general de la huelga hecho de la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos con que ésta establece tres conceptos de huelga, a saber: huelga legalmente existente, huelga ilícita y huelga justificada (artículos 444, 445, 446, respectivamente). - La pregunta esperada es ¿ la huelga por solidaridad es o debe considerarse como una huelga existente, ilícita o justificada para -- los efectos legales ?.

7.- Baltasar Cavazos Flores. " Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada." Pág. 357. Editorial Trillas, S.A.- México, 1980.

Tratamos de encontrar una connotación de entendimiento de la huelga por solidaridad con estos conceptos y con denodada sorpresa nos percatamos que ella no satisface ninguna de las tres denominaciones, por lo que explicaremos a continuación:

En principio, las huelgas deben contener tres requisitos: - de mayoría, de fondo y de forma, como se ha asentado; cuando faltan indistintamente alguno de ellos, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente, conforme a lo estipulado en el artículo 459 de la Ley, ya mencionado con anterioridad.

Igualmente, el artículo 444 define a la huelga legalmente existente como aquella " que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 ". Ahora bien, si consideramos lo preceptuado en el artículo 459 e interpretando a -- contrario sensu el artículo 444, nos resultará que la huelga solidaria es una huelga legalmente inexistente; dichas huelgas por solidaridad, además de no reunir el requisito de fondo, en virtud de que no pretenden conseguir el equilibrio entre los factores -- de producción, tampoco reúnen el requisito de forma, ya que la finalidad en el período de pre-huelga es conseguir un acuerdo entre las partes y en las huelgas por solidaridad no cabe una idea de conciliación, porque las partes en supuesto conflicto no se hallan en desequilibrio.

Por lo que hace al concepto de huelga ilícita (art. 445, LFT), hemos mencionado que este concepto de ilicitud se complementa con

el término *licitud* que alude nuestra Carta Magna, así pues, si -- una huelga por solidaridad intrínsecamente origina un desequilibrio obrero-patronal, no puede siquiera aspirar a una estabilización de los factores de producción, por lo que, y de acuerdo a lo ordenado por la Constitución, el movimiento huelguístico solidario implícitamente estará viciado de *ilicitud*.

En lo concerniente a la denominación de huelga justificada, el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, la define como -- " aquella cuyos motivos son imputables al patrón ". Al respecto -- el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo establece en los siguientes términos: si la decisión de un conflicto de huelga se somete por los trabajadores a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta seguirá el procedimiento de huelga. Si la Junta declara en su laudo arbitral que la huelga es imputable al patrón, condenará a éste al pago de los salarios en que duró la huelga principal, -- así como al cumplimiento de las peticiones laborales. Además, establece como un " castigo " a los huelguistas solidarios, que no se condenará al patrón a pagar los salarios que correspondan a los días en que duró la suspensión de labores en caso de una huelga -- accesoria.

¿ Qué sucede con lo anterior ?, los huelguistas solidarios a sabiendas de que no percibirán los salarios de los días en que holgaron subsidiariamente, estos irrumpen con los absurdos movimientos de apoyo, de presión. El pretendido " castigo " que la Ley Federal del -- trabajo impone como un endeble freno a la proliferación de estos movimientos, es irrelevante e intrascendente. porque al trabajador solida-

rio no le importa en lo absoluto el desequilibrio que ocasionan, - tampoco la inestabilidad en la economía familiar u en la economía nacional (pensemos que una huelga puede durar hasta meses, que - aran repercusión apareja a estos rubros).

Una huelga por solidaridad debe acreditarse exclusivamente - imputable a los trabajadores de la misma, porque precisamente en ellos radica la causa de la suspensión de labores, traduciéndose que la huelga por solidaridad es una huelga injustificada, interpretando, como se mencionó, a contrario sensu el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo.

Dando contestación y resumen a la primera interrogación formulada, que futuro jurídico depara la huelga solidaria: ella es una huelga legalmente inexistente, colmada de ilicitud y plenamente - injustificada.

Dadas las anteriores observaciones, el panorama jurídico de la huelga por solidaridad es claro e inobjetablemente contrario a los preceptos jurídicos de la Ley, su existencia en el texto de la Ley esta colmada de errores y absurdos " jurídicos "; tal vez el insertar un acto jurídico de esta naturaleza, por nuestros legisladores, en la Ley Federal del Trabajo, fue con el objeto de - proporcionar y tutelar al sector obrero una mayor participación - justa en los beneficios de la economía, siendo que por el contrario, el resultado de esa inserción se aparta verazmente del objetivo constitucional, que esmeradamente se proponía obtener al consagrar un principio jurídico como es el derecho de huelga.

E. Nuestro criterio al respecto.

Hemos destinado a este apartado, la función de dar parcialmente el sentido del título que lleva el presente estudio, que -- no es otro que el de enunciar la anticonstitucionalidad de las -- huelgas llamadas por solidaridad, y ahondar razonablemente, no -- con apasionamientos confabulos sino con la objetividad adecuada, sobre la irrehusable necesidad de argumentar el error jurídico y social, de conservar vivo el derecho de huelga por solidaridad.

La empresa no constituye un imperio del patrono, es un centro de actividades donde convergen los dos factores de la producción, capital y trabajo, bajo la dirección del empresario, adquiriendo ambos factores una categoría y un derecho en la empresa; - de ahí que el capital tiene el derecho a un rendimiento razonable que le permita progresar con justicia y libertad y el trabajo a - vivir honestamente del producto de los salarios que percibe, permitiéndole la satisfacción de sus anhelos.

Es por eso que, la huelga común responde a la necesidad de - los trabajadores en suspender las labores como motivo fundado a - la injusticia del orden jurídico y social, bajo esta directriz -- nuestro derecho del trabajo, lo atiende fielmente.

Tangiblemente, la fracción I, del artículo 450 de la LFT, recoge idénticamente el principio jurídico que consagra nuestra - - Constitución Política en su artículo 123, fracción XVIII, que tex

tualmente dice: " 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 ... "

Este precepto constitucional encierra el objeto primordial de todo movimiento huelguístico, esto es: reestablecer el equilibrio obrero-patronal cuya ruptura fue propiciada por una desestabilización en las relaciones de trabajo, que al no tener una solución convencional entre ambas partes hace surgir la facultad de ejercitar el derecho de huelga, el cual es reconocido e indiscutible.

Visto que la huelga tiende a conseguir el equilibrio entre el capital y trabajo, las huelgas por solidaridad más allá de conseguirlo o conservarlo, rompen con este principio, toda vez que los huelguistas solidarios al ejercitar su " derecho de huelga " inquiriendo apoyar a un movimiento legalmente constituido, privan con ello la armonía y rompen con el equilibrio laboral habido entre ellos y su patrono. Lo que resulta que la huelga por solidaridad, paradójicamente contraría el propio objetivo esencial que debe revestir la huelga, según lo señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, además de ir primordialmente en contra de lo preceptuado por la misma Constitución.

Si comprendemos la etiología social y jurídica de la huelga por solidaridad, entenderemos que la alianza de trabajadores re-

viste la voluntad para constituir una unión y adquirir la fuerza que el sector obrero necesita para lograr las reivindicaciones sociales y defender sus peticiones en sus demandas laborales - - - porque es el derecho de huelga el único medio legalmente reconocido para la suspensión de labores - es en este axioma donde nace trivialmente la solidaridad; el pretender conseguir una fuerza -- mayor con el único objetivo de sustentar una firme presión a nivel político y empresarial y con ello ajenamente resolver con --- prontitud el conflicto laboral de los trabajadores huelguistas a quienes se apoya, cuyos intereses son comunes y propios.

La huelga por solidaridad es elevada a la categoría de acto jurídico, y se piensa que tiene un valor absoluto aduciendo su -- carácter de garantía constitucional irrestringible; los derechos no son absolutos, y por el contrario deben ejercitarse en límites - razonables.

Esa solidaridad, aunque la palabra suene demasiado romántica, se aparta del sentido ético de justicia; ambos factores de producción tienen el insoslayable derecho de progresar dentro de un marco de libertad, pero así como gozan de derechos, recíprocamente observan obligaciones. El Derecho es bilateral. En una empresa donde las relaciones laborales marchan perfectamente bien, es decir, donde los intereses comunes de los trabajadores no se encuentran afectados, no existe, por lo tanto, ningún motivo para suspender las - labores, de hacerlo así se desestabiliza el equilibrio y la armo--nía habida y debida entre la relación obrero-patronal; contrarian-

do lo que la Constitución ha consagrado como principio jurídico.

El ejercicio de ese pseudoderecho de huelga, constríne necesariamente un detrimento en el goce de otro y aún más allá, se aleja del objetivo esencial que le dió origen, configurando un abuso del derecho, un Ultraderecho lo definiría yo; el derecho de cada uno se limita donde empieza el del prójimo, así como la libertad puede constituir un libertinaje, si nuestra libertad rebasa - la frontera de respeto que se merece la libertad del otro y viceversa. El ejercicio de un derecho no ha de servir para destruir - innecesariamente otros derechos.

La huelga por solidaridad es el ejercicio de un derecho que se excluye del propio derecho.

A resueltas de todo lo expuesto, la huelga por solidaridad - puedo definirla concretamente como el medio compulsivo de mayor relevancia para desequilibrar la armonía entre el capital y trabajo, ejercido bajo el auspicio condescendiente y apesadumbrado de la Ley.

Aún queda algo más por decir, la huelga por solidaridad en -- vez de conseguir una solución a los conflictos laborales, empeora la situación jurídica y económica de sus mismos colaboradores. es menester por ello que urge una abrogación de la fracción VI del - artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que le da su nacimiento, y confiamos fervientemente en que la solución a tan incómoda

posición, se encuentra en una reforma al procedimiento usual de huelga, la que posteriormente dará como finalidad una versatili-
 dad en la secuela procesal, así como una resolución más expedita
 a los conflictos laborales y que en ulterior instancia, implícita-
mente hará desaparecer los movimientos huelguísticos por solida-
 ridad, pues es sabido, que mientras perdure una huelga legalmen-
 te existente (llamémosla huelga principal), tendrá vida jurídi-
 ca una huelga por solidaridad (llamémosla huelga accesorio), y
 siendo que la terminación de una huelga principal puede ser inde-
 finida, la huelga accesorio también lo será ... la suerte de lo
 principal, la seguirá lo accesorio ... Así pues, si el procedi-
 miento de una huelga principal tiene una culminación rápida, el
 objetivo o finalidad de una huelga accesorio será innecesario e
 imprudente, ya que el apoyo solidario que se proporcione para re-
solver un conflicto laboral ajeno, resultará estéril e irrelevan-
 te.

En los capítulos siguientes desarrollaremos el procedimiento
 de huelga y simultáneamente daremos a conocer las proposiciones -
 de reforma al mismo, y que hemos sustentado en líneas arriba.

CAPITULO CUARTO

Procedimiento de Huelga

SUMARIO

A. Concepto. B. Etapas: 1. Etapa de Gestación, 2. Etapa de Pre-
-huelga, 3. Etapa de Estallamiento, 4. Etapa de Finalización. - -
C. Analogía del procedimiento de huelga por solidaridad con el --
procedimiento usual y su discrepancia con el mismo.

CAPITULO CUARTO

Procedimiento de huelga.

A. Concepto.

En la praxis jurídica adjetiva, es común equiparar a las palabras proceso y procedimiento una sinonimia desacertada, aunque ambas son disímiles entre sí, conllevan sistemáticamente una íntima relación que las hace complementarse, no permitiendo su dispersión extrema; de ahí la confusión de utilizar una literalidad semejante a cada una.

Proceso, viene a constituir ad hoc, el cúmulo de actos de -- las partes interesadas, destinados a activar las disposiciones jurídicas del derecho adjetivo y por consiguiente, obtener la tutela de los intereses fundados en éste. Esos actos estimados y regulados en su aspecto exterior, puramente formal, constituyen el procedimiento.

Como expresara Rafael de Pina, " el procedimiento es la manifestación del proceso en la realidad del mundo forense. "¹

Ergo, las cuestiones procesales se encuentran vertidas y ven

1. Rafael de Pina. " Curso de Derecho Procesal del Trabajo ". Pág. 110 Ediciones Botas. México, 1952.

tiladas en un procedimiento, que las regula formalmente.

Trasladando dichas consideraciones al ámbito laboral y concretamente a los movimientos huelguísticos, el procedimiento de huelga es: el conjunto de disposiciones procesales que norman el desenvolvimiento ocasional del acto jurídico huelga, que le dan su protección y legal validez.

B. Etapas.

El procedimiento de huelga, avanza parcialmente configurando cuatro etapas procesales que dan nitidez al desarrollo legal de huelga, diviéndose en:

1. Etapa de Gestación: Coalición y Emplazamiento a Huelga;
2. Etapa de Pre-Huelga: Notificación, Contestación y Conciliación;
3. Etapa de Estallamiento: Suspensión de Labores; y
4. Etapa de Finalización.

1. Etapa de Gestación.

El periodo de gestación comienza desde el mismo instante en que dos o más trabajadores se unen para formar una coalición que necesariamente deberá ser mayoritaria, en defensa de sus intereses comunes (nótese que la huelga por solidaridad no persigue intereses comunes, sino ajenos). Cabe recordar que, para los efec-

tos de la huelga, los sindicatos son considerados como coaliciones permanentes.

Debemos poner en relieve el hecho de mencionar, que un suceso preliminar a éste período es la presencia irremisible de un conflicto laboral colectivo suscitado en la empresa, que es el impulso principal de un movimiento huelguístico, de lo contrario, si hubiese la ausencia de un conflicto, no ha lugar al ejercicio del derecho de huelga (contrastablemente, en la huelga por solidaridad no existe ningún conflicto laboral propio en contra de la empresa para la cual se trabaja; existiendo solamente el conflicto laboral en aquella empresa a quien se le ha facilitado la afinidad solidaria).

--- Emplazamiento a huelga.

En la etapa de gestación, los trabajadores formulan el pliego de peticiones (en la huelga por solidaridad, qué tipo de peticiones se elaboran si no hay desequilibrio laboral), a través de un escrito de emplazamiento de huelga que se dirige al patrón y en donde se anuncia la intención formal de suspender las labores si no son satisfechas; expresando, el objeto de la huelga e indicando con exactitud el día y hora en que deberán de interrumpirse las actividades laborales (art. 920, frac. 1, LFT). Además, se envía una copia del escrito de emplazamiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta bajo su estricta responsabili-

dad notifique al patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo (arts. 920, frac. II y 921, LFT).

Antes bien, cuando la empresa o establecimiento radiquen en un lugar distinto al ubicado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, el duplicado del escrito de emplazamiento podrá dirigirse a la autoridad del trabajo o autoridad política más próxima a la ubicación de la empresa o establecimiento, todo esto a efecto de que estas autoridades realicen la notificación al patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo; debiendo, una vez hecha la notificación, remitir el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes, dando aviso al Presidente de la Junta por vía telegráfica o telefónica (arts. 920, frac. II y 921, LFT).

Los trabajadores en el escrito de emplazamiento deberán dar el aviso anticipado al patrón de seis días a la fecha en que se señale la cesación de labores, o de diez días de anticipación, si sus actividades se caracterizan por ser servicios públicos. Cualquiera de los dos términos señalados, comenzarán a contar desde el día y hora en que quede notificado el patrón; esta sub-etapa del emplazamiento de huelga se contempla en el artículo 920, Frac. III de la Ley Federal del Trabajo.

Para los efectos legales, los servicios públicos deben entenderse los siguientes: 1) de comunicaciones y transportes; 2) de -

gas; 3) de luz y energía eléctrica; 4) de limpia; 5) de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de poblaciones; 6) de sanitarios; 7) de hospitales; 8) de cementerios; 9) de alimentación, tratándose de artículos de primera necesidad. Lo anterior se dispone en el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo.

También encontramos que, cuando la huelga tenga por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, la presentación del escrito de emplazamiento de la misma ofrece ciertas modalidades que establece el artículo 938 de la Ley, en los términos siguientes:

Artículo 938. " Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta

de Conciliación y Arbitraje;

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas. "

Ahora bien, hablemos un poco más del emplazamiento a huelga: este constituye un aviso de ir a la huelga, que por medio de la autoridad se hace saber al patrón; su forma de presentación, se ha exigido por la Ley uniformemente, sea redactado y presentado por escrito, pues configura una respuesta a la exigencia de la seguridad jurídica, ya que de otra forma quedarían inciertos todos -

los puntos petitorios de los trabajadores, además de no saber -- cuándo se suspenderían los trabajos.

Los requisitos del emplazamiento a huelga, quedaron redactados en párrafos anteriores, vale la pena sintetizarlos en los siguientes puntos:

- 1.- Tiene que ser dirigido necesariamente al patrón;
- 2.- Deben concretarse en él, las peticiones de los trabajadores, mencionando el objeto de la huelga;
- 3.- Debe contener el anuncio de que si no se accede a las peticiones, se acudirá a la huelga; y
- 4.- Deberá en su caso, observar las modalidades contenidas en el artículo 938 de la Ley, cuando la huelga tenga -- por objeto la celebración o revisión del contrato-ley.

Es importante destacar que en el período de gestación de la huelga, intervienen exclusivamente los trabajadores, pues tan -- pronto se haga llegar el pliego de peticiones a las autoridades -- del trabajo o políticas y estas realicen la notificación al patrón, se iniciará formalmente el período de pre-huelga.

2. Etapa de Pre-Huelga.

El período de pre-huelga, comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrón y la suspensión de labores (estallamiento de la huelga, propiamente di--

cho). Este tiempo es variable, pues cabe la posibilidad de que el patrón, dentro de esta etapa, se allane a los reclamos de los trabajadores, de tal forma que pone fin a la tentativa de huelga.

El período de pre-huelga tiene como función fundamental, la de procurar la conciliación de las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento o conciliación, que procure - primordialmente evitar que se lleve a cabo la suspensión de labores y dar satisfacción a las peticiones obreras, de tal suerte - que, viene a ser una diligencia procesal de carácter obligatorio que deriva del artículo 927, fracción II de la Ley Federal del -- Trabajo, en virtud de que si los trabajadores no acuden a dicha - audiencia, no correrá el término señalado para la cesación de la - bores, inutilizando así el derecho consignado. Más en cambio, si el patrón se consituye en rebeldía, subsistirán los efectos del - aviso de suspensión de labores; amén de poder incurrir en imputa- bilidad de los movimiento de la huelga.

--- Notificación.

El desenvolvimiento legal del período de pre-huelga es el si guiente: se procede a trasladar el escrito de emplazamiento de -- huelga, por la autoridad correspondiente, que bajo su más estricta responsabilidad deberá hacer llegar al patrón la copia del escrito, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo, constituyendo esto la notificación al patrón (art. 921, LFT).

La notificación del emplazamiento a huelga produce cuatro - efectos de suma importancia, siendo ellos que: a) constituye al patrón en depositario, por todo el tiempo que dure el aviso de - suspensión de labores, de la empresa o establecimiento afectado por la huelga (art. 921, LFT);

b) suspende la ejecución de sentencia alguna, la práctica de al- - gún embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento afectados, ni del lo- - cal donde se encuentran ubicados (art. 924, LFT).

La primera hipótesis jurídica trata de evitar maniobras frau- - dulentas que tiendan a colocar al patrón en un estado de insolven - cia, o que se oculten los bienes de la empresa y se suprimieran - con ello, las garantías del trabajo.

La segunda hipótesis, persigue un fin similar, como por ejem- - plo evitar el autoembargo con el cual se podían retirar los mejo- - res bienes de la empresa, o el desahucio en connivencia con el -- dueño del local.

c) una consecuencia más que apareja el uso del derecho de huelga, es la de que " suspende la tramitación de los conflictos colecti- - vos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Concilia- - ción y Arbitraje, y de las solicitudes que se presenten, salvo -- que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Jun- - ta ... " Este efecto no se produce en los casos de huelga por so- - lidaridad (arts. 448 y 902, LFT);

d) evitar de manera precautoria, que el patrón despida a sus trabajadores antes del estallamiento de la huelga, evitando que una vez estallada los trabajadores despedidos voten en el recuento. - De esta manera se elude la forma de que el patrón pueda manejar - discrecionalmente las votaciones en los recuentos.

--- Contestación.

Notificado el patrón, la Ley Federal del Trabajo impone al mismo la carga procesal de contestar el pliego de peticiones, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 922, LFT).

La Ley no dice nada respecto a la rebeldía del patrón al no realizar su contestación, debe entenderse que ella no produce ningún efecto, por lo tanto, se tendrá al patrón por inconforme con el pliego de peticiones. Sin embargo, si los trabajadores someten el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, esa rebeldía patronal podría constituir un elemento de prueba para que la Junta declare la imputabilidad del patrón de los motivos o causas de la huelga, haciéndose, entonces, acreedor a lo dispuesto en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

--- La Conciliación.

Como mencionamos, en el período de pre-huelga la función - de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es esencialmente procu-

rar una conciliación o avenimiento de las partes, lo que pone de manifiesto la relativa intervención de la autoridad, que no puede prejuzgar sobre la existencia o imputabilidad de la huelga.

La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar, dentro del término de pre-huelga, " a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración -- que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga ... " (art. 926, LFT). En la huelga por solidaridad ¿ habrá lugar a esta audiencia ?, donde no hay reclamos, no existe la idea de una conciliación. No obstante de ello, la audiencia de conciliación, en este caso, tendrá verificativo, a fin de dar oportunidad al patrón para que procure el levantamiento de la huelga solidaria que afecta notablemente a -- los intereses generales de la empresa.

La audiencia de conciliación se ajustará a las normas estipuladas en el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo, mismas -- que tendrán como respaldo legal, en lo más conducente posible, -- las normas consignadas para el procedimiento conciliatorio contenidas en el artículo 876 de la misma Ley. Dada la importancia de la función conciliatoria de la autoridad del trabajo, el legislador quiso enfatizar la necesidad de que se llevase a cabo, por lo que estipuló las siguientes reglas: a) si los trabajadores no concurren a la mencionada audiencia, el término para la suspensión de labores no correrá, traduciendo propiamente en la fina-

lización del curso natural del procedimiento (art. 927, frac. - II, LFT); b) el Presidente de la Junta tiene la facultad de dictar medidas de apremio para constreñir al patrón a que concurra a la audiencia. Si por algún motivo no pudiese llevarse a cabo -- la audiencia de conciliación, deberá entenderse que subsisten -- los efectos del aviso de suspensión de labores (art. 927, frac. III, LFT).

Dentro del periodo conciliatorio, se producen ciertas cuestiones procesales, que es pertinente destacar:

A) el trámite se desahogará en presencia del Presidente de la -- Junta o de su Auxiliar, pero podrán estar presentes y emitir su voto los representantes de los trabajadores y de los patronos -- que integren la Junta, según señalan los artículos 620 y 928, -- fracción I de la Ley Federal del Trabajo;

B) sólo el Presidente de la Junta, intervendrá personalmente en -- las resoluciones de: falta de personalidad, de incompetencia, de fijación de trabajadores de emergencia (art. 935, LFT), de terminación de una huelga, si los trabajadores someten a su decisión el conflicto (art. 469, frac. IV, LFT), de declaración de ine-- existencia o ilicitud de la huelga, de cuando el escrito de emplazamiento de huelga no llene los requisitos del artículo 920 - - - (art. 923, LFT); todo lo anteriormente escrito se encuentra mencionado en el artículo 928, fracción I, de la Ley Federal del Tra

bajo.

C) las notificaciones surtirán sus efectos los días y en la hora en que se hayan hecho, no pudiendo aplicarse las reglas generales para las notificaciones y citaciones (art. 928, frac. II, - LFT);

D) serán hábiles, todos los días y horas (art. 928, frac. III, - LFT);

E) no serán recusables los miembros de la Junta, ni se podrán promover otros incidentes que el de falta de personalidad. Este será resuelto en un término de veinticuatro horas (art. 928, frac. IV, LFT);

F) no ha lugar al incidente de incompetencia, pues si la Junta -- que haya hecho el emplazamiento se percató que el negocio no es de su competencia, ésta hará la declaratoria correspondiente. Los -- trabajadores tienen un término de veinticuatro horas para designar a la Junta competente, para que se le remita el expediente; -- en este caso, todas las actuaciones hechas serán convalidadas, -- sin embargo, el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que se notifique al patrón de haber recibido el expediente por la Junta que se haya declarado competente -- (art. 928, frac. V, LFT). En nuestro parecer, esta ulterior situación que entraña una demora en el término para la suspensión -

de labores, no resta y en forma riesgosa para los trabajadores, el hecho de que el patrón se prepare cautelosamente y tome las medidas necesarias al caso dentro de ese lapso de tiempo perdido infructuosamente.

La duración del período de pre-huelga se comprende efectivamente con el aviso de suspensión de labores que dan los trabajadores al patrón, éste puede ser de seis días como mínimo cuando se trate de empresas privadas o de diez días cuando se trate de empresas de servicios públicos. Es importante aclarar que la -- computación de dicho término, no se hace por días naturales, sino de momento a momento, es decir, la pre-huelga inicia en la hora y día en que se hizo la notificación y concluye al día siguiente a la misma hora, verbigratia: se efectúa la notificación a las diez horas de la mañana, el primer día computable se cumplirá a las diez horas de la mañana del día siguiente, y así en forma sucesiva.

Sin embargo, ambas partes o bien los propios trabajadores -- pueden acordar, en la audiencia de conciliación, la prórroga del plazo de pre-huelga, en razón a que dicha audiencia sólo puede -- postergarse por una sola ocasión y por ende el período de pre- -- -huelga,; según versa la parte final del artículo 926 de la Ley - Federal del Trabajo.

Otra finalidad que reviste el período de pre-huelga, es evitar que se causen daños innecesarios en la empresa por motivo del

abandono de actividades, en tal virtud, la etapa que analizamos - debe permitir que se fijen las medidas convenientes para que se - resguarden las materias primas o substancias que puedan deterio-- rarse, para tal efecto, se deberá antes de la suspensión de labores señalar el personal de emergencia que cubra esta necesidad; - éste es el espíritu esencial del artículo 935 de la Ley Federal - del Trabajo.

También, el artículo 466 acompaña en semejante forma a lo -- escrito antes, trata lógicamente de no crear algún perjuicio para el usuario de los servicios que alude: " Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su -- punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos - al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento ."

En los dos casos, artículo 935 y 466 respectivamente, el patrón tiene la facultad de utilizar a otros trabajadores, si los huelguistas se niegan a prestar los servicios citados, en todo caso, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública para que se realicen dichos servicios (art. 936, LFT).

Por último, la autoridad del trabajo en esta segunda etapa procesal, ejerce una función meramente formal, sin que pueda actuar en otra cosa que el control de la personalidad de las partes, en la determinación de su competencia para conocer del asunto y el desempeño conciliador entre las partes; en la conciliación, pueden llegar a un convenio favorable y razonable para ambos, en cualquier momento y especialmente antes del vencimiento del período de pre-huelga, cuyo objetivo es evitar el estallamiento de la huelga, en caso contrario, si no se obtiene un acuerdo, los trabajadores podrán interrumpir las labores, estallando así el estado de huelga.

El convenio que ligen las partes, puede versar sobre la solución total y final del conflicto colectivo que dió origen al ejercicio del derecho de huelga, o bien al sometimiento del negocio al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, bien la designación de un árbitro privado, todo esto a fin de no llegar a la suspensión de labores, aunque la solución del conflicto quede pendiente.

3. Etapa de estallamiento.

--- Suspensión de labores.

Cuando la audiencia conciliatoria resultó inconvenientemente infructuosa, da paso natural al período de estallamiento de huelga, que se inicia en el mismo momento de suspender las labo--

res. La suspensión de labores es el signo propio de la huelga y se verifica al vencer el plazo de duración del período de pre-huelga. Pudiéndose prolongar indefinidamente esa cesación de actividades (y junto con ella la huelga por solidaridad, por su carácter de subsidiaridad), salvo que la huelga termine por alguna de las causas ennumeradas en la Ley, en su artículo 469.

La suspensión de labores, merece toda la atención y apoyo de las autoridades, para que quede legalmente protegida, así lo menciona el artículo 449, de la Ley Federal del Trabajo: " La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo. "

El artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte conducente dice: " La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. "; tiene una importancia especial, pues bastará que los trabajadores rehusen el seguir laborando para que se produzca el estallido de la huelga, aún cuando no desalojen prontamente sus puestos de trabajo asignados.

La Constitución al consagrar la huelga como derecho, la estipuló como causa legal de suspensión de labores, en consecuencia, los efectos que origina son propiamente los consignados en el artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo: " La huelga es causa le

gal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo -- por todo el tiempo que dure. "

Es conveniente destacar que, durante el transcurso del periodo de estallamiento de huelga, concretando, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de labores, se puede solicitar, por los interesados en ello, la declaración de -- inexistencia de la huelga y por ende, tramitar el procedimiento respectivo, que por otra parte ha quedado estudiado en las -- trimerlas del capítulo segundo del presente trabajo.

Debemos enfatizar, el hecho de que una huelga principal puede prolongarse, sin razón, por tiempo indefinido, al grado de -- llegar extremadamente al cierre de una empresa, que debido a la no tan digna e irrazonable intransigencia de un conflicto laboral colectivo, puede acabar con fuentes de trabajo, provocando -- inútilmente un desempleo áspero e innecesario. Qué caso tiene -- que las autoridades del trabajo protejan los movimientos huelgusticos, pretendiendo indirectamente lograr un equilibrio económico entre ambos factores, si la incertidumbre de su culminación es palpable, y notoria necesidad de que la autoridad laboral no pretenda, sino obtenga real y directamente el equilibrio susodicho, acreditándose el cargo legal de solucionar conforme a derecho, el conflicto colectivo que apoyó la huelga.

4.- Etapa de finalización.

Para empezar la etapa de terminación, debemos partir del hecho de que el estado de huelga fue calificado legalmente existente por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de haberse promovido el incidente respectivo, pues una resolución arbitral adversa desecharía el movimiento huelguístico y se aplicaría estrictamente lo dispuesto en el artículo 932 de la Ley.

La declaración de existencia legal de la huelga se limita a comprobar inequívocamente la existencia de los requisitos legales, pero no prejuzga sobre la imputabilidad o inimputabilidad de la huelga. La terminación de la huelga hace suyo el problema de esa justificación o injustificación, en caso de que los trabajadores, recalcando lo siguiente, sometan el conflicto colectivo a la solución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, según establece el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo y que trataremos en líneas posteriores.

En la finalización o terminación de la huelga interviene una voluntad bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto colectivo. De tal manera, que son dos los sistemas que conducen a la finalización de la huelga: bilateralmente puede hacerse mediante -- el acuerdo entre los trabajadores y patrono o a través del laudo dictado por el árbitro privado designado libremente por ambas --

partes, o unilateralmente, cuando el patrón se allana a las peticiones de los trabajadores; y la segunda forma es por el laudo - que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento correspondiente a la naturaleza del conflicto colectivo.

El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, acoge esos sistemas de terminación de la huelga: " La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

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

--- El acuerdo entre las partes.

Después de recorrer todos los estadios procesales de la huelga, si ésta ha estallado, el acuerdo entre las partes figura como el criterio más idóneo y prudente para transigir la solución medular del conflicto, pues la Ley no condiciona, en ninguna forma, los posibles arreglos. El acuerdo a que se llegue no podrá afec--

tar los derechos individuales de determinados trabajadores, pues se entiende que se trata y afecta a situaciones de tipo colectivo; en todo caso deben respetarse los lineamientos jurídicos del artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo: " En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. Regirán Únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III. Cuando se trate de reducción de los trabajos el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437. "

--- El allanamiento del patrón.

Se convierte en la particular forma de terminación de la -- huelga, en donde interviene la exclusiva voluntad del patrón. -- El allanamiento del patrón puede presentarse en cualquier momento procesal de la huelga y si este se ha efectuado posteriormente al estallido de la huelga, el patrón deberá de cubrir los salarios caídos y satisfacer los reclamos de los trabajadores.

--- El laudo arbitral privado.

Constituye el arbitraje designado de común acuerdo por las partes, de poner en el conocimiento de un tercero (persona o comisión), la resolución del conflicto colectivo. De ello estriba un compromiso arbitral previo que es sancionado por la autoridad, que aunque la Ley no dicte las reglas aplicables a estos arbitrajes, si deben ser cuidadosamente observados por la autoridad del trabajo, para que no infieran alguna violación a los derechos de los trabajadores.

--- Por laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Esta forma de finalización de la huelga, implica que el fondo del conflicto colectivo sea solucionado a través del arbitraje solicitado por los trabajadores a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo que representa, que dicho arbitraje es obligatorio para el patrón y potestativo para los trabajadores.

Artículo 937. " Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a 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. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley. "

Acorde a la interpretación del primer párrafo del artículo que antecede, se dilucidan dos tipos de procedimientos distintos, a los cuales, según la naturaleza del conflicto colectivo, los trabajadores deberán sujetarse cuando soliciten el arbitraje de la Junta, a saber:

a) Procedimiento Ordinario: cuando la calidad del conflicto colectivo trate sobre el cumplimiento del contrato colectivo de -- trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones sobre participación de utilidades, el procedimiento a seguir será la vía ordinaria, previsto en los artículos 870 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

b) Procedimiento para Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica: Cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, previsto en los artículos 900 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Interpretando el segundo párrafo del artículo 937 de la Ley, se desprende la imputabilidad del conflicto. El laudo que dicte la Junta, en cualquiera de los dos procedimientos citados, será en el sentido de declarar la responsabilidad del patrón, su efecto recaerá en perseguir dos objetivos: satisfacer plenamente las peticiones procedentes de los trabajadores y que se paguen por el patrón, los salarios correspondientes a los días en que se hubiese holgado, con la salvedad de pago a los huelguistas solidarios.

Como mencionara Guillermo Cabanellas, en su obra ya citada, " las huelgas terminan cuando los trabajadores retornan a su tarea. "

C. Analogía del procedimiento de huelga por solidaridad con el procedimiento usual y su discrepancia en el mismo.

Ponderando escrupulosamente el desarrollo progresivo legal y general del procedimiento de huelga, desde su primera a su última etapa, deseamos, en este apartado, elaborar una analogía comparativa del procedimiento usual de huelga con el contrastante -- procedimiento requerido para las huelgas por solidaridad, que -- bien podrían constituir en forma reservada, un procedimiento especial del derecho de huelga, atendiendo a que este tipo de huelgas comparten, en forma general, las mismas disposiciones del capítulo de huelga interpretadas con su estricto apego a la Ley.

En principio, una huelga por solidaridad es accesoria o subsidiaria de una huelga principal, por tal motivo se requiere del estallido de una huelga principal para que pueda presentarse el escrito de emplazamiento de una huelga subsidiaria, esto es, - que debe haber un estado de huelga para que pueda ser apoyada - por una solidaridad obrera.

Creemos que vale la pena hacer un breve recorrido por las - etapas procesales de huelga, acompañado virtualmente con el concepto de huelga por solidaridad y marcar en cada paso, las profundas divergencias que conlleva el ejercicio de ese seudoderecho.

--- Etapa de gestación.

Se debe resaltar que en la huelga por solidaridad no existe ningún conflicto laboral colectivo entre los trabajadores y su patrón, por lo que, no acogen los trabajadores solidarios una -- justa causa que despierte razonablemente el noble ejercicio del derecho de huelga, de tal manera que los trabajadores, obviamente deberán coaligarse en forma mayoritaria, para defender absurdamente intereses ajenos, que son propios de los huelguistas a - quienes se apoya.

El escrito de emplazamiento de huelga por solidaridad, carece de los requisitos que caracterizan al mismo, es decir: hay ausencia de un pliego de peticiones o reclamos laborales; el anun-

cio de ir a la huelga en caso de no ser satisfechas, esto constríñe al patrón a acatar algo que no existe, de tal forma que la -- huelga por solidaridad estallará irremediablemente, pues al patrón no le queda alternativa alguna. si rechaza las supuestas peticiones la huelga estallará y por el contrario, si se allana a las mismas, es tanto como procurar el estallido de la huelga, -- pues el deseo o " petición " del trabajador solidario es precisamente ir a la huelga; el sólo hecho de mencionar el objeto legal de la huelga por solidaridad (frac. VI, art. 450 LFT), implica necesariamente contravenir el propio objeto legal y constitucional del derecho de huelga (frac. I, art. 450, LFT). En esa razón, la huelga por solidaridad está provista, desde su naci- miento, de una inexistencia legal, pues carece de los requisitos legales de forma y fondo.

--- Etapa de pre-huelga.

No obstante lo anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje recibe el escrito de emplazamiento y notifica al patrón den- tro del término legal de 24 horas. La notificación surte sus efectos y el patrón quedará en calidad de depositario de los bienes - de la empresa y suspenderá la ejecución de sentencia alguna, pero no suspenderá la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica (arts. 448 y 902, LFT). El patrón contestará - dentro de las 48 horas siguientes, en el sentido lógico de inconformarse intranscendentalmente con la huelga solidaria; posterior- mente, la Junta de Conciliación y Arbitraje dará lugar a la au- -

diencia de conciliación o de avenimiento: pero si en la huelga por solidaridad no hay reclamos, qué tipo de conciliación habrá de darse, suponemos, que en esa audiencia solo se dará tiempo al patrón para que éste acuerde evitar el estallamiento de la huelga con los trabajadores o en su caso, para que pueda tomar las medidas necesarias que eviten el menor perjuicio o daño a la empresa.

La huelga por solidaridad, debe observar al pie de la letra, todas las disposiciones jurídicas que se mencionaron en el período de pre-huelga: el aviso de suspensión de labores de seis o diez días, personal de emergencia, etc...

--- Etapa de estallamiento.

Se considera esta etapa, como el deseo anhelado por los huelguistas solidarios, ya que al estallar la huelga por solidaridad se convertirá el apoyo que brindan a una huelga principal, en una presión empresarial que pretenderá indirectamente resolver el conflicto ajeno y probable es, que manipulada políticamente, aparejaría un peligro constante en el orden nacional.

--- Etapa de finalización.

La huelga por solidaridad fenecerá en el momento en que la huelga principal termine (aunque su duración sea larga), pues su objetivo de presión, para ese entonces, carecerá de sentido.

No obstante una huelga subsidiaria podrá terminar antes de lo --
previsto, por un acuerdo entre ambas partes; la huelga por soli-
daridad nunca podrá terminar por un laudo arbitral privado o un
laudo arbitral de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por la -
simple y sencilla razón de que en ella no existe un conflicto la
boral colectivo propio que resolver y que amerite la intervención
de un árbitro designado voluntariamente o de la Junta, en virtud,
en este último, de que los dos procedimientos previstos por la --
Ley en su artículo 937, tienen como primordial función resolver -
un conflicto laboral colectivo, y en la huelga por solidaridad no
hay tal.

Como hemos visto, la huelga por solidaridad no complace sa-
tisfactoriamente las disposiciones del procedimiento usual de --
huelga, todas sus divergencias procesales hacen pensar, que el =
legislador ha insertado objetiva y adjetivamente el derecho de -
huelga por solidaridad en la Ley, más como un instrumento revolu-
cionario que suavice políticamente el clamor obrero, que como un
instrumento dotado verazmente de una juricidad que obtenga, pa--
rafraseando las palabras constitucionales, un equilibrio económi-
co entre los factores de producción.

CAPITULO QUINTO

Reformas necesarias a la Ley Federal del Trabajo

SUMARIO

A. Reforma al procedimiento de huelga: 1. Arbitraje obligatorio, 2. Necesidad jurídica de implantar un término legal máximo en la pronunciación del laudo arbitral. B. Abrogación del Derecho de Huelga por solidaridad.

C A P I T U L O Q U I N T O

Reformas necesarias a la Ley Federal del Trabajo.

A. Reforma al procedimiento de huelga.

En nuestros días, el desarrollo industrial y el engrandecimiento de las relaciones comerciales, cristalizan una seria problemática que exige una legislación laboral adecuada y coadyuvante en el progreso de la nación y asegure al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

La legislación del trabajo no puede estatificarse sino -- por el contrario, debe ser un derecho dinámico para que pueda cumplir su función, procurando mejorar las condiciones de vida de -- los trabajadores, sin inferir exageraciones legales que podrían -- desfavorecer el progreso nacional.

Las huelgas son el producto natural de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la intransigencia y explotación patronal. Es lógico que, las autoridades del trabajo deban -- protegerlas para lograr el equilibrio entre los dos factores de -- la producción, pero cuando dicha protección es exagerada, cuando se consienten peticiones que conllevan el detrimento de ese equilibrio, como es el caso de las huelgas por solidaridad, se pone -- en jaque el espíritu del derecho del trabajo, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre capital y trabajo.

De lo anterior, se deduce la imperiosa y circunspecta conveniencia de reformar la legislación laboral, específicamente en -- cuanto al procedimiento usual de huelga, a través de implementar un arbitraje obligatorio seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando las partes no han llegado a una conciliación -- oportuna y satisfactoria, estableciendo un término legal máximo para que dicha autoridad dicte su resolución, y en consecuencia -- lógicamente, se procederá a la abrogación del derecho de huelga por solidaridad, por ser impotentes sus objetivos esenciales; la reforma responde al hecho de armonizarla con el desarrollo actual del país y con las necesidades actuales de los trabajadores.

1. Arbitraje obligatorio.

En el procedimiento de huelga, como quedó transcrito, hay -- cuatro medios por los cuales fenece una huelga y de ello se dilu-- cida que existen dos formas para promover la huelga a la resolu-- ción de un conflicto laboral colectivo:

1) Presentar ante un tercero, designado voluntariamente entre las partes, el escrito de emplazamiento a huelga para que éste resuelva el fondo del problema laboral a su real entender. -- El nombramiento de un árbitro privado, en la práctica, puede so-- brevenir de dos maneras: ya sea que se designe en la audiencia -- de conciliación (etapa de pre-huelga), mediante un convenio celebrado voluntariamente entre ambas partes y ratificado ante la

Junta de Conciliación y Arbitraje; en dicho convenio, las partes acuerdan someterse plenamente al laudo que tenga a bien dictar - el árbitro privado, el cual tendrá el carácter jurídico inherente a una resolución arbitral de la Junta de Conciliación y Arbitraje, según estipula el artículo 876, fracción III de la Ley; o bien, una vez estallado el movimiento huelguístico pueden las -- partes pugnar por que se seleccione un arbitraje privado, afin de solucionar el conflicto laboral que motivó el estado de huelga.

En los dos casos anteriores, destaca un detalle de gran interés, pues pragmáticamente en el momento de ser designado potestativamente un árbitro privado, se levanta de inmediato el estado de huelga si ésta ha estallado o si está a punto de estallar en el acto subsecuente de la audiencia de conciliación del periodo de pre-huelga; y así hasta que se dicte el laudo del tercero designado.

Queremos a su vez enfatizar, que nuestra Ley laboral guarda un silencio absoluto respecto a la normatividad procesal de los arbitrajes privados, pues sólo se concreta a observar que la resolución privada esté apegada conforme a los preceptos del trabajo, mientras que su desenvolvimiento procesal se confía al manejo que se haga del arbitraje susodicho en la práctica.

.2) Someter potestativamente los trabajadores ante la Junta

de Conciliación y Arbitraje, la decisión de su conflicto, que según la naturaleza del mismo, se tramitará mediante el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

La potestad de los trabajadores, implica la voluntad plural lateral de querer someter o no su conflicto a la decisión de la Junta, pues nada, legalmente hablando, obliga a los mismos a utilizar el servicio arbitral de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por el contrario, si los trabajadores deciden rendir su problema laboral a la resolución de la Junta, éste será obligatorio para el patrón, quien no podrá oponerse a esa exteriorización -- volitiva.

Es en este apartado donde se enfoca mi crítica y a su vez se esquematiza mi solución a las huelgas por solidaridad y su inminente abrogación.

Mi proposición se fundamenta en la necesidad de modificar el procedimiento de huelga, pronunciándonos por que se acredite un arbitraje obligatorio para ambas partes, llevado exclusivamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, excluyendo de esa forma el arbitraje voluntario de un tercero designado y la potestatividad obrera, en virtud de que es la Junta el único órgano competente en quien el Estado deposita toda su confianza y la fuerza arbitral, apoyándola con la dotación de una fuerza pá-

blica que puede hacer observar y cumplir, así como ejecutar las resoluciones que tenga a bien dictar, conforme a las normas de la Ley Federal del Trabajo.

Con lo anterior, se obliga a las partes a promover sus conflictos colectivos ante esa autoridad, con la certeza de que resolverá con imparcialidad absoluta. Porque si las Juntas de Conciliación y Arbitraje intervienen para resolver los conflictos entre los particulares, no hay razón alguna para que esa intervención se reduzca a los conflictos individuales, y se abstenga en cambio del cumplimiento de uno de sus fines esenciales cuando de conflictos colectivos se trata.

Se instaurará el arbitraje obligatorio en el preciso momento en que estalle la huelga, en virtud de que las partes no llegaron a un acuerdo en la audiencia de conciliación, prevista en el período de pre-huelga, esto es, que deberán respetarse y darse las etapas de gestación, de pre-huelga, y en sus inicios, la etapa de estallamiento de huelga, ya que este período correrá si multáneamente con la instauración y duración del arbitraje obligatorio que realice la Junta de Conciliación y Arbitraje, hacién dose legalmente cargo de la solución del conflicto.

¿ Por qué un arbitraje obligatorio ?, porque el arbitraje obligatorio tiene la misma finalidad que el voluntario de las partes; pues por conducto de él, también se regulan condiciones de -

trabajo, se solucionan conflictos entre trabajadores y patronos y se establecen y aplican normas que han de ser acatadas ineludiblemente por unos y otros. Por el arbitraje obligatorio se resuelven conflictos colectivos laborales, a través de una decisión que debe ser aceptada por las partes, de tal manera, la controversia se supera por la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que los Poderes públicos dan suficiente autoridad para pronunciar y aplicar la solución dictada con carácter de exclusiva imperatividad.

2. Necesidad jurídica de implantar un término legal máximo en la pronunciación del laudo arbitral.

Siguiendo el curso normal, la duración de los dos procedimientos (ordinario y colectivo de naturaleza económica), se prolonga de tal manera que puede resultar económicamente perjudicial para ambas partes (oscilando entre 60 días naturales y 6 meses), al culminar este período se debe pronunciar el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, resolviendo el fondo del conflicto que motivó la huelga; esto significa, que una suspensión de labores se prolonga hasta que la Junta, dentro de ese tiempo, decida resolver y ejecutar su resolución laboral. Desafortunadamente, debido a la mediatización en que se envuelven los medios burocráticos, el cómputo de los términos legales se postegra más de lo permitido, resultando con ello, que un estado de huelga se extienda indebidamente.

Pues bien, una vez que se implante el arbitraje obligatorio y canalizado según la naturaleza del conflicto a alguno de los dos procedimientos que marca la Ley, estimamos indispensable para la consecución de nuestro propósito, que se establezca un término legal máximo de duración del arbitraje obligatorio de 30 días naturales para que la Junta estudie prudentemente el conflicto a resolver y desahogue con prontitud los trámites y diligencias procesales correspondientes y así dicte su laudo, que -- forzosamente deberá pronunciarse al final de dicho término, fatal de 30 días. No puede considerarse un término legal mínimo, porque caeríamos en la misma situación morosa de resolver con celeridad.

El término legal que proponemos, comenzaría a correr a partir de que finalice la audiencia de conciliación, si las partes desaprovecharon la oportunidad de llegar a un arreglo conveniente, es decir, en el mismo momento en que se suspenden las labores (etapa de estallamiento de huelga).

Naturalmente, las partes durante el transcurso del arbitraje obligatorio y antes de que la Junta de Conciliación y Arbitraje pronuncie su laudo, podrán llegar a un arreglo conciliatorio o bien, la posibilidad de que el patrón se allane a las peticiones de los trabajadores, como lo estipula el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, lo que dará por resultado la terminación -- del movimiento huelguístico.

Para ello, evidentemente, habrá que darse una reordenación concienzuda y perentoria de los términos que estipula la Ley para las diversas actuaciones, trámites y diligencias procesales - del desarrollo de los dos procedimientos seguidos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, los cuales deberán ajustarse y reducirse inexorablemente, afin de que la resolución de la Junta se pronuncie con exactitud extrema, dentro del término legal máximo de 30 días naturales, por lo tanto, un estado legal de huelga so lo podrá tener esa duración máxima, no pudiendo prolongarse, ni excederse por ningún motivo.

El resultado que obtendríamos de todo lo sustentado, sería - la solución más expedita de las huelgas legalmente existentes o - principales, cuya indefinición es palpable, y por ende, la abrogación consecuente de las huelgas por solidaridad, por ser incompatibles e infecundos sus " objetivos ".

Por último, graficaremos el procedimiento de huelga con -- las modificaciones que sugerimos, como también el procedimiento - actual, para confrontarlos y percatarnos de las perspectivas que tiene el proyecto de reforma sustentado. Dicha gráfica se expon-- drá en la página 153.

B. Abrogación del Derecho de huelga por solidaridad.

ya se ha dicho y mucho sobre las huelgas por solidaridad y -

de su absurda aparición en el texto legal, de su ejercicio como elevación de un ultraderecho, de su tajante divergencia con el procedimiento de huelga, etcétera, sólo resta argumentar por convicción, su abrogación de la Ley Federal del Trabajo.

Si reiteramos el objetivo de la huelga por solidaridad, recordaremos que persigue apoyar una huelga principal y pretender la solución del conflicto colectivo ajeno a través de ejercer -- una presión a nivel empresarial y que manejada políticamente puede representar una cadena de serios problemas económicos a nivel nacional. Por tanto, mientras perdure la huelga principal, perdurará la huelga subsidiaria o solidaria.

De tal modo, que para resolver el problema de la accesoriedad de las huelgas, radica directamente en solucionar su mediatización procesal e incertidumbre temporal de las huelgas principales, para el caso hemos sustentado la tesis de implantar un arbitraje obligatorio en el procedimiento de huelga, así como definir un término perentorio de duración del mismo. Con ello, la solución de las huelgas principales habrá de darse con prontitud, lo cual procura la tranquilidad del sector obrero, al saber que sus conflictos colectivos tendrán ya la atención de un Tribunal laboral

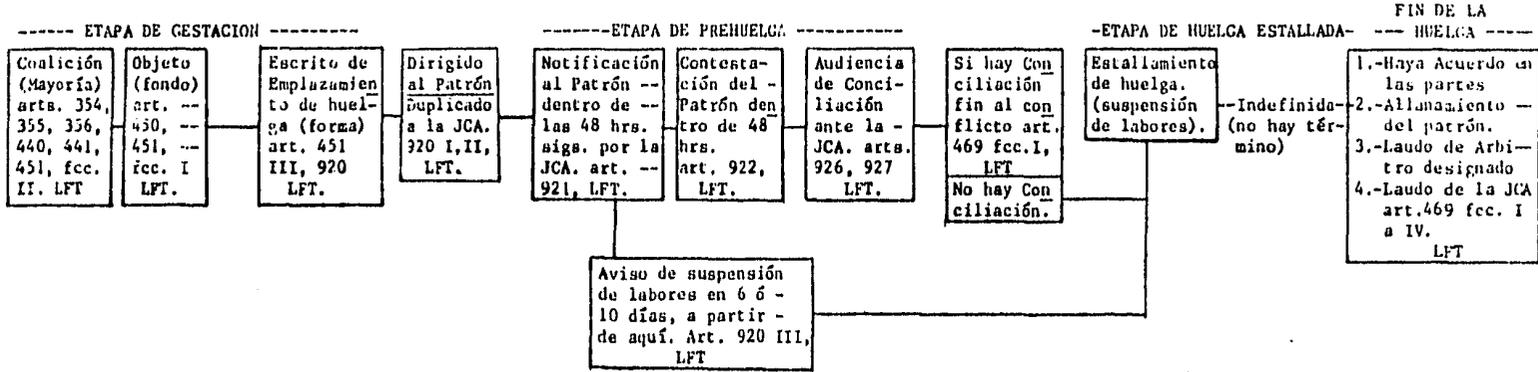
tripartita,¹ quien reservará la aplicación de las normas del trabajo a los casos concretos y cuya resolución sobrevendrá con justa celeridad.

En otras palabras más simples, el conflicto laboral que motivó el movimiento de la huelga principal, será sometido a un arbitraje obligatorio llevado ante el Tribunal laboral de participación tripartita, quien dictará su laudo necesariamente en un término fatal de 30 días naturales; garantizando fehacientemente a ambas partes, su eficaz y pronta resolución, negando con ello, además, la participación absoluta de una afinidad obrera convertida en una huelga por solidaridad, que converge inexcusablemente --, más como un símbolo inequívoco de presión política que económica ... desafortunadamente.

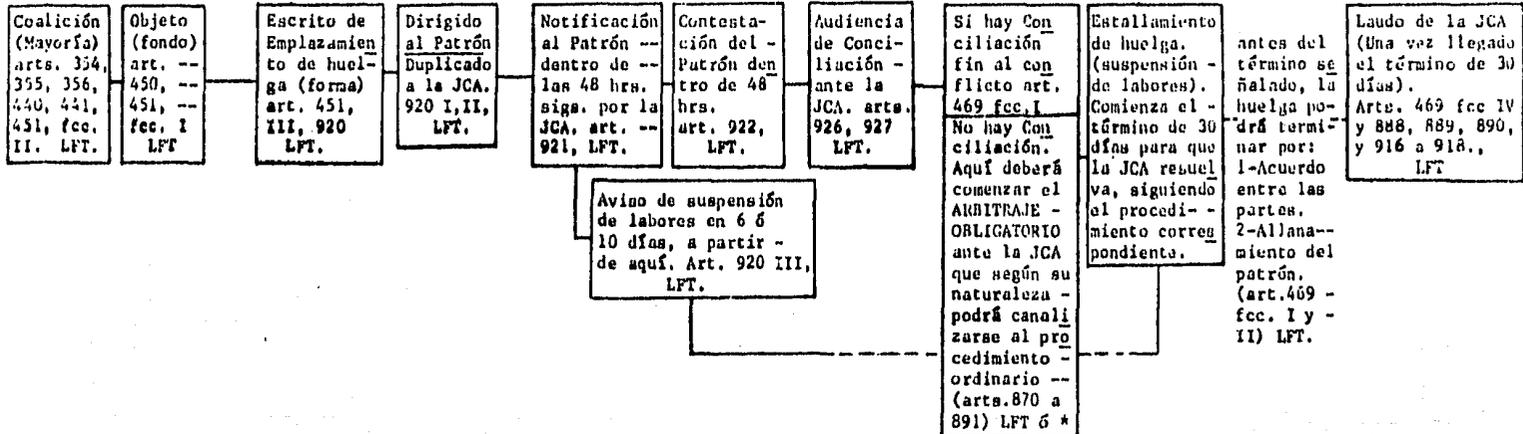
- 1.- Es permisible aclarar aquí, que no es el Estado, así dicho, el encargado de ventilar legalmente los innumerables conflictos del trabajo, su función política no debe, ni puede ser deliberadamente omnímoda o manipuladora en lo que a funciones jurídicas se refiere; de ahí se desprende y con justa razón, que nuestra Legislación laboral haya delegado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la función jurídica de aplicar, con extremo respeto, las normas del trabajo al conocimiento y resolución de los conflictos del trabajo entre trabajadores y/o patrones; y hemos de recordar manifestando que las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridades del trabajo, no se ostentan como un exclusivo miembro del Estado, pues ellas se integran, afortunadamente, con una triple participación: una representación del Gobierno, una representación de los patrones y loable es, con una representación de los trabajadores, que avala a estos últimos una participación democrática en la administración de justicia. De esta manera, cualquier conflicto laboral será indefectiblemente fallado y votado con la participación activa de esos tres elementos constituidos legalmente en una Junta de Conciliación y Arbitraje, o como la hemos denominado " Tribunal laboral tripartita ", cuestión de semántica, meramente.

Así y bajo ese parámetro, no habrá ningún objeto apoyar a un movimiento primordialmente huelguístico con el fin de que llegue a feliz término, en tal virtud, la finalidad de la huelga -- por solidaridad se convierte en una obsoleta e intrascendente -- función de eufenésica simpatía, que al ser abrogada por nuestros legisladores, la Ley Federal del Trabajo no tendrá políticamente que consecuentarla más en lo futuro, simplemente prevalecerá jurídicamente el pleno, puro y noble derecho de huelga: equilibrador y armonizador verdadero e incontrovertible, de los factores ad perpetuam de la producción: capital y trabajo.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA



MODIFICACION AL PROCEDIMIENTO DE HUELGA



* al procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica (arts. 900 a 919) LFT.

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

PRIMERA: *La huelga es la máxima expresión del juego de intereses sociales; configura el medio de lucha más importante que conoce el Derecho del Trabajo. Debe tener por objeto, el de poner fin, por medio de una presión colectiva dirigida hacia niveles empresariales, a un conflicto laboral colectivo suscitado entre la mayoría de los trabajadores y su patrono. En esta medida, la huelga necesariamente deberá manifestarse como la inconformidad a un conflicto laboral colectivo, acosando su resolución definitiva en vísperas de un mejoramiento en las condiciones de vida, pues el ejercicio del derecho de huelga es connatural de las mayorías obreras.*

SEGUNDA: *La huelga no representa propiamente una finalidad, -- sino un medio para alcanzar ciertos objetivos, en tal razón, la huelga no es en si el conflicto laboral, -- por el contrario, es el instrumento jurídico para lograr su solución conveniente.*

TERCERA: *La máxima constitucional establece que el objeto inequívoco de toda huelga es la consecución del equilibrio entre los factores de la producción, cristalizando la armonía de los derechos del trabajo y capi-*

tal. En virtud de ello, el objeto esencial, primordial de todo movimiento omisionista del trabajo es -- reestablecer irremisiblemente el equilibrio obrero - patronal, cuya ruptura fue propiciada por una desestabilización en las relaciones de trabajo, que al no tener una previa solución convencional entre ambas - partes hace surgir la facultad de ejercitar el derecho de huelga, el cual es reconocido e indiscutible.

CUARTA: Definiendo a la huelga, ella es la interrupción temporal del trabajo, realizada en forma legal por una coalición mayoritaria de trabajadores en una empresa o establecimiento, cuya finalidad consiste en reestablecer la armonía entre los factores de la producción.

QUINTA: La Ley de nacimiento jurídico, más por razones políticas y sentimentales que jurídicas, a la huelga por solidaridad, aduciendo que una huelga puede tener por objeto apoyar un movimiento huelguístico ya constituido. La huelga por solidaridad presupone indiscutiblemente, la existencia de otra huelga, en consecuencia, presenciemos una huelga principal y una huelga accesoria o subsidiaria.

SEXTA: Potencialmente, la huelga por solidaridad es la cesación de las labores en una empresa, llevada a cabo --

por una mayoría de trabajadores que adolecen de una pretensión jurídica propia en contra de su patrono -- y se patentiza una firme presión sobre el patrono -- de los trabajadores huelguistas a quienes se les -- presta adhesión y afinidad, para que se solucionen, -- ajenamente, los reclamos de los intereses comunes de los huelguistas de primer orden.

SEPTIMA:

La huelga por solidaridad, en su invariable finalidad, está desprovista sin razón de un fin propio, común, no pretende resolver un conflicto entre ellos y su patrono; por el contrario, criticablemente persigue la solución ajena de un conflicto laboral colectivo suscitado entre el patrón y los trabajadores a quienes se les facilita la afinidad. Su objetiva modalidad es ejercer una constante presión a nivel empresarial que en el fondo resulta innecesaria y que utilizada con propósitos políticos puede inferir una seria problemática de índole económica en toda la República Mexicana.

OCTAVA:

Si las huelgas tienden a conseguir el equilibrio y -- armonía entre el capital y trabajo, las huelgas por -- solidaridad más allá de conseguirlo o conservarlo, -- rompen con este principio, toda vez que los huelguistas solidarios al ejercer su " derecho de huelga " --

inquiriendo apoyar a un movimiento huelguístico, -- privan con ello la armonía y rompen el equilibrio - laboral habido entre ellos y su patrono. Resultando que la huelga por solidaridad, paradójicamente contraría el propio objetivo que debe revestir la huelga, además de ir primordialmente en contra de lo -- preceptuado por la misma Constitución.

NOVENA: *Esa recalcitrante solidaridad, se aparta del sentido ético de justicia; ambos factores de producción tienen el insoslayable derecho de progresar dentro de - un marco de libertad, pero así como gozan de dere- - chos, recíprocamente observan obligaciones. En una - empresa donde las relaciones laborales marchan bien, donde los intereses comunes de los trabajadores no - se ven afectados, no existe ningún motivo para sus- - pender las labores, de hacerlo así se desestabiliza el equilibrio y falla la armonía habida y debida entre la relación obrero-patronal.*

DECIMA: *El ejercicio de ese pseudoderecho de huelga por solidaridad, constriñe indefectiblemente un detrimento - en el goce de otro y aún más allá, se aleja del obje- - tivo esencial que le dió origen, configurando un abu- - so del derecho, un ultraderecho; el ejercicio de un - derecho no ha de servir para destruir innecesariamen-*

te otros derechos. La huelga por solidaridad es el ejercicio de un derecho que se excluye del propio derecho.

DECIMOPRIMERA:

Del análisis hecho a la clasificación legal de huelga, se resuelve que la huelga por solidaridad, aparte de ser anticonstitucional por contrariar la máxima constitucional, ella es una huelga legalmente - - inexistente por carecer de los requisitos de forma y fondo, colmada de ilicitud porque su uso es contrario a lo estatuido en la Constitución y plenamente - injustificada pues la causa de la suspensión de labores es imputable exclusivamente a los trabajadores solidarios.

DECIMOSEGUNDA:

La huelga por solidaridad puedo definirla concretamente, como el medio compulsivo de mayor relevancia para desequilibrar la armonía entre el capital y trabajo, ejercido bajo el auspicio condescendiente y -- apesadumbrado de la Ley; y cuyo uso malintencionado puede políticamente poner en peligro la economía del país.

DECIMOTERCERA:

Dadas las anteriores observaciones, el panorama jurídico de la huelga por solidaridad es claro e inobjetablemente contrario a los propósitos fundamentales

de la Ley, es menester por ello que urge la abrogación de la fracción VI, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que le da su nacimiento y confiamos fervientemente en que la solución a tan incómoda posición se encuentra en una reforma al procedimiento usual de huelga, que dará como resultado una versatilidad en la secuela procesal, así como una resolución más expedita a los conflictos laborales en que se apoyan las huelgas y que en ulterior instancia, implícitamente hará desaparecer los movimientos huelguísticos por solidaridad; pues mientras perdure una huelga principal tendrá vida jurídica una huelga accesoria o subsidiaria, por lo tanto, si el procedimiento de una huelga principal tiene una culminación rápida, el objetivo o finalidad de una huelga accesoria será innecesario e imprudente, ya que el apoyo solidario que se proporcione para resolver un conflicto laboral ajeno, resultará estéril o irrelevante.

DECIMOCUARTA:

La proposición que sustentamos, se fundamenta en la imperiosa necesidad de modificar el procedimiento de huelga, pronunciándonos primero, por que se acredite un arbitraje obligatorio el cual se instaurará en el preciso momento en que estalle la huelga, en virtud de que las partes en conflicto no llegaron a un acuerdo satisfactorio en el período de pre-huelga; llevado

exclusivamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, haciéndose legalmente cargo de la solución del conflicto, en razón de que la Junta es el único órgano competente en quien el Estado proporciona la suficiente autoridad para pronunciar y aplicar la solución dictada con carácter de exclusiva imperatividad.

DECIMOQUINTA:

Una vez implantado el arbitraje obligatorio y canalizado según la naturaleza del conflicto a alguno de los dos procedimientos que marca la Ley, estimamos indispensable para su versatilidad que se establezca dentro del procedimiento de huelga, un término legal máximo de duración del arbitraje obligatorio de 30 días naturales, para que la Junta estudie prudentemente el conflicto a resolver y desahogue con prontitud los innumerables trámites y diligencias procesales que correspondan y así dicte su laudo, que forzosamente deberá pronunciarse al final de dicho término, fatal de 30 días. Por lo tanto, un estado legal de huelga principal sólo podrá tener esa duración máxima, no pudiendo prolongarse, ni excederse por ningún motivo, resultando con ello, que la resolución de un conflicto laboral colectivo será mucho más expedito.

DECIMOSEXTA:

La solución al problema jurídico de la solidaridad en

las huelgas, radica esencialmente en resolver la mediatez procesal e incertidumbre temporal de una huelga principal, para el caso he sustentado la proposición de implantar un arbitraje obligatorio en el procedimiento de huelga, así como definir un término -- perentorio en la duración del mismo. Y así, de esa manera, la solución de una huelga principal habrá -- de darse con estricta prontitud, ya que en la actualidad su " tortugismo " e indefinición temporal es -- palpable, y por ende, arrojará como resultado la implícita abrogación consecuente de las absurdas huelgas por solidaridad, pues no habrá objeto alguno el -- apoyar a un movimiento huelguístico el cual tendrá -- garantizada la justa celeridad de su resolución. En tal virtud, la eufenésica finalidad de la solidaridad resultará intrascendente e infecunda para el sector obrero.

INDICE ANALITICO DE ARTICULOS

ARTICULO	LEGISLACION	REFERENCIA y PAGINA
4° y 5°	Constitución Política de 1857	Libertad de trabajo. 4,52.
9°	Constitución Política de 1857	Libertad de reunión. 6,25,52.
919	Código Penal de 1871	Delito de asonada o motin. 6, 7, 24, 52.
920	Código Penal de 1871	Penalidad en el delito de asonada. 9, 24, 52.
921	Código Penal de 1871	Penalidad en el delito de asonada. 9, 24, 52.
922	Código Penal de 1871	Delito de tumulto. 6,7,24,52.
925	Código Penal de 1871	Delito contra la industria o comercio. 1,6,8,9,24,30,52.
3°	Constitución Política de 1917	Garantía social (dro. educacional). 31.
27	Constitución Política de 1917	Garantía individual de Propiedad. 31.
28	Constitución Política de 1917	Garantía individual económica (monopolios). 31.
123	Constitución Política de 1917	Garantía social (Dro. del trabajo). 31,32,35,38.
123, Frec. XVII	Constitución Política de 1917	Derecho de huelga. 33.
123, Frec. XVIII	Constitución Política de 1917	La huelga en la Constitución. 21,33.
123, Frec. XIX	Constitución Política de 1917	Derecho al paro patronal. 33.
153	Ley del Trabajo de Veracruz	Definición de huelga. 65.
192	Ley del Trabajo de Tamaulipas	Definición de coalición. 66.
194	Ley del Trabajo de Tamaulipas	Definición de huelga. 66.
228	Ley del Trabajo de Oaxaca	Definición de huelga. 66

ARTICULO	LEGISLACION	REFERENCIA Y PAGINA
5°	Constitución Política Mexicana (vigente)	Libertad de trabajo. 47
27	Constitución Política Mexicana (vigente)	Garantía individual de Propiedad. 29.
123, Frcc. XVI	Constitución Política Mexicana (vigente)	Derecho de coalición. 67
123, Frcc. XVII	Constitución Política Mexicana (vigente)	Derecho de huelga. 65.
123, Fracc. XVII	Constitución Política Mexicana (vigente)	La huelga en la Constitución 60, 64, 73, 91, 92, 102, 105, 109.
258 a 275	Ley Federal del Trabajo de 1931	Normatividad legal de la huelga. 40
259	Ley Federal del Trabajo de 1931	Definición de huelga. 40, 66.
260	Ley Federal del Trabajo de 1931	Requisito de fondo de la huelga. 40.
260, Frcc. IV	Ley Federal del Trabajo de 1931	Huelga por solidaridad. 40, 97
262	Ley Federal del Trabajo de 1931	Limitación a la suspensión de labores. 41.
263	Ley Federal del Trabajo de 1931	Licitud de la huelga. 41
264	Ley Federal del Trabajo de 1931	Requisito de mayoría de la -- huelga. 40.
265	Ley Federal del Trabajo de 1931	Requisito de Forma de la huelga. 40
266	Ley Federal del Trabajo de 1931	Servicios públicos considerados en la huelga. 41
267	Ley Federal del Trabajo de 1931	Audiencia de conciliación. 41.
268 y 271	Ley Federal del Trabajo de 1931	Declaración de licitud e ilicitud de la huelga. 41.
273	Ley Federal del Trabajo de 1931	Terminación de la huelga. 40.
4°, Fracc. II inciso b).	Ley Federal del Trabajo de 1970 (vigente) (L.F.T.)	Limitación a la Libertad de Trabajo. 72.

ARTICULO	LEGISLACION	REFERENCIA y PAGINA
34	Ley Federal del Trabajo	Normatividad legal de los convenios celebrados entre sindicatos y patrones. 134.
106	Ley Federal del Trabajo	Obligación del patrón de pagar el salario. 79.
130	Ley Federal del Trabajo	Protección legal en la participación de utilidades. 79.
135	Ley Federal del Trabajo	Obligaciones negativas de los trabajadores. 89.
354 y 355	Ley Federal del Trabajo	Libertad y definición de coalicción. 68, 153.
356	Ley Federal del Trabajo	Definición de sindicato. 68, - 153.
364 y ss.	Ley Federal del Trabajo	Constitución y requisitos de registro de los sindicatos. - 69.
386	Ley Federal del Trabajo	Definición de contrato colectivo de trabajo. 75.
387	Ley Federal del Trabajo	Obligación patronal de celebrar contrato colectivo de trabajo. 75.
399 bis.	Ley Federal del Trabajo	Revisión del contrato colectivo de trabajo. 80.
404	Ley Federal del Trabajo	Definición de Contrato-ley. 76
419 bis.	Ley Federal del Trabajo	Revisión del Contrato-ley. 80.
440	Ley Federal del Trabajo	Definición de huelga. 66, 153.
441	Ley Federal del Trabajo	Sindicato como coalición permanente para efectos de la huelga. 69, 153.
442	Ley Federal del Trabajo	Afectación en la empresa por la huelga. 69.
443	Ley Federal del Trabajo	Limitación al acto de suspensión de trabajo, de parte de la huelga. 130.

ARTICULO	LEGISLACION	REFERENCIA y PAGINA
444	Ley Federal del Trabajo	Huelga legalmente existente. 91, 105, 106.
445	Ley Federal del Trabajo	Huelga ilícita. 92, 105, 106.
446	Ley Federal del Trabajo	Huelga justificada. 94, 105, 107
447	Ley Federal del Trabajo	Suspensión legal de los efectos en las relaciones de trabajo. 130.
448	Ley Federal del Trabajo	Suspensión de los conflictos económicos a causa de la <u>huelga</u> . 122, 139.
449	Ley Federal del Trabajo	Garantías necesarias a los -- trabajadores en la suspensión del trabajo. 130.
450	Ley Federal del Trabajo	Objetivos de la huelga. 73, - 74, 90, 110, 153.
450, Frcc. I	Ley Federal del Trabajo	Primer objeto de la huelga: -- conseguir el equilibrio y armonía entre... 73, 74, 109, 139.
450, Frcc. II	Ley Federal del Trabajo	Segundo objeto de la huelga: - celebración y revisión del -- contrato colectivo. 74, 76, 77, 80.
450, Frcc. III	Ley Federal del Trabajo	Tercer objeto de la huelga: - celebración y revisión del -- contrato-ley. 76, 77, 80.
450, Frcc. IV	Ley Federal del Trabajo	Cuarto objeto de la huelga: - exigencia en el cumplimiento del contrato colectivo o contra-ley. 77.
450, Frcc. V	Ley Federal del Trabajo	Quinto objeto de la huelga: - exigencia en el cumplimiento de la participación de utilidades. 78.
450, Frcc. VI	Ley Federal del Trabajo	Sexto objeto de la huelga: la huelga por solidaridad. 79, - 98, 104, 112, 139, 159.

ARTICULO	L E G I S L A C I O N	REFERENCIA y PAGINA
450, Frcc. VII	Ley Federal del Trabajo	Séptimo objeto de la huelga: exigencia en la revisión de los salarios contractuales. - 80, 82.
451	Ley Federal del Trabajo	Requisitos indispensables en la huelga. 70, 153.
451, Frcc. I	Ley Federal del Trabajo	Requisito de fondo de la huelga. 70, 153.
451, Frcc. II	Ley Federal del Trabajo	Requisito de mayoría de la -- huelga. 72, 153.
451, Frcc. III	Ley Federal del Trabajo	Requisito de forma de la huelga. 81, 153.
459	Ley Federal del Trabajo	Huelga legalmente inexistente. 83, 91, 106.
459, Frcc. I	Ley Federal del Trabajo	Requisito de mayoría de la -- huelga. 72.
466	Ley Federal del Trabajo	Servicios no abandonables inmediatamente a la huelga. 128
469	Ley Federal del Trabajo	Terminación de la huelga. 30, 133, 148, 153.
469, Frcc. IV	Ley Federal del Trabajo	Terminación de la huelga por laudo emitido por la J.C.A. 96, 125.
620	Ley Federal del Trabajo	Normatividad legal para el -- funcionamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje. 125.
870 a 891	Ley Federal del Trabajo	Procedimiento Ordinario ante la J.C.A. 136, 153.
876	Ley Federal del Trabajo	Desarrollo legal de la etapa conciliatoria. 124.
876, Frcc. III	Ley Federal del Trabajo	Efectos jurídicos de la celebración de un convenio en la audiencia de conciliación. -- 144.

ARTICULO	LEGISLACION	REFERENCIA y PAGINA
900 a 919	Ley Federal del Trabajo	Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica. 136, 153.
902	Ley Federal del Trabajo	Suspensión de los conflictos económicos a causa de la huelga. 122, 139.
920 a 938	Ley Federal del Trabajo	Procedimiento de huelga 45.
920	Ley Federal del Trabajo	Requisito de forma de la huelga. 81, 83, 125, 153.
920, Frcc. I	Ley Federal del Trabajo	Presentación por escrito al patrón, del emplazamiento a huelga. 116, 153.
920, Frcc. II	Ley Federal del Trabajo	Presentación por duplicado ante la J.C.A., del escrito de emplazamiento. 117, 153.
920, Frcc. III	Ley Federal del Trabajo	Aviso de suspensión de labores. 117, 153.
921	Ley Federal del Trabajo	Notificación al patrón del emplazamiento a huelga. 75, 117, 121, 122, 153,
922	Ley Federal del Trabajo	Contestación del patrón, 123, 153.
923	Ley Federal del Trabajo	Invalidación del emplazamiento a huelga por no cumplir los requisitos legales. 125.
924	Ley Federal del Trabajo	Efectos jurídicos de la notificación del emplazamiento a huelga. 122.
925	Ley Federal del Trabajo	Servicios Públicos en la huelga. 118.
926	Ley Federal del Trabajo	Audiencia de conciliación. 124, 127, 153.
927	Ley Federal del Trabajo	Normatividad legal de la audiencia de conciliación. 124, 153.

ARTICULO	LEGISLACION	REFERENCIA y PAGINA
927, Frcc. II	Ley Federal del Trabajo	Obligación de asistir a la audiencia de conciliación de -- parte de los trabajadores. -- 121, 125.
927, Frcc. III	Ley Federal del Trabajo	Obligación patronal de asistir a la audiencia de conciliación. 125.
928	Ley Federal del Trabajo	Reglas aplicables para la determinación de la J.C.A. y -- actuación de las mismas. 125, 126.
929	Ley Federal del Trabajo	Solicitud de la declaración de inexistencia de la huelga. 71, 72, 84.
930	Ley Federal del Trabajo	Procedimiento de la declaración de inexistencia de la -- huelga. 72, 83, 85, 86, 87.
931	Ley Federal del Trabajo	Recuento de trabajadores en -- la huelga. 71, 72.
932	Ley Federal del Trabajo	Efectos Jurídicos de la declaración de inexistencia de la -- huelga. 88, 132.
933	Ley Federal del Trabajo	Procedimiento de la declaración de ilicitud de la huelga. 88.
934	Ley Federal del Trabajo	Efectos Jurídicos de la declaración de ilicitud de la huelga. 89.
935.	Ley Federal del Trabajo	Personal de Emergencia en la huelga. 125, 128.
936	Ley Federal del Trabajo	Sustitución del Personal de -- emergencia en caso de abstencionismo. 128.
937	Ley Federal del Trabajo	Sometimiento potestativo del conflicto de la huelga ante -- la J.C.A. 94, 107, 123, 132, 135, 137, 141.

ARTICULO	LEGISLACION	REFERENCIA y PAGINA
938	<i>Ley Federal del Trabajo</i>	<i>Modalidades en la presentación del escrito de emplazamiento a huelga. 118, 120.</i>

I N D I C E A L F A B E T I C O

P O R T E M A S

(El numeral corresponde al número de páginas en la tesis)

- A -

- Abrogación de la huelga por solidaridad, 112, 149.
- Acto jurídico, definición, 55, 56.
- Acto jurídico, teoría general del, 54.
- Acto jurídico, unilateral y bilateral, 55 a 57.
- Acuerdo entre las partes, 133.
- Allanamiento del patrón, 134.
- Analogía de procedimientos de huelga, 137.
- Anticonstitucionalidad, concepto. 105.
- Anticonstitucionalidad de la huelga por solidaridad, 109 a 113.
- Arbitraje de la huelga por la Junta de Conciliación y Arbitraje, 135, 136, 137, 144, 145.
- Arbitraje obligatorio, 38, 143 a 147.
- Arbitraje obligatorio, término legal máximo de su duración, 147 - a 149.
- Arbitraje potestativo de los trabajadores. 135, 136, 144, 145.
- Arbitro privado, 137, 143, 144.
- Audiencia de conciliación, 123 a 129.
- Audiencia de conciliación, aspectos procesales de la, 125, 126, 127.

- B -

- Bilateral, terminación de la huelga por una voluntad, 132.

Bilateralidad del acto jurídico, 57.

- C -

Casa del Obrero Mundial, 25, 27, 29.

Casa del Obrero Mundial, huelga de la, 30.

Coalición, 67, 68.

Coalición y asociación, 68.

Coalición y huelga, 68.

Código Penal de 1871 (art. 925), 1.

Conflicto, 48, 49.

Conflicto individual de trabajo, 49.

Conflicto laboral colectivo, 49

Congreso Constituyente de 1916, 31.

Constitución Política Mexicana de 1857, 4.

Constitución Política Mexicana de 1917, 21.

Contestación del patrón, en la huelga, 123.

Contrato colectivo de trabajo, en la huelga, 74, 75, 76, 77, 80.

Contrato-ley, en la huelga, 76, 77, 80, 118, 119, 120.

Convenio, en la audiencia de conciliación, 129.

Clasificación legal de huelga, 90.

- D -

Declaración de existencia o inexistencia del estado legal de huelga, 87, 88.

Derecho a la huelga, 47.

Derecho de huelga, 47.

Derecho de las mayorías, 71, 72, 73.

- E -

Emplazamiento a huelga, 116, 117, 118, 119, 120.

Emplazamiento a huelga, requisitos del, 120.

Encomienda, 1, 2.

Etapas procesales, 115 a 137.

Etapas procesales de la huelga por solidaridad, 137 a 141.

Etapa de Estallamiento, 129.

Etapa de finalización, 132.

Etapa de gestación, 115.

Etapa de pre-huelga, 120.

Etapa de pre-huelga, duración de la, 120, 127.

Etapa de pre-huelga, prórroga de la, 127.

Etapa de pre-huelga, su finalidad, 121, 127.

Exposición de Motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo de --
1970, 44, 45.

- F -

Federalización de Leyes locales, 35.

- G -

Garantía individual de libertad de trabajo, 4, 5, 6.

Graficación del procedimiento de huelga, actual y reformado, - -
149, 153.

- H -

- Hechos jurídicos lato sensu, 55.
 Hechos jurídicos stricto sensu, 55, 57, 58.
 Huelga, análisis general de la, 47.
 Huelga, casos de ilicitud, 88, 89, 90.
 Huelga, como acto jurídico, 51, 52, 53, 58, 59.
 Huelga, como hecho jurídico, 51, 52, 53, 58, 59.
 Huelga de Cananea, Sonora, 10 a 14.
 Huelga de la Casa del Obrero Mundial, (julio de 1916), 30.
 Huelga de Rlo Blanco, Veracruz, 10, 16 a 20.
 Huelga, definición, 47.
 Huelga, definición doctrinal, 59 a 64.
 Huelga, definición etimológica, 59.
 Huelga, definición jurídica, 64.
 Huelga, derecho absoluto de los trabajadores, 48, 111, 112.
 Huelga, derecho de y derecho a la, 47.
 Huelga, derecho instrumental, 50, 51.
 Huelga, elementos de su definición doctrinal, 63, 64.
 Huelga, elementos de su definición jurídica, 67, 68.
 Huelga en la Constitución de 1917, 32.
 Huelga existente e inexistente, 90, 91.
 Huelga ilícita, 92.
 Huelga injustificada, 96.

- Huelga justificada, 94, 95.
- Huelga ilícita e ilícita, 91.
- Huelga por solidaridad, 79, 97 a 113.
- Huelga por solidaridad, analogía y discrepancia legal de su procedimiento, 137 a 141.
- Huelga por solidaridad, como huelga ilícita, 105, 106, 107.
- Huelga por solidaridad, como huelga inexistente, 105, 106.
- Huelga por solidaridad, como huelga injustificada, 105, 107, 108.
- Huelga por solidaridad, definición y finalidad, 97 a 100.
- Huelga por solidaridad, definición doctrinal, 98, 99.
- Huelga por solidaridad, definición concretamente actual, 112.
- Huelga por solidaridad, etiología jurídica y social, 100 a 102.
- Huelga por solidaridad, fundamento legal, 98.
- Huelga por solidaridad, su abrogación, 112, 113, 149.
- Huelga por solidaridad, su anticonstitucionalidad, 102, 103, 104 y 105.
- Huelga por solidaridad, su divergencia con la clasificación de -- huelga, 105, 106, 107, 108.
- Huelga principal y accesoria, 113, 138, 129, 130.
- Huelga, procedimiento de, 114 a 137.
- Huelga, requisitos de existencia de la, 70, 71.

- I -

- Ilícitud de la huelga, casos de, 89.
- Imputabilidad e inimputabilidad, 94, 95, 96, 135, 136, 137.
- Independencia, revolución de, 2, 3.
- Inexistencia e ilicitud de la huelga, procedimientos de, 59, 82 a 90.

- L -

Laudo arbitral privado, 135,143.

Laudo arbitral público, 135,144.

Legitimidad para obrar, 84.

Leyes de las Indias, 2.

Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, 35,36,37,65.

Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, 35,37.

Ley Federal del Trabajo de 1931, 35 a 41.

Ley Federal del Trabajo de 1970, 41 a 46.

Ley sobre reformas agrarias del 6 de enero de 1915, 29.

Libertad de trabajo, 4 a 6.

- M -

Movimiento constitucionalista, 27.

- N -

Norma jurídica y moral, 54,55.

Notificación al patrón, del emplazamiento a huelga, 121.

Notificación al patrón, efectos de la, 122.

- O -

Objetivos de la huelga, 73 a 80,90.

Objetivo primero, 73.

Objetivo segundo, 74.

Objetivo tercero, 76.

Objetivo cuarto, 77.

Objetivo quinto, 78.

Objetivo sexto, 79.

Objetivo séptimo, 80.

- P -

Participación de utilidades en la huelga, 78,79.

Personal de emergencia en la huelga, 127,128.

Plan de Ayala, 24.

Plan de Guadalupe, 27,28.

Plan de San Luis Missouri, 22.

Plan de San Luis Potosí, 22.

Porfiriato, época del, 10,11,12,13.

Procedimiento, concepto, 114.

Procedimiento en la huelga por solidaridad, 137 a 141.

Procedimiento de huelga, concepto, 115.

Procedimiento de huelga, su reforma, 142.

Procedimiento de huelga, 114 a 137.

Procedimiento ordinario, 136,145,147,148.

Procedimiento para conflictos de naturaleza económica, 136,145,--
147,148.

Procedimientos de inexistencia e ilicitud de la huelga, 59,82 a -
90.

Proceso, concepto, 114.

Proyecto de Código Federal del Trabajo de 1929, 38.

Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, primer, 42.

Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, segundo, 42,43.

Proyecto de reformas al procedimiento de huelga, 112,113,142 a 153.

- R -

Reforma, Época de la, 3,4.

Reformas, proyecto de, al procedimiento de huelga, 112,113,142 a 153.

Reformas procesales a la nueva Ley Federal del Trabajo en 1980, 45.

Requisito, definición. 70.

Requisitos de existencia de la huelga, 70.

Requisito de fondo, 70,73 a 80.

Requisito de forma, 70,81.

Requisito de mayoría, 70,71 a 73.

Requisitos del emplazamiento a huelga, 120.

Revolución Mexicana, Época de la, 21 a 31.

- S -

Servicios públicos, 117,118.

Sindicatos, 68,69.

Sujetos del derecho de huelga, 69.

Suspensión de labores, 129.

- T -

Terminación de la huelga por voluntad unilateral y bilateral, --
132, 133.

Términos legales. Ver arbitraje obligatorio.

Trabajadores, recuento de, 71, 72.

Tribunal Laboral Tripartita, 150, 151.

- U -

Ultraderecho, 112.

B I B L I O G R A F I A

ALONSO GARCIA, MANUEL. *Curso de Derecho del Trabajo*. Ediciones Ariel. Barcelona, España, 1973. Cuarta edición.

ARATZA, LUIS. *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*. Ediciones Casa del Obrero Mundial. México, 1975. Segunda edición.

CABANELLAS, GUILLERMO. *Compendio de Derecho Laboral*. Tomos Primero y Segundo. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1968. Primera edición.

CABANELLAS, GUILLERMO. *Introducción al Derecho Laboral*. Tomos -- Primero y Segundo. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1960. Primera edición.

CABANELLAS, GUILLERMO. *Derecho de los Conflictos Laborales*. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1966. Primera edición.

CABANELLAS, GUILLERMO. *Tratado de Derecho Laboral*. Tomo Tercero. Ediciones El Gráfico Impresores. Buenos Aires, Argentina, 1949. - Primera edición.

CAMACHO HENRIQUEZ, GUILLERMO. *Derecho del Trabajo*. Tomo Segundo. Editorial Temis. Bogotá, 1961. Sin edición.

CASTORENA, J. JESUS. *Manual de Derecho Obrero*. Fuentes Impresores, S.A. México, 1973. Sexta Edición.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR. *Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada*. Editorial Trillas. México, 1980, Octava edición.

DE BUEN LOZANO, NESTOR. *Derecho del Trabajo. Tomos Primero y Segundo*. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974. Primera edición.

DE LA CUEVA, MARIO. *Derecho del Trabajo. Tomos Primero y Segundo*. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970. Primera edición.

DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos Primero y Segundo*. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980. Sexta -- edición.

DE FERRARI, FRANCISCO. *Derecho del Trabajo. Volúmenes Primero, - Quinto y Sexto*. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1976. Segunda Edición.

DE PINA, RAFAEL. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Ediciones Botas. México, 1952. Primera edición.

GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. *Introducción al Estudio del Derecho*. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977. Vigésima séptima edición.

GONZALEZ RAMIREZ, MANUEL. *La Huelga de Cananea*. Editorial Fondo - de Cultura Económica. México, 1974. Primera edición (primera reimpresión).

GUERRERO, EUQUERIO. *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial - - Porrúa, S.A. México, 1975. Sexta edición.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, ERNESTO. *Derecho de las Obligaciones*. Editorial Cajica, S.A. Puebla, Pue., México, 1978. Quinta edición.

KASKEL, WALTER y DERSCH, HERMANN. *Derecho del Trabajo*. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1961. Quinta edición.

KENNETH TURNER, JOHN. México Bárbaro (Ensayo socio-político). - Editorial B. Acosta-Amic. México, 1974. Primera edición en el -- país.

KROTOSCHIN, ERNESTO. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1968. Segunda edición.

KROTOSCHIN, ERNESTO y A.F. RATTI, JORGE. Código del Trabajo - - Anotado. Tomos Primero y Segundo. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1957. Primera edición.

LOPEZ APARICIO, ALFONSO. El Movimiento Obrero en México. Editorial Jus. México, 1976. Sin edición.

MANCISIDOR, JOSE. Síntesis Histórica del Movimiento Social en -- México. Ediciones Centro de Estudios Históricos del Movimiento - Obrero Mexicano. México, 1976. Segunda edición.

PENA SAMANIEGO, HERIBERTO. Río Blanco. Ediciones Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México, 1975. -- Sin edición.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo. Librería de Manuel Porrúa, S.A. México, 1975. Tercera edición.

RABASA, EMILIO O. y CABALLERO, GLORIA. Mexicano: esta es tu Constitución. Editada por Quincuagésima Primera Legislatura de la Cámara de Diputados. México, 1982.

ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. Compendio de Derecho Civil. Editorial - Porrúa, S.A. México, 1978. Décimoquinta edición.

SILVA HERZOG, JESUS. Breve Historia de la Revolución Mexicana. - Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1973. Segunda edición (séptima reimpresión).

TAPIA ARANDA, ENRIQUE. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial particular. México, 1972. Cuarta edición.

TENA RAMIREZ, FELIPE. *Leyes Fundamentales de México (1808 - - - 1983)*. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983. Décimasegunda edición.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Evolución de la Huelga*. Ediciones Botas. México, 1950. Primera edición.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial - - Porrúa, S.A. México, 1980. Séptima edición.

TRUEBA URBINA, ALBERTO y TRUEBA BARRERA, JORGE. *Nueva Ley Federal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970. Primera -- edición.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977. Sexagésima edición.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editores Unidos Mexicanos, S.A. México, 1984. Primera edición.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y sistematizada por -- Baltasar Cavazos Flores. Editorial Trillas. México, 1980. Octava edición.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. Librería Ariel, S.A. México, -- 1931. Primera edición.

PROYECTO DEL CODIGO FEDERAL DE TRABAJO DE 1929. Edificación Oficial.

CODIGO PENAL para el Distrito Federal y Territorio de la Baja - California sobre delitos del fuero común y para toda la República sobre delitos contra la Federación. Edición Oficial. México, 7 de diciembre de 1871.

CODIGO PENAL para el Distrito y Territorios Federales. Edición Oficial. México 9 de febrero de 1929.

O T R A S O B R A S

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomos Primero, Tercero, Décimotercero, Décimocuarto y Décimoquinto. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 1954. Sin edición.

REVISTA TIEMPO DE MEXICO. Editada por la Dirección General de -- Publicaciones y Bibliotecas de la Secretaría de Educación Pública. 8 de noviembre de 1982.