



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS

Para obtener el título de :

LICENCIADO EN DERECHO

Realizado por :

MARIA DEL PILAR BARBOSA LANDEROS

México D. F.

1985



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

INDICE GENERAL

PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

	Página
INTRODUCCION	i

CAPITULO I

EL DERECHO DE HUELGA

1. Antecedentes históricos de la huelga	1
2. Evolución general de la huelga	10
3. Orígenes de la huelga en México	16

CAPITULO II

LA HUELGA

1. Naturaleza Jurídica de la huelga	25
2. Titularidad del derecho de huelga	31
3. Concepto de huelga	36
a) Concepto Doctrinal	
b) Concepto Legal	

C A P I T U L O I I I

PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Procedimiento de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 41
2. Procedimiento de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1970 52
3. Procedimiento de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1980 71
 - a) Nacimiento o gestación de la huelga.
 - b) Período de prehuelga.
 - c) Emplazamiento.
 - d) Conciliación.
 - e) Estallamiento de la huelga.
 - f) Calificación de la huelga.
 - g) Justificación de la huelga.
 - h) Terminación de la huelga.

CONCLUSIONES 139

BIBLIOGRAFIA 144

I N T R O D U C C I O N

El hecho de que exista un régimen jurídico en toda sociedad, ha representado siempre una necesidad básica e imprescindible; así como en --- tiempos remotos era necesario que existiera un patriarca, matriarca, - etc. que desarrollara las actividades de un líder o persona que se dedicara a dirigir la conducta de los demás integrantes, ya que la existencia del régimen jurídico conlleva la obligación de regular la conducta de los individuos en su forma diaria de comportarse en la comuni-dad, pero además deberá establecer los procedimientos aplicables para lograr poner fin a la diversidad de controversias surgidas entre ellos. Actualmente, corresponde al Poder Judicial en sus diversas formas, la tarea de aplicar las normas impartiendo justicia, de la misma manera - corresponde a las autoridades laborales la aplicación de las normas de la materia tratándose de conflictos obrero-patronales, dentro de los - cuales, jugando un papel bien importante se encuentra la huelga, siendo por tanto obligatorio el desarrollar una especial atención a este - tema.

En el procedimiento de la huelga es en donde debería - encontrarse entrañada una verdadera legislación cuya filosofía y esencia constituye la consumación del derecho cuando logra sus objetivos - de convivencia, orden y paz, pero sobre todo de protección a la dignidad de la justicia para el trabajador que tan arduas luchas tuvo que - enfrentar para lograr el reconocimiento de la huelga como un derecho.

Aún cuando lamentablemente el derecho de huelga ha per
dido crédito, pues es fácil que en diversos casos, la huelga no tenga
como resultado el esperado por la clase obrera al intentar tal derecho
como último de los recursos para amonizar los intereses obrero-patro-
nales, debido a la presentación de diversos factores, tales como la --
presencia de los líderes charros, de los litigantes inexpertos o bien
de funcionarios corruptos que transgreden la correcta aplicación y ---
esencia de la Ley Federal del Trabajo y consecuentemente el despresti-
gio de tal derecho y con éste, el de su procedimiento; sin embargo, es
el procedimiento de huelga consignado en nuestra Ley Laboral de 1980 -
el que mas se asemeja a las situaciones de hecho que se presentan en -
la huelga, lo cual no quiere decir que la consideremos perfecta, ya --
que existan diversas lagunas en esta ley, así como normas imperfectas,
lo que lógicamente también encontramos en los diversos intentos de le-
gislación y en nuestras leyes laborales de 1931 y 1970. De ahí la im-
portancia del estudio a fondo del procedimiento de huelga, en donde re
sulta obligatorio referirnos al aspecto histórico de la huelga, desde
la época en que ésta fué considerada como delito hasta que fué plasma-
da como derecho, para lo cual hacemos un pequeño resumen de las huel--
gas de mayor importancia en nuestro país, cuna del derecho de huelga,
sin perdernos de la enumeración de todos los casos, ya que resultaría
realmente innecesario; continuando nuestro estudio con el procedimiento
de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la Ley de 1970 y -
muy especialmente en la Ley de 1980 en donde nuestra idea predominante
en este trabajo es el desenvolvimiento de este tema en su aspecto prác

tico, es decir, durante la sustanciación de los procedimientos de huelga en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en donde al ventilar más de cerca los asuntos nos percatamos que por lo que hace al aspecto teórico, la literalidad de la ley no es aplicable en la realidad.

C A P I T U L O I

EL DERECHO DE HUELGA

- - - - - Antecedentes históricos de la huelga.
Evolución General de la huelga. Orígenes de la
huelga en México - - - - -

C A P I T U L O I

1.1 Antecedentes históricos de la Huelga.

Bien sabido es que el conflicto de la clase capitalista y la clase trabajadora no es solamente de nuestros tiempos; más bien podemos afirmar que surgió tan pronto como, dejando el hombre de emplear su actividad y sus energías en satisfacer directamente sus necesidades básicas y las de los suyos, entonces se puso al servicio de otros a cambio de una remuneración o salario. Este hecho que aparenta ser tan sencillo, es en realidad el germen de graves trastornos sociales, exteriorizada en las formas más violentas, y aquellos que no estuvimos ahí difícilmente podemos imaginarnos alguna de aquellas escenas plasmadas en la historia de la humanidad.

Pero no es el caso de extenderse en estas líneas tratando de abarcar todos y cada uno de los casos violentos, sino como ya dijimos en la introducción, únicamente trataremos de dar un breve bosquejo de los antecedentes históricos (que ya están bien vistos y tratados por varios autores y al decier de los profesores-asesores del seminario, por los alumnos en sus esfuerzos por realizar un trabajo de tesis y alcanzar el título de abogado) de la huelga, para tratar de situarla en el tiempo y en el espacio para partir a lo que en realidad es el tema que se pretende exponer y que es "Procedimiento de Huelga en la Ley Federal del Trabajo", pues no podríamos percibir realmente su significado si nos apartamos completamente de la historia.

Como se dijo, no es la idea de tratar de exponer todas las huelgas, ya que el asunto resultaría realmente monótono, pues todas las huelgas se parecen y como dice Carlos Renault en su obra Las Huelgas: "Los incidentes son comúnmente los mismos: firmeza de los patrones, mejores jueces que los obreros, del estado de su industria, im

paciencia de aquellos que dejándose llevar de los excesos sufren sus consecuencias. En cuanto al término de ellas es siempre fatal a los obreros. He aquí la historia de todas las huelgas que no tiene nada de atractivo ni variado, y que debe sin embargo, hacerse".

Historicamente hablando la que pudiera llamarse primera etapa sería aquella en que el hombre satisface sus necesidades y las de los suyos, porque la única producción conocida tiene lugar en familia y limitada para el consumo de esta industria doméstica. Con el desarrollo social vienen a formar parte de la industria familiar los esclavos y los siervos, elementos éstos últimos que traen consigo que la familia abandone la producción, imponiéndoles tareas que dan como resultado una sobreproducción familiar, misma que habrá de cambiarse por satisfactores no producidos en casa, instituyéndose de esta manera el trueque, medio a través del cual la familia ya no tendrá que producir todos los satisfactores necesarios para su subsistencia, ya que únicamente producirá una especie, en cantidad tal, que le permita cambiarlos por otros distintos que necesite.

Lo anterior a su vez crea un mercado y así mismo aparece el artesanado que ya separado del grupo familiar va a producir en el futuro para el comprador o intermediario, aquí es donde podemos decir que se inicia el artesanado que, va a llegar a su máximo desarrollo en la Edad Media pero que según Plutarco, se inicia en Grecia y Roma.

Con el tiempo el artesanado que prolifera alcanza tal número que conscientes de ello, se asocian, continuando como propietarios de la materia prima y de los medios de transformación y ya no trabaja para sí, sino para vender al consumidor lo que elabora.

El progreso y crecimiento de la población que se antoja naturalmente con mayor facilidad en las comunicaciones, factores éstos que conjugados dan origen a las ciudades y lógicamente crece la de

manda ante la cual el artesanado ante lo imposible de satisfacerla cae en manos del empresario que le proporciona la materia prima y le compra lo que produce para venderlo una vez transformado, haciendo de éste comercio una profesión; dando paso ésto a la pérdida de la autonomía del artesanado frente al intermediarismo, por cuyo encargo trabaja; éste momento es determinante para la aparición del asalariado, sujetos éstos también de nuestro trabajo y que estudiaremos más adelante.

En todos los pueblos han existido corporaciones de artesanos, según Plutarco ⁽¹⁾ fueron fundadas en Atenas por Egeo y Teseo. En Roma se remonta a los tiempos de Numa y Rómulo. Pero si algunos — fueron colegios instituidos en vista de servicios públicos y desprovistos de libertad, hubo otros compuestos de obreros libres.

Por la historia es que sabemos que Grecia y Roma, esos dos pueblos constituían casi un monumento al despotismo y a la explotación, de aquí que triste y desfavorable fuera la condición de los obreros de estos pueblos.

La explotación del hombre por el hombre que no era solamente un hecho universalmente conocido sino además un derecho reconocido por la ley, se dá en toda su plenitud con la institución de la esclavitud siendo a éstos y a los siervos a los que se les atribuye todo el trabajo. En Roma el trabajador era explotado tan salvajemente que se le prohibía abandonar el trabajo bajo pena de muerte a quien le pagara mayor salario que el fijado por el Estado.

"La evolución de esta institución culmina en los estados esclavistas griegos y romanos. Ahí se encuentra ya claramente una sociedad estructurada en clases sociales, que descansa en la esclavitud". (2)

"A pesar de que en la antigüedad clásica la esclavitud

(1) Carlos Renault, Las Huelgas, Versión española, Rafael Urbano, - - Madrid 1968, p. 5

(2) Juan Brom. Para comprender la historia, Ed. Nuestro Tiempo, México 1982, p. 74.

había sido en varios momentos y lugares una forma sustancial de producción y un medio económico efectivo, la organización peculiar del alto medioevo no pareció necesitar de este modo de dominio y producción. - Nunca desapareció sin embargo, la tradición legal que la esclavitud había creado".⁽³⁾

Ya en la Edad Media encontramos a los artesanos asociados en corporaciones o gremios con finalidades distintas a los *collegia opificum*, de los tiempos romanos. Las corporaciones en este tiempo se constituyen con fines mutualistas y de resistencia, con carácter obligatorio para todos los maestros compañeros y aprendices de un mismo oficio, obligatoriedad a la que se recurre como medio de limitación de la baja de salarios por el exceso de brazos y de asegurar el mercado para los productos. Estas corporaciones características del régimen político y económico del medioevo, constituyeron verdaderas asociaciones patronales cuyos dirigentes eran los maestros más poderosos; con el nacimiento de las corporaciones mencionadas la lucha entre patrones y asalariados, lejos de abolirse, adquiere caracteres que no se habían dado hasta entonces y que la realeza trata inutilmente de suprimir. - Es así entonces que se explican todas las explosiones violentas del Siglo XVII.

Cabe señalar que estas corporaciones recibieron en un principio la protección del Estado, como arma política de éste en su lucha contra el feudalismo.

"A pesar de que la economía natural de los feudos, y de su amplia autonomía política, no dejan de existir relaciones entre ellos; los comerciantes y los gobernadores de más alto nivel en parte están perfectamente integrados al sistema, pero también sobre todo los primeros, entran en contradicción con éste. Ya en el Siglo X, y sobre todo en los Siglos XI y XII, las ciudades, antes pequeños centros de mercaderes o, a veces, residencia de gobiernos locales, se han transformado en núcleos de gran fuerza, con una organización interna profun-

(3) Rolando Mellafe. Breve Historia de la Esclavitud en América Latina, Ed. Sep/setentas, México 1973, p. 63.

damente ajena a la feudal. A partir del Siglo XIII aproximadamente, - coexisten un activo mercantilismo, cuyo centro está en las ciudades, - con una estructura feudal en el campo". (4)

El régimen económico de los gremios o corporaciones se prolonga hasta el Renacimiento provocando la transformación más importante de la industria: la manufactura; cuyo estudio es fundamental en Derecho Obrero a cualquier nivel que se trate de hacer un estudio, --- puesto que constituye la aparición del asalariado.

Aparece aquí una nueva clase, el empresario o intermediario que en su constante lucha por los mercados y por obtener una mayor plusvalía como resultado de un menor costo en la producción ve la conveniencia de reunir en un mismo taller a los artesanos de un mismo oficio, con ésto ya los obliga a salir de su domicilio; los dota de materia prima y bajo sus instrucciones la transforman; remunerándoles su trabajo con salario exiguo y generalmente a destajo y creo que de todas éstas situaciones del taller surgen relaciones de permanencia que posteriormente integran los elementos constitutivos del contrato de --- trabajo.

En esta época algunos autores coinciden en señalar que la huelga no existió debido a la ausencia de elementos pues dicen que entre otras causas, la organización social del trabajo imposibilita y anula toda actitud de rebeldía en el asalariado. Las condiciones de vida del trabajador, sus relaciones inmediatas con el patrón y otras - circunstancias mantuvieron al obrero en situaciones tan lastimosas e - injustas como en épocas posteriores en que el trabajador buscó en las huelgas, la satisfacción de sus más inmediatas necesidades.

Otros en cambio, es decir, la mayoría coincide en señalar que si existieron aún claro está, no con el nombre de huelgas. En lo personal compartimos esta opinión ya que como dijimos en un princi-

(4) Rolando Mellafe, Op. cit., p. 78.

pio, la historia de la huelga casi se ha dado siempre por las mismas causas donde existe un opresor y un oprimido, y que tarde o temprano - su sublevan, no porque tengan forzosamente en la mano un instrumento - jurídico o bien social, esto, en cualquier rama del derecho; sino más bien por un sentido de equidad y de justicia.

Al respecto Carlos Renault nos dice: "la palabra huelga (y ésto será una prueba según algunos de la ausencia de esta llaga en el antiguo régimen) no aparece en ningún documento de la Edad Media, ni aún en los Siglos XVI, XVII y XVIII. Pero el hecho fué conocido con el nombre de sediciones, conmociones populares, cabildos asambleas ilícitas, atropellos, prohibiciones, etc., siempre ha habido -- huelgas". (5)

Ahora bien, el tipo de explotación existente en la -- Edad Media tanto en el campo como en la ciudad con el feudalismo y los maestros de las corporaciones, respectivamente, queda totalmente cambiada; la pequeña burguesía industrial suplanta a los gremios: la división del trabajo en el mismo taller. Así es como la manera de producir de la manufactura resulta igualmente inicua que la anterior a ésta, pues tampoco es suficiente para satisfacer la demanda ahora, pues los mercados siguieron creciendo y con ellos la demanda.

El Estado acaba con los gremios en su tarea de impartir la más eficaz protección a la naciente industria manufacturera.

En la Edad Media, época feudal y las famosas corporaciones fueron abolidas con la revolución francesa de 1791, por la conocida Ley de Chapelier; aunque esta Ley no tuvo como objetivo único la desaparición del régimen corporativo sino además su contenido era impartir en el futuro la organización de los trabajadores, también su -- contenido era la libre concurrencia.

Con el nacimiento de nuevas doctrinas como el libera--

(5) Carlos Renault, Ob., cit., p. 6.

lismo clásico y la aparición de la primera escuela económica la fisiocracia, así como los nuevos sistemas económicos, la actitud del Estado proteccionista de la industria manufacturera se transforma en un abstencionalismo absoluto con sus consecuencias necesarias: esclavitud y servidumbre, pues deja al trabajador al amparo del régimen de los derechos del hombre, de la libre contratación, de la libertad de trabajo, de la libre concurrencia.

La sociedad moderna levantada sobre las ruinas de la sociedad feudal, lejos de suprimir los antagonismos de clase, substituyó con nuevas clases a las antiguas, con nuevas condiciones de opresión, pero también nuevas clases de lucha. Haciendo una breve exposición de las causas que contribuyeron al nacimiento de las nuevas formas de explotación, estan, como ya expuse las doctrinas económicas que hicieron que el trabajador se viera desposeído casi en absoluto, de los medios de defensa frente a su clase adversaria; viniendo a constituir formas de esclavitud semejantes a las de los tiempos romanos, por que los patronos fijan a su arbitrio las condiciones de compra de la única mercancía del trabajador que es vender su trabajo, único medio para obtener satisfactores que le permitan seguir viviendo.

La primera escuela económica en este momento, es la fisiocracia, siendo sus principales pancartas en nuestro objetivo: la libertad de trabajo, la libre concurrencia y la limitación de las funciones del Estado, hasta constituir una abstención. Estas consecuencias serán posteriormente reafirmadas por la Escuela Liberal.

La Escuela Liberal que ve al individuo como el motor y fin de toda actividad económica, formulando suprograma tomando como base las leyes naturales, limitando la actividad de los gobernantes y los gobernados a la solución de los problemas de la vida, al simple descubrimiento del juego de estas leyes, para mejor adaptarse a sus consecuencias, sin necesidad de la intervención del Estado, el cual debe de reducir su intervención al mínimo posible.

Es aquí donde como ya se dijo, el Estado cambia su actitud por un abstencionismo absoluto que trae como consecuencia la libre contratación.

Se crea pues, el régimen capitalista, que se caracteriza no solo por el empleo de máquinas, sino por la inversión de grandes capitales; se crea un mercado mundial preparado por los descubrimientos de países, acelera el desarrollo del comercio, de todos los medios de navegación. La burguesía en esta época se engrandece multiplicando sus capitales; además de aprovechar inteligentemente la situación provocada por la Escuela Liberal en el Estado.

Como se expresó anteriormente, de esta época arrancan todos los padecimientos graves del asalariado aumentados por la absorción de la población a las ciudades, congestionándolas con obreros -- condenándolos a la miseria por la competencia y el exceso de oferta de mano de obra; contrariamente al pequeño taller, aquí es imposible la convivencia entre patrones y obreros que solamente son instrumentos -- que proporciona fuerza inteligente, todavía insustituible por la máquina; además jornadas agotadoras de 15 y más horas, trabajo de mujeres y niños en lugares infectos, etc.

La clase trabajadora cada día más numerosa y carente de la protección oficial y en virtud de todas las situaciones que se ennumeraron, empieza a tomar auge constante y fantástico, llegando a consolidarse definitivamente en el primer tercio del Siglo XIX; pues -- fortificada su conciencia de clase, exteriorizó bien pronto su propósito de intervenir en la lucha, afirmando la existencia de su problema, reiterando que la burguesía con su poder que día a día crecía más y -- fué capaz de derrocar al feudalismo y además era ella quien elaboraba las leyes que le consagraba todos los privilegios.

Así es entonces como va a surgir como primera necesidad, la realidad vivía de una legislación, misma que en relación al --

trabajo eje principal de la producción económica, solo era un contrato de Derecho Civil en el que las partes libremente establecían condiciones, las cuales como es lógico imaginarse siempre serían aquellas que convinieran al empresario, y la otra parte que era el trabajador, se veía en la necesidad de adherirse a tal contrato, cualesquiera que fueran sus condiciones pues tenía que sobrevivir. Estas circunstancias se entienden debido a que ambas partes no disfrutaban de una igual posición social y económica.

Estas condiciones, hacen que el trabajador sienta la imperiosa medida de solicitar del Estado la reforma de la Ley, o sea, ya no únicamente la protección sino la acción directa de aquel para establecer preceptos que lo protegieran y restringieran la libertad del patrono, como único medio de igualar las condiciones de los contratantes.

Es aquí donde se empiezan a dar situaciones de hecho que no compaginan con lo establecido con el Derecho, pues los obreros comprenden la necesidad de la unión, llegando a su mente la idea de -- coalición, asociación y huelga, (aunque desde luego no llamada de esta manera) como posibles medios de lucha que le permitirán discutir con el capital en mejores condiciones. De esta manera recurre a la -- huelga, misma que pudieramos decir se ve bloqueada por el Estado que -- en contraste con su abstencionismo cuando se trata de adoptar medidas de protección al obrero, interviene ahora que se trata de un mejora--- miento del proletariado reprimiendo, como rebeliones los movimientos -- de huelga, pues la ideología propia del momento impedía que la huelga fuera considerada como un derecho, ya que hubiera sido contrario a la concepción del orden natural que regía toda actividad; de aquí que el obrero debería esperar pacientemente que el mismo orden natural le die -- ra lo que la voluntad del hombre le negaba. Cabe señalar, que aquí -- tampoco existía la asociación como derecho, pues el régimen corporativo desaparecido, debía darse por cancelado definitivamente.

1.2 Evolución General de la Huelga.

Al respecto, creemos conveniente señalar que la huelga como derecho de la clase trabajadora, en su evolución general, ha pasado por diversas etapas, o bien, como ya expusimos, se ha partido de — una actividad bien sencilla para llegar a la industrialización; siendo objeto de estudio por autores de distintas nacionalidades y se han expresado al respecto diferentes puntos de vista en cuanto a ellas. Sin embargo, después de leer al maestro Mario de la Cueva, quien dice que hay cuatro fundamentales etapas en la Evolución de la Huelga, se concluye que al tratar de hacer una breve reseña de esta evolución es importante citar estas etapas; diciendo por lo que se refiere a lo expuesto que compaginaría con la primera etapa lo siguiente:

"Que desde tiempo inmemorial se negó la legitimidad de la huelga. Y así menciona el autor, que en el año de 1303, prohibió — el Rey Eduardo I de Inglaterra todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la — duración del trabajo y la prohibición fué recordada con frecuencia, pasando a formar parte del Common Law. Prohibiciones semejantes se encuentran en Francia y Alemania, del Siglo XVIII ratificaron las viejas prohibiciones. Las razones de la prohibición son las conocidas nuestras, pues la Escuela Económica Liberal no consintió la intervención — de fuerzas humanas organizadas, en los problemas de la producción, — pues la única fuerza que debía actuar era el capital; el derecho, por otra parte, era la norma que buscaba la armonía de los intereses, luego no era lícito pretender la composición de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia; este argumento formal ha estado en la base de las prohibiciones de todos los tiempos y en uso, en contra de los compañeros de la Edad Media y de los trabajadores de nuestras fábricas. Al negarse la libertad de coalición, devino la huelga un delito. Convendría decir que en los años de la Revolución Francesa coalición y huelga eran términos sinónimos por esta razón contempla el Código Penal de Francia dos delitos el de coalición o huelga y el de aso—

ciación; no se crea sin embargo, que todos los pueblos hicieron de la huelga un delito. Aquellas legislaciones que aseguraron las libertades de reunión y asociación, hubieron de tolerar la coalición. Inglaterra y particularmente Francia fueron los campeones de la prohibición". (6)

En esta primera época que señala el maestro de la Cueva, hace resaltar que en la mayoría de las legislaciones, la huelga es taba catalogada como un delito.

Contra estas situaciones el obrero inicia un movimiento combativo contra lo estipulado en la ley y lo realizado en la práctica, pues se asocia y bruscamente suspende el trabajo, presionando de tal manera al Estado con estos movimientos que lo obliga a permitir -- primero un régimen de práctica tolerante, que dicho así de fácil parece que no incluyera todos los años arduos de trabajo y esfuerzos que tuvo que pasar la clase proletaria para llegar cuando menos a esta tolerancia.

A este respecto el maestro Mario de la Cueva se refiere caracterizando a esta segunda etapa por la tolerancia, aunque no se había comprendido bien el derecho de huelga, y así dice:

"La huelga dejó de ser un delito y la prohibición de la misma duró en Inglaterra hasta el año de 1824 en tanto que Francia la mantuvo hasta los tiempos de Napoleón III, pero sin embargo añade el autor, que al dejar la huelga de ser un delito, no quiere decir que se haya transformado en un derecho de la clase trabajadora, pues era una situación de hecho que producía consecuencias jurídicas, pero siempre en contra de los trabajadores, así la huelga era un derecho de no trabajar, un derecho de carácter negativo pero que no producía ninguna consecuencia en favor de los obreros.

La primera fundamentación jurídica que de la huelga se

(6) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1970, Tomo II, p. 759.

conoce, se debe al abogado francés Berger, según cita que hizo Paul -- Morrison: el derecho natural garantiza a todos los hombres de libertad de trabajo, en sus aspectos positivos y negativos; el hombre por lo tanto, no puede ser obligado a trabajar y si se hubiere comprometido y faltara a lo pactado, será responsable civilmente de los daños y perjuicios que cause, pero no se puede ejercer coacción alguna sobre su persona para obligarle a trabajar ni puede ser castigado por negarse a cumplir un contrato. Pues bien decía Berger, lo que puede hacer una persona, pueden efectuarla diez o cien y no se entiende la razón -- de que la falta de concomitante a cien contratos de trabajo, transforme a hecho un delito.

Posteriormente se encontraron otros argumentos: la Es cuela Económica Liberal sostenía que el Estado no habría de intervenir en la vida económica de la sociedad y el propio principio deberá aplicarse a la organización de las fuerzas económicas y a las luchas que -- entablan para obtener la composición de sus intereses; el Estado que -- tanto dejaría los factores de la producción, capital y trabajo, que re -- solvieran directamente sus problemas a condición de que no ejecutaran acto delictivo alguno. La lucha entre las clases sociales sería una -- consecuencia nueva de la no intervención del Estado en la Economía y -- esta nueva política liberal sería a su vez, resultado del principio de la libertad de la economía frente al Estado". (7)

En la tercera etapa que señala el multimencionado ju-- rista De la Cueva, denota que la huelga radicó en la solidaridad de la clase proletaria y por lo que hace a los empresarios, en la dificultad para sustituir con prontitud, al personal de una fábrica, pero sin embargo aunque se conquistó el derecho de ejercitar la huelga, no se había conseguido como un derecho colectivo. Esta fase la denomina --la -- lucha por la conquista del derecho de huelga-- y expresa lo siguiente:

"Los trabajadores ingleses son los autores de este ter

(7) Mario de la Cueva, Op., cit., p. 760.

cer período y su esfuerzo tendió a conseguir que la presión ejercida - sobre los trabajadores para declarar y mantener una huelga fuera lícita en tanto no constituyera un delito especial: en el año de 1859 se dictó una ley penal (molestation of workmen Act.) suavizando las asperezas de una nueva legislación penal, pero en el año de 1871 se volvió a los procedimientos antiguos, de manera que toda presión sobre los trabajadores en materia de huelga caía bajo la sanción de la ley y dice el autor, que según relato de la Oficina Internacional del Trabajo y en el año de 1872, el juez Esher en un proceso seguido contra los obreros de la fábrica de gas (gas workeers Case) sentenció al trabajador Bumm, con apoyo de la mencionada ley de 1871, y se produjo una gran agitación, que obligó al parlamento a dictar la ley del 13 de agosto de 1875 (Conspiracy and Protection of Proprietary Act.), abrogando la ley citada de 1871. Finalmente y dentro del derecho inglés, conviene recordar la ley de 1906 que declaró la irresponsabilidad de las "Trade Unions" por las huelgas en que participaron:

Que lo importante de estas medidas y otras que podrían citarse en diferentes países, demuestra el esfuerzo de los obreros por hacer respetar el derecho de huelga y transformarla en un derecho positivo, pues era inútil que de mil trabajadores de una empresa setecientos o más suspendieran sus labores, porque la negociación podría continuar sus operaciones con los no huelguistas y con los trabajadores libres, pero si podrían ejercer presión, no violencia, era entonces posible que se viera obligada la empresa a suspender toda actividad y así, en los E.E.U.U. independientemente del esfuerzo para convencer a los trabajadores, tienen estos costumbres de formar cordones alrededor de las fábricas para impedir la entrada a los obreros disidentes; cuando la legislación permitió estos actos y otros semejantes puede decirse que el derecho de huelga adquirió un tinte positivo, pero sin embargo, ninguna legislación europea, tampoco los E.E.U.U. habían negado el derecho del empresario para que la fuerza pública protegiera a su establecimiento y garantizara el trabajo de los obreros no huelguistas". (8)

(8) Mario de la Cueva, Op., cit., p. 762.

Así es como se inician concesiones y se admite el esfuerzo de los hombres para la más pronta verificación de las leyes naturales. Por otra parte también las escuelas socialistas hacen suya - la tarea de formular ante los problemas creados por la gran industria, soluciones, a base de cambios inmediatos en el régimen de la propiedad, de la producción y del consumo; llegando de esta manera al derecho de huelga que constituye la garantía colectiva necesaria para la realización del equilibrio social, que en nuestro juicio, debería de existir en los sistemas del mundo entero.

Es esta la cuarta y última etapa para el doctor de la Cueva, la que vino a constituir una situación jurídica debidamente protegida y entró a formar parte del derecho del trabajo y concluye diciendo:

"Este trascendental paso se dió en la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917, la que cambió el panorama al decir, - en la Fracción XVII del Artículo 123, que las "leyes reconocerán como un derecho de los trabajadores y de los patrones, las huelgas y los paros". La huelga, en consecuencia sería un derecho que debe respetarse y la modificación es enorme; con anterioridad tenía cada trabajador el derecho individual de no trabajar pero no poseía la colectividad obrera, la facultad legal de suspender las labores en las empresas; a partir de 1917 se transformó la huelga en un derecho que consiste en la - facultad de suspender totalmente los trabajos de una negociación, cuando se satisfagan determinados requisitos legales. La legislación ordinaria, la doctrina y la jurisprudencia, afirmaron desde un principio - la nueva idea de la huelga: la mayoría se impone a la minoría y, en - consecuencia, si la mayoría de trabajadores de una fábrica resuelven - suspender las labores, la minoría quedó obligada a respetar ese derecho. Igualmente la Fracción XVII implicó otro cambio trascendental y es la transformación de la empresa: Hasta el año de 1917 el patrono, era el monarca absoluto de su negociación; después de la fecha apuntada, se transforma la empresa en un aorganización social, en la que ope

ran dos fuerzas, el patrono y el contrato colectivo, son lógicamente - el primer paso en el cambio de estructura de la empresa y la libertad de asociación profesional, fué, además el reconocimiento de un derecho natural de los trabajadores y así en la empresa existen dos fuerzas -- igualmente dignas de respeto, el patrono y la mayoría de los trabaja--dores". (9)

Es a través del mismo camino que los obreros van a lograr más tarde que el Estado acepte la huelga y la asociación mediante la creación del derecho obrero donde consagra la realidad y la encuadra dentro de un marco de vida mejor.

(9) Mario de la Cueva, Op., cit., p. 763 y 764.

1.3 Origen de las Huelgas en México.

En México, las condiciones del trabajador en la época anterior a la Colonia, debemos referirnos a tres situaciones distintas del individuo: el hombre libre, el esclavo y el siervo. Contra la costumbre romana, las faenas del campo que no requerían especialidad alguna, eran ejecutadas indistintamente por hombres libres y esclavos.

La base del trabajo forzado era la institución de la esclavitud entre los antiguos mexicanos. Eran sometidos a la esclavitud los prisioneros de guerra al igual que los que cometían determinados crímenes y eran condenados así también había esclavos que eran producto de las condiciones de pobreza en que se encontraban algunos familiares y para cuya solución recurrían a la venta de la libertad de alguno de los miembros de la familia. El esclavo era obligado a trabajar en la casa de su dueño y conservaba determinados aspectos de la libertad en su vida anterior.

"En el sistema social azteca, la explotación estaba basada no en la propiedad privada de la tierra como en el sistema esclavista o feudal, sino principalmente en la esclavización generalizada de las comunidades por el estado azteca y sus representantes militares, burocráticos y religiosos".⁽¹⁰⁾

"A pesar de su violencia, la conquista no destruyó a la sociedad indígena. Existe, al contrario, una continuidad entre lo precortesiano y lo colonial. El enlace entre las dos sociedades se encarna en la sobrevivencia de la comunidad agraria y el sistema tributario que sobre ella descansa. Esta comunidad fué posible gracias a la existencia de elementos afines en la sociedad azteca y el imperio español. Por otra parte, el desarrollo de la economía de la república de los españoles no fué lo suficientemente dinámica para impedir que la Colonia y la Iglesia salvaran e incluso restaurarán elementos afines -

(10) Enrique Sémio. "Historia del Capitalismo en México", Ed. Era, México 1975, p. 75.

del sistema despótico tributario azteca, dañados por la conquista". (11)

Ya en la época colonial las condiciones del trabajo de be referirse al campo y a la ciudad. En el primero el trabajo era forzado y libre en la ciudad.

Cortés, después de la Conquista, sentó las bases para la explotación de los vencidos al dictar sus célebres Ordenanzas que significan el impendio de la tasa, monopolio y de muchos absurdos económicos, incluyendo la ordenanza del gremio para el artesano que no abría su taller, organizó la encomienda, repartiendo a los indios como derecho concedido por merced real a los beneméritos de las Indias, etc. "completando sabiamente las instrucciones de Carlos V, constituyen el primer reglamento del trabajo en el Nuevo Continente". (12)

"Las infracciones a las ordenanzas de los gremios eran sancionadas severamente con penas que podían consistir en multas, destrucción o confiscación de la obra o de los instrumentos de trabajo, o bien con la pérdida de derechos que incluía el encarcelamiento, destierro, sanciones corporales, mutilación e incluso, en algunos casos, la muerte. (13)

Los conquistadores se repartían la tierra conquistada y los indios que la trabajaban. El señor exigía de los indios toda clase de tributos y servicios a cambio de instruirlos en la religión.

El abuso que el conquistador hizo del indio provocó la reglamentación de la encomienda sin que esto diera fin a la institución del trabajo forzado ni pago del tributo.

Como ya dije durante la época colonial persistió la institución de la esclavitud a la que eran sometidos todos los naturales que se revelaban en alguna forma contra la Corona. Eran tratados

(11) Enrique Semo, Op., cit., p. 78

(12) T. Esquivel Obregón, Apuntes para la historia de Derecho en México. Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, p. 10.

(13) Enrique Semo, Op., cit., p. 116.

como cosas, y en consecuencia el propietario podía disponer de ellos - sin restricción ni deber alguno.

El trabajo de la ciudad estaba en manos de los artesanos. El artesanado en México en esta época, reflejaba fielmente las - condiciones del régimen corporativo del medioevo europeo y tenía además la misma característica de los colegia opificum de los tiempos romanos, en el aspecto religioso.

"Cuando los gremios se implantaron en la Nueva España, comenzaba su decadencia en Europa; el nacimiento y desarrollo de estas instituciones en América estuvieron alentados por un conjunto de privilegios que mantuvieron su subsistencia más allá de la Colonia. ⁽¹⁴⁾

Al explicar también el profesor Trueba Urbina ⁽¹⁵⁾ los gremios de la Nueva España afirma que tuvieron sus antecedentes en - los gremios europeos; constituir agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con - normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades; los artesanos novohispanos se agruparon en sus respectivos organismos gremiales; ya que la jerarquía artesana es bien conocida: maestros, oficiales y aprendices.

Pero cabe apuntar, que sería realmente anacrónico tratar de hablar de la huelga en la época colonial y, menos aún, en la - precortesiana; y no porque en aquellos tiempos faltara el descontento de nuestra raza, pues es la encomienda (de la que según algunos autores arranca propiamente dicho el derecho del trabajo en México) el - instrumento suministrador de servicios personales y se desenvuelve a - través de dos instituciones de características económicas: el taller - artesano y el obraje capitalista.

Dichas formas de producción económica, según Trueba Ur

(14) Trueba Urbina, Op., cit., p. 12

(15) Ibidem.

bina, mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud, originando enorme malestar social y como hechos evidentes de ese profundo descontento, se originaron actos de defensa común con paralización del trabajo, y, en algunos casos, demostraciones de fuerza que culminaban en derramamiento de sangre.

Por lo que hace a la manufactura, ésta se presenta en la Nueva España junto con la artesanía gremial, que goza de una posición privilegiada. Aún en los Siglos XVI y XVII la manufactura no se ha convertido en la forma dominante de la industria. Por su aislamiento local y su subordinación a la artesanía gremial y doméstica, el obraje es una manufactura de carácter precapitalista, que aún cuando no fueron prohibidos, nunca gozaron de la protección estatal, sin la cual la victoria de la industria hubiera sido imposible en Inglaterra, Holanda, etc. La principal ventaja del obraje sobre el taller artesanal es la división del trabajo.

Pues bien, adelantándonos unos años en la breve reseña que exponemos, para entrar a la aparición de la huelga en México, así como para nombrar aquellas que consideramos más importantes e ilustrativas y concluir el presente capítulo.

Cabe decir que para el doctor Mario de la Cueva, en México, se empieza a vivir el período de la tolerancia a partir de la época de la independencia; tolerancia ésta que se encuentra a merced de la influencia de los principios admitidos en la Constitución de Cádiz, agregando que la Constitución de 1857 protegía la libertad de reunión y asociación.

Aunque por otro lado, cabe apuntar que es bien sabido que la huelga como suceso de la producción capitalista, estaba sancionada con pena privativa de la libertad y multa; en efecto el Código Penal Mexicano promulgado por Juárez y que empezó a regir el primero de abril de 1872, en su artículo 925 disponía:

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

Sin embargo las huelgas se manifestaron en México como consecuencia del sistema capitalista de producción y no obstante la -- prevención legal que las prohibía; el fenómeno era inevitable, por tratarse de un hecho característico de las clases explotadas, además de -- que sus causas eran justas y nobles. Pudiéramos decir que fué la primera lucha de la humanidad contra la desigualdad económica mediante el esfuerzo de la acción de varios obreros para mejorar sus condiciones -- de vida.

Aquí ya se vislumbra como la norma penal no pudo detener los movimientos de huelga; porque ésta era necesaria para combatir los increíbles abusos de los patronos, de los señores feudales de este México que probablemente aún no alcance su transformación económica en beneficio de la colectividad. Y es que bien sabido es a través de la historia que una ley se nulifica cuando no responde a las necesidades de la vida, aunque no se dé como resultado mediato, al fin y al cabo -- se dá, aunque muchas veces se torne indispensable que por medio de la violencia se salve el ideal teórico de igualdad que se busca.

En cuanto a la aparición de las huelgas es nuestro -- país, Chávez Orozco afirma: que las huelgas se originaron en nuestra patria a partir del año de 1865, en que se registran los primeros brotes y explica: "Esta táctica de lucha del proletariado, fué palpándose a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletización de las masas, de tal modo que cuando en 1877 llegaron a México -- las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros -- norteamericanos, el campo estaba suficientemente preparado para que -- las multitudes proletarias se excitaran con el ejemplo que les llegaba

allende el Bravo. En efecto, fué precisamente entonces (1877) cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un desusado florecimiento, el momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en la -- jornada de trabajo". (16)

Una de las huelgas más importantes la constituyó la de los mineros de Pachuca en el Estado de Hidalgo en 1874 en la cual consiguieron un aumento en sus jornales, ya que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores la cantidad de 50 centavos diarios. Esta conquista tuvo lugar cuando estaba vigente el Código Penal del 10. de abril de 1872.

Con lo anterior, nos damos cuenta que a pesar de las penas infamantes consagradas por la legislación penal, los obreros no dudaron un solo momento en tomar el único camino que los conduciría a la reivindicación de sus derechos.

Esto, es algo que los ilegales movimientos huelguísticos de finales del siglo pasado; pues en los primeros años del siglo presente surgieron huelgas mucho más poderosas, reveladoras de la conciencia de clase del proletariado se iba manifestando con mayor decisión y con mayor valentía, si se quiere, a pesar del ambiente de ilegalidad con que se producían.

Ya en el régimen dictatorial de Porfirio Díaz, estos auténticos actos del proletariado mexicano, que lo honran y dignifican, fueron reprimidos por medio del asesinato colectivo y la inexorable -- aplicación del Artículo 925 del Código Penal vigente, encarcelando a los dirigentes obreros suprimiendo los períodos contrarios a la dictadura. Pero no obstante estas medidas los obreros de la industria textil de Veracruz, Tlaxcala y Puebla se agruparon en el "Círculo de Obreros Libres", ordenando la dictadura la intervención del Estado en todas estas manifestaciones huelguísticas para que dispararan contra --

(16) Chávez Orozco. Prehistoria del Socialismo en México, Ed. Cehsmo, México 1978, pp. 35, 36.

los manifestantes:

Para muchos autores, los antecedentes de la huelga en el movimiento obrero mexicano, lo constituyen propiamente las luchas de Cananea y Río Blanco, que como dice el maestro Trueba Urbina "han servido para escribir la página más gloriosa del movimiento obrero".

La huelga de Cananea estalló el 10. de junio de 1906 - en una empresa minera de Cananea, Sonora, en la cual prestaban sus servicios obreros mexicanos y de nacionalidad norteamericana, gozando éstos últimos en general, de mejores condiciones. En esta huelga, perdieron la vida muchos trabajadores solo por defender sus derechos, --- pues la gran manifestación fué disuelta por el gobierno de la tiranía, mismo éste, que llegó a extremos vergonzosos al permitir que el ejército norteamericano interviniera, para garantizar los intereses de la empresa.

La huelga de Río Blanco, al igual que en la de Cananea, tuvo como resultado un número considerable de muertos; cuando los obreros que soportaban duras condiciones de trabajo en la industria textil de Río Blanco, Veracruz, se negaron acatar un laudo arbitral que la dictadura había publicado en 1907, lanzándose inmediatamente a la rebelión que fué sofocada inmediatamente por tropas federales.

Dadas estas condiciones, la dictadura porfirista apuntaba ya manifestaciones de decadencia, debido a las condiciones caóticas por las que atravesaba el país; es entonces explicable que el movimiento maderista encendiera rápidamente la conciencia de todos los mexicanos que cansados ya de tal situación no soportaban la dictadura.

La consecuencia lógica de la situación anteriormente expuesta es pues, la tolerancia del gobierno, emanado de la revolución; para posteriormente pasar a la legalidad de la huelga consecuencia lógica también.

El Licenciado Nicolás Pizarro Suárez, nos indica en su obra, que la primera disposición legal que existió en México sobre la huelga, se encuentra contenida en la Ley del Trabajo que promulgó el General Salvador Alvarado, el 11 de diciembre de 1915 en la Ciudad de Mérida, Yucatán. De acuerdo con esta ley, la huelga era vista con extrema desconfianza, pues solo era permitida cuando los obreros no formaban una unión industrial y por ello les era imposible acudir ante los organismos que la ley creaba. (17)

Pero, la declaración constitucional de la huelga como derecho de los obreros, se debe al Congreso Constituyente instalado en la Ciudad de Querétaro el 21 de noviembre de 1916, cuya misión era establecer en la trama jurídica de la Constitución, producto de la revolución mexicana nuevos derechos sociales del hombre. Este Congreso cuyo indiscutible mérito es el de haber incluido dentro de la nueva constitución un capítulo sobre "Trabajo y Previsión Social", en la cual se declara que la huelga es un derecho de los obreros. Entonces, el artículo 123 de nuestra Constitución fué obra exclusiva del Congreso Constituyente y como consecuencia de los vibrantes discursos de Jara, Victoria y Manjarrez; creyendo al respecto necesaria la transcripción de cuando menos un párrafo de lo expuesto por uno de ellos.

El diputado Heriberto Jara dice: "El derecho de huelga yo lo conceptúo como uno de los derechos más justos, porque seguramente que lo tiene el individuo o corporación de trabajadores de cualquier taller para rehusarse a trabajar cuando considere que su labor no está suficientemente bien retribuida, cuando considere que está vejado o su labor no está suficientemente bien retribuida o que se le da mal trato, no tuviera el recurso de cruzarse de brazos, ésto sería tanto como conceder o admitir que en la República Mexicana pueden existir esclavos y nosotros hemos abolido la esclavitud". (18)

Cabe apuntar, que una vez promulgada la Constitución -

(17) Nicolás Pizarro Suárez. La huelga en el Derecho Mexicano, p. 44.

(18) Diario de los Debates del Constituyente de 1917, Tomo II, p. 607.

multimencionada, diversos Estados de la República empezaron a expedir leyes de trabajo en los que se hacía referencia al derecho de huelga, siendo la primera de ella, la del Estado de Veracruz, el 14 de enero de 1917.

Podemos considerar que el derecho de huelga era el único recurso que le quedaba a la clase trabajadora para lograr paulatinamente la consumación de una verdadera justicia social.

Pues bien, este es el panorama que ante nuestros ojos presenta la huelga en el Derecho Mexicano, consagrada como un derecho por los Constituyentes de 1917. Aunado que tal vez sería oportuno señalar un mensaje de simpatía a los Constituyentes cuyas bases de este pequeño mensaje a manera de homenaje creo necesario acentuar.

C A P I T U L O ' I I

LA HUELGA

- - - - - Naturaleza jurídica de la huelga.
Titularidad del Derecho de Huelga. Concepto
de Huelga: a) Concepto Doctrinal, b) Concep
to Legal - - - - -

C A P I T U L O I I

LA HUELGA

11.1 Naturaleza Jurídica del Derecho de Huelga.

Creemos conveniente antes de pasar a tratar el tema de Procedimiento de Huelga en la Ley Federal del Trabajo, que para poder situar y tratar a la huelga jurídicamente, es menester tratar su Naturaleza; invocando al respecto algunos autores que desde luego consideran la existencia de la huelga como tal, pues resultaría ocioso tratar de aquellas que aún la consideran delito o bien no la aceptan como en nuestro derecho positivo.

Existe al respecto una tesis que se sustenta en la Teoría Clásica del Acto Jurídico y que como tal, pues es netamente civilista, basada en la conocida concepción de Bonnetcase, y que debido al gran número de autores que están de acuerdo con ésta, entre otros nuestra Ley Federal del Trabajo, pues es algunas veces conocida como Teoría Dominante.

La huelga entendida como acto jurídico.

La huelga, como expusimos en el primer capítulo, primeramente fué considerada como delito, después un derecho conjunto a no trabajar y por último como un derecho.

Fueron muchos los autores que en el pasado opinaron -- que la huelga era un derecho de todo hombre a no trabajar sin su consentimiento, de aquí que fuese un derecho individual de cada trabajador cuyo ejercicio simultaneo se consideraba la huelga.

Al respecto Mario de la Cueva dice: la huelga fué un -

hecho jurídico, pero ha devenido un acto jurídico. Julien Bonnecase asegura que el término hecho jurídico tiene un sentido general y uno específico, de manera que aquel es un género que comprende como especies al segundo y al acto jurídico:

"La noción de hecho jurídico es susceptible de revertir un sentido general y uno específico y el primero engloba a la noción de acto jurídico. El hecho jurídico sirve, entonces para designar un acontecimiento engendrado por la actividad humana o puramente material y que es tomado en consideración por el derecho para derivar, en favor o en contra de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica general y permanente, o al contrario un efecto de derecho limitado. En un sentido específico, el hecho jurídico es un acontecimiento puramente material, tal como el nacimiento o la filiación o acciones humanas más o menos voluntarias, generadoras de situaciones o efectos jurídicos, sobre la base de una regla de derecho, pero sin que el sujeto de estas acciones haya podido o querido tener la intención de colocarse bajo el imperio de la regla de derecho. El acto jurídico es una manifestación exterior de la voluntad, unilateral o bilateral, cuyo fin directo es engendrar, sobre el fundamento de una regla de derecho o de una institución jurídica, en favor o en contra de una o más personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o un efecto de derecho limitado y referido a la formación, modificación o extinción de una relación de derecho".⁽¹⁹⁾

En el pasado -dice De la Cueva- el fundamento jurídico de la huelga era el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento; por ésto era un derecho individual, el estado de huelga resultaba del ejercicio simultáneo de muchos derechos individuales. En consecuencia la huelga era una situación de hecho y los efectos jurídicos que se producían derivaban de que la suspensión de actividades, ejecutada por cada trabajador, era considerado como un acto contrario al derecho, porque la suspensión del trabajo significaba el incumplimiento de aquellas obligaciones contraídas; luego entonces, no

(19) Mario de la Cueva, Op., cit., p. 767.

se producían los efectos jurídicos buscados por los obreros. Esta — huelga no permite su reglamentación, pues es un hecho jurídico que produce como efectos los opuestos a los buscados por los autores del hecho.

En cambio, -agrega- que en nuestro derecho, la huelga produce como efectos jurídicos, los buscados por los trabajadores, es decir, imponer su voluntad a los trabajadores no huelguistas y al empresario y mantener vigentes las relaciones individuales de trabajo, - en tanto se decide el conflicto que motivó la huelga.

Con la promulgación de la Constitución de 1917, por — primera vez en la historia de la lucha de clases, se elevó a la categoría de derecho social el fenómeno de la huelga, aunque si bien es sa bido, que no había preconcebida la idea de reglamentar la huelga dentro de la Constitución, sino que fué producto de la discusión del artículo 5o. que se refería simplemente a la libertad de trabajo.

La fracción XVII del artículo 123 Constitucional, al - decir que las leyes reconocerán a las huelgas como un derecho de los trabajadores, cambió su fundamento; anteriormente el fundamento de la huelga era el derecho negativo de no trabajar, ahora se tiene un derecho positivo que contiene la facultad legal de suspender las labores - en las empresas cuando se satisfagan los requisitos legales. Por tanto el estado de huelga, es una situación legal que produce, precisamen te, los efectos buscados por los trabajadores.

Es entonces que podemos decir que para el maestro De - la Cueva la huelga fué un hecho jurídico, pero ha devenido en un acto jurídico.

Pero antes de pasar a exponer otra teoría respecto a - la naturaleza jurídica de la huelga, creemos pertinente para tener más clara la teoría expuesta líneas arriba exponer lo siguiente:

Definición de Acto Jurídico: "El acto jurídico es una manifestación de voluntad que se hace con la intención de producir con secuencias de derecho, las cuales son reconocidas por el ordenamiento jurídico". (20)

Diferencia entre el hecho y acto jurídico: "El hecho jurídico puede ser natural o del hombre. No hay problema alguno de diferenciación entre los hechos naturales y los actos jurídicos. En los hechos naturales siempre partimos de un fenómeno de la naturaleza relacionado o no con el hombre. Por ejemplo, el nacimiento o el aluvión. En uno o en otro caso no podemos encontrar puntos de contacto con el - acto jurídico en el que necesariamente debe haber una manifestación de voluntad. En los hechos del hombre tenemos los involuntarios, los ejecutados contra la voluntad y los voluntarios. Sólo éstos tienen aspectos semejantes con los actos jurídicos". (21)

Para Nestor de Buen, la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos y por tanto deberá de distinguirse entre la huelga como derecho de su ejercicio; y dice:

"El derecho de huelga consiste en la facultad de un -- grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediato: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo". (22)

En la definición dada por el autor antes citado, podemos deducir que: distingue al derecho de huelga como un derecho social subjetivo sometido a una condición resolutoria: el rechazo por la mayoría de los trabajadores; del ejercicio de este derecho, que configura

(20) Rafael Rojina Villegas. Compendio de Derecho Civil, Ed. Porrúa, 1976, México, p. 115.

(21) Rafael Rojina Villegas, Op., cit., p. 116.

(22) Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México - 1976, p. 745.

un acto jurídico en sentido estricto, agregando que la finalidad de la huelga es ejercer presión sobre el patrón para que pueda satisfacer un interés colectivo legítimo.

Para el maestro J. Jesús Castorena "La huelga es la -- suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la -- mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejora-- miento de las condiciones de trabajo propias o ajenas, de una colecti-- vidad de trabajadores". (23)

En esta definición observamos que el autor además de -- definir la huelga en función de coalición de trabajadores introduce el elemento de la mayoría, incluyendo además las huelgas por solidaridad.

En nuestra opinión, la huelga es un derecho colectivo desde su consagración como tal en la Constitución Mexicana y que si -- bien como afirma atinadamente el maestro De la Cueva, en un principio fué un hecho jurídico según la Teoría de Bonnacase respecto al acto ju-- rídico según las razones expuestas al iniciar el presente capítulo; ac-- tualmente es un derecho que consiste en la concertada abstención del -- trabajo con la finalidad de proteger un interés colectivo.

Pero que sin embargo como opina Nestor de Buen, el -- ejercicio de la huelga, que es bien diferente del derecho a la huelga, constituye un acto jurídico en sentido estricto dirigida a la suspen-- sión de labores cuya finalidad inmediata sería presionar al patrón pa-- ra obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo, es decir, que la huelga será válida si persigue apoyar los objetivos marcados en la ley. De aquí que la huelga no dé origen al contrato colectivo, ni al contrato ley, ni produce su revisión o cumplimiento; estos se produ-- cen tal vez como resultado de la presión ejercida sobre el patrón.

Y para complementar nuestra opinión, creemos que no --

(23) J. Jesús Castorena. Manual del Derecho Obrero, Tercera Edición, p. 295.

hay nada mejor que examinar las disposiciones de la Ley Federal del -- Trabajo en cuanto a la ilicitud, inexistencia y otras calificaciones - de la huelga, mismas que definitivamente se apegan a la teoría civilista del acto jurídico y que resulta completamente contraria a la repulsión por los estudiosos del Derecho Laboral, aún cuando en un principio, es decir, aún cuando al elaborar la Ley de 1931, fué razonable -- que se sustentara esta tesis, en virtud de que el Derecho Civil fué en ese tiempo el sustento de ésta.

Creemos conveniente aclarar, que para los efectos del presente trabajo haremos todo lo posible por apegarnos al criterio que establece la Ley para la huelga.

11.2 Titular del Derecho de Huelga.

De acuerdo a lo expresado por varios autores, creemos que la disyuntiva que más se ha presentado respecto a la titularidad del Derecho de huelga, es; si éste, es un derecho sindical únicamente o corresponde a todos los trabajadores.

Desde luego, creemos que no necesita mayor análisis según nuestro punto de vista, pues, tal y como lo consigna nuestra Carta Magna y reiteradamente confirma la ley reglamentaria de la materia es un derecho que corresponde, no exclusivamente a los trabajadores sindicalizados y menos a los sindicatos sino a todos los trabajadores.

Esto es bien claro cuando la fracción XVII del artículo 123 de nuestra Constitución nos dice: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.

A su vez los obreros para ejercitar este derecho forman sindicatos de acuerdo con la fracción XVI del artículo 123 Constitucional que dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo dice: - "Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son - coaliciones permanentes".

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo comentada de Baltazar Cavazos dice: ¡Y para los efectos de otros títulos no lo son!. Consideramos ociosa esta disposición, ya que aunque no se exprese que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, de todas formas seguirán siéndolo.

El artículo 354 dice: La ley reconoce la libertad de -

coalición de trabajadores y patrones.

La fracción XVI del artículo 123 consagra este derecho.

El artículo 356 define al sindicato diciendo: Es la — asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, me joramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El artículo 357 dice: Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

De lo anterior Baltazar Cavazos en su ley opina: que — es demagógico este precepto, ya que si bien es cierto que no se requie re la autorización previa para la constitución de sindicatos, si se re quiere de dicha autorización para su registro y funcionamiento.

Así pues, los titulares del derecho de huelga son los trabajadores, según lo expuesto por los artículos arriba citados.

Y el sindicato, es entonces, no el titular del derecho, pero si la fuerza real y efectiva que tienen los trabajadores frente a sus patrones para obtener las prestaciones de sus agremiados.

Además de que la Ley Federal del Trabajo no hace dis— tinción alguna entre obreros sindicalizados y no sindicalizados para — los efectos de la declaración de la huelga, lo cual es un tanto lógico pues de otra manera se dejaría sin protección legal a los demás traba— jadores.

El artículo 440 de la ley que venimos mencionando dice: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una — coalición de trabajadores.

El comentarista de la ley que he venido mencionando dice: que el titular del derecho de huelga no es el sindicato de trabajadores sino la coalición mayoritaria.

Creemos, que estas definiciones son las que nos dan -- las bases jurídicas para afirmar que los titulares del derecho de huelga son los trabajadores quienes para hacer efectivo ese derecho se --- unen formando coaliciones, pues, los trabajadores por sí mismos si no se encuentran coaligados aunque formen mayoría no pueden ser titulares de ese derecho.

Tal parece, que el hecho de admitir nuestro Derecho Positivo como titular del derecho de huelga a los trabajadores y no al - sindicato o a una asociación, un gremio, etc., como en otros países se asienta, fué realmente una decisión que si ayudó a plasmar el ideal de los trabajadores que lucharon varios años por conseguir transformarla en una regla de derecho.

Estas consideraciones nos llevan a pensar -como mani-- festamos líneas arriba- que el reconocimiento de la huelga tal como se expresa en nuestra Ley Federal del Trabajo, está bien reconocida, pues de no ser así y no fuesen los trabajadores los titulares de tal dere-- cho, se perdería el significado de todo lo que constituyó para la cla-- se trabajadora.

Al respecto Francisco de Ferrari manifiesta: "que la - huelga es un medio de presión legal que fué manejado mucho tiempo por pequeñas minorías iluminadas a quienes la clase trabajadora debe sus - conquistas. Si el derecho se integra con elementos de realidad y de - la historia, corresponde decir, que es casi hasta nuestros días que la huelga fué un medio de presión utilizado por minorías organizadas. Y que cuesta poco aceptar que la huelga debería ser considerada como un derecho cuyo ejercicio corresponde solamente a la mayoría de la profe-

sión. Concluyendo que la huelga en la actual etapa de organización de la clase trabajadora, debió haber sido reconocida como un derecho sindical y no gremial.⁽²⁴⁾

Existen otros autores, como aquellos que opinan que la huelga es un derecho que pertenece a los trabajadores individualmente considerados, cuyo ejercicio debe realizarse colectivamente, para que tenga la eficacia inherente a este derecho.

Dentro de estos autores se encuentra el escritor Alonso García quien dice: la titularidad del derecho de huelga solo podrá recaer en quien trabaja, pues la esencia del fenómeno de la huelga es la cesación del trabajo, y en virtud de que la prestación del trabajo se caracteriza por ser personalísima. Solo las personas físicas pueden trabajar en el sentido jurídico-laboral de la palabra, dado el carácter personal de la prestación contenida en el contrato de trabajo. No así las personas jurídicas. Mal pueden entonces, éstas, ostentar un derecho de no trabajar cuando no cuentan con la posibilidad de actuar positivamente el contenido de ese derecho. Además de que se dá la titularidad de ese derecho correspondiente al sindicato éste podría en cualquier momento, ejercitarlo, sin necesidad de apelar a la voluntad de sus miembros.

Y, para finalizar, el escritor Alonso García dice: "la titularidad del derecho de huelga es una titularidad a nuestro juicio, singular. En cuanto tal, pertenece a los trabajadores individualmente considerados. Pero su ejercicio ha de realizarse colectivamente, para que alcance la eficacia inherente a este derecho".⁽²⁵⁾

Luego entonces, creemos que el titular del derecho de huelga debería de ser el trabajador individualmente considerado, pero para cuyo ejercicio necesita forzosamente que coaligarse; pues en la realidad se dá el caso de que los sindicatos son los que en verdad en-

(24) Francisco de Ferrari, Ed. De Palma, Buenos Aires, 1917, Vol. IV, p. 284.

(25) Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo, Ed. Ariel, Barcelona 1971, p. 640.

cabezan tal movimiento ante las autoridades competentes. Con ésto no queremos decir que sea el sindicato el titular del derecho de huelga, ya que de ser así, entonces como afirma Alonso García, ésta podría emplazar a huelga sin necesidad del consentimiento de los trabajadores. Además de que no tendría valor alguno toda la lucha y esfuerzo de los trabajadores que consiguieron plasmar en la Constitución a la huelga como derecho.

Pero por otro lado, tal parece que el hecho de considerar a la huelga un derecho de los trabajadores que pueden ejercitar coaligándose, sin necesidad de requerir autorización para unirse en una coalición resultaría realmente ociosa ya que no pueden ejercitar dicho derecho si se encuentran individualmente considerados, o lo que es peor si no se coaligan, pues es en realidad el sindicato quien además de requerir demasiados requisitos para su registro como tal, es quien acude ante las autoridades competentes para hacer efectivo, o más bien, tratar de hacer efectivo ese derecho mediante su ejercicio.

11.3 Concepto de Huelga.

a) Concepto Doctrinal.

Durante el estudio del derecho de huelga encontramos - múltiples definiciones intentadas por diversos autores y tratadistas; es decir, múltiples concepciones de la naturaleza y contenido de la -- misma, de las cuales nos permitimos transcribir algunas, para la mejor comprensión e interpretación de este derecho y del fenómeno social que ampara.

A. Gallart Folch, connotado jurista español nos dice: "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de -- trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, -- oficios o ramas, con el fin de conseguir objetivos de orden profesio-- nal, político o bien de manifestarse en protesta contra determinadas - situaciones patronales, gubernamentales y otras". (26)

La doctrina alemana representada por Hueck y Niperdey expresa: "Huelga es la suspensión conjunta y sistemática del trabajo - de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa pa un fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la ob-- tención de dicho fin o tras la extinción de la disputa". (27)

Para el escritor Alonso García, la huelga es: "Acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y econó mica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva". (28)

Guillermo Cabanelas, dice: "La huelga es la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un -- grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes

(26) Gallart Folch, Alejandro. Derecho Español del Trabajo, Ed. Labor, p. 223.

(27) Citado por Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de Derecho Pro cesal del Trabajo, 1a. Edición, p. 483.

(28) Alonso García, Op., cit., p. 637.

trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales". (29)

Por lo que respecta a los autores mexicanos, podemos considerar las siguientes definiciones:

Euquerio Guerrero nos dice que: "la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que accede a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente". (30)

El maestro De la Cueva nos dice: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores y patrono". (31)

Esta definición, para la mayoría de los estudiosos de la materia está completa, pues contiene todos los elementos constitutivos de ésta; según dicen.

El escritor J. Jesús Castorena nos dice: "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores". (32)

(29) Guillermo Cabanellas. Derecho de los Conflictos Laborales, Ed. -- Bibliográfica Omega, Buenos Aires 1966, p. 165.

(30) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1977.

(31) Mario de la Cueva, Ob., cit., p. 788.

(32) J. Jesús Castorena, Ob., cit., p. 295.

Tal vez, esta definición carece de varios elementos, - pues, en su expresión es demasiado vaga al expresar que la huelga tiene a mejorar y no a exigir las condiciones de trabajo.

Para el estudioso de la materia Nestor de Buen, la --- huelga es: "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". (33)

Tal vez, a primera vista, esta definición resultase --- completa, pero lo cierto es que no acierta en señalar la naturaleza de la suspensión, es decir, si se trata de un derecho, un acto jurídico o que otra cosa.

Nicolás Pizarro Suarez, manifiesta al respecto: "Es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, --- acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses - comunes, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así, un equilibrio entre los diversos factores de la - producción, armonizando los derechos del trabajo, con los del capi--- tal". (34)

De la comparación de los conceptos, que dan los auto--- res extranjeros y mexicanos de lo que se entiende por huelga, podemos apreciar que las diferencias son en realidad mínimas.

Así como hemos dejado apuntadas varias definiciones --- que nos vienen a dar un concepto más amplio de lo que se entiende por huelga, así se podrían seguir enunciando muchas más que nos dan diversos autores; pero debido a que en la mayoría de las ocasiones son tal --- como ya se expuso--- mínimas las diferencias, no es necesario continuar haciendo mención de éstas.

Y para finalizar esto, se considera de importancia ---

(33) Nestor de Buen Lozano, Ob., cit., p. 738.

(34) Nicolás Pizarro Suárez, Ob., cit., p. 128.

imprescindible manifestar que al tener más de cerca otras definiciones así como diversos criterios jurídicos de muchos autores en cuanto a la naturaleza jurídica de la huelga, es que nuestra definición es la siguiente: la huelga es un derecho colectivo desde su consagración como tal en la Constitución Mexicana y que consiste en la facultad legal de la mayoría de los trabajadores para suspender las labores en una empresa o establecimiento; siempre que se cumpla con los requisitos señalados por la ley; y cuyo objeto es obtener el equilibrio entre el capital y los trabajadores a través de la presión que se ejerce sobre el patrón.

b) Concepto Legal.

El título octavo, capítulo octavo, de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional, agrupa las disposiciones que norman y reglamentan el Derecho de Huelga en nuestro Derecho Positivo vigente, dándonos en su artículo 440 la definición y concepto legal de lo que se entiende por huelga, expresándolo en los siguientes términos:

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

A primera vista, la anterior definición parece completamente clara y concisa, en la que podemos encontrar tres elementos constitutivos de la misma.

En primer lugar encontramos dentro de la definición la presunción de una relación de trabajo; en segundo lugar encontramos una suspensión temporal de esa relación laboral; y como tercero y último elemento nos encontramos con la designación del ente jurídico a quien va a corresponder ejercitar el derecho de huelga en el momento procesal oportuno.

Por lo que respecta al último elemento de la definición, es decir, la coalición de trabajadores, debemos entender como ya se expuso al hablar del titular de este derecho al concurso de voluntades de los mismos, que bien puede ser una coalición accidental, - constituida expresamente con el fin de promover un movimiento huelguero, o bien, ser una coalición permanente cuya existencia tenga por finalidad defender los derechos e intereses de los trabajadores miembros que lo constituyen, tal es el caso de los sindicatos de trabajadores.

Aunque como veremos más adelante, en la realidad se da que esa coalición deba forzosamente que constituirse en un sindicato para poder ejercitar dicho derecho.

C A P I T U L O I I I

PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- - - - - Procedimiento de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Procedimiento de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1970. Procedimiento de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1980: Nacimiento o gestación de la huelga. Período de prehuelga. Emplazamiento. - Conciliación. Estallamiento de la huelga. Calificación de la huelga. Justificación de la - - huelga. Terminación de la huelga.- - - - - - -

C A P I T U L O I I I

PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

111.1 Procedimiento de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como se dejó asentado en capítulos anteriores, el Constituyente de 1917 sentó las bases para el surgimiento del Nuevo Derecho del Trabajo.

Hasta 1917, las relaciones entre obreros y patronos se regularon con bases establecidas en el artículo 123, por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre, etc.

Pero cabe señalar, que éstas normas un tanto imprecisas y a veces contradictorias no podían suplir a una ley de la materia durante mucho tiempo.

Sin embargo, es bien cierto, que no fué sino hasta --- 1931, es decir, 14 años más tarde que se reglamentó el artículo 123 federalmente; y que al decir de la mayoría de autores, nació entre una lluvia intensa de debates.

"Dos fueron los antecedentes inmediatos de la ley que promoviera el Presidente Ortiz Rubio: uno es de carácter social y se encuentra en los múltiples desajustes obrero-patronales que provocaba la inexistencia de disposiciones jurídicas claras y precisas en la materia; el otro de carácter político y se refiere a las iniciativas que habían tomado, primero el Presidente Plutarco Elías Calles y, posteriormente, el Lic. Emilio Portes Gil, para formular un proyecto de Ley Federal, tomando en ambos casos, como puntos de partida la experiencia que el propio Portes Gil había tenido durante su gestión al frente del

Gobierno del Estado de Tamaulipas". (35)

Siendo de esta manera como el 3 de agosto de 1929, el licenciado Portes Gil, en su carácter de Presidente Provisional de la República, convocó a los diputados miembros del Partido Nacional Revolucionario para que se reunieran en el Palacio Nacional a fin de discutir los aspectos constitucionales de jurisdicción de la Ley Federal -- del Trabajo; aprobándose las reformas de los artículos 73 y 123 constitucionales y tratándose de una materia federal, no podían seguir legislando sobre ella los gobiernos locales.

Lo que pretendía el Presidente Ortíz Rubio era dar --- fuerza a las ya, conquistas de los trabajadores que durante muchos --- años, de generación en generación se hubieron de plasmar no solo en la Constitución sino además en la Ley Reglamentaria de la materia.

Luego entonces, (36) "el asunto más importante quedaba - así, centrado en estos puntos: si el proyecto de ley respetaba el espíritu del artículo 123 y si legitimaba las conquistas y los derechos adquiridos por los trabajadores y reconocidos por el Gobierno. La respuesta fué afirmativa, en ambos casos".

Fué así como la Legislación Mexicana cambió el panorama mundial sobre la huelga y canceló toda la historia jurídica del liberalismo económico; recalcando, desde luego, que la Constitución de - 1917, fué la primera en el mundo en consignar en el cuerpo ideológico del artículo 123, el derecho de huelga.

La huelga, pues, nació a la vista del derecho constituyendo una figura delictiva; pero después de prolongadas luchas se impuso la realidad social al ordenamiento jurídico; saltando la huelga, de la tolerancia ilegal a la autorización jurídica.

(35) Origen y repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Publicación conmemorativa del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo. Editado por STPS, México, D.F., 1981, p. 33.

(36) Editado por STPS, ob., cit., p. 36.

Autorización ésta, que con el tiempo se reglamentó; y en el caso bien particular de México, se condensó en la Ley Federal -- del Trabajo de 1931, cuyo tecto, creo conveniente transcribir; pero -- únicamente por lo que hace a la huelga, que es tema que nos ocupa.

TITULO QUINTO

De las coaliciones, huelgas y paros

ARTICULO 258.- Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Este artículo que define a la coalición, puede decirse, que es la base para que se de la huelga y a la vez exista el sindicato, pues éstos últimos, no son otra cosa, sino el resultado del primero, - el principio sin el cual, los sindicatos y la huelga serían imposibles; apareciendo además estas tres instituciones como un derecho de los tra**ba**jadores y los patrones.

ARTICULO 259.- Huelga es la suspensión temporal del -- trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

Claro es, que esta definición consta de tres elementos; la suspensión del trabajo, que esta suspensión del trabajo sea tempo--ral, y finalmente, que sea realizada por una coalición de trabajadores.

ARTICULO 260.- La huelga deberá tener por objeto:

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

II.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimien

to del contrato colectivo de trabajo;

III.- Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos - que esta les establece, y

IV.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Esto es, que el objeto de la huelga en la ley de que se habla es: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción para armonizar los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de vigencia; — por último, apoyar otra huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Por lo que hace a la fracción primera de este artículo, cabe apuntar que es lógico que lo que se pretende con el derecho de — huelga es conseguir dicho equilibrio. Y tal parece que siendo éste el objeto, las otras tres fracciones pudieran ser el medio para llegar a el objeto.

Según la fracción II del artículo 260; diremos, que — siendo el contrato colectivo una verdadera ley en sentido material, — por la cual se establecen las condiciones bajo las cuales los trabajadores van a prestar sus servicios en una empresa, es evidente que la — obtención de éste constituya uno de los objetivos para justificar el — empleo de la huelga.

Al parecer la fracción III de este artículo perjudica a los trabajadores, al conceder la revisión del contrato colectivo únicamente cuando haya vencido dicho contrato, pues las condiciones econó

nicas son completamente variables.

La fracción IV, es tal vez, la más vaga, la más general, ya que en todo caso las autoridades del trabajo están obligadas a realizar un estudio profundo para cerciorarse de que efectivamente las pretensiones de los trabajadores tienen esos objetivos, ya que de no ser así la fracción I del artículo 260 sería una expresión casi sacramental que bastaría invocar para fundar la huelga.

ARTICULO 261.- La huelga solo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo.

ARTICULO 262.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas - contra las propiedades o personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades civiles y penales consiguientes.

ARTICULO 263.- La huelga es ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, y

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno.

ARTICULO 264.- Para declarar la huelga se requiere:

I.- Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de esta ley, y

II.- Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

Para suspender las labores el artículo 264, señala — tres supuestos:

El primer requisito es muy importante, puesto que, — efectivamente, la huelga debe tener por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción para armonizar los derechos del — trabajo con los del capital, etc.

En cuanto al segundo requisito, al hablar de que se re— quiere de la mayoría de los trabajadores para declarar la huelga; se — entiende que es la mitad más uno.

Y, por lo que hace al tercero, éste quedó previsto en el artículo 265, que se refiere a los requisitos que la ley exige a — los trabajadores antes de declarar la huelga.

ARTICULO 265.- Antes de declarar la huelga los trabaja— dores deberán:

I.- Formular sus peticiones por escrito dirigido al pa— trón, en el cual se fije un plazo no menor de seis días para llevarla a cabo, excepto cuando se trate de servicios públicos, caso en que el aviso deberá ser dado con diez días de anticipación, y se exprese el — día y hora en que comenzará la huelga;

II.- Enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitra— je respectiva, del escrito de peticiones dirigido al patrón, y

III.- Esperar que el patrón o sus representantes res— pondan negativamente a la petición de los trabajadores o no la contes— ten dentro del término fijado.

Por lo que hace a la fracción primera del transcrito —

numeral, cabe apuntar que si el patrón es el encargado de realizar el objeto del derecho de huelga, al ceder a las pretensiones de sus trabajadores, es natural e indispensable que conozca con precisión absoluta esas pretensiones; debiendo ser entregadas al patrón con diez días de anticipación si se trata de servicios públicos y seis si no se trata de ellos. Esto del plazo, tiene dos objetivos: que las partes tengan tiempo para conciliar intereses si así lo desean y que el patrón tenga tiempo para evitar aquellos efectos de la huelga cuya naturaleza implicaría trastornos irreparables.

Por lo que hace a la II fracción del mismo artículo, se justifica también con la fracción I, por cuanto que constituyen un acto de congruencia constitucional con el espíritu de las garantías individuales consagradas en la Constitución en sus artículos 14 y 16 por cuanto otorgan certeza y seguridad del procedimiento.

En la fracción III, se habla de un intento de conciliación previa, que encuadra perfectamente dentro de un período de pre-huelga; en donde se garantiza tal intento con la obligación del patrón a concurrir, empleando, si es necesario, la fuerza pública, y a los trabajadores, suspendiendo el término del emplazamiento de la huelga, si no concurrieren.

Aún cuando la ley aplica medidas de apremio tratándose del patrón, para obligarlo, pareciera atentatoria e innecesaria, pues, bien pudo recurrir a otros medios, como por ejemplo, el considerar que al no concurrir como resolución de no llegar a conciliación alguna, pero, con todo y eso, cumple su cometido.

ARTICULO 266.- Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes; los de gas, luz y fuerza eléctricas; los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de los hospitales y los de alimentación cuando se refieren

a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama -- completa de este servicio.

ARTICULO 267.- Las conferencias entre patrones y trabajadores para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los -- avisos que exige el artículo 265.

Otra de las características del procedimiento de huelga en la ley de 1931, al disponer el artículo 265 que el término del -- aviso se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado, y que sus efectos se suspendieran por las audiencias de conciliación, esto, por ningún motivo, ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ellas, según se asentó en el artículo 267.

ARTICULO 268.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilícita, declarará terminados los contratos de trabajo. El patrón quedará en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas.

ARTICULO 269.- Si la huelga se declara por un número -- menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta ley, si no se cumplen los requisitos señalados en la fracción I y III del artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si se ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará que no existe el estado de huelga en la negociación de que se trate, en consecuencia:

I.- Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo un plazo de 24 horas para que vuelvan a él;

II.- Los apercibirá de que por el solo hecho de no aca

tar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor;

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en res—ponsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los tér—minos del artículo 5o. constitucional, contra los que se rehusen a continuar el trabajo, y

IV.- Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

El artículo 265 de la ley, en relación con el 269, se—ñala los siguientes requisitos que deben cubrir los trabajadores para ir a una huelga:

a) Hacer saber al patrón, por escrito y con la debida anticipación el deseo de ir a la huelga y el objeto perseguido en ella.

b) Dar ese aviso por conducto de la Junta de Concilia—ción y Arbitraje respectiva.

c) Someterse antes de ir a la huelga, a un intento de conciliación, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

ARTICULO 270.- Los patrones, los trabajadores o terce—ras personas, tendrán derecho a pedir a las Juntas de Conciliación y - Arbitraje que hagan declaratorias a que se refieren los artículos 268 y 269, fundándose en las pruebas que al efecto presente.

ARTICULO 271.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta ley, imputables sus motivos al patrón, los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este

título, se condepará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

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

Si la resolución favorecía las peticiones de los trabajadores, consecuentemente si los motivos de la huelga eran imputables al patrón, esto es, si su negativa no tuvo justificación y si en cambio, fué la razón que obligó a los trabajadores a acudir a la huelga, la Junta además debería condenar al empresario al pago de los salarios de los días en que los trabajadores hubiesen suspendido sus labores.

ARTICULO 273.- La huelga terminará:

I.- Por arreglo entre patrones y trabajadores;

II.- Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes, y

III.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Por lo que hace a los numerales que faltan para complementar nuestro título quinto, se omite su transcripción, en virtud de que tratan del paro y no así de la huelga que es nuestro tema.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 introdujo los conceptos de justificada o injustificada, para sustituir los términos imputables o no imputable al patrón, que se usaron en 1931, ya que se habían venido sosteniendo que las huelgas son de cuatro clases: existentes, inexistentes, lícitas y no lícitas. Son existentes si reúnen los requisitos de forma, el objeto y la mayoría obrera exigidos; inexisten

tes si falta cualquiera de los mencionados requisitos; é ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades y, en caso de guerra, si la intentan contra empresas o servicios que dependan del Gobierno. La licitud está implícita en las declaraciones de existencia de las huelgas, en virtud de que para que una huelga se pueda considerar lícita, basta con que satisfaga los requisitos.

En síntesis, podemos afirmar, que el procedimiento de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se distinguió entre la primera fase que comprende la prehuelga, el estallamiento y su calificación, donde no se trata de un juicio, sino de un procedimiento extraordinario; y la segunda fase, o sea la imputabilidad, que solo puede ser promovida por los trabajadores, lo que contiene los aspectos de un juicio ordinario.

Esta ley, también reconoció de acuerdo a la teoría imperante en ese momento, que la huelga no rompe el contrato de trabajo, sino que solo lo suspende.

Además sostuvo que la huelga es una fórmula jurídica - en legítima defensa de la clase obrera, plenamente justificada a través de su objeto de equilibrar los factores de la producción; constituyendo además, la mejor garantía para la creación y aplicación del derecho de la justicia social.

111.2 Procedimiento de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Pues bien, si la Ley Federal del Trabajo de 1931 constituyó en un momento dado una meta, también es cierto que fué el punto de partida para la elaboración de la ley actual.

Los artículos de la Ley de 1931, desarrollaron y plasmaron el pensamiento del Constituyente de 1917; pero como cualquier legislación, fué susceptible de sufrir actualizaciones, hasta que finalmente, se le sustituyó por otro cuerpo jurídico.

Lógico es, que las condiciones dadas en ese momento en el país fueron unas, las cuales exigieron necesidades que de alguna manera fueron satisfechas con la legislación de 1931. Pero, bien cierto es, que las condiciones con el transcurso del tiempo hubieron de cambiar, la población, la economía y sobre todo la industria crecieron enormemente, alcanzando las empresas proporciones que no habían podido imaginar, el legislador durante estos tiempos; sin embargo, los principios y criterios que plasmó el Constituyente de 1917 al redactar el artículo 123 correctamente interpretados por la primera Ley Federal del Trabajo, conservan, desde luego, según apreciación bien personal, su valor esencial y su importante herencia para nuestra actual legislación.

Esto, tal vez pudiera ser demostrable con la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, donde el Ejecutivo Federal hace saber su punto de vista lleno de halagos y agradecimientos a los autores de la primera ley tantas veces mencionada, expresando: "los autores de la Ley Federal del Trabajo, pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fué destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determina

ción de los beneficios mínimos que deberán corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, etc., hicieron posible que el trabajo pasara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción..." sigue diciendo más adelante: "A su vez, las libertades de coalición sindical y de huelga, permitieron la organización cada vez más fuerte de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores..."

Y así fué, como durante el Gobierno del Ejecutivo Federal, licenciado Gustavo Díaz Ordaz, se publicó la Ley Federal del Trabajo el miércoles primero de abril de 1970, misma ésta, que vino a satisfacer nuevas necesidades surgidas de cambios en la sociedad mexicana.

Ahora, para continuar con nuestro estudio pasaremos a transcribir la parte que corresponde al tema que nos ocupa, debido a que lo considero necesario para comprender mas claramente su procedimiento y finalmente llegar a nuestra ley actual, en donde se hará lo posible para presentar un buen análisis de la huelga y su procedimiento.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, nos habla de la huelga en su título octavo, capítulo primero, iniciando por definir a la huelga y dice:

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

Esta definición al igual que la Ley Federal del Trabajo de 1931, destaca en ella tres elementos: la suspensión del trabajo, que esa suspensión sea temporal y que se lleve a cabo por una coalición de trabajadores.

Tal parece que contiene los elementos necesarios e in-

dispensables que se consagraron en 1931 y que se consideraron vigentes hasta este tiempo, con todo y que las condiciones sociales, económicas, etc., hubieron de evolucionar.

ARTICULO 441.- Para los efectos de este título, los -- sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

ARTICULO 442.- La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

ARTICULO 443.- La huelga debe limitarse al mero acto - de la suspensión del trabajo.

Creo que este artículo es únicamente confirmación del artículo que define la huelga, pues en él, se confirma que la huelga - es un mero acto de suspensión de labores.

Ahora bien, considero necesario para estudiar el procedimiento de la huelga, analizar su clasificación primeramente, para -- después especificar en cada caso como se tramita. Pero ante, analizaremos como algo esencial el objeto de la huelga en esta Ley Federal -- del Trabajo de 1970, en donde al respecto en su artículo 450 nos dice: La huelga deberá tener por objeto:

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

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

III.- Obtner de los patrones la celebración del contrato

to-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Título Séptimo;

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

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

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 339 bis y 419 bis.

De manera genérica y en relación a la Ley Federal del Trabajo de 1931, podemos afirmar que sus objetivos siguieron siendo -- los mismos, por lo que a los principios fundamentales se refiere, es -- decir, sus objetivos son, por una parte la tutela y dignificación obrera y por la otra, ésta última de importancia medular, su reivindicacion.

El primer objetivo que señala el artículo 450 de la -- Ley Laboral es el siguiente:

a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la -- produccion:

Esta fracción, es el alma del objeto de la huelga, fundado para muchos autores en el principio de la lucha de clases para -- conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la produccion, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Fracción ésta, que se encuentra en la disposición constitucional consignada en la fracción XVIII apartado A, del artículo 123; con lo que podemos afirmar que la Constitución correspondió excelentemente a la naturaleza del derecho del trabajo, pues esta cuestión económica y social no puede permitir una solución dirigida y mucho menos única ya que el derecho del trabajo tal como se considera, es de naturaleza dinámica, variando necesariamente con el tiempo y las circunstancias político-sociales.

Concluyendo, que el equilibrio a que se refiere la fracción XVIII del artículo 123; consiste en obtener las mejores condiciones posibles del trabajo y debido reconocimiento de los derechos del trabajador hasta donde la situación económica de la empresa lo permita.

a) Obtener la celebración y exigir la revisión del contrato colectivo de trabajo.

La ley impone esta obligación tal vez, porque en el contrato colectivo se establece las condiciones de sujeción a las cuales se va a prestar el trabajo; es decir, regula las condiciones de trabajo entre obreros y patrones, o sea, consigna cláusulas que contienen garantías sociales o derechos en favor de los trabajadores.

Respecto a la obligación de revisarlo, también se encuentra impuesta en los artículos 397, 398 y 399 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La revisión obligatoria del contrato colectivo de trabajo es una institución necesaria en la vida del derecho del trabajo, derivándose ésta del carácter obligatorio del contrato colectivo; ya que éste debe ser un reflejo de los derechos y obligaciones, tanto de los obreros como de los patrones, acorde con las situaciones reales de

la vida económico-social, ya que nosotros hemos considerado al derecho del trabajo, como dinámico y nunca en estado estático.

La revisión obligatoria, únicamente podría intentarse al vencimiento del plazo de duración del contrato colectivo de trabajo o cuando se pactó por tiempo indefinido o para obra determinada, proce de al transcurso de dos años y la revisión por acuerdo libre de las -- partes contratantes procede, en cualquier tiempo.

a) Obtener la celebración y exigir la revisión del con-- trato-ley.

Esta fracción fué una adición que se hizo al artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo de 1931; y comprendida en la Ley Federal del Trabajo de 1970 como nuevo objeto de la huelga.

Creo que esta fracción es bien justificable, pues con el nacimiento del contrato-ley, que viene a ser la evolución en grado mayor del contrato colectivo de trabajo; claro está, que teniendo sus propios caracteres pues su propósito sería la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores benefi-- cios a todos los trabajadores, uniendo a los trabajadores de distintas empresas, ya que tienen un interés económico común, fortificando la -- unión de la clase obrera. El contrato-ley es un contrato de industria, en tanto que el contrato colectivo es de empresa.

Luego entonces, la Ley Federal del Trabajo de 1970 --- creó, la revisión obligatoria del contrato-ley, situación que era com-- prendida en la ley abrogada, resultando procedente un movimiento de -- huelga cuando los patrones se nieguen a revisar un contrato-ley del -- trabajo.

Es muy importante señalar, que en cuanto al procedi--- miento para ejercitar el derecho de huelga tratándose de la fracción -

III del artículo 450; esto es, de la celebración o revisión del contrato ley, se observarán disposiciones distintas del procedimiento normal, pues aquí se habrán de llenar los requisitos que señala el artículo -- 471 que dice:

ARTICULO 471.- 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 trabajadores colectivamente, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los trabajadores de la empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 452, fracción II;

II.- En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser 30 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, hara llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberá desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. - Desahogados los exhortos, deberán resolverse dentro del mismo término de 24 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 24 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 24 horas.

Esto, es bien justificable debido a la relevante importancia cuando se trata del contrato-ley, ya que como mencioné cubre toda una rama de la industria a nivel nacional, lo cual desde luego, no quiere decir, que por ser más importante esto, lo sean menos los demás casos a que se refiere nuestra ley que analizamos.

a) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley cuando sea violado.

Lógico es, que debiera existir esta fracción, ya que de no ser que se exigiera el cumplimiento de los contratos colectivos y ley; no tendría por ende, ninguna importancia que se celebraran dichos si el patrón pudiera violarlos o incumplirlos en cualquier momento y a su antojo.

a) Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre la participación de utilidades.

La Ley laboral de que hablamos, en su fracción IV de su artículo 450 establece como nuevo objeto de la huelga el exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, que como instrumento de reivindicación parcial del trabajo, el derecho de huelga podrá ser invocado por los trabajadores cuando tienda a exigir el cumplimiento de esta disposición, considerando a ésta, una importante medida reivindicadora, que permite a la clase proletaria evitar no solo el fraude, sino la burla que al decir de varios autores, se le cometa, mediante la violación de tal concepto.

a) Huelga solidaria.

La huelga solidaria constituye un medio de unidad en la conciencia clasista de los trabajadores y un instrumento de eficaz acción proletaria, si sus principios son respetados.

Luego entonces, ésta fracción contiene un profundo sentido social que enfatiza el carácter reivindicatorio del derecho de huelga, con base en el principio de conciencia solidaria del proletariado.

Sin embargo, muchos autores, sostuvieron que la huelga solidaria resulta inconstitucional, ya que transgrede lo preceptuado en la fracción XVIII del artículo 123, en virtud de que su ejercicio rompe el equilibrio entre los factores de la producción. Entre ellos podemos citar al Dr. Mario de la Cueva que concluye que la huelga solidaria es inadmisibles a la luz del derecho que un patrono que cumple con sus deberes jurídicos, sociales y morales, sufre un daño por la existencia de un conflicto que puede en su fondo, ser resultado de una exigencia arbitraria de un grupo de trabajadores y que la huelga por solidaridad es la traducción de la idea obrera de la huelga general o huelga revolucionaria, la cual no debe ser tolerada por el Estado. Y define a esta huelga como la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con sus patronos, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales si están en conflicto con sus patronos. (37)

Pese a tan acres aseveraciones, el derecho de huelga solidaria, definitivamente se puede considerar como uno de los objetivos de la huelga obrera.

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

Comentando el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo

(37) Mario de la Cueva, Ob., cit., p. 863-864.

jo de 1970 y en especial las fracciones V, VI y VII, el doctor Trueba Urbina nos dice: Se establece como nuevo objeto de huelga, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, lo que se justifica por sí mismo, por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores, con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas; los sindicatos o los trabajadores coaligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas, mediante el ejercicio del derecho de huelga. Por tanto, la violación de la fracción IX del apartado A, del artículo 123 Constitucional, como el incumplimiento de los artículos 117 a 130, así como 575 al 590 - que reglamentan el precepto constitucional son causas justificadas de huelga; la reforma de 74 agrega una nueva causal de huelga; la séptima, que por sí misma se justificará en relación con las reformas publicadas en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1934; pero por un error del legislador, la fracción VI, para el efecto que se llevarán a cabo huelgas de solidaridad cuando se trate de revisión anual de los contratos colectivos o contratos-ley; de manera que quedó excluida la huelga por solidaridad en los casos de aumento de salarios anuales a - que nos hemos referido. (38)

Clasificación de la Huelga.

Como se manifiesta en páginas anteriores, la Ley Federal del Trabajo de 1970, fué la que introdujo los conceptos de huelga justificada e injustificada, sustituyendo los conceptos de imputable o no imputable al patrón, que se usaba en la ley de 1931, en la que se había venido sosteniendo que las huelgas eran de cuatro clases; lícitas, ilícitas, existentes e inexistentes.

Huelga lícita.

Cabe decir, en primer lugar, que el concepto de huelga lícita se encuentra comprendido en la fracción XVIII del artículo 123

(38) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo de 1970. Ed. Porrúa, México 1983, p. 200-201.

de la Constitución General de la República que 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.

Lo cual, desde luego no implica que si estas no tuvieron como objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, entonces perderán su carácter de lícitas sin que esto signifique que eran ilícitas.

De acuerdo al artículo 445 de la ley de la materia de 1970 la huelga es ilícita cuando:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecute actos violentos contra las personas o las propiedades, y;

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

Luego entonces, 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; pero si no cumple con esto, la huelga será no lícita, pero no ilícita, ya que tal calificación se da en el supuesto del artículo 464, - en el que se establecen las causas determinadas de ilicitud. De lo anterior, confirmamos que no podemos interpretar al contrario sensu la ilicitud de la huelga.

Al respecto el artículo 464.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se observarán las normas contenidas en el artículo 461.

En el artículo 461 nos señala el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga; lo cual quiere decir que el --

procedimiento para declarar la inexistencia, lo es, para declarar la -
ilicitud; al respecto creo conveniente transcribirlo.

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

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia -
de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para -
cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones
de trabajadores emplazados. En la solicitud se indicarán las causas y
las fracciones del artículo 459 en que se funde. No podrán aducirse -
posteriormente causas distintas de inexistencia;

II.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá
a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y re-
cepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término de cin-
co días;

III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de --
existencia 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. Solo en casos excepcionales podrá
la Junta dirigir la recepción de las que por su naturaleza no puedan -
desahogarse en la audiencia;

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

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citará a -

los representantes de los trabajadores y de los patrones. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Siguiendo con la licitud, la Ley Federal del Trabajo - de 1970 en su artículo 465 dice:

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita; se darán por terminadas las relaciones de trabajo - de los huelguistas.

Al respecto Trueba Urbina en su comentario que hace a esta ley dice: ⁽³⁹⁾ La declaración de ilicitud de la huelga no afecta a los trabajadores que no participaron en los actos violentos, pues no son acreedores a que se les rescinda su contrato o relación de trabajo. Sólo puede declararse la licitud cuando se compruebe que la mayoría de huelguistas realizaron actos violentos y en consecuencia, a quienes -- realizaron los actos violentos se les podrá rescindir su contrato de - trabajo.

Huelga existente.

ARTICULO 444.- Huelga legalmente existente es la que - satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Se debe señalar que en este problema no es posible bus car precedentes en otras legislaciones, ya que la nuestra es la primera que hizo de la huelga un acto jurídico.

Además debemos mencionar que respecto a la declaración de existencia por parte de las autoridades del trabajo, éstos no están facultados para declarar de oficio la inexistencia de la huelga, ya --

(39) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ob., cit., p. 207:

que la ley señala que la huelga se tiene por existente ipso-jure, y se le considerará como tal, hasta en tanto no se promueva y desde luego, se declare su inexistencia.

Resultando que toda huelga existente es una huelga lícita, pero un movimiento obrero puede ser declarado inexistente por no haberse observado las formalidades legales previamente establecidas.

Desde luego, los requisitos a llenar para que una huelga sea declarada legalmente existente, se pueden obtener interpretando al contrariu sensu lo establecido por el artículo 459.

ARTICULO 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

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

Se relaciona esta fracción con el artículo 451 que dice:

Para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

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, solo podrá promoverse como — causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de — conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

Siguiendo con el artículo 559, la siguiente fracción dice:

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

Esta fracción únicamente corrobora lo establecido en el artículo 444.

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

Esta fracción, nos remite al artículo 452 que dice:

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

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

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

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

quede notificado."

ARTICULO 460.- Los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguiente a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior.

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

Esto es, que las huelgas serán declaradas existentes, en tanto no haya solicitud de parte interesada en la declaración de inexistencia de un movimiento de huelga y acredite que los obreros incurrieron exclusivamente en alguna de las fracciones contenidas en el artículo 459 de la ley laboral.

Siendo los efectos jurídicos de la resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al considerar existente una huelga: que la suspensión de labores continua protegida por la ley y por las autoridades y solo un acuerdo entre las partes pueden solucionar el conflicto.

En tanto que si la huelga se declara inexistente el artículo 463 dice:

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.

En relación con el procedimiento de la huelga, para concluir la multimencionada ley en esta parte, tocaremos lo relacionado con la terminación; para lo cual se transcribe el artículo 469 que nos dice:

La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelgistas 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 huelgistas someten el conflicto a su decisión.

En esta redacción, es de hacer notar que es similar al artículo 253 de la ley abrogada, es decir, la única diferencia existentes entre ambos preceptos, es que el artículo 469 de la ley de 1970 tiene un inciso más que la ley de 1931, inciso éste, que es el segundo, pero en realidad, ambos preceptos son casi idénticos.

Ahora bien, tratándose del caso de la fracción I del artículo 469 que se refiere a las negociaciones llevadas a cabo entre trabajadores y patrones, resulta, que tal vez, sea ésta la forma más práctica de resolver un movimiento de huelga.

De la fracción II, que comprende una situación que no era establecida en la ley laboral abrogada, se desprende con claridad, que el derecho de huelga es, como ya se ha dejado asentado durante la elaboración del presente trabajo, el instrumento de lucha de clase obrera más eficaz para ejercer presión sobre los patrones, ya que ejercitando este derecho de autodefensa los trabajadores en muchas ocasiones obligan a los patrones a aceptar determinadas demandas, hasta el punto de que se allane en cualquier tiempo a las peticiones hechas por los obreros en su escrito de emplazamiento.

Así pues, es bien claro que lo dispuesto por las dos primeras fracciones del artículo que tratamos no presentan problemas de gran envergadura por lo que hace a su solución o bien al procedimiento en sí, pues las negociaciones son el medio más práctico para resolver el fondo de las huelgas lícitas, pero no solo de éstas, sino de cualquier otro conflicto ya sea laboral o de cualquier otra materia.

Pero el problema se presenta, tratándose de los casos de las fracciones III y IV; es decir, cuando no es posible la solución del conflicto por medio de las negociaciones directas de que tratan las fracciones I y II, siendo necesario que se ocurra a otros caminos, es decir, que la solución la de un tercero, en este caso, cuando los trabajadores se someten al arbitraje que trata la fracción II, o a la jurisdicción y competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, es decir, la que conoció de la calificación procesal de la huelga, arbitraje a que se refiere la fracción IV del artículo 469 de la ley laboral.

De las aseveraciones anteriores, tal vez, pudiera re--

sultar que por un lado, se ha establecido el derecho de huelga y por otro el arbitraje obligatorio, y ante tal situación, surge la duda de determinar si huelga y arbitraje son términos antitéticos, pues si --- existe la obligación de someter todos los conflictos al arbitraje, tal pareciera que saliera sobrando el derecho de huelga o bien, este derecho se ve muy reducido. Pero por la importancia de este tema pasaré a complementar su estudio en el siguiente capítulo, en donde considero que se llegará a interesantes conclusiones no sólo de este tema, sino de todos los que hemos tratado durante el estudio de las leyes laborales de 1931 y 1970.

111.3 Procedimiento de Huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1980.

En capítulo anterior hablamos del proceso evolutivo de la huelga, en donde dijimos que la mayoría de los autores coinciden en señalar dentro de estas tres etapas que son: a) El período de gestación o nacimiento de la huelga; b) El período de prehuelga; y c) La huelga declarada o estallada.

El caso es, que en el presente capítulo como su nombre lo dice trataremos del Procedimiento de Huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1980, y para tal efecto, seguiremos como método los tres períodos mencionados, especificando en cada uno de ellos, los aspectos que a cada fase corresponde según la ley de la materia, además de que daremos en cada ocasión el criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sigue en las mencionadas situaciones tratándose de huelga; esto es, el criterio del personal destinado a ello en la Secretaría Auxiliar de Huelgas, que de manera muy personal, resultaría lo más importante aunado con lo establecido por la Jurisprudencia que también se plasmará en el presente capítulo por lo que hace a la fecha en que se reformó la ley de que se habla hasta nuestros días, para que finalmente se puedan escribir nuestras conclusiones que sería el meollo del presente trabajo.

Con lo anterior pretendemos que quede bien claro -aun cuando sea una breve exposición- lo relacionado con el procedimiento de huelga en México, que al decir de muchos trabajadores y aún de patronos, resulta a veces increíble el hecho de que hubiesen de pasar tantos años de luchas obreras y al parecer infructuosas, pues después de que se plasmó tal derecho en nuestra Carta Magna para posteriormente expedirse la Ley Federal de la materia que reglamenta dicho derecho, aún no se pueda llegar a obtener los resultados que realmente era de esperarse de acuerdo a la naturaleza reivindicadora de tales preceptos.

111.3.a).- Nacimiento o Gestación de la Huelga.

Pues bien, iniciaremos tratando el período de gestación que en nuestro concepto, nada tiene que ver con lo que realmente sería un procedimiento ya jurídico ante las Juntas, sino más bien resultaría que es algo extrajudicial que se desarrolla en el seno mismo de la coalición de trabajadores y que bien pudiera iniciarse hasta por la sola idea de uno de los coaligados.

Esta fase se inicia más precisamente por una coalición de trabajadores los cuales celebran una asamblea general en la que discuten la naturaleza del problema por cuanto hace a la actitud patronal en relación a las condiciones de trabajo donde prestan sus servicios, así mismo, la posibilidad de conseguir un justo equilibrio de sus derechos con los del patrón, los cuales desde luego consideran desequilibrados, esto mediante el planteamiento de un conflicto emplazándolo a huelga con el objeto de mejorar sus condiciones de trabajo existentes a la par con los beneficios que obtiene el patrón y una vez hecho esto, tomar una decisión, ya sea de apoyar el emplazar a huelga o como se dice: "votan a huelga", es decir, cuando los trabajadores se han constituido en sindicatos o por acuerdo expreso, por mayoría de todos los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa deben como ya dijimos primeramente reunirse en asamblea general dentro de la cual serán planteados los beneficios y respectivas peticiones que mejoren sus condiciones de trabajo y en la misma asamblea por voluntad expresa de ésta, tomar el acuerdo de apoyar o "votar a huelga", para el caso de que si no se satisfacen las peticiones que se hagan al patrón irse a la suspensión de labores.

En virtud de lo anterior, es claro que la huelga nace mediante una coalición de trabajadores que se reúnen precisamente para discutir mejores condiciones de trabajo y su decisión de "votar a huelga" para apoyar el conflicto colectivo, actuaciones que bien pueden quedar plasmadas en un acta de asamblea o bien puede no ser así. Esto

debido a que la ley de la materia no habla de que para poder presentar el emplazamiento a huelga se demuestre en ese momento que exista una mayoría.

Siguiendo con la gestación, después de haber llegado a un acuerdo, mismo que de ser "votar la huelga" puede ser plasmado en un acta de asamblea o no ser así; y para el caso de ser la mayoría la que vote por la huelga, entonces se dirigirá al patrón el llamado emplazamiento a través de la autoridad respectiva y a partir de la presentación del mencionado documento concluye el período de gestación para dar paso al período de prehuelga, en donde como ya expresamos se inicia propiamente el procedimiento de huelga, pues es hasta entonces que la Ley Federal del Trabajo se ocupa de ella.

Respecto al período de gestación, Mario de la Cueva dice: "El período de gestación se desarrolla exclusivamente en el interior de la coalición obrera: los trabajadores se reúnen y discuten las demandas que formularán al patrono y resuelven si irán a la huelga, esto es, si suspenderán las labores en caso de no obtener una respuesta favorable. En este período la huelga escapa totalmente al poder y vigilancia del Estado, posición que es consecuencia del principio de libre coalición".⁽⁴⁰⁾

Y para finalizar con la gestación mencionaremos a Nestor de Buen Lozano quien distingue tres momentos diferentes en la huelga a diferencia entre otros de Mario de la Cueva; pues el primero de ellos no habla de la gestación y dice: "En la huelga debe distinguirse tres momentos diferentes. El primero, que se inicia con el emplazamiento, constituye una etapa indispensable en la huelga, si ésta ha de ser considerada como un proceso jurídico. En él la autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador. En realidad desempeña una función administrativa. En la segunda etapa que no necesariamente se produce, la autoridad debe pro-

(40) Mario de la Cueva. Op., cit., p. 789.

nunciarse respecto de la procedencia (existencia), de la huelga. -- Aquí la autoridad ejerce una función claramente jurisdiccional. Por último, en la tercera etapa, se determina si el conflicto es o no imputable al patrón. Se trata de un procedimiento netamente arbitral".⁽⁴¹⁾

111.3.b) Período de Prehuelga.

Tal vez pudiéramos hablar del siguiente período que es el período de prehuelga, equiparándolo a los llamados requisitos de -- forma que en anterior capítulo tratamos y que tienen su origen en la prescripción Constitucional, ya que los trabajadores tienen la ineludible obligación de hacer del conocimiento del patrón, previamente la -- existencia del conflicto, sus peticiones para solucionarlo, y además -- su decisión de irse a la huelga y si no se llaman estas condiciones, sencillamente no se llena el objeto de la huelga ya que la emplazada -- que es el patrón y como único para darle solución no podría hacerlo -- si no tiene conocimiento del conflicto.

Es esta la razón por la que se exigen los requisitos -- de formalidad y en el Derecho Laboral Mexicano en donde los obreros -- que quieren emplazar a huelga a una empresa deberán previamente cum-- plir determinadas formalidades. El cumplimiento de estos requisitos -- así como los de fondo son indispensables para que las autoridades del trabajo estén en posibilidades de juzgar llegando al caso, si el ejercicio del derecho de huelga se ajusta o no a la ley.

Algunos de los autores han coincidido en que en este -- período las autoridades laborales ejercen una función jurisdiccional y por el contrario la mayoría de los concedores de la materia opinan -- que esta fase consiste únicamente en un procedimiento preliminar al -- ejercicio del derecho de huelga en la que intervienen las autoridades del trabajo con la finalidad de allegarse antecedentes y pruebas para cuando intervengan en el ejercicio de su función jurisdiccional y úni-

(41) Nestor de Buen L., Op. cit., p. 755.

camente reducen su actuación a conciliar intereses de las partes.

Respecto a este período el maestro Mario de la Cueva opina: "Que es consecuencia de la elevación de la huelga a acto jurídico y es también una innovación del Derecho Mexicano imitada en aquellas legislaciones que han seguido nuestro sistema. Agregando que dicho período comprende: a) El planteamiento de los problemas y la formación de la relación procesal; b) La conciliación; c) La fijación de las medidas de urgencia encaminadas a reducir los daños a la empresa".⁽⁴²⁾

Luego entonces podemos afirmar que la finalidad de dicho período es conseguir la conciliación entre las partes que se encuentran en conflicto, lo cual no quiere decir que se trate de una transacción, pues las partes no tienen que ceder parte de sus derechos; y por ésto es que hablamos de una conciliación en donde se presenta la intervención de un tercero para armonizar los intereses; su naturaleza consiste en que es un procedimiento impuesto por la ley como condición para que la suspensión de labores quede protegida; el objeto es dar oportunidad a la autoridad para intervenir y conciliar los intereses de trabajadores y patrones, además dar un término al empresario que le permita prever los daños que le pueda ocasionar la suspensión de labores. En cuanto a la duración de este período según la ley se inicia el día y hora en que se presenta el pliego de peticiones y termina con la suspensión de labores, pero la ley no señala un término máximo como veremos más adelante.

Relacionando la idea que se expuso al iniciar el período que tratamos y partiendo de la idea de que el requisito de forma consiste en los elementos que deben satisfacer el escrito de emplazamiento de huelga, toda vez que con la presentación de éste se inicia el llamado período de prehuelga.

Como dijimos, esta fase culmina en el momento imedia-

(42) Mario de la Cueva. Ob., cit., p. 767.

to anterior al estallamiento de la huelga o sea al de la suspensión de labores y se inicia con la presentación del pliego de peticiones del - cual hablaremos en seguida.

111.3.c) Emplazamiento.

"El emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón. Forma parte de él, de manera necesaria, el conjunto de las peticiones que de no ser acatadas llevarán a la suspensión de labores. Estas peticiones deberán referirse a cualquiera o varios de los objetos de huelga previstos en el artículo 450. Esto significa que las causas de la huelga son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga".⁽⁴³⁾

Con las reformas procesales que se hicieron a la Ley - Federal del Trabajo y que entraron en vigor el 21 de octubre de 1980 y con las cuales se derogaron y adicionaron varios artículos; por lo que el artículo 450 de que habla Nestor de Buen Lozano ahora se trata del artículo 920 que dice:

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación de un 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 se 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 -

(43) Nestor de Buen Lozano. Op., cit., p. 756.

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 trate 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.

De la redacción de este numeral se desprende: que el escrito de emplazamiento a huelga se formulará por escrito, deberá dirigirse al patrón, los trabajadores deberán expresar con toda claridad y precisión el objeto u objetos en que su funda su movimiento, señalando sus peticiones y el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas. Pero además, aunque la ley no exige fórmulas especiales para la redacción de los escritos de emplazamiento, es importantísimo lo que se ha señalado anteriormente, ya que dicho escrito es el documento básico en que se fundan las autoridades del trabajo para hacer la calificación procesal de la huelga, por lo que toca no sólo al requisito externo que constituye el mencionado escrito de emplazamiento, sino también al requisito de fondo que entraña la petición que se hace valer en el mismo.

Continuando en el análisis del precepto mencionado, señalaremos que la ley establece que la presentación del escrito de emplazamiento a huelga, debe hacerse por duplicado y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y cuando ésta no radique en el lugar en donde está ubicada la negociación o empresa, la presentación del escrito de-

be hacerse ante la autoridad del trabajo radicada en el sitio más próximo o en último de los casos se debe hacer ante la autoridad política de mayor jerarquía en el lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, agregando nuestra actual legislación, la obligación para la autoridad que haga el emplazamiento, de avisar ya sea telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta, lo cual consideramos no como requisito indispensable y menos de relevante importancia, sino que mas bien la intención es una mayor seguridad y certeza en el procedimiento, que de hecho según el criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es que estos avisos se daban de todos modos en la práctica, sin que existiera esta disposición en la ley de la materia.

Por lo anteriormente manifestado, pareciera a simple vista que el solo hecho de presentar un escrito de emplazamiento es suficiente para que se le dé trámite, lo cual desde luego no es así, --- pues según el artículo 923 a la letra dice:

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Esto es, que es necesaria la certificación que ordene el Presidente de la Junta en cuanto a que no exista ninguna de las situaciones aludidas, lo que también implica que la Junta está facultada para examinar si el sindicato emplazante tiene legitimación para ejercitar el derecho de huelga, pues si carece de ésta es improcedente el trámite conforme al actual artículo 923, situación ésta que debe estu-

diarse precisamente pues atañe a la legitimación de la causa; confirmando con esto nuestra teoría de que aún cuando el titular del derecho de huelga es el trabajador individualmente considerado, para ejercitar dicho derecho es necesario coaligarse, pues de otra manera sería improcedente la huelga. Al efecto, transcribimos las siguientes:

Huelga, emplazamiento de. Exámen officioso de los requisitos. Como al admitir o darle curso al emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta, antes de admitir y darle curso al emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la Ley previene, entre ellas -- examinar si los emplazamientos tienen la calidad, la legitimación que la ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga.

Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Revisión 337/70. Coalición de Enfermeras, Empleados del Hospital Civil de Ciudad Victoria, Tamaulipas. 13 de noviembre de 1970. Séptima Epoca. Columna en 23, Sexta parte, - p. 27.

Legitimación. Estudio de oficio de la. El problema de la legitimación es un elemento procesal que debe estudiarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio.

Quinta Epoca. Tomo CXXX, p. 631 A.D. 6055/55 Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de cuatro votos. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917 a 1975. Cuarta Parte, p. 14.

EJECUTORIA. Legitimación procesal. La legitimación en general es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquel o intervenir en ésta; es la facultad de poder actuar en el proceso como actor, como demandado, como tercero, o bien, representando a éste; constituye la idoneidad para actuar en el juicio, inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio. Debe distinguirse entre la legitimación en la causa y la legitimación procesal cuyo previo exámen se impone obligatoriamente al juzgador, en virtud de que se traduce prácticamente en la titularidad de la acción y en la facultad de hacerla valer en el juicio.

Directo 564/1964. Rubén Sánchez Cisneros y Coagraviados. Resuelto el 25 de junio de 1964 por unanimidad de 5 votos. Ponente Mtro. Manuel Yañez Ruíz.

Huelga. Legitimación. Cuando el sindicato emplazante no comprenda en su objeto la defensa del interés profesional de los trabajadores al servicio de la empresa emplazada, carece de legitimación para el ejercicio del derecho de huelga, por lo que es improcedente continuar el trámite del procedimiento. Expediente III-3704/77. Asociación Nacional de Trabajadores del Comercio y de Oficinas Particulares, vs. Almacenes Nacionales de Depósito, S.A. Junta Especial No. 14 de la Fed. Conc. y Arb. Resolución de 20 de octubre de 1977.

Huelga. Legitimación. Cuando las Secciones del Sindicato no están facultadas para ejercitar el derecho de huelga, carecen de legitimación para el ejercicio de ese derecho y en consecuencia es improcedente tramitar el emplazamiento. Expediente III-972/80 Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la R. M., Sección 23, vs. Ingenio El Potrero, S.A., de Orizaba, Ver. Junta Especial No. 10 de la Fed. de Conc. y Arb. Resolución de 19 de febrero de 1980.

Huelga. Legitimación. Cuando los estatutos del sindicato requieren la celebración de una asamblea general para acordar el movimiento de huelga. Al no haberse acreditado que se cumplió ese requisito estatutario, existe falta de legitimación del Comité Ejecutivo para haber emplazado a huelga. Expediente III-4460/83. Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México vs. Cia. Mexicana de Aviación, S. A. de C. V. Junta Especial No. 2 de la Fed. de Conc. y Arb. Resolución de 7 de noviembre de 1983.

Otro precedente en el mismo sentido. Expediente III-1661/77 Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aeronaves de México, vs. Aeronaves de México, S. A. Resolución 11 de mayo de 1977.

Continuando con la mencionada certificación como la ley no señala tiempo, puede llevarse en cualquier momento, y lo que normalmente sucedía, aún después de las reformas procesales, era que se -

llevaba bastante tiempo, pues en la Secretaría Auxiliar de Huelgas una vez que se recibía el emplazamiento se dirigía por orden del Presidente de la Junta a Oficialía de Partes de donde una vez que recibían el emplazamiento para que se hiciera la certificación y a su vez les fuera avisado el resultado, lo cual según el dicho de varios litigantes - era sumamente retardado; pero con la actual administración al recibir el emplazamiento en Oficialía de Partes, hacen inmediatamente la certificación y a veces en menos de 24 horas ya está en la Secretaría Auxiliar de Huelgas, con todo y la certificación mencionada.

Luego entonces, según nuestra apreciación es un trámite que retardaba más el acuerdo de la Junta, pues, al decir de Baltazar Cavazos Flores, "este artículo no contiene en realidad ninguna novedad ya que anteriormente el pliego de peticiones admitido se archivaba en la audiencia de conciliación cuando la demandada presentaba el contrato colectivo que tenía celebrado. La intención del legislador es evitar emplazamientos de chantaje". (44)

En relación a lo que acabamos de mencionar, el artículo 921 de la multimencionada ley dice:

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Por lo que toca a la primera parte del numeral en cita,

(44) Baltazar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas, México 1982, p. 500.

podemos afirmar, de acuerdo a lo observado durante el desempeño de — nuestro trabajo como actuario, adscrito a la hoy desaparecida, Secretaría Auxiliar de Diligencias, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que dicho término de cuarenta y ocho horas siguientes a las — del recibo de la copia del emplazamiento, dentro de las cuales la autoridad deberá de hacerlo llegar al patrón; no se cumplía en la práctica las más de las veces y menos aún, cuando se da el caso de la presentación de emplazamientos masivos, en donde por varias causas, que van — desde la irresponsabilidad de los actuarios o, a que por su número resultan insuficientes, así como la mala organización y hasta falta de — interés por falta de las personas encargadas de coordinar el trabajo, pero el caso es, que hay varias ocasiones en que llegada la fecha para la celebración de la audiencia llamada de conciliación, no están legalmente notificadas las partes, y lo que aún es peor, está notificado el patrón y no el sindicato ó viceversa. Sin embargo, actualmente sí se notifica a las partes en un término máximo de 12 horas, ésto, según la afirmación del personal adscrito a la Secretaría Auxiliar de Huelgas, manifestando además que ésta también se debe a la nueva administración. Cabe apuntar, que ésta es otra de las diferencias con la ley de 1970 — que establecía un término de 24 horas para la notificación.

Siguiendo con el emplazamiento, y visto el artículo — 924 que se transcribe a continuación:

A partir de la notificación del pliego de peticiones — con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos de los trabajadores, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de 2 años de salarios del trabajador;

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señalados en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el movimiento de huelga.

El legislador olvidó los créditos alimenticios que son preferentes antes que los de los trabajadores.

Se vislumbra claramente que los efectos del emplazamiento son los siguientes:

-).- Constituye al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. Haciendo notar que el depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza. Esto, en nuestro concepto es correcto, ya que con lo dispuesto por la ley se protege a los trabajadores contra las artimañas de los patrones de mala fé, pues en caso contrario un patrón podría disponer de los bienes de la empresa, quedando insolvente y por tanto quedarían burlados los derechos de los trabajadores, los cuales en el caso de declararse existente una huelga, se verían imposibilitados de obtener el cobro de los salarios que se hayan vencido durante ese movimiento de huelga, ó en el peor de los casos se encontrarían con que la empresa había dispuesto de sus bienes y en consecuencia se

verían con la situación de que el centro de trabajo ya no existe. Sin embargo, ésto no quiere decir que la empresa no pueda continuar con sus operaciones cotidianas, tales como comprar, vender, pagar, etc.

-).- Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, y el secuestro de bienes del local en que se encuentran instalados.

Algunos autores opinan, que no es uno de los efectos del emplazamiento a huelga el primero de los mencionados, es decir, que el patrón o depositario infiel no incurre en el delito de abuso de confianza, debido a que no se tipifica el mencionado delito, pues según el artículo 383 del Código Penal para el Distrito Federal, en materia común y para toda la República en materia penal que dice: Se considera como abuso de confianza para los efectos de la pena:

I.- El hecho de disponer o sustraer una cosa, su dueño, si le ha sido embargada y la tiene en su poder con el carácter de depositario judicial, o bien si la hubiere dado en prenda y la conserva en su poder como depositario en virtud de un contrato celebrado con alguna institución de crédito, en perjuicio de ésta.

II.- El hecho de disponer de la cosa depositada o sustraerla el depositario judicial o el designado por o ante las autoridades administrativas o del trabajo;

III.- El hecho de que una persona haga aparecer como suyo un depósito que garantice la libertad causalional de un procesado y del cual no le corresponde la propiedad.

en relación con los artículos 2516 y 2517 del Código Civil para el Distrito Federal que dicen:

ARTICULO 2516.- El depósito es un contrato por el cual el depositario se obliga hacia el despositante a recibir una cosa, mueble o inmueble, que aquel le confía, y a guardarla para restituirla -- cuando la pida el depositante.

ARTICULO 2517.- Salvo pacto en contrario, el depositario tiene derecho a exigir retribución por el depósito, la cual se --- arreglará a los términos del contrato, y, en su defecto, a los usos -- del lugar en que se constituye el depósito.

Luego entonces, para ser depositario se necesita la -- firma de un contrato, además el depositario tiene derecho a exigir retribución por el depósito, y ninguna de éstas dos situaciones se dan -- con el solo hecho de emplazar a huelga al patrón, es decir, ni se firma el contrato de depósito ni el llamado depositario recibe retribu--- ción alguna en su cargo. En cuanto a la no tipificación se debe a que si no hay depositario en forma, no se puede hablar de este delito de -- abuso de confianza.

Siguiendo con la relación que existe con el artículo - 921 de su segundo párrafo, de todas maneras creemos que su finalidad -- es garantizar el derecho de huelga a manera de medida cautelar, para -- evitar la insolvencia del patrón y con ello eluda su responsabilidad. Por otro lado, al estallar la huelga, deja el patrón de ser deposita--- rio de la empresa o establecimiento, ya que se limita al desempeño --- "por todo el término del aviso", es decir durante la prehuelga. Luego entonces quiere decir que en el momento del estallamiento de la huelga el patrón deja de tener la calidad de depositario, y la pregunta sería entonces, ¿ Puede el patrón realizar cualquier acto tendiente a su in--- solvencia para evitarse la responsabilidad en ese momento ? No, más -- bien creemos, que éste es el caso de otra de las llamadas lagunas de -- la ley, pues no existe regulación al respecto. Sin embargo, con rela--- ción a ésto, transcribimos la siguiente:

HUELGA. EL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO RIGE SOLAMENTE EN EL PERIODO DE PREHUELGA, SINO TAMBIEN CUANDO HA ESTALLADO LA.- El artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo dispone que no podrá ejecutarse, a partir de la notificación de un emplazamiento a huelga, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, ni del local en que los efectos de este dispositivo al período de prehuelga, sino que opera o rige todo el procedimiento hasta su terminación.

Amparo en revisión 972/78.- Sindicato Leobardo Coca Cabrera de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la Ciudad de Puebla.- 11 de enero de 1970.- Una nidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Enrique F. Campos Fritz.

En relación con el segundo de los efectos mencionados, diremos que aunque la ley establezca lo asentado en esas líneas, según el dicho de varios litigantes conocedores de la materia, es bien cierto que en la práctica, es frecuente que el sindicato de acuerdo con el patrón emplazase a huelga sin estallarla y prorrogando el plazo de prehuelga.

EJECUTORIA.- Exámen de los privilegios que entraña la huelga en el juicio de garantías. La ley consigna que una vez notificado el emplazamiento de huelga no podrá ejecutarse sentencia alguna que afecte los bienes de la empresa. Es posible, desde luego, que el privilegio anterior pretenda utilizarse en forma indebida, como medio de eludir el cumplimiento de obligaciones legítimas, desvirtuándose con ello, gravemente los fines de beneficio colectivo que persigue la ley; que, en realidad, el emplazamiento de huelga constituya solo una mampara de protección para intereses particulares deleznable. Es obvio que cuando así ocurra, no pueda sostenerse la recta aplicación del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, fundado solo en su texto liberal y que, el juicio de garantías sea medio hábil de imponer las medidas necesarias para que se restaure la legalidad quebrantada maliciosamente.

Laboral 259/74. José Coronado Camona y Coags. 23 de agosto de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Reyes Galván. Informe 1974. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, p. 237.

HUELGA. BIENES INEMBARGABLES TRATANDOSE DE. Como en el procedimiento de prehuelga de conformidad con el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se constituye en depositario de los bienes de la empresa, no puede privársele de ninguno de éstos por ser necesario para el normal desarrollo del negocio, siendo inadmisibles los argumentos de que la desposesión decretada de un vehículo es consecuencia de un embargo practicado con anterioridad al emplazamiento de huelga, ya que lo que importa determinar es si en el momento de hacer efectivo el secuestro ya se encontraba declarada en estado de huelga la negociación respectiva. Amparo en revisión 172/78. Luis Muñoz Cano, apoderado de Abastecedora Eléctrica Nacional, S. A., 14 de julio de 1978. TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Tesis 16, p. 349.

HUELGA. INTELIGENCIA DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si bien es cierto que en el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo se establece, entre otras cosas, que a partir de la notificación del emplazamiento a huelga hecho al patrón, no se puede ejecutar sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, ni del local en que los mismos se encuentran instalados, ese precepto no autoriza que el local en que se ubique la empresa quede afectado por la huelga. No obsta a lo dicho el argumento de que simplemente se le ha hecho saber al Jefe del Registro Público de la Propiedad y que éste así lo ha asentado en sus registros que el local en que se ubica la empresa que confronta la huelga está afectado por este movimiento en los términos del artículo 453 citado y que por ende, en dicho edificio no podrá ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento o diligencia de desahucio, porque aparece de autos que el registrador aludido, registró el embargo que se le reclama, y por otra parte, dicha orden de afectación reclamada y que dice el sindicato recurrente se giró al registrador con el fin de que no se practique en el inmueble ocupado por la empresa, ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en manera alguna puede lograr esos efectos, ya que lo que propiamente lo impide no es una mera inscripción registral sino el hecho o situación de facto y de jure de la huelga, dado que los derechos provienen del acto jurídico pero no de la inscripción. Amparo en revisión 690/77. Guadalupe Pérez Martínez de Aguirre. 17 de febrero de 1978. TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Tesis 2, p. 373.

SUSPENSION DE LOS PROCEDIMIENTOS CON MOTIVO DE EMPLAZAMIENTO A HUELGA, ALCANCE DE LA. Lo dispuesto por el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a que no podrá ejecutarse, a partir de la ratificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados, tiene como finalidad proteger los intereses de los trabajadores, no permitiendo que se afecten directamente los bienes pertenecientes a la empresa o establecimiento emplazado a huelga, es decir, el juicio iniciado en contra de la empresa puede seguir su tramitación mientras los acuerdos pronunciados no tengan por objeto limitar de alguna manera los bienes cuya propiedad ostenta el demandado, haciendo nugatorio el derecho reclamado por los trabajadores en el conflicto laboral, pues la suspensión establecida en el mencionado artículo 453 no puede entorpecer la tramitación de un procedimiento, aún de ejecución, si ésta no afecta de manera directa los referidos bienes. Amparo en revisión 19/76. Unión Mexicana de Armas y Cartuchos, S.A. 6 de abril de 1976. TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Tesis 38, p. 354.

Precedente.

Amparo en revisión 292/76. Unión Mexicana de Armas y Cartuchos, S.A. 6 de julio de 1976. TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Antes de tratar la conciliación en la huelga, es necesario, hablar de la contestación del emplazamiento por el patrón. Según el artículo 922 de nuestra actual legislación laboral, el patrón está obligado a contestar el pliego de peticiones, por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 48 horas siguientes a las de su notificación.

Para algunos autores, y en nuestro concepto, estamos frente a una norma incompleta debido a que no señala sanción alguna para los patrones que no lo contesten, siendo por tanto una norma imperfecta, aún cuando existen opiniones en el sentido, de que es mejor con testarlo, para los efectos de la imputabilidad de la huelga.

Mario de la Cueva, al respecto nos dice: "Que la falta

de contestación al escrito de emplazamiento no reporta sanción alguna a la empresa, pues su único efecto es el de tener tácitamente por no aceptadas las peticiones del sindicato emplazante; y por tanto, puede presentarse con posterioridad al plazo legal". (45)

Sin embargo, otros autores, al igual que nosotros, — piensan que la oportunidad que tiene el patrón para objetar la personalidad del sindicato emplazante, único incidente previsto en el numeral 928 fracción IV, es en el escrito de contestación al emplazamiento, y no estaría en tiempo si se contestara más tarde. Además creemos que — en virtud de que la ley no sanciona al patrón que no contesta el pliego petitorio, únicamente se le tiene inconforme con el mismo, lo que — para algunos estudiosos de la materia, resulta erróneo, y con toda razón, ya que este procedimiento de huelga es un procedimiento especial y no ordinario, de tal suerte, que pareciera que se trata de atribuir a la falta de contestación del escrito de emplazamiento los mismos — efectos que a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones de — un juicio ordinario.

(45) Maric de la Cueva. Op., cit., p. 644.

111.3.d) Conciliación.

Una vez tratada la cuestión del emplazamiento y la contestación de éste, resulta conveniente hablar de la conciliación que es característica de este período de prehuelga. Por conciliación entendemos, el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado.

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta el año de 1941, la función conciliatoria era exclusivamente un deber para la autoridad, pero para las partes no existía esa obligación de asistir a los llamados de los Tribunales del Trabajo, es decir, era un deber potestativo para los trabajadores y patrones, no existiendo por lo tanto un procedimiento conciliatorio forzoso para las partes en conflicto.

"Pero en virtud de la reforma a la Ley Laboral de fecha 29 de marzo, publicada en el Diario Oficial del 10 de abril de 1941 se estableció un procedimiento conciliatorio forzoso, a fin de dar una oportunidad a las partes en conflicto para solucionar amigablemente sus dificultades con intervención activa de los Tribunales del Trabajo".⁽⁴⁶⁾

En relación también, con la conciliación, el profesor Mario de la Cueva dice: "con el nombre de conciliación se conocen dos cuestiones distintas: una instancia ante la autoridad y los procedimientos respectivos, o bien el arreglo a que lleguen las partes, al que normalmente se llama arreglo conciliatorio".⁽⁴⁷⁾

Nuestra ley de la materia, en su artículo 926 nos dice: La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declara-

(46) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, p. 506.

(47) Mario de la Cueva. Ob., cit., p. 832.

ción que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Al respecto el maestro Nestor de Buen Lozano dice: "En el período de pre huelga, la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es, en lo esencial, lograr la conciliación de las partes. En realidad ésto pone de manifiesto lo relativo a la intervención de la autoridad que no puede juzgar en esa etapa, ni sobre la procedencia, ni sobre la imputabilidad del conflicto. Ello acusa la naturaleza especialísima de estos conflictos, en los que se produce un enfrentamiento tolerado y el juego de los recursos propios de las partes: astucia, amenaza, capacidad económica de resistencia, provisiones mutuas para un conflicto largo, etc."⁽⁴⁸⁾

El precepto que tratamos, señala claramente que la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en cuanto a la conciliación, implica únicamente una serie de actos prejudiciales, actuando única y exclusivamente como amigables componedores, procurando el avenimiento de las partes durante este período, siendo posible la realización de ésto, a través de la audiencia de conciliación, en donde se dará oportunidad a los emplazantes para exponer su reclamación, y a la empresa para que indique lo que crea conveniente a sus intereses, teniendo la autoridad dentro de esta audiencia la facultad, cuando no hay aveniencia, de proponer una solución que estime justa, la cual no es obligatoria, ya que únicamente tendrá el valor de mera opinión que puede ser modificada por ella misma, pues como se desprende del artículo que comentamos, las Juntas no están facultadas para resolver los conflictos de huelga, insistiendo que únicamente se deben concretar a intervenir como amigables componedores, sin hacer declaración alguna que pueda inclinarse a favor de una u otra parte. Cabe apuntar que el deber de las partes de presentarse a las audiencias de conciliación no implica la obligación de llegar a un acuerdo o aceptar la opinión ex-

(48) Nestor de Buen Lozano. Op., cit., p. 759.

presada por la Junta, ya que basta con la concurrencia para fijar las consecuencias que produce la no comparecencia de alguna de las partes.

El numeral de que hablamos, correspondía al artículo - 456 de la ley de 1970, mismo que se adicionó con lo siguiente: "esta - audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por -- una sola vez"; desde luego, ésto no implica que el diferimiento se re- fiera a la prórroga del período de pre huelga, sino que únicamente la - audiencia de conciliación.

También del mismo tema habla el artículo 927 que dice: La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I.- Si el patrón opuso la falta de excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolve rá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se - continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consig- nadas para el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Concilia--- ción y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia - de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores;

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los me-- dios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia - de conciliación; y

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artícu- lo 920 fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audien- cia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a --- ella.

Es decir, que si los trabajadores no concurren a la au- diencia de conciliación produce el efecto de un desistimiento tácito -

del emplazamiento a huelga, porque se requiere la manifestación expresa para su trámite, pues las empresas no pueden quedar a expensas de la incertidumbre sobre la suspensión de labores.

Sin embargo, también esta norma es imperfecta, pues -- por lo que hace a la incomparecencia del patrón a la audiencia de conciliación, no señala sanción, únicamente habla de que se aplicarán las medidas de apremio para obligarlo a comparecer a la mencionada audiencia de conciliación; situación esta que aunque esté plasmada en una -- norma imperfecta, consideramos de todos modos atinada, pues la esencia de esta audiencia es reunir a las partes para procurar un arreglo y -- evitar a veces un conflicto que suele afectar hasta a la comunidad, -- por tanto, tal vez es mejor que no contenga ninguna otra sanción la in comparecencia patronal, pero que se procure por todos los medios su -- presencia en la audiencia.

Pero con todo y los elementos que se acaban de apuntar respecto de esta audiencia, y los beneficios que se pudieran obtener -- de una conciliación practicada en su celebración; lejos estaba de cumplirse en su totalidad la esencia de este numeral, pues según el decir de litigantes expertos y del personal adscrito para estas tareas, lo -- que normalmente se hacía con las partes, era preguntarles tal y como -- se llega hacer en las audiencias de Conciliación, demanda y excepciones en los conflictos ordinarios, ¿ Quieren llegar a una conciliación ?, así de lisa y llanamente.

Actualmente con la administración existente del licenciado Manuel Gómezperalta Damirón, se creó un cuerpo de conciliadores --considerando que esta es la manera correcta de denominarles-, que se compone de abogados encargados de atender debidamente cada emplazamiento a huelga, poniendo énfasis desde luego en la audiencia de conciliación en todos sus aspectos, iniciando desde la procuración de la comparecencia del patrón a la audiencia hasta la exposición de varias soluciones equitativas a las partes, con el objeto de lograr un arreglo --

conciliatorio y con ésto evitar el estallamiento de la huelga, que en varias de las ocasiones, como ya dijimos afectaría los intereses de la comunidad. Con lo anterior, se ha logrado, según estadísticas de la propia Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que aumente considerablemente el número de conciliaciones tratándose de conflictos colectivos, pues se atiende correctamente esta fase con personas de conocimientos para poder convencer y conciliar a las partes, evitando con ello, lo que se hacía de preguntar a las partes ¿ Quieren conciliar ?. Cabe apuntar que este cuerpo de conciliadores no está previsto en la actual legislación de la materia, ni en las anteriores, pero desde luego, según nuestra apreciación no causa ningún perjuicio a las partes, sino que por el contrario aumenta las posibilidades de evitar un juicio, poniendo fin a una ya iniciado como en un principio se señaló. Tal es la importancia que se le ha dado a este período que en muchas de las ocasiones, el mismo Secretario de la rama, Lic. Arsenio Farell Cubillas, actúa como amigable conciliador, logrando con lo anterior, que grandes problemas de las industrias nacionales no lleguen a un extremo y se concilien.

En conclusión, respecto a la función conciliatoria, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben intervenir procurando el avenimiento de las partes; insistiendo a este respecto, que en los conflictos de huelga, las Juntas no tienen más que una intervención conciliatoria, aplicando los preceptos existentes para el caso. Afirmando además que la función conciliatoria de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en materia de huelgas, se opone sistemáticamente al arbitraje obligatorio, reafirmando la posición de la Constitución General de la República, en el sentido de que no puede haber arbitraje obligatorio en materia de huelga, tratando de evitar que estos conflictos lleguen a períodos álgidos de litigiosidad y de choque entre los contendientes, lo cual también se podría evitar conciliando a las partes, ya que esta es la función de los Tribunales del Trabajo.

Agregando, que durante este período que tratamos, los

obreros no ceden absolutamente ningún derecho, ya que cualquier cesión resultaría nula, en virtud de que el artículo 123 de la Constitución - prohíbe terminantemente la renuncia de derechos, de tal manera que en el caso, lo que se trata es de conciliar; aclarando desde luego, que - al proponer las Juntas soluciones equitativas y a veces alguna de las partes tenga que ceder en algo, no es de ninguna manera en cuanto a la renuncia de derechos, sino tal vez, en otras cosas secundarias, de tal manera que algunos de los concededores le denominan transacciones, pero es por lo explicado líneas arriba, más no porque signifique renuncia - de derechos.

Finalmente apuntamos que si las partes llegan a un --- arreglo conciliatorio se celebra un convenio que la Junta aprobará si no contiene renuncia de derechos, elevándose por tanto dicho convenio a la categoría de laudo ejecutoriado, y por tanto obliga a las partes a estar y pasar por él.

En el caso contrario, si se dá el supuesto de que no - se logró conciliar a las partes en la audiencia que para ellos se celebró, entonces la Junta de Conciliación y Arbitraje deja a salvo los derechos de las partes, dejando a criterio del emplazante el estallamiento.

Pero antes de pasar a tratar la suspensión de labores, según nos explica el artículo 935 que a la letra dice: "Antes de la - suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labres, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

"En una junta especial se procede a requerir a las partes

tes, patrón y trabajadores para que presenten su proposición respecto del personal de emergencia que seguirá laborando durante el período de huelga, para evitar que se suspendan aquellas labores que pudieran perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Si los huelguistas se niegan a prestar tales servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, si es necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública para que tales servicios se presten. Y continúa diciendo que el espíritu de este artículo se ha ampliado por los Tribunales del Trabajo, respondiendo más bien a necesidades vitales de las poblaciones, pues aún sin ajustarse estrictamente a los textos legales, la importancia básica de la supervivencia obliga a dar interpretaciones amplias; añadiendo que lo anterior se combate por algunos extremistas que sostienen que la ley tiene un criterio diferente para establecer cuales son los servicios de emergencia, pero es indudable que la autoridad tiene una clara y cabal justificación social para actuar en la forma en que lo ha hecho". (49)

"La designación del personal de conservación o emergencia, a que se refiere el artículo 935, tiene su justificación en la esencia misma del derecho de huelga, que se contrae a la presión ejercida mediante la suspensión de labores sin que pueda llegar a lesionar la vida de la empresa, cuya continuidad debe preservarse como fuente de trabajo con vistas a la terminación de la huelga, de acuerdo con el principio contenido en el artículo 443 que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Ahora bien, ese personal debe ajustarse a la finalidad del mencionado precepto". (50)

Cabe decir que esta audiencia anteriormente no se celebraba en la práctica, pero en la actualidad como afirman varios litigantes, si se celebra, además de que se le da la debida importancia al asunto de que se trata.

(49) Euquerio Guerrero. Op., cit., p. 358-359.

(50) Lic. Juan B. Climent Beltrán. Ley Federal del Trabajo. Edit. Esfinge, México 1984, p. 515-516.

El artículo 935 que mencionamos, en relación con el 466 de nuestra ley que establece dos casos en los que deberá seguirse prestando algunos servicios, aún cuando la huelga haya estallado. Sin embargo en la práctica se ha presentado otro caso que la ley no contempla y que desde luego constituye una notoria violación a las fracciones XVI y XVII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, entre otros; la figura de que hablamos es la muchas veces repudiada "requisita", misma que según muchos autores es un procedimiento que el Estado "sacó de la manga", con el objeto de hacer casi nugatorio el derecho de huelga cuando se trata de una empresa que presta un servicio esencial, siendo esta la causa por la que otros consideran que se justifica su existencia, pues se sacrifica una cosa por otra de mayor valor, con lo que, aunque no completamente estamos de acuerdo. Aclarando que el tema de la requisita es tan amplio e interesante, pero como no es nuestro objeto, únicamente se menciona.

111.3.e) Estallamiento de la Huelga.

Si se dá el supuesto de que no se logró conciliar a -- las partes en la audiencia que para ésto se celebra, entonces se dá el caso del estallamiento de la huelga, mismo que deberá darse en un día y hora determinada previamente en el emplazamiento como ya expusimos. Siendo más bien una costumbre que en este momento, el sindicato huelguista pone las banderas que son símbolo de la huelga, misma medida -- que sin estar prevista en la ley, tiene una connotación práctica, si-- tuando a los obreros de guardia a las puertas del inmueble donde se en cuentra ubicada la empresa, con el objeto de vigilar e impedir la en-- trada a la misma y no se quebrante la huelga, representando su coloca-- ción un símbolo más bien social pero no jurídico, pues como ya dijimos la ley no contempla ni la colocación ni el levantamiento de éstos.

HUELGA, LA LEY NO CONTEMPLA INCIDENTE DE LEVANTAMIENTO DE SIGNOS DE IA. El título octavo de la Ley Federal - del Trabajo, no contiene dispositivo alguno en el que pudiera apoyarse la pretensión incidental de levanta-- miento de los signos de la huelga. Por tanto, cuando alguien es emplazado a huelga sin tener el carácter de patrón, lo que debe observarse es el artículo 460 de - la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual los terce-- ros interesados podrán solicitar de la Junta de Conci-- liación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, la declaración de inexistencia de la huelga por las causas que señala el artículo 459 de la propia ley.

Amparo en revisión 85/79. Roberto González Luna. 10 de septiembre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Hugo Baizábal Maí donado.

También en el momento del estallamiento, y para los -- efectos de la calificación de la huelga, en varias ocasiones, ya sea - el sindicato o el patrón suelen llevar a un Notario Público para que - dé fé de la exactitud de la hora en que se suspenden las labores. Tam-- bién es frecuente en esta fase de suspensión de labores, la aparición de los llamados esquiroleros o rempuhuelgas cuya finalidad también se di

rige a los resultados en la calificación de la huelga, situaciones éstas que ventilaremos más adelante.

En cuanto a la importancia del estallamiento de la — huelga, Nestor de Buen Lozano, la resume diciendo: "En realidad, esta llar la huelga significa no tanto dejar de trabajar como evitar que, - a partir de ese momento se pueda seguir trabajando". (51)

(51) Nestor de Buen Lozano. Ob., cit., p. 761.

111.3.f.) Calificación de la Huelga.

Es obvio que si no se conciliaron las partes y la em-
plazante decidió estallar la huelga se suspenderán las labores, momen-
to éste a partir del cual según el artículo 929, los trabajadores y --
los patrones de la empresa o establecimiento afectado, podrán solici-
tar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y --
dos horas siguientes a la mencionada suspensión para que se declare la
inexistencia de la huelga, misma que procederá si se cae en los supues-
tos señalados en los artículos 459 o por incumplimiento de lo estable-
cido en el artículo 920 de la ley de la materia. Aumentando dicho pre-
cepto, que para el caso de que no se solicite dicha declaración la --
huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Es lógico que se estipule el incidente de existencia -
(como doctrinalmente se le ha llamado) en este momento procesal, pa-
ra que la suspensión de labores se encuentre jurídicamente protegida -
si se llegare a reconocer a la huelga como existente, y en el caso con-
trario, es decir, que se declare inexistente, se tomen las medidas ne-
cesarias en ese momento, sin necesidad de que la autoridad siga traba-
jando sin que exista ya motivo.

Según algunos litigantes, consideran que en demasiadas
ocasiones se les declara inexistente una huelga por lo que ellos lla-
man "cualquier cosa", pero realmente aquí se nota la importancia que -
tiene el observar con cuidado el cumplimiento de los requisitos que se
establecen en el artículo 920 que a simple vista parece tan sencillo,
pero que sin embargo, su incorrecta observación trae como resultado la
declaración de inexistencia.

Siendo entonces, que en el procedimiento de declara-
ción de inexistencia de la huelga, se deben observar las siguientes --
normas, según lo establece el artículo 920 de nuestra ley, esta tram-
itación del incidente de inexistencia es muy breve, pues del escrito --

respectivo, que deberá presentarse con cuantas copias sean necesarias según el número de patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes; a los cuales la Junta correrá traslado -- con la solicitud y citará a las partes en una audiencia en la que también se recibirán las pruebas de que deberá de celebrarse en un término no mayor de cinco días, pero este término es bien variable en la -- práctica y muchas de las veces se lleva a cabo días después.

Las pruebas que se rindan según la fracción III del numeral que citamos, deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud de inexistencia únicamente y por lo que hace a los patrones interesados, además deberán aportar aquellas que tiendan a comprobar su interés; debiendo la Junta aceptar solamente las que satisfagan los requisitos señalados.

Por cuanto hace a los trabajadores y patrones, está entendible que se considera a los huelguistas y a los dueños de la empresa afectada respectivamente y que de alguna manera se encuentran legal y materialmente enterados del conflictos y por tanto tendrían a la mano los medios idóneos para poder solicitar la inexistencia en su caso, pero en cuanto a los terceros como la ley les denomina, es destacable por varios autores que no es correcto el numeral, ya que contribuye notoria violación a la Constitución a la garantía de audiencia, al no haber sido oídos ni vencidos en un juicio, pues casi nunca se les notifica del estallamiento, y difícilmente pueden darse cuenta en tan poco tiempo (72 horas) del conflicto, para que oportunamente comparezcan en la mencionada audiencia. Idea ésta que compartimos pues debería de notificarseles con anterioridad a estos terceros, de los cuales la Junta se enteraría a través del apercibimiento que les hiciera a las partes (trabajadores y patrones) para que en determinado tiempo proporcionen los datos de quienes consideran terceros interesados y así poder enterarlos del conflicto. Pero ésto no es todo, también se presenta la situación de cuando se trata de definir el término terceras personas, mismo que estamos de acuerdo con la ley, que al no definirlo o

establecer casos específicos de su existencia, no se hace ninguna exclusión de quienes puedan ser así considerados, únicamente los define al decir: que tiendan a comprobar su interés. Esto de la no limitación, para algunos estudiosos, es compensatorio, en virtud de la no oportunidad a ser enterados del emplazamiento; pero nosotros consideramos que nada tiene que ver con eso y que son dos cosas totalmente distintas. Respecto a los casos que más frecuentemente encontramos son: "a un sindicato distinto al emplazante que acredite su interés jurídico en el conflicto, principalmente mediante la titularidad de un contrato celebrado con la emplazada. También pueden tener ese carácter - las empresas o establecimientos afectados por la huelga en la disposición de sus bienes o instalaciones, sin haber sido emplazados, aunque lo procedente es que soliciten a la Junta que le haga saber al sindicato huelguista que debe limitar los efectos de la suspensión de labores a la parte emplazada, con fundamento en el artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que la huelga debe abarcar únicamente a la empresa o establecimiento afectados. Esta solicitud es más adecuada que promover la inexistencia porque tal promoción ofrece el inconveniente de vincularse a las responsabilidades procesales inherentes al procedimiento, que pueden llevar por la inobservancia de algún requisito formal a que se declare existente la huelga, con lo que quedaría en permanente estado de indefensión a pesar de ser un extraño al conflicto". (52)

En su fracción IV el numeral en cita establece que las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo que se trate del artículo - 931, es decir del recuento. Y que solo en casos excepcionales, podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia. Agregando en su fracción V que concluida la recepción de pruebas dentro de las 24 horas siguientes la Junta resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; término que también en las más de las veces no se cumple y menos cuando se va a desahogar la prueba del recuento. Si la Junta resuelve inexistencia, citará a los representantes de los trabajadores y de los

(52) Lic. Juan B. Climent Beltrán. Ob., cit., p. 507.

patronos para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Respecto de la audiencia en que habrá de aportarse y desahogarse las pruebas y que es sumamente importante, la mayoría de los autores coinciden en que deberán estas pruebas de referirse a tres cuestiones, tal es el caso de Mario de la Cueva que dice: "Los puntos sujetos a prueba son únicamente tres, si el pliego de peticiones reúne los requisitos formales, lo que necesariamente derivará del mismo pliego, si la huelga persigue alguno de los objetivos legales, cuestión — que se desprenderá también del pliego de peticiones y si hay mayoría — de huelguistas; toda prueba ajena a estas cuestiones debe desecharse; es cierto que para la existencia legal del estado de huelga es condición observar la estructura del período de prehuelga, pero esta circunstancia se desprenderá del propio expediente y no necesita prueba".⁽⁵³⁾

Creemos de todas maneras, que por lo que hace a la — prueba de que habla este autor con respecto al período de prehuelga, — es ociosa, pues lógico es que si no se cumplió con éste no se podría — llegar hasta el momento de la audiencia incidental de ofrecimiento de pruebas que tratamos. Debemos señalar que la ley en su artículo 459 — nos señala los casos en que la huelga es legalmente existente y dice: La huelga es legalmente existente sí:

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

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

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 (el artículo correcto, es el 920).

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por

(53) Mario de la Cueva. Op., cit.

causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

-) En cuanto a que si el pliego de peticiones reúne -- los requisitos, es decir, de la fracción III, afirmamos que deberá con tener lo señalado por el artículo 920 de nuestra actual legislación, -- aclarando que este precepto, no se contradice con aquel que estipula -- que para el pliego petitorio no se requerirá forma determinada, pues -- son dos cosas diferentes, la primera se refiere al contenido de éste y la segunda a la forma de redactarlo, acomodar los párrafos, etc.

Sin embargo, creemos que el artículo 923 si se contra- dice con los casos establecidos para invocar la inexistencia, pues en el artículo 923 se habla de que no se dará trámite al escrito de empla- zamiento cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del ar- tículo 920. Entonces la pregunta sería ¿Cuál es la sanción aplicable cuando no se satisfagan los requisitos del artículo 920 ?, para algu-- nos concedores los efectos son los mismos, en nuestro concepto son -- bien diferentes, pues en el segundo supuesto ya se celebraron una se-- rie de actos que a veces perjudican a varios de los interesados.

"Con base en el mencionado precepto del artículo 930 -- se ha pretendido que por el solo hecho de no citar específicamente las causas y fundamentos legales en la solicitud de inexistencia, debería de desecharse la misma. Contrariamente a ello, nos parece correcto el criterio sustentado por el licenciado Raúl Calles Villareal, presi-- dente de la Junta Especial Federal, en el sentido de que si en la soli-- citud de inexistencia se señalan los supuestos del mandato contenido -- en la norma, es procedente su trámite, o sea que si se está indicando la falta de mayoría obrera, queda implícitamente señalada la causa pre- vista en la fracción I del artículo 459 aunque no se invoque el precep-- to. Estimamos que para ello es extensivo el principio contenido en el artículo 687, en cuanto a que no es exigible una forma determinada en las promociones, bastando con que las partes precisen los puntos peti-- torios". (54)

(54) Lic. Juan B. Climent Beltrán, Ob., cit., p. 510.

Por esto es que a veces consideramos nugatorio el derecho de huelga, pues su tramitación se encuentra en manos de litigantes y que muchas veces por incapacidad o irresponsabilidad no elaboran con profesionalismo su trabajo y en el caso concreto de la huelga resulta que se las declaran inexistentes a los sindicatos que ellos asesoraron mal.

-) Por lo que hace al requisito del objeto es decir — fracción II de nuestro numeral en cita que establece la inexistencia — para aquellas huelgas que no tengan por objeto alguno de los señalados en el artículo 450 que dice: La huelga deberá tener por objeto:

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

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminal el — período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

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

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

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

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

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

La primera fracción, es una reproducción de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, y que como ya dijimos al hablar de la ley de 1970, esta fracción es el alma del objeto de la huelga. Algunos concededores del tema como Mario de la Cueva opinan que debido a la vaguedad en la redacción de esta fracción se deja al arbitrio de la Junta el poder decidir cuando existe o no desequilibrio entre los factores de la producción; sin embargo otros consideran que no es así, pues los instrumentos en virtud del cual se establece ese equilibrio o desequilibrio es mediante los contratos colectivos o contratos leyes o la revisión de los mismos; situación por la cual, el emplazamiento para incrementar salarios por ejemplo, implicaría la pretensión de modificar el contrato colectivo vigente, lo que sería una revisión anticipada de éste, lo cual iría en contra de la seguridad jurídica y de la estabilidad de las relaciones obrero-patronales. Cuestión esta última que compartimos en virtud de que son los contratos colectivos y contratos leyes los instrumentos por virtud de los cuales se establece el -- equilibrio, pero no compartimos la segunda idea, puesto que para ello existen las fracciones II, III y IV de dicho precepto según las cuales el objeto será exigir la celebración, revisión o cumplimiento, según -- el caso, el contrato colectivo de trabajo o del contrato ley. Agregando que por lo que hace a la celebración del contrato colectivo como lo mencionamos al tratar el artículo 923 será necesaria la certificación que ordene el Presidente de la Junta de la no existencia de un contrato colectivo anterior, ya que de ser así no tendría caso dar trámite a un emplazamiento a huelga que de todos modos tendría que declararse -- inexistente por la imposibilidad de satisfacer el requisito del objeto. Además de que muchos autores consideran que sería inadecuada esta vía para tramitar la firma del contrato colectivo, sino que más bien la -- idónea sería el juicio en que se oiga y venza al sindicato que tiene -- la titularidad.

Con respecto a las violaciones al contrato colectivo o

al contrato ley a que se refiere la fracción IV del artículo que trata mos deberá la parte emplazante no solamente enunciar las violaciones - sino que además deberá precisarlas, aclararlas y determinar la forma - en que el patrón pueda repararlas. Haciendo notar, que desde luego, - dichas violaciones tendrán el carácter de colectivas; es decir que --- afecten a todos los trabajadores, pero que además dichas violaciones - no sean insignificantes ni individuales.

Por lo que hace a la fracción V del mismo numeral, tam bién debemos de mencionar que deben precisarse las disposiciones viola das y los hechos en que se hacen consistir.

Algunos autores como Mario de la Cueva opinan que el - objeto en este caso no consiste en el quantum, o porcentaje de las uti lidades repartibles a los trabajadores cuya fijación corresponde a la Comisión Nacional, sino en el incumplimiento de las disposiciones lega les, como la obligación patronal de entregar a los trabajadores copia de la declaración anual que se presenta a la Secretaría de Hacienda.

"Consideramos que en estos casos podrían estimarse co mo motivo de huelga solo tres supuestos: cuando el patrón se niegue a formar la comisión, cuando no entregue a los trabajadores la carátula y cuando se niegue a realizar el pago, sin embargo, en realidad ni si quiera en estos casos podría hablarse de desequilibrio, ya que la par ticipación de utilidades no forma parte del salario".⁽⁵⁵⁾

En relación a las huelgas por solidaridad a que se re fiere la última fracción del artículo 450, apuntamos que si bien es -- cierto que tuvo su origen los más remotos antecedentes históricos de - la huelga, es decir, cuando los amplios movimientos aislados carecían de suficiente consistencia para enfrentarse a las empresas y tal vez - sea ésta la importancia por la cual fué plasmada en la ley, pero nada mas, ya que nosotros a este respecto, estamos de acuerdo con lo que --

(55) Baltazar Cavazos Flores. Ob., cit., p. 308.

opina Baltazar Cavazos al decir: "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. Dichas huelgas además de no reunir el citado requisito de fondo tampoco reúnen los requisitos de forma, - ya que como se ha expresado, el período de prehuelga tiene como finalidad fundamental conseguir un acuerdo entre las partes y en las huelgas por solidaridad no cabe la idea de conciliación, porque las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio". (56)

Agregamos nosotros que son realmente pocos los casos - que en la práctica se llegan a dar en relación con las huelgas por solidaridad. Al respecto transcribimos:

HUELGA SOLIDARIA. PAGO DE SALARIOS.- Sólo tiene aplicación lo dispuesto en el párrafo último del artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo cuando los trabajadores apoyan un movimiento de huelga existente en empresa diversa de la que prestan sus servicios, no así respecto de los que sin formar parte de los sindicalizados huelguistas también por prestar sus servicios a la empresa en huelga, se solidarizan con ella.
Amparo directo 2243/81.- Hilados de México, S. A.- 8 - de febrero de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinoza.

Por lo que hace a las primeras ideas que expusimos en el inciso que tratamos, transcribimos lo siguiente:

EJECUTORIA.- Huelga para obtener el cambio de titularidad del contrato colectivo. Es improcedente.- No es el procedimiento extraordinario de huelga el medio idóneo para obtener del patrón el reconocimiento de la

(56) Baltazar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Edit. Trillas, México, 1985, p. 309.

personalidad del sindicato reclamante y la firma de un contrato colectivo, sino el juicio ordinario en el que se demuestra tener la mayoría de los trabajadores y en el que se oiga y venza al sindicato que en el momento detente el contrato colectivo. (D-1716/44, Sindicato de Trabajadores de la Industria de Carbón Vegetal y Similares del D. F., 20 de octubre de 1944, también: -- (D-662/45, Sindicato Industrial Praxedis G. Guerrero vs. Derby, S. A., Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Grupo XIV).

EJECUTORIA.- Huelga por celebración de contrato colectivo. Personalidad para emplazar. El Secretario General y el de Trabajo y Conflictos de un sindicato tienen la representación de los trabajadores para emplazar la huelga, cuando su finalidad es la firma de un contrato colectivo de trabajo, ya que éste debe celebrarse por el patrón, y no con los trabajadores directamente, sino con el sindicato emplazante, (D-8838/46, María Ochoa, 7 de mayo de 1947).

Nota: Según el artículo 376 de la ley vigente "la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general, o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos"; por lo que la tesis de la anterior ejecutoria, es válida actualmente, en cuanto que el secretario general del sindicato tiene la representación de los trabajadores para emplazar a huelga; más para que esa representación la ostente otra persona, se requerirá que la designe la directiva, o que lo dispongan los estatutos.

EJECUTORIA.- Huelga para obtener la firma del contrato colectivo. Efectos del depositado con posterioridad al emplazamiento. El hecho de que el patrón en contra de quien se haya dirigido por un sindicato pliego de peticiones con emplazamiento de huelga como medio de obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, tenga celebrado con diverso sindicato un pacto de esta naturaleza, si dicho pacto se depositó ante la Junta con posterioridad a la fecha en que fué presentado el pliego a que se alude, no invalida la acción del sindicato emplazante porque el contrato solo surte contra terceros a partir del momento en que se deposite ante la Junta, y por lo tanto, es antijurídico retrotraer sus efectos al extremo de hacer nugatorio el derecho del emplazante.

R. 1432/45/2a. Aarón Reyes y Coags. 14 de febrero de 1946.

-> En cuanto al último requisito que es el de mayoría, según referencia de Mario de la Cueva conforme al cual nos hemos estado dirigiendo, cabe apuntar que se refiere a la mitad más uno de los trabajadores de la empresa afectada, éste se comprueba a través del recuento que puede ofrecerse en el escrito en que se promueva la inexistencia o en la audiencia de pruebas, pero no puede plantearse en ningún caso como cuestión previa al estallamiento de la huelga según lo establece la fracción II del artículo 451, cuestión ésta última que consideramos como medida para que los trabajadores no sean presionados y obtener así un resultado sano en la votación a huelga.

En el caso de que la huelga afectara a más de una empresa, consideramos que la mayoría debe de probarse en cada empresa, y no la mayoría que sumen en su totalidad los trabajadores de las dos empresas, aunque hay estudiosos como Climent que opina lo contrario. En relación al recuento la ley en su numeral 931 nos dice: Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

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

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

De este artículo en relación con la fracción II del artículo 451 se desprende que la ley fué omisa al no contemplar el caso en que las partes estando de acuerdo puedan llevar a cabo el recuento antes de que estalle la huelga; sin embargo consideramos que serían pocos los casos que así se presentaran, pero en el supuesto de que así fuera, la Junta tiene facultades de poder autorizar un recuento previo si existe un mutuo acuerdo.

La Corte ha establecido que los trabajadores huelguistas deben de comprobar la existencia del vínculo contractual del trabajo con la empresa respectiva; pero ésto también tiene sus excepciones en donde aún comprobada esta relación no pueden contar para efectos del recuento, tal es el caso de los trabajadores de confianza, según los cuales algunos autores consideran que se les excluye indebidamente ya que son también trabajadores y muchas veces sus intereses también se encuentran afectados y más si el movimiento es declarado inexistente pues perderían el derecho a salarios vencidos y sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, violándose con ésto la garantía de audiencia. En cambio aquellos que no compraten la idea anterior sostienen que es porque podrían ser parciales al patrón, además de que el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que no podrán formar parte de los sindicatos de los trabajadores de base o sea que sean ajenos al interés del emplazante.

De ésto, nosotros manifestamos nuestra conformidad a la regulación de la ley actual en relación con los trabajadores de confianza, ya que si bien es cierto que podrían ser parciales al patrón y por ésto mejor sacrificar una cosa por otra. Al respecto transcribimos lo siguiente:

EJECUTORIA. Huelga, los trabajadores de confianza carecen de derecho a declararla. De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462 fracción II que indica que cuando se ofrece como prueba en un huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendrían sentido estimar que se pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes emplazan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están en favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque en el artículo 90. se estatuyó quienes son los trabajadores de confianza que resultan ser los directos representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquel a quien sustituyan en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar la huelga.

Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril. 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Dicidente: Rafael Pérez Miravete. Informe 1977. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Primer Circuito, p. 279.

El otro caso en que aún probada la relación contractual con el patrón y no pueden contar en el recuento, es el de los trabajadores que ingresen al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, lo cual para otros autores, es también anticonstitucional, ya que la relación procesal se inicia siempre con el emplazamiento y aquí se limitan los derechos al patrón desde que se presenta el pliego en la Junta.

Antes de seguir analizando este precepto, consideramos importante referirnos a los trabajadores transitorios de los que el Lic. Juan B. Climent nos dice: "acerca del cómputo de los votos de los trabajadores eventuales, hay que hacer notar que aunque los mismos estaban excluidos del recuento durante la vigencia de la ley de 1931, por considerar que eran ajenos a la vida de la empresa, sin embargo, a partir de la ley de 1970 se protege la situación de aquellos trabajadores "transitorios" prestan servicios a la empresa habitualmente, aunque de manera intermitente, a los que se refiere el artículo 156, por lo que, de conformidad con el criterio de Mario de la Cueva, tienen derecho a recontar. En nuestro concepto cabe la excepción de aquellos trabajadores eventuales contratados para servicios extraños a las actividades propias de la empresa, por ejemplo los ocupados para reparación de maquinaria, instalaciones, etc., donde no se da esa habitualidad en el servicio, y por lo tanto no deben recontar, porque propiciaría la decisión de una huelga por trabajadores ajenos a la vida de la empresa". (57)

Nosotros creemos que el recuento de éstos en cada caso es distinto, según las condiciones de cada caso concreto, la Junta aprobará o no su voto de acuerdo a las circunstancias y desde luego de acuerdo a la ley.

Respecto a la fracción III de este artículo, creemos que es justificable, pues de otra manera quedaría al arbitrio de la empresa el fijar la mayoría, con solo despedir unos días antes de la fecha del recuento al número de trabajadores que le conviniese; por esta misma razón se explica que no se computen los votos de los que hayan ingresado al trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, aún cuando como ya dijimos se limiten los derechos del patrón sin existir todavía relación procesal en cuanto a huelga se refiera.

Concluyendo, que por lo que hace a las dos primeras --

(57) Lic. Juan B. Climent Beltrán. Ob., cit., p. 514.

fracciones del numeral que regula el recuento, únicamente computarán los votos de los trabajadores de la empresa que concurran al recuento, respecto de los cuales, las objeciones que se hagan deberán de ser en el actmismo de la diligencia, además se deberá de concretar los casos y motivos individuales a que se refiere la objeción, ya que de no ser así, algunos autores opinan que sería imporcedente señalar la audien--
cia de pruebas relativa a tales objeciones.

Varios de los compañeros actuarios durante el desempe--
ño de su labor en la Junta, nos describen situaciones realmente peli--
grosas para la integridad física de éstos, que se han dado y se siguen
suscitando en los recuentos, en donde la mayoría de los trabajadores -
muchas veces propinan insultos en gran cantidad a los funcionarios, --
llegando al extremo en algunas ocasiones de secuestrar al actuario, --
etc. Pues bien, siendo el recuento la prueba determinante para la ---
existencia legal de la huelga, transcribimos lo siguiente:

EJECUTORIA. Huelga. Recuento. Trabajadores despedi--
dos. Los despedidos por el patrón en el período de --
prehuelga si deben figurar en el recuento; pero si fue
ron despedidos antes del emplazamiento, quedan excluí--
dos de la votación (D-7022/39, Luis Alvarez, 14 de --
marzo de 1940).

EJECUTORIA. Huelga. Recuento. Parientes del patrón. Si
se comprueba que tienen el carácter de trabajadores no
pueden ser excluidos (D-9970/42, Marcos Remis Sotres,
11 de octubre de 1945).

EJECUTORIA. Huelga, quienes la emplazan deben estar --
prestando servicios al patrón. Para efectos de resol--
ver sobre la existencia o inexistencia de la huelga no
basta demostrar que en alguna época o épocas anterio--
res a la fecha del emplazamiento el patrón recibió los
servicios de ciertos trabajadores, sino que es preciso
acreditar que se encuentran prestando servicios en el
momento de dicho emplazamiento, lo que dá derecho al -
sindicato de que forman parte a hacerlo, así como que
laboran al estallar la huelga, ya que de lo contrario

no puede hablarse de suspensión de labores en un momento determinado cuando ninguna se está desarrollando. Por otra parte, la mayoría de los trabajadores que voten en favor de la huelga debe estar formada por aquellos que presten sus servicios al patrón, sin incluir a los miembros del sindicato emplazante cuando no laboren para el mismo patrón, ya que la Ley Federal del Trabajo dispone que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Amparo en revisión 206/76. Industria Molinera de Lagos, S.A., 27 de enero de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Informe 1977. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Primer Circuito Materia de Trabajo, p. 280.

RECUESTO, CASO EN QUE ES NECESARIO EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE, POR FALTA DE PERSONALIDAD DE UNO DE LOS SINDICATOS CONTENDIENTES. Resulta innecesario el desahogo de la prueba ofrecida por el sindicato actor, cuando durante la audiencia a que se refiere el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo (1970), la Junta no reconoce la personalidad del organismo sindical de mandado, y por lo tanto lo tuvo por no concurrente y en consecuencia por admitidas las peticiones del sindicato actor en los términos del artículo 784 de la misma ley.

Amparo directo 2099/81.- Sindicato de Trabajadores y Empleados de Laboratorio, Productos Químicos, Conexos y Similares, de la República Mexicana. 20 de julio de 1981. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario J. Tomás Garrido Muñoz.

Precedentes:

Amparo directo 691/81. Sindicato de Trabajadores de la Industria Cartonera, Papelera Editoriales y Conexos -- del Estado de México. 17 de junio de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 688/81. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Metal, Similares y Conexos "20 de Noviembre". 17 de junio de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 2722/78. Sindicato de Operadores Transportistas, Similares y Conexos de la República Mexicana. 22 de enero de 1979. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

RECUEMTO, OBJECIONES EN EL.- Las objeciones que se tengan en el recuento deben hacerse en el momento procesal oportuno, o sea, al practicarse la probanza de referencia, dado que la prueba de recuento tiene como fin dar oportunidad a las partes de hacer valer las objeciones que crean convenientes.

7a. Epoca, 5a. parte.

Vol. 61, p. 55. A.D. 4257/73 Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Transportes Automovilísticos de la República Mexicana.

Vol. 64, p. 29. A.D. 3461/73 Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Transportes Automovilísticos de la República Mexicana.

RECUEMTO, LA NEGATIVA DE LA JUNTA DE REPREGUNTAR A LOS TRABAJADORES EN EL, ES CORRECTA.- La Junta no causa agravio a un sindicato cuando al efectuarse la prueba de recuento, le niega la petición de hacer repreguntas a los trabajadores de una prueba testimonial, ya que los trabajadores que asisten al recuento expresan su voluntad personal, absoluta e irrestricta respecto al sindicato a que pertenecen o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales.

Amparo directo 90/78. Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Similares del Puerto de Manzanillo, CTM. 23 de agosto de 1978. Cuarta Sala. Sección Primera. Tesis de Jurisprudencia. Tesis 64, p. 37.

Y por último, en términos generales respecto a la inexistencia que tratamos, hay diversas tesis, que desde luego no aclaran en varios de los casos las lagunas que tiene la ley o nuestra dudas sobre la debida interpretación de ésta, tal es el caso de:

Huelga. Inexistencia de la. Violaciones de carácter individual. Las violaciones de carácter individual no pueden ser materia de huelga, solo las acciones colectivas.

Expediente III-1358/80. Unión de Maniobristas, Checadores, Wincheros, Portaloneros, Estibadores y Jornaleros de las Zonas Urbanas y Maritimas General del Puerto de Acapulco, vs. Servicios Portuarios de Acapulco, S.A. - de C.V. Junta Especial No. 3 de la Fed. de Conc. y Arb. Resolución 2 de abril de 1980.

Huelga. Inexistencia de la. Es improcedente la huelga por violaciones al contrato colectivo, cuando se pretende una interpretación a sus cláusulas que implica una modificación del mismo.

Expediente III-1358/80. Unión de Maniobristas, Checadores, Wincheros, Portaloneros, Estibadores y Jornaleros de las Zonas Urbanas y Marítimas General del Puerto de Acapulco, vs. Servicios Portuarios de Acapulco, S. A. de C. V. Junta Especial No. 3 de la Fed. de Conc. y Arb. Resolución 2 de abril de 1980.

Huelga, resolución dictada con motivo de la solicitud de inexistencia de la. En el llamado incidente de calificación de la huelga, es decir en el procedimiento seguido para determinar la legal existencia o inexistencia del movimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se promueve que se declare inexistente tan solo debe limitarse a examinar si se cumplieron los requisitos establecidos por el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo declarar la inexistencia si falta alguno o algunos de ellos, en la inteligencia de que respecto a la fracción I del citado artículo 451, la Junta debe ocuparse de verificar que el objeto de la huelga sea uno o varios de los mencionados en el artículo 450, pero sin prejuzgar si el motivo de la huelga es justificado o no, ya que hacerlo corresponde a otro procedimiento distinto como lo es el que con anterioridad se denominaba imputabilidad de la huelga y en los términos de la ley actual es llamado de justificación de la misma.

Amparo en revisión 202/83. Manufactureras Althor, S.A. 20 de julio de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Secretaria: Griselda Reyes Larrauri. Informe 1983. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, p. 208.

Jurisprudencia. Huelga. Efectos de la suspensión contra la declaración de la inexistencia. En los casos de que la autoridad del trabajo respectiva dicte resolución en el sentido de declarar legalmente inexistente un movimiento de huelga, la suspensión que se concede en el juicio de amparo que con tal declaración promuevan los huelguistas afectados, debe, como es natural, otorgar a dichos trabajadores el reconocimiento y protección del derecho de huelga que han ejercido, mientras no se resuelva el fondo del amparo y mientras los trabajadores no opten por regresar voluntariamente

a sus labores; pero esa suspensión debe otorgarse de modo que con ella no se lesionen o afecten los legítimos intereses del patrón y de los trabajadores no huelguistas, toda vez que lo contrario, no sería ni justo ni equitativo.

(Tomo XLVII. Ramírez S., Refugio y Coags., p. 4026. - Tomo LIV. Sindicato de Trabajadores de la Línea México Toluca. p. 1526. Iden. Federación de Sindicatos de Gómez Durango. p. 2725. Tomo LIX. Sindicato de Ladrillos de Mosaico y Similares de Yucatán. p. 3455. Tomo - IXII. Sindicato de Estibadores y Cargadores de Mercancías de Importación y Exportación. p. 2937).

HUELGA, DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA, NO IMPLICA QUE SUS MOTIVOS SEAN IMPUTABLES AL PATRON. Si en el laudo se dice en su parte conducentes que se decreta, legalmente inexistente la huelga y que en términos del artículo 446 de la ley laboral se estima que la huelga fué justificada y que como consecuencia los motivos le son imputables a la empresa demandada, debe afirmarse que se trata de una confusión en que incurre la Junta responsable al fundar el laudo reclamado, pues dicha Junta debió distinguir como lo hace la ley, las diferencias relativas a la naturaleza jurídica de la huelga, a saber a) Huelga legalmente existente, (arts. 444 y 445 de la ley); b) Huelga legalmente inexistente (arts. 459 y 463 de la ley); c) Huelga ilícita (arts. 445 y 465 de la ley); d) Huelga lícita (arts. 445 y 465 a contrario sensu de la ley); e) Huelga justificada (arts. 446 y 470 de la ley); y f) Huelga injustificada (arts. 446 y 470 a contrario sensu de la ley). De lo anterior no se puede estimar que declarada una huelga legalmente existente, se concluye que ineludiblemente que los motivos de la misma son imputables al patrón y que por ende la huelga es justificada.

7a. Epoca. 5a. parte.

Vol. 40. p. 57. A.D. 2260/71. DORSET, S.A.

Efectos de declaración de inexistencia.

Si la Junta declara inexistente la huelga, el artículo 932 establece los efectos de tal declaración:

a).- Fijará a los trabajadores un término de veinticu

tro horas para que regresen a su trabajo. Esto se les notifica a través de su sindicato y se les apercibe que de no hacerlo quedarán terminadas sus relaciones de trabajo salvo causa justificada.

b).- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro — del término señalado, quedará en libertad para contratar otros.

c).- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

"En la práctica, si los trabajadores se niegan a reanudar las labores resulta muy difícil que se les obligue a trabajar. Solo se les puede despedir sin responsabilidad. Las autoridades laborales nunca desean utilizar la fuerza pública y las autoridades penales se niegan a intervenir en problemas laborales". (58)

HUELGA INEXISTENTE, REGRESO DE LOS TRABAJADORES A LAS LABORES EN CASO DE. CARGA DE LA PRUEBA. El artículo 463 de la ley laboral establece: "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". Lo anterior significa — que la disposición de la ley impone a los trabajadores la obligación de presentarse al centro de trabajo y si éste hecho es negado por la contraparte, corresponde a los trabajadores demostrar su comparecencia al lugar — de sus labores dentro del término que señala el artículo de cita, si fué fijado en la resolución de la Junta que declaró la inexistencia de la huelga y fué notificada oportunamente a las partes.

Amparo directo 6031/78. Benigno Rincón Mora y otros. 16 de abril de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán - Roldán.

Huelga existente.

Continuando con nuestro estudio, la parte final del ar

(58) Baltzar Cavazos Flores. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Edit. Trillas. México 1984, p. 204.

título 929 dice: Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Para algunos autores, éste precepto resulta inconstitucional en el caso de los terceros interesados, ya que es factible que ni siquiera se enteren de que estalló la huelga en el plazo de 72 horas y se les sancionará sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, como ya expresamos anteriormente.

Mario de la Cueva define a la huelga existente como:

"La suspensión de labores realizada conforme a los requisitos legales y agrega que la resolución de la Junta debe solamente declarar si están o no cumplidos los requisitos legales; la resolución de la Junta nada dice acerca de la justificación de la demanda obrera, esto es, no decide si es conveniente imponer nuevas condiciones de trabajo o si el patrono faltó al cumplimiento del contrato colectivo y únicamente expresa si la suspensión será protegida por el Estado; es una resolución de contenido formal que no prejuzga la solución adecuada del conflicto que constituye el fondo de la huelga, así mismo, dice que los efectos de la suspensión de labores quedan confirmados por la declaratoria de existencia del estado legal de huelga y que se resumen así: El Estado, el patrono y las minorías no huelguistas, quedan obligados a proteger y respetar la suspensión de labores y a no ejecutar acto alguno que pueda turbar el ejercicio del derecho". (59)

De la misma manera debemos mencionar que esta declaratoria de existencia, también puede suceder después de haber pronovido un incidente de inexistencia.

Al decir del personal de huelgas, en la práctica se dan muchos casos en los que la Junta declara la existencia y así se queda el expediente "durmiento" en el archivo, pues las partes no se someten al arbitraje además de que el patrón, muchas veces no le interesan las pérdidas económicas que ello le represente, pues tiene me-

(59) Mario de la Cueva. Op., cit., p. 841-842.

dios bastantes para subsistir.

Declaración de ilicitud.

ARTICULO 933.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta ley.

La misma ley en su artículo 445 señala los casos en -- que una huelga puede ser ilícita:

a).- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

b).- En caso se guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

La idea fué del Constituyente Heriberto Jara mismo que advirtió los riesgos que implicará el hecho de que se infiltraran entre los huelguistas, agitadores y aún siendo un número reducido es de carara la ilicitud de tal movimiento, por esto previó que fuera la mayoría de los trabajadores quienes debían de ejecutar estos actos; y -- así se plasmó en el Diario de los Debates del Constituyente de 1917.

"También se contravierte el principio de Derecho Penal que establece que "a mayor daño mayor pena", pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato de veinte -- obreros llegaren a matar durante la huelga a la esposa del patrón y -- sin embargo no sería ilícita más sin en cambio si once trabajadores de dicho sindicato llegaran a quebrar los lentes del patrón, el movimiento tendría que ser considerado como ilícito".⁽⁶⁰⁾

Lo cual desde luego, no quiere decir que un acto sea -

(60) Baltazar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral, p. 311.

lícito o ilícito por el número de personas que intervengan en él; nosotros pensamos que su carácter de ilícito no se pierde si así es, ni el de lícito si así es también.

La verdad es que en la práctica nunca se ha declarado una huelga lícita, ya que sería ociosa tal calificación, pues si le faltaran los requisitos de forma o mayoría después sería declarada inexistente. Tampoco se ha dado el caso de que una huelga se declare ilícita, lo cual tal vez se deba a lo difícil que resulta probar que la mayoría de trabajadores fueron los que ejecutaron actos violentos y menos aún tratándose de Sindicatos Nacionales, pues hasta la fé de un Notario Público sería insuficiente para probar lo anterior, pues éstos en materia laboral son considerados como testigos de calidad.

Sin embargo, consideramos que en el supuesto de que se presentara un caso de ilicitud, compartimos la idea de Trueba Urbina - en el sentido de que "aún declarándose ilícita la huelga, solo deben ser privados del trabajo aquellos trabajadores involucrados en los actos violentos, porque sería injusto arrastrar a la pérdida del empleo a aquellos otros que simplemente se sumaron a la suspensión de labores, sin participar directa ni indirectamente en los mismos". (61)

Lo anterior, en virtud de que el artículo 934 señala - los efectos de la declaración de ilicitud: dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Cabe apuntar también que el artículo 445 de nuestra ley fué omisa al no señalar a que clase de persona o propiedades se refiere, pero consideramos que tiene que ser necesariamente las del patrón.

En cuanto al término para poder invocar la ilicitud, - pudiera pensarse también que es de 72 horas a partir de la suspensión de labores por la referencia que hace el artículo 933 que ya transcri-

(61) Alberto Trueba Urbina. Evolución de la huelga, p. 140.

mos, pero no compratimos esta idea, sino que el término deberá de correr a partir de la fecha en que se han cometido los actos violentos, lo cual puede ocurrir después de las 72 horas.

Por loque hace a la licitud de una huelga, señalamos - que es aquella que cumple con el requisito de fondo, pero no quiere decir que sea lo contrario de ilícita o lo que es lo mismo, del concepto de ilicitud no se puede extraer la regla al contrario sensu y decir - que una huelga que es ilícita al contrario sensu es lícita; en todo caso lo contrario de una huelga lícita es la huelga no lícita.

Pero consideramos que no es necesario extendernos al - respecto, ya que estamos tratando de exponer situaciones practicadas - del procedimiento de huelga y éstos son casos que como ya dijimos nunca se han dado en la práctica.

111.3.g) Justificación de la huelga.

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

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

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

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

y con relación a la imputabilidad de la huelga al patrón, ya señalaba al respecto: "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita - una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, - se condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Dentro del anterior código laboral, la declaración de licitud de la huelga eran un elemento necesario, indispensable sine qua non para que más tarde poder resolver la cuestión de imputabilidad del movimiento de huelga, es decir, si era imputable al patrón para que éste pagara los salarios caídos durante la huelga. También como referencia, mencionamos que la ley de 1970 en su artículo 446 señalaba: "Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón", es decir introduce los conceptos de justificada e injustificada.

Nuestra actual legislación laboral en su artículo 937 dice: "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 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.

De este numeral se plantean cuatro cuestiones que es necesario determinar porque son el punto de partida de este tema:

a).- Sometimiento de los trabajadores a la jurisdic---

cción y competencia de los Tribunales del Trabajo, para resolver en definitiva el conflicto de huelga;

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

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

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

El siguiente paso antes de pasar a tratar el procedimiento de imputabilidad es saber quienes pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga. En principio creemos que únicamente lo podrá solicitar el emplazante de la huelga y lo deberá hacer solamente cuando haya quedado firme la resolución de existencia de la huelga o la resolución que declare que no procedió la inexistencia solicitada. Antes de este momento no se puede solicitar, "ya que si el patrón se ampara contra dicha resolución la misma quedará "subjudice" hasta que se pronunciara la resolución final". (62)

¿ Pero en realidad, quienes son los titulares de dicha acción ?, en el primer momento como ya dijimos, nos parece que es únicamente el sindicato emplazante ya que la ley al respecto no aclara. Sin embargo quedan los trabajadores que pertenecen a otro sindicato, los no sindicalizados y los de confianza, luego entonces, la otra pregunta sería ¿ pueden éstos también plantear la imputabilidad o bien adherirse al planteamiento hecho con anterioridad por los trabajadores huelguistas ?.

(62) Baltazar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo, p. 324.

Nestor de Buen Lozano opina: "Nos parece que la ley no distingue, a pesar de que se podría, con cierta intención, limitar ese derecho a los huelguistas y de acuerdo al principio de que si la ley no distingue, no cabe distinguir, consideramos que ese derecho corresponde a todos los trabajadores y no solo a los huelguistas. De otra manera sería muy sencillo, mediante un acuerdo fraudulento entre el -- sindicato y la empresa, dejar desamparados a los trabajadores no huelguistas". (63)

Otros como Juan B. Climent opinan: "Se ha suscitado -- el problema de que los trabajadores de confianza, quienes no pudieron lógicamente intervenir en el procedimiento de huelga, pretenden en ocasiones incurrir al juicio de imputabilidad haciendo valer sus créditos contra la empresa, y no se les puede reconocer personalidad en este -- juicio, porque el mismo se contrae a los derechos de los trabajadores relacionados por el sindicato en la demanda de imputabilidad. Por --- ello, solo pueden incurrir con sus créditos en caso de que se llegue -- al remate de los bienes de la empresa, para que se tomen en consideración una vez cubiertos los créditos de los trabajadores incluidos en -- la demanda de imputabilidad". (64)

Nosotros nos adherimos a esta última postura por lo -- que hace a la práctica, aún cuando consideramos que de hecho si se deja en estado de indefensión a los trabajadores que se excluye.

Huelga. Imputabilidad.- Trabajadores de confianza, pro -- moción solicitando que se les satisfagan sus derechos -- que hacen consistir en indemnización constitucional, -- prima de antigüedad, etc. Es improcedente en virtud -- de que el procedimiento de imputabilidad a que se re -- fiere el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo co -- mo consecuencia de haberse sometido por el sindicato -- huelguista el conflicto a la decisión de la Junta se de -- riva del emplazamiento y del pliego de peticiones que -- lo originó, planteado después de haber estallado la -- huelga y considerarse existente, y por tanto se con---

(63) Nestor de Buen Lozano. Op., cit., p. 778.

(64) Lic. Juan B. Climent Beltrán. Op., cit., p. 516.

trae a los términos de la demanda de imputabilidad y - al ámbito del propio procedimiento de huelga, por lo - que, la resolución debe referirse a los trabajadores - relacionados en la mencionada demanda de imputabilidad, y en consecuencia no se puede abarcar a trabajadores - no incluidos en la misma.

Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas, Junta Especial No. 8, Exp. III-3017/81. Sindicato Nacional de -- Trabajadores del Ramo de la Lana y Conexos vs. Londy, S.A. Resolución 8 de enero de 1982.

La primera parte del artículo 937 que ya transcribimos, nos dá el siguiente paso a tratar, que es el procedimiento que habrá - de seguirse según lo que se le vaya a pedir a las autoridades del trabajo y de qué manera se va a pedir o sea comprende a las dos siguientes cuestiones planteadas en el punto que precede a los incisos: b) - Plantear el conflicto con arreglo a los procedimientos ordinarios de - la jurisdicción del trabajo, porque la esencia jurídica del conflicto colectivo así lo requiera y, c) Plantear el conflicto de orden económico, cuando el conflicto colectivo se refiera a esa materia, de conformidad con las pretensiones contenidas en el pliego petitorio que dió - origen al conflicto de huelga.

En principio, el procedimiento de imputabilidad implica un replanteamiento del conflicto, es decir que en la solicitud debe - rán de reproducirse las peticiones contenidas en su escrito de emplazamiento ya que no pueden ampliarse, porque tiene que existir una continuidad en las mismas, además de que solo sería una especie de inicio - de otro juicio completamente distinto al del emplazamiento a huelga, - pues en la imputabilidad se traslada a un plano jurisdiccional distinto, es decir es el exámen de fondo del asunto. También debe tenerse - cuidado respecto de las omisiones de la solicitud de imputabilidad con respecto al escrito de emplazamiento, pues no podrán ser subsanadas en el nuevo procedimiento.

De nuestro multimencionado numeral 937, se desprende -

que: Cuando se trata de cualquier cuestión respecto de creación, modificación o extinción de condiciones de trabajo, se sigue el procedimiento económico; una vez creadas las condiciones de trabajo son normas jurídicas y cualquier conflicto que surja por la interpretación o aplicación de dichas normas se transmitirá por la vía jurídica.

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

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

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

El procedimiento económico a que nos hemos venido re-

firiendo, lo regula nuestra ley en sus artículos del 900 al 919. Y según dice Baltazar Cavazos el artículo 902 que dice: El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450 fracción VI.

Hace totalmente inaplicable todo este título. Sin embargo, otros autores como Mario de la Cueva al observar que se trata de evitar que las empresas ante la proximidad de la revisión de los contratos colectivos planteasen conflictos de naturaleza económica para hacer nugatorio los efectos del emplazamiento de huelga.

Respecto a que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta a que se refiere el mismo artículo 902, estimamos que no puede dar lugar a que los trabajadores planteen simultáneamente un emplazamiento de huelga y un conflicto colectivo de naturaleza económica porque se trataría de dos acciones convergentes sobre el mismo objeto; por lo que si después de un emplazamiento de huelga se plantea por el sindicato emplazante un conflicto de carácter económico a la misma empresa, la vialidad legal de la tramitación del mismo se encuentra en la facultad de los trabajadores de someter el conflicto de huelga, una vez calificada existente, el arbitraje de la Junta conforme al artículo - 937.

Con relación a la opinión de Baltazar Cavazos existe la opinión del personal jurídico de la Sección de Huelgas de la Federal de Conciliación y Arbitraje que manifiesta que casi nunca se lle-

ga a substancias el procedimiento de naturaleza económica para determinar imputabilidad de la huelga y que la mayoría de estos casos se tramita por la vía jurídica agregando que tal vez esto se debe a la falta de infraestructura de las autoridades en la que incluye la ausencia de peritos profesionales; lo elevado de los gastos que este procedimiento implica, lo cual desde luego, dejaría a los trabajadores en situación inferior a los patrones; además de la falta de reconocimiento de los litigantes para conocer estos asuntos que normalmente resultan también más alargados.

En conclusión, los conflictos colectivos de naturaleza económica, no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho, el arbitro o tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por la vía de autoridad lo que a cada uno de los participantes le corresponde en la producción, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

En cuanto al procedimiento ordinario a que nos hemos venido refiriendo, se encuentra plasmado en nuestra ley en el capítulo XVII del artículo 870 al 899, y que se refiere también a aquel procedimiento que es substancia todos los días en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en tratándose de conflictos individuales y cuya principal estructuración consiste en sus etapas de: conciliación, demanda y excepciones; y de ofrecimiento de pruebas. Aclarando desde luego que este procedimiento, es el más usual tratándose de la imputabilidad de la huelga.

EJECUTORIA. Huelga, laudo dictado en el procedimiento de. Laudo, en el conflicto de huelga, es la resolución que se pronuncia por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario o económico colectivo que se somete a su consideración y decisión,

y termina la huelga al hacer declaración sobre su justificación o injustificación, en términos de la fracción IV del artículo 469 en relación con el artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 3246/71. Sindicato Unico de Empleados de Comercio y Conexos del Estado de Oaxaca. 24 de junio de 1974. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón --- Guerra. Secretario: Leandro Fernández Castillo. Informe 1974. Cuarta Sala, p. 38.

EJECUTORIA. Huelga. Imputabilidad. La única solución posible a las dificultades que dieron causa a la propia huelga, de no haberse optado por alguno de los --- otros medios que para la terminación de ella da la --- ley en el propio artículo 273, es resolver si las causas son o no imputables al patrón, y que para lograr esa finalidad se impone la escuela de un procedimiento contradictorio, idéntico al que es preciso para resolver todo conflicto de los que pudieran llamarse ordinarios, suscitados entre obreros y patronos como --- factores de la producción y en el cual tengan esta --- amplitud de defensa, para sus respectivos intereses, que consagra la Constitución Federal en su artículo 14 y la ley respectiva. (D-8360/43, Manuel M. - Conde, S.A., 8 de mayo de 1944).

EJECUTORIA. Huelga. Cesación por no ser imputable al patrón. La consecuencia de tal conclusión no puede --- ser otra que dar por terminado el conflicto y requerir a los trabajadores huelguistas a presentarse a --- reanudar sus labores. (D-1677/63 Unión Sindical de - Trabajadores de las Fábricas de Cartón y Cajas del --- Distrito Federal. 22 de enero de 1964).

EJECUTORIA. Huelga. Imputabilidad. Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante éste, el aumento de salarios que devengan los obreros, debe atenderse a los --- antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada e infundada de la parte patronal al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y éstos últimos no produjeron, durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud

de aquel, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrón. (Tomo LXXIV, Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas y Similares de Occidente, p. 3466; ibidem, Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas y Similares de Occidente, p. 7271; ibidem, Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas y Similares de Occidente, p. 9060; Tomo LXXV, - Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas y Similares de Occidente, p. 165).

Por último y para concluir este tema, señalamos que - la esencia de los Tribunales del Trabajo deben ser de toda sentencia colectiva, debiendo tener carácter público por constituir un acto de autoridad. Sin embargo ha habido discrepancias en este sentido, toda vez que algunos autores argumentan que, siendo un laudo arbitral por sometimiento expreso de los trabajadores a la jurisdicción de las Juntas, la resolución que deba dictarse será con sujeción a un procedimiento previamente convenido por las partes y sin ajustarse a los requisitos establecidos en la ley. Otros sostienen que los laudos colectivos dictados cuando hay sometimiento al arbitraje de las Juntas, deben ser actos jurisdiccionales, debiendo sujetarse en cuanto al trámite y forma a las disposiciones procesales de la ley de la materia.

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

El laudo que se dicte mediante el procedimiento que -

se siga para declarar la imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón, vendrá a poner fin al conflicto de huelga y de inmediato se debe volver a la normalidad en las actividades de la empresa afectada por el movimiento de huelga, las responsabilidades que resulten del conflicto, serán de acuerdo con el contenido de la misma resolución y desde luego, se proveerá lo necesario para su cumplimiento, de acuerdo con la ley de la materia.

"Ya que los laudos no pueden crear modificar o suspender las condiciones de trabajo sino solo las llamadas "sentencias colectivas", que son las resoluciones que recaen en los conflictos de orden económico". (65)

(65) Baltazar Cavazos Flores. Ob., cit., p. 324.

111.3.h) Terminación de la huelga.

Vista la imputabilidad de la huelga y su resultado, o sea el laudo o sentencia colectiva que se dicte como una de las formas de poner fin a una huelga, según lo establece la fracción IV del artículo 469 de nuestra ley, pasaremos a tratar como último tema en el presente trabajo de tesis a la terminación de la huelga, y al respecto transcribimos el artículo 469 que nos dice: 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 hubiese 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.

Fracción I.- Por acuerdo entre los trabajadores y los huelguistas. "Sabemos que la huelga es un derecho instrumental, en cuanto es un medio de ejercer presión sobre el patrono y obligarle a aceptar determinadas demandas obreras. Pues bien, su terminación puede provenir del convenio entre los trabajadores y patronos, aún antes de que se haya decidido sobre las pretensiones obreras, sea porque desistan los trabajadores, o porque se reserven, de común acuerdo para una decisión posterior; esta solución es posible en la primera hipótesis del artículo 273".⁽⁶⁶⁾

(66) Mario de la Cueva, Op., cit., p. 847,

"El acuerdo o convenio marca el punto de equilibrio - para armonizar los intereses entre los factores de la producción. Al respecto, se ha arguido que no deben derivarse salarios caídos de la huelga declarada existente, ya que éstos se generan jurídicamente mediante el laudo de imputabilidad en contra del patrón, conforme al artículo 937 de la ley; pero si la ley así fuese, se dificultaría la solución conciliatoria de la huelga, porque es inherente a la misma el acuerdo sobre los salarios". (67)

Pues bien, esta fracción se refiere a las negociaciones llevadas a cabo entre trabajadores y patrones, resultando en consecuencia, que ésta sería la forma más práctica de resolver el movimiento de huelga, y que por tanto no merece mayor análisis.

Fracción II.- Esta fracción contiene una situación -- que no era establecida por la Ley Laboral abrogada; también es claro en esta fracción que siendo el derecho de huelga el instrumento de lucha de la clase obrera, más eficaz para ejercer presión sobre los patronos, ya que ejercitando este derecho de autodefensa los trabajadores, en muchas ocasiones obligan a los patrones a aceptar determinadas demandas, hasta el punto de que se allane en cualquier tiempo a las peticiones hechas por los obreros en su escrito de emplazamiento, inclusive se llega al extremo en muchas ocasiones, de obligar a los patrones a pagar los salarios que hayan dejado de percibir los huelguistas durante el tiempo que haya durado el conflicto.

Mario de la Cueva opina: "hay dos aspectos que lo caracterizan, se trata de un acto de voluntad unilateral del patrono, - pero, para que produzca todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado". (68)

EJECUTORIA. Huelga, allanamiento del patrón a las pe-

(67) Lic. Juan B. Climent Beltrán. Op., cit., p. 280.

(68) Mario de la Cueva. Op., cit., p. 665.

pciones que se le formularon. Allanarse a las peticiones contenidas en el pliego respectivo con que se inició el procedimiento de huelga, significa aceptar lo que se pidió y reconocer la razón de la contraparte, por lo que después se haya allanado a dichas peticiones, no queda sino cuantificar el monto de las prestaciones reclamadas, pero resulta contradictorio y anti-jurídico pretender, después de haberse allanado a lo que los trabajadores exigieron, que tales pretensiones son improcedentes y carecen de fundamento, toda vez que tal actitud es precisamente lo opuesto al allanamiento.

RF. 3/74. Sindicato Nacional de la Construcción y Similares del Distrito Federal, 25 de abril de 1975. — Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Informe 1975. Tercera Parte Tribunal Colegiado del Primer Circuito.

Luego entonces, lo dispuesto por las dos fracciones primeras del numeral en cita, no presentan problemas de gran envergadura por lo que hace a su solución, ya que como expresamos las negociaciones entre los trabajadores y patronos, son el medio más práctico para resolver el fondo de las huelgas; negociaciones estas que dejamos bien claras al hablar de la conciliación en la huelga y del cuerpo de conciliadores.

Por último, la fracción III expresa: Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

"Si las partes se someten al arbitraje privado, en el compromiso relativo, cuya constitucionalidad no se discute, se pueden establecer los procedimientos a seguir para la solución definitiva de la huelga, pero el laudo arbitral que decida el fondo de la huelga debe ocuparse de las peticiones de los trabajadores y de las oposiciones patronales, así como de las pruebas que aporten las partes, estableciendo las conclusiones correspondientes a manera de puntos resolutivos". (69)

"La huelga terminará, en consecuencia obligada del —

(69) Alberto Trueba Urbina. Tratado teórico práctico de Derecho Procesal del Trabajo, p. 524.

laudo dictado, puesto que ya produjo sus efectos, si el laudo favoreció a los trabajadores, o bien, cuando en virtud del laudo, sean — desestimadas las demandas de los trabajadores, ya que no podría el orden jurídico continuar protegiendo un movimiento que no sirva de apoyo a una petición justa". (70)

"En los conflictos de huelga el arbitraje, sin embargo, adquiere un valor especial, cuando las partes deciden de común — acuerdo poner en manos de un tercero: persona o comisión, la resolución del conflicto. Evidentemente ello exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad". (71)

Estamos completamente de acuerdo con Nuestor de Buen Lozano, en el sentido de que debe de existir un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad. Por otro lado apuntamos que éste es otro de los casos que en la práctica normalmente no se dan, en todo caso y tratándose de arbitraje los trabajadores prefieran someterse al de la Junta, cuya resolución también pone fin a la huelga como lo dice la fracción IV del artículo en estudio, situación que fué ampliamente tratada al hablar de la justificación de la huelga.

Finalmente agregamos que de hecho la mayoría de las — huelgas se terminan por convenio entre las partes, ratificado ante la Junta para que se eleve a la categoría de laudo ejecutoriado; lo cual se lleva en cualquier momento procesal de la huelga. En segundo lugar, podríamos apuntar a las huelgas que terminan por laudo dictado — por la Junta y por último señalamos que existen varios expedientes — que después de haber sido calificada la huelga de existencia, duermen en el archivo sin que se resuelva nada al respecto, en virtud de que los trabajadores no ejercen su derecho a someterse al arbitraje por — diversas causas que van desde el temor a su contrario, hasta la incertidumbre de que la Junta actúe parcialmente por lo que respecta al patrón.

(70) Mario de la Cueva. Op., cit., p. 847.

(71) Nestor de Buen Lozano. Op., cit., p. 777.

CONCLUSIONES

1. La huelga en la antigüedad siempre ha existido con el nombre de sediciones, commociones, asambleas ilícitas, etc., aunque no propiamente bajo la denominación de huelga.
2. Dentro del campo del Derecho Laboral la huelga es un hecho relevante no solo por aquellos antecedentes heroicos que conlleva este término, sino porque se ven contempladas en ella, los derechos de la clase trabajadora que constituye el mayor porcentaje de --- nuestra población.
3. México es la cuna del derecho de huelga como garantía constitucional, sin embargo, no se sabe con certeza en que lugar o en que momento aparece la huelga desde el punto de vista cronológico.
4. Históricamente, la huelga tuvo que pasar por tres etapas durante su evolución, es decir, primero fué considerada como delito, después un derecho conjunto a no trabajar y por último como un derecho.
5. La declaración constitucional de la huelga como derecho de los obreros, se debe al Congreso Constituyente instalado en la Ciudad de Querétaro el 21 de noviembre de 1916, en el cual se declara -- que la huelga es un derecho, incluyéndolo dentro del capítulo sobre Trabajo y Previsión Social.
6. El ejercicio de la huelga que es bien diferente del derecho de -- huelga, constituye un acto jurídico en sentido estricto.

7. Los trabajadores individualmente considerados son los titulares - del derecho de huelga.
8. Si bien es cierto que el titular del derecho de huelga es el trabajador individualmente considerado, también es cierto que para - el ejercicio de este derecho necesita coaligarse, pues en la práctica se da el caso de que los sindicatos son quienes encabezan -- tal movimiento.
9. La huelga es un derecho colectivo que consiste en la facultad legal de la mayoría de los trabajadores para suspender labores en - una empresa o establecimiento siempre que se cumpla con los requisitos señalados por la ley, y cuyo objeto es obtener el equili--- brio entre el capital y los trabajadores a través de la presión - que se ejerce sobre el patrón.
10. La definición legal de la huelga se compone de tres elementos: el primero es una presunción de una relación de trabajo; el segundo, es una suspensión temporal de esa relación laboral y por último, la designación de un ente jurídico a quien corresponde ejercitar el derecho de huelga.
11. El procedimiento de huelga se reglamenta en 1931 con la Ley Federal del Trabajo, primera ley que reglamentó el Artículo 123 Constitucional; posteriormente en la ley de 1970 que fué más acorde - con la realidad de entonces. Pero con el devenir histórico tenemos actualmente la Ley Federal de 1980 cuyo procedimiento huel--- guístico se acerca más a la necesidad actual; pero que sin embar- go, se aleja de ser perfecta.

12. El procedimiento de huelga consta de tres etapas que son: a) Ges-
tación, que se desarrolla exclusivamente en el interior de la coa-
ligación obrera; b) Prehuelga, cuya finalidad es conseguir la con-
ciliación entre las partes que se encuentran en conflicto, en ---
cuanto a su duración, se inicia el día y hora en que se presenta
el pliego de peticiones y termina con la suspensión de labores; y
c) Huelga estallada que prácticamente consiste en la suspensión -
de labores.
13. La Ley Federal del Trabajo señala los objetos de huelga, por lo -
que este derecho es completamente formalista, de tal manera que -
si no se cumplen las formalidades exigidas por la ley, puede ----
traer como consecuencia que la huelga sea calificada de inexisten-
te.
14. En el ejercicio del derecho de huelga, es necesario invocar las -
causas que específicamente señala la ley laboral en el caso con-
creto.
15. La característica del derecho de huelga en su aspecto procedimen-
tal es estrictamente formal. Debe en su ejercicio alegarse las -
causas establecidas en la ley en cada caso.
16. El emplazamiento constituye un aviso que a través de la autoridad
se formula al patrón, se conforma con las peticiones que deben re-
lacionarse con cualquiera de los objetos de huelga previstos en -
la ley.
17. Los efectos del emplazamiento son: a) Constituir al patrón por to

do el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, y b) Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucio, en -- contra de los bienes de la empresa o establecimiento, y el secuestro de bienes del local en que se encuentran instalados.

18. El estallamiento de la huelga deberá darse en el día y hora determinados previamente en el emplazamiento, siendo más bien costum-- bre que en este momento el sindicato huelguista pone las banderas.
19. La calificación de la huelga se puede solicitar dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento de la huelga, especificando las causas que la motiven.
20. La huelga puede ser declarada: existente o inexistente, lícita o ilícita, imputable o no imputable al patrón.
21. Las formas de terminación de la huelga se encuentran especifica-- das en la ley, siendo la más frecuente la conciliación y en un se gundo plano, el laudo dictado por la Junta.
22. El arbitraje es un derecho potestativo de los trabajadores.
23. Si los trabajadores deciden someter el conflicto motivo de la --- huelga a la decisión de la Junta se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.
24. Y por último señalamos que existen varios casos en que después de haber sido calificada la huelga de existente, los expedientes --- duermen en el archivo, en virtud de que los trabajadores no ejer-

cen su derecho a someterse al arbitraje por causas diversas que - van desde el temor a su contrario, la incertidumbre de que la Jun ta actúe parcialmente por lo que respecta al patrón debido a que es común encontrar funcionarios que no aplican correctamente la - ley.

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

- 1.- Baltazar Cavazos Flores
35 Lecciones de Derecho Laboral Edit. Trillas,
México 1985
- 2.- Baltazar Cavazos Flores
Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas
Laborales.- Ed. Trillas, México, 1985
- 3.- Brom Juan
Para Comprender Historia, Ed. Nuestro Tiempo,
México, 1982
- 4.- Cabanellas Guillermo
Derecho de los Conflictos Laborales, Ed. Biblio
grafica Omega, Buenos Aires 1966.
- 5.- Castorena J. Jesús
Manual de Derecho Obrero, Quinta edición,
Ed. Fuentes Impresores, México, D.F. 1971
- 6.- Climent Beltran Juan B.
Ley Federal de Trabajo, Ed. Esfinge, México,
1984
- 7.- Chávez Orozco
Prehistoria del Socialismo en México, Ed. Ce
hsmo, México, 1978
- 8.- De Buen Lozano Nestor
Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1976
- 9.- De Ferrari Francisco
Derecho del Trabajo. Ed. de Palma, Buenos
Aires, 1974. Vol IV

- 10.- De la Cueva Mario
Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1970, Tomo II
- 11.- García Alonso
Curso de Derecho del Trabajo, Ed. Ariel, Barcelona, 1971.
- 12.- Gallart Folch Alejandro.
Derecho Español del Trabajo, Ed. Labor. Barcelona, España 1941
- 13.- Guerrero Euquerio
Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1977
- 14.- Mellafe Rolando
Breve historia de la Esclavitud en América Latina, Ed. Sep/Setentas, México, 1973
- 15.- Pizarro Suárez Nicolás
La Huelga en el Derecho Mexicano. 1ra. Edición Ed. Insignia, México, 1938
- 16.- Renault Carlos
Las Huelgas, versión española de Rafael Urbano, Madrid, 1968
- 17.- Rojina Villegas Rafael
Compendio de Derecho Civil, Ed. Porrúa, México 1976.
- 18.- Semo Enrique
Historia del Capitalismo en México, Ed. Era, México, 1975
- 19.- Trueba Urbina Alberto
Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Edición.

20.- Trueba Urbino Alberto

Evolución de la Huelga. Ediciones Botas, Mé-
xico, 1950

LEGISLACION:

Baltazar Cavazos Flores

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y
Sistematizada. Ed. Trillas, México, 1982

Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Urbina

Ley Federal del Trabajo de 1970. Ed. Porrúa
México, 1983

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
México, 1982

PUBLICACIONES:

Orígen y Repercusiones de la Primera Ley Fedral del Tra-
bajo. Publicación conmemorativa del cincuentenario de
la Primera Ley Fedral del Trabajo. Editado por STPS, Mé-
xico, 1981