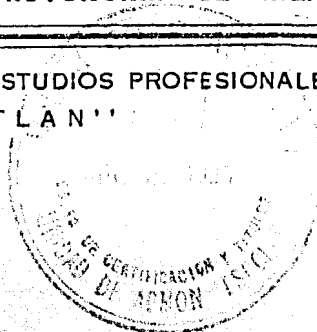




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"



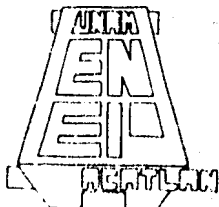
EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR LA FIRMA
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA
PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN
CUANTO A LA EXISTENCIA DE ESE DOCUMENTO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JUAN MANUEL SALAS MORENO



1986



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.

A MANERA DE INTRODUCCION

A la conclusión de nuestros estudios profesionales y llegado el momento de elegir tema para la tesis que nos serviría para optar el anhelado título de Licenciado en Derecho, -- nos decidimos por el Derecho de Trabajo, primero, por ser una rama profundamente humana, de ahí que se le catalogue como de recho social, en segundo lugar, por su extraordinaria relevancia en los órdenes económico y social, y por último, por que no decirlo, pretendiendo aportar algo, por poco y humilde que sea el devenir de esta disciplina jurídica que es un estatuto esencialmente dinámico.

Ya dentro del campo del Derecho Laboral, me he inclinado por estudiar algún punto relacionado con el derecho de huelga, percatándome de que la finalidad de dicho derecho consiste en la superación constante de los niveles de vida de los trabajadores.

C A P I T U L O

I

2

Antecedentes Históricos del Derecho Huelga

- 1.1 Generalidades
- 1.2 La Huelga como Delito
- 1.3 El Derecho de Huelga en Francia
- 1.4 El Derecho de Huelga en Inglaterra
- 1.5 El Derecho de Huelga en España
- 1.6 El Derecho de Huelga en Alemania
- 1.7 El Derecho de Huelga en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
- 1.8 El Derecho de Huelga en Italia
- 1.9 El Derecho de Huelga en Bélgica
- 1.10 El Derecho de Huelga en Suiza
- 1.11 El Derecho de Huelga en los Estados Unidos de Norteamérica

C A P I T U L O

II

Evolución del Derecho de Huelga en México

- 2.1 Las Primeras Huelgas
- 2.2 Las Huelgas de Cananea y Río Blanco
- 2.3 La Era de Tolerancia
- 2.4 La Lucha por la Conquista del Derecho de Huelga

C A P I T U L O

III

Principios del Derecho de Huelga

- 3.1 El Objeto de la Huelga
- 3.2 Naturaleza de la Huelga
- 3.3 Etapas de la Huelga
- 3.4 Conceptos Doctrinarios de la Huelga
- 3.5 Clasificaciones de la Huelga

C A P I T U L O

IV

3

Análisis Político, Económico y Jurídico del Derecho de Huelga.

- 4.1 Análisis Político
- 4.2 Análisis Económico
- 4.3 Análisis Jurídico

C A P I T U L O

V

Fundamentos Jurídicos del Derecho de Huelga.

- 5.1 Constitucionalidad de la Huelga
- 5.2 La Huelga en la Ley Federal del Trabajo
- 5.3 Antecedentes de los nuevos principios procesales
- 5.4 Procedimiento de la Huelga (Reformas procesales de 1980).

C A P I T U L O

VI

Fundamentos Jurídicos del Contrato Colectivo.

- 6.1 El Contrato Colectivo de Trabajo
- 6.2 Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo
- 6.3 Contenido del Contrato Colectivo
- 6.4 Forma que debe Revestir y Depósito del Contrato Colectivo
- 6.5 Cláusula de Exclusividad y de Exclusión en el Contrato Colectivo
- 6.6 Formas Jurídicas de la Terminación del Contrato Colectivo

C A P I T U L O

VII

El Derecho de Huelga como Elemento Jurídico de Presión en la Firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

- 7.1 La Huelga como Derecho Colectivo de los Trabajadores

7.2 Características Jurídicas que representa el Derecho de Huelga por firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

C A P I T U L O

VIII

Conclusiones

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA

- 1.1 Generalidades
- 1.2 La Huelga como Delito
- 1.3 La Huelga en Francia
- 1.4 El Derecho de Huelga en Inglaterra
- 1.5 El Derecho de Huelga en España
- 1.6 El Derecho de Huelga en Alemania
- 1.7 El Derecho de Huelga en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
- 1.8 El Derecho de Huelga en Italia
- 1.9 El Derecho de Huelga en Bélgica
- 1.10 El Derecho de Huelga en Suiza
- 1.11 El Derecho de Huelga en Estados Unidos de Norteamérica

1.1 GENERALIDADES:

Al hacer un estudio del derecho de huelga, es necesario referirse a sus antecedentes históricos, para conocer su origen y evolución en el transcurso del tiempo.

El Doctor Mario de la Cueva ilustra que "la huelga es el problema del capitalismo contemporáneo" (1). Sin embargo el conflicto entre la clase trabajadora y el capitalismo representado por los patrones, se manifiesta cuando el trabajador, con el fin de satisfacer sus necesidades, le es indispensable emplear su fuerza de trabajo al servicio de otro u otros sujetos que se han encontrado ubicados tanto en épocas pasadas como la actualidad, en situación económica, social y política superior a la del obrero, y que pagaban a este por su trabajo un salario o estipendio.

No obstante lo expuesto en los párrafos que anteceden, se puede afirmar que es en la Edad contemporánea, en la que doctrina y legislación se interesan por la huelga, debido fundamentalmente a sus repercusiones económicas y sociales. Si bien en épocas anteriores los trabajadores se unieron y concertaron para abandonar colectivamente su trabajo que desempeñaban, al exigir que se les cedieran determinados derechos, tales coaliciones seguidas de la interrupción de las labores en general carecieron de importancia pero en la actualidad la huelga no sólo implica el hecho de la suspensión del trabajo, puesto que origina múltiples consecuencias económicas, sociales, políticas, jurídicas y gremiales.

Las etapas por las que ha pasado la huelga estimada en un principio un hecho delictuoso, y posteriormente devenir en derecho,-

(1) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T.II Pág.

son las siguientes:

- 1.- La huelga como delito
- 2.- La era de tolerancia
- 3.- La lucha por la conquista del derecho de huelga
- 4.- La huelga como derecho colectivo de los trabajadores.(2)

En la evolución de la huelga las fases mencionadas, no se manifestaron en su totalidad en determinados países, la primera no se presentó en algunos y la última, aún no se ha consagrado en su ordenamiento legal correspondiente.

1.1 "LA HUELGA COMO DELITO". No es posible hablar propiamente de las huelgas en la antigüedad. El hecho de que los obreros se negaran a trabajar, para exigir mejores condiciones de trabajo, constituía un mero síntoma insurreccional que surgía en un medio social, económico, político y jurídico, diferente al de la actualidad.

Algunos tratadistas relatan brotes rebeldes de trabajadores en tiempos remotos. Así se avisa; "Que el primer movimiento huelgístico de trascendencia histórica, acaeció en el antiguo Egipto en un lugar próximo a Tebas. En la Necrópolis se encontraban trabajando hombre esclavos y libres, los cuales se unieron, dirigiendo una especie de pliego de peticiones en el cual exponían: "No hemos recibido víveres y estamos hambrientos. Estamos tan débiles por falta de apropiada alimentación que casi no podemos ya trabajar". Acordado el movimiento aquellos famélicos procedieron a atrincherarse detrás del templo, después de diversas negociaciones el movimiento terminó al ordenar al visir que se fijara una proclama en la Necrópolis, satisfaciendo las peticiones de los huelgistas" (3).

En este mismo aspecto L. Bloch, da cuenta que: "En los albores de la República Romana aconteció un conflicto social que de

(2) Mario de la Cueva, OP. Cit. T. II, Pág. 759 a la 762

(3) Armando Porrás López, Derecho Procesal de Trabajo, Pág. 378

generó en una especie de huelga. En efecto, el pueblo romano-cansado de la explotación de que era víctima por parte de los patricios, se rebeló y negándose a trabajar la plebe, se dirigió al Monte Sacro. Varios días habían transcurrido y Roma, - la ciudad, moría, por lo que la aristocracia comprendió que -- ella y Roma morirían si los trabajadores no volvían a la ciudad. Los patricios designaron al senador Menio Agripe, para que hablará con los huelguistas, el cual estando en el Monte Sacro - pronunció el célebre discurso "Del estómago a los miembros". - El pueblo romano volvió al trabajo, no sin antes celebrar un - pacto entre la aristocracia y la plebe"(4). Daniel Antokoletz acertadamente elucida en este movimiento tuvo un carácter más-bien político que industrial.

En la edad media casi no es posible que se planteen huelgas de bido al aislamiento industrial, las guerras y el carácter fa-- miliar de las relaciones entre maestros, oficiales y aprendices. Los argumentos aportados en apoyo de una opinión contraria no - son serios (6).

A fin del medioevo se produjeron movimientos huelguísticos, en diversos países principalmente entre los trabajadores rurales, por lo que las autoridades correspondientes, legislaron con el objeto de reputar los levantamientos como verdaderos delitos.

Así mismo en forma breve señalaré a continuación los datos de algunos países en donde el Derecho de Huelga fue considerado - como hecho delictuoso.

1.3 "FRANCIA". La Ley Le Chapelier, de 14 y 17 de junio de - 1791, protegió la libertad de trabajo en este país, no permiti-- tando la reorganización del régimen corporativo, suprimía el derecho de asociación y contenía disposiciones que nulificaban todo

(4) Armando Porrás López, Op. Cit. Pág., 379

(5) Daniel Antokoletz, Derecho del Trabajo y Previsión Social, Pág. 203. Cit. por Eleuterio Ríos, Tesis, Pág. 18

(6) Eleuterio Ríos Espinoza, Tesis - Pág. 18

acuerdo cuya finalidad fuera rehusar o no aceptar, si no a precio determinado, la prestación de la propia obra o industria; prohibía la coalición, y prevenía que se sancionara con multa a quien promoviera un movimiento de esta índole, ya sea que lo dirigiera o simplemente lo instigara; además de acuerdo con sus preceptos, todo aquel trabajador que en cualquier forma amenazara o ejerciera violencia en contra del principio de la Libertad del Trabajo, se hacía acreedor a una multa o arresto determinados.

Al encontrarse los trabajadores en las condiciones indicadas se vieron obligados a aceptar salarios miserables y una situación -- muy desfavorable en las factorías o industrias del trabajo.

Aún cuando la clase trabajadora de Francia se encontraba en condiciones humillantes con respecto a la clase poseedora representada por los patrones, los que cometían abusos no tolerables en contra de los trabajadores, y no obstante las penas en que incurrían los obreros al organizar una coalición, se efectuaron movimientos aislados de rebeldía en contra del capital; entre los que se pueden citar como más importantes el de Lyon en los años de 1831 y -- 1934, al enterarse los trabajadores mineros que los patrones planeaban reducirles sus salarios, lo que provocó que se originara un movimiento de huelga, el cual fúe reprimido por medio de la fuerza pública, que trajo como consecuencia, la privación de la vida de -- gran número de trabajadores.

Así como los mencionados anteriormente se suscitaron algunos o--tros movimientos, pero en ninguno se logró alcanzar el fin que se -- perseguía, siendo hasta el año de 1864, el 25 de mayo, en el perído de tiempo correspondiente al gobierno de Napoleón III, cuando -- se autorizó la coalición de una manera muy restringida, dejando vigentes todas las demás prohibiciones que existían, permiténdose únicamente la suspensión colectiva del trabajo, pero negaba a los obreros el derecho a dar vida colectiva al movimiento en sí, existiendo de esa manera la huelga como un sólo hecho y no como derecho, que -- es lo que pretendía la clase trabajadora.

1.3 "LA ERA DE LA TOLERANCIA". "La huelga dejó de ser un delito, lo cual no quiere decir que se transformara en un derecho de la clase trabajadora ; era una situación de --- hecho que producía consecuencias jurídicas, pero siempre en -- contra de los trabajadores. En realidad, la huelga era el derecho de no trabajar, un derecho de carácter negativo, pero - que no producía consecuencia alguna en favor de los obreros"- (10).

Cabe subrayar que en esta etapa, los Códigos Penales no ti pificaban, a la huelga como delito; por otra parte, al esti-- marse a la huelga como una situación de hecho cuyo único efecto era la suspensión de labores que traía consecuencias perjudiciales a quienes hacían uso de ella, la parte patronal po-- día dar por rescindidos los contratos de trabajo de los obreros huelguistas, quedando facultada para celebrarlos con o--- tros trabajadores, y así reanudar las labores suspendidas en la empresa, sin que nadie pueda impedirlo, pues si bien la -- huelga no configuraba un ilícito penal, si constituía un ilfci to civil.

"El siglo XIX no pudo entender la huelga; el derecho individualista no podía ver que la huelga era un derecho colectivo; quiso transformarla en un derecho individual y por eso su primió la idea de delito por suspensión de labores, pero no - la protegió. Vivió la huelga como un derecho de cada trabajador y no dió frutos". (11)

La Constitución de 1857, adopta en su artículado la filosofía política del liberalismo al establecer, que el pueblo mexicano reconoce que los derecho del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales. Declaraba además, que en la República todos nacen libres; que la enseñanza es libre; que -

(10) Mario de la Cueva, Op. Cit. T. II Pág. 760

(11) Mario de la Cueva, Op. Cit. T. II Pág. 760

originaba consecuencias negativas para los huelgistas. "En el período de la tolerancia, nada podían los trabajadores frente a sus compañeros y el patrono; el derecho penal consignaba aún diversas figuras delictivas para todos aquellos trabajadores que intentaran ejercer presión sobre sus compañeros a fin de obligarlos a abandonar el trabajo o sobre el patrón para impedir que reanudara las labores en su negociación. La fuerza pública estaba obligada a proteger a los trabajadores no huelguistas, pues si bien existía el derecho de no trabajar, también estaba garantizada la libertad de trabajar; e igualmente amparaba la fuerza pública al empresario cuando pretendían los huelgistas evitar el trabajo en las fábricas". (13)

El Doctor Mario de la Cueva, proclama que los trabajadores ingleses son los autores de este tercer período y su esfuerzo tendió a conseguir que la presión ejercitada sobre los trabajadores para declarar o mantener que una huelga fuera lícita, en tanto no constituyera un delito especial. Finalmente los obreros ingleses en 1875 lograron sus propósitos al dictarse la Ley "Conspiracy and Protection of Property Act", cuyos postulados fueron resumidos por la oficina Internacional del Trabajo en los siguientes términos: -- "La Ley autorizó expresamente el picketing pacífico. Y dispuso que un acuerdo o coalición para ejecutar un acto cualquiera en relación con un conflicto industrial, no podría ser -- perseguido como conspiración, a menos que el mismo acto, si fuese cometido por un particular, fuera punible como crimen, según el derecho consuetudinario". En el año de 1906 fué dictada en Inglaterra una Ley que declaró irresponsabilidad de las Trade Unions por las huelgas en que participaran".(14).

(13) Mario de la Cueva Op. Cit.T.II. Pág.761

(14) Mario de la Cueva Op. Cit.T.II. Pág.762

En el año de 1881 los trabajadores franceses, obtuvieron - que en las leyes se incluyeran disposiciones que les autorizaran la libertad de reunión y el Derecho de asociación a título permanente.

Fué en el año de 1881, en que se consiguió por los obreros que se reformara el Código Penal de Francia, en los textos -- por los que se sancionaba la coalición y la asociación permanente. La actual constitución Francesa del año de 1946, proclama el Derecho de Huelga.

1.4 "INGLATERRA". La prohibición de la huelga duró hasta el año de 1824-25, la ley correspondiente reconocía el derecho de libertad de coalición tanto a trabajadores como a patrones; pero sin dejar de castigar los medios de acción, y en especial la huelga.

La huelga se consideraba como una especie de conspiración en contra del régimen, por lo que, todo movimiento de huelga se sancionaba por el "Common Lovy" (delito de conspiración); -- pero no obstante esas prohibiciones y las penas que se aplicaban a los trabajadores que violaban las leyes respectivas, -- las huelgas subsistieron, no escatimando los obreros esfuerzo ni sacrificio alguno, hasta no lograr amparo y protección de la ley; siendo en el año de 1871, cuando obtienen el primer - fruto por sus sacrificios al conseguir que se suprimieran las restricciones establecidas en los ordenamientos legales de -- 1824-25.

Posteriormente, el 13 de agosto de 1875, se consagra el derecho de huelga dentro de la legislación con algunas limitaciones. Sólo los hechos de violencia y amenazas contra las -- personas o los bienes, y determinados actos eran reprimidos - plenamente. Por lo que se puede aseverar que también en Inglaterra, al igual que en Francia, se prohibió toda sanción de - tipo penal por causa de la huelga, a excepción de los hechos violentos.

Al encontrarse vigentes las disposiciones legales que proclamaban el derecho de huelga, se dictó una sentencia como consecuencia del surgimiento de un movimiento de huelga, y en la resolución correspondiente, se obligó al sindicato emplazante a pagar la cantidad de 23.000 libras esterlinas por concepto de multa, al juzgar que el sindicato había incurrido en responsabilidad.

Dentro de la clase obrera la mencionada resolución provocó gran descontento que dió motivo, a la unión de los partidos obrero y liberal, que examinó seriamente la situación surgiendo de dicho estudio un proyecto de ley en el que se contenía preceptos que protegían a los sindicatos en los casos que fueran emplazantes a una huelga determinada.

El proyecto de referencia fúe aceptado el día 21 de diciembre del año de 1906, el que con la promulgación de la "Ley Trade Disputes Act"., fué una de las leyes más importantes de principio de siglo que amparaban a la clase trabajadora. Ya que en la ley antes mencionada se protegía a los sindicatos de todo intento o conducción de un conflicto de trabajo, con la excepción de los actos que en el Derecho común se encontraban tipificados como delitos.

Pocos años duró en Inglaterra la gran tutela que tenía el derecho de huelga, pues en la Ley del 29 de junio de 1927 se restringía tal derecho, en algunos casos de la siguiente forma:

"El conflicto económico debe surgir precisamente dentro de la industria a que pertenezcan los huelguistas, y serán consideradas ilícitas las huelgas cuando se fuerce a los gobernantes, por intimidación sobre la comunidad".

1.5 "ESPAÑA". La Ley Española contenía normas que calificaban a la huelga como un delito; y así el Código Penal Español del año de 1870 en su artículo número 556, señala la pena a que se hacían acreedores los trabajadores que pretendían abaratar o

encarecer el precio del trabajo y regular sus condiciones.

La prohibición de las huelgas no fué obstáculo que impidiera el que se suscitaran movimientos de huelga, por lo que se llevaron a cabo algunos brotes de rebeldía por los trabajadores que constituían y aún forman parte de la clase desposeída; al intervenir el poder público en la resolución de los conflictos obrero - patronales, se concretaba a mediar, o mejor dicho a conciliar las controversias planteadas.

El 20 de junio del año de 1902, en la circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo, se otorgó una mínima protección a los movimientos de huelga, al expresar lo siguiente: "aquellos movimientos de huelga que traigan ventajas relacionadas con el trabajo, ya sea en sus condiciones para desarrollar éste o en el salario, ya no serán considerados como delito de coalición".

Siendo en el año de 1909, en la Ley del 27 de abril, cuando se reconoce en España el Derecho de Huelga, al disponer en su artículo primero: "Tanto los patronos como los obreros se pueden coaligar, declararse en huelga y acordar el paro para los efectos de sus respectivos intereses, sin perjuicio de los derechos que dimanen de los contratos que hayan celebrado".

Esta etapa en la evolución del derecho de huelga en España, no satisfacía del todo a los intereses de la clase proletaria puesto que, la Ley de Seguridad del Estado de 29 de marzo del año de 1914, en sus artículos 44 y 45, contiene principios que prescriben la huelga, disposición que trae como consecuencia que los trabajadores se encuentran en condiciones semejantes a las que existían en el año de 1870; además el código penal del año de 1944, en el artículo 222 prohíbe y castiga todo movimiento de huelga; y como consecuencia de ello la huelga no tiene ninguna protección.

1.6 "ALEMANIA". La huelga se refutó como un grave atentado en contra del país, reprimiéndose todo movimiento de huelga - por medio de la fuerza pública.

En el año de 1869 se dispensa a los obreros el derecho de - coalición, y posteriormente, en el año de 1883 consiguen los - trabajadores alemanes que se les reconozcan determinados dere- chos que favorecen a la clase obrera alemana; al imponer a los patrones la Teoría del Riesgo, así como también se establecen - los seguros de vejez e invalidez.

La Ley de 22 de mayo de 1918, derogó los preceptos de la Ley de 1869, que consignaba punibilidad para los atentados a la li- bertad de trabajo, un año más tarde la Constitución de Weimar - en su artículo 159 extiende protección para ejercer el derecho de coalición a todas la profesiones.

En la época del régimen nazi, la huelga se califica como un atentado en contra de la Nación y el Estado, por lo que se cas- tigaba fuertemente cualquier movimiento cuyo objeto fuera provo- car un estado de huelga.

1.7 "UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS". Este País no ha reconocido en su legislación la libertad de coalición. En el año de 1909 existió un proyecto en el que se instituí la - - huelga como un derecho, pero el citado proyecto fué rechazado.

En la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, el Estado - se reserva las facultades para resolver los conflictos laborales que se plantean; si se viola la Ley por parte del patrón, los - - trabajadores no tienen derecho a ninguna reclamación, siendo el Estado el único que puede castigar el patrón culpable.

1.8 "ITALIA". En materia laboral la legislación italiana, fué similar a la Ley Francesa; hasta el 5 de abril de 1926, -- cuando se dictó una Ley en la que se prohibían los paros y las huelgas, desapareciendo el Derecho de Coalición y existiendo sanciones drásticas para los que violaban estas disposiciones.

En la actual constitución de Italia, se reconoce el derecho de huelga con características semejantes a las que se encuentra consagradas nuestra constitución de 1917.

1.9 "BELGICA". Se reconoce el Derecho de Coalición por el ordenamiento legal correspondiente del año de 1866; pero cabe aclarar que no dejaba de disponer las sanciones que eran acreedores quienes violaban la Ley, y recurrían a las injurias, amenazas y aglomeraciones que se llevaban a cabo cerca de los establecimientos emplazados por los trabajadores.

Es hasta el año de 1921, cuando se derogan los artículos que determinaban las penas que se aplicaban a los obreros, declarándose plenamente el Derecho de Huelga dentro de la Legislación de Bélgica, encontrándose vigente en la actualidad.

1.10 "SUIZA". La Ley Federal Suiza no contiene normas que impongan sanción penal a los trabajadores que organicen una coalición; pero si se castigan las violaciones que infrigen al Derecho común. Además existen Leyes como la Ley Genovaise del 1º de febrero de 1900, que por lo dispuesto en algunos de sus artículos, se reprueba la suspensión colectiva del trabajo; y la Ley de Policía de Bóle-Ville del año de 1905, en sus artículos 164 ordena que se sancionen la violaciones y amenazas que se cometan durante el curso de la huelga. Por el número de leyes que existen en este país y que contienen disposiciones que se con-

tradicen en materia laboral, surgen graves problemas en la aplicación de la Ley para resolver los problemas obrero-patronales.

1.11 "ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA". En el país vecino los trabajadores pasaron por una etapa de lucha social para que se les reconociera el derecho de huelga; pues el abandono de trabajo por parte de los obreros, se castigaba en una forma muy severa, igualmente la suspensión momentánea. Se encontraban estrictamente prohibidas las coaliciones, pero en cambio se reconocían los sindicatos.

En la actualidad cada uno de los Estados que integran la Unión Americana, elabora sus leyes para regular las relaciones de los conflictos obrero-patronales.

C A P I T U L O

I I

EVOLUCION DEL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO

- 2.1 Las Primeras Huelgas
- 2.2 Las Huelgas de Cananea y Río Blanco
- 2.3 La Era de la Tolerancia
- 2.4 La Lucha por la Conquista del Derecho de Huelga

2.1 LAS PRIMERAS HUELGAS. El maestro Chávez Orozco, en su libro denominado "Prehistoria del socialismo en México", reseña que, las huelgas en nuestro país, datan desde el año de 1865, habiéndose desarrollado desde aquel -- tiempo pequeñas manifestaciones de rebeldía por parte de los trabajadores en contra de los patrones.

El Doctor Mario de la Cueva, opina que en México se mantuvo mudo el Código penal en relación con las huelgas; pero el Doctor Alberto Truba Urbina, - en su libro "Derecho Procesal del Trabajo", al referirse a este tema mani-- fiesta lo siguientes: "En nuestro país la huelga fué considerada como un acto delictuoso, según puede verse en la disposición del artículo 925 del Código Penal, para el Distrito Federal de 1872, que decía: Se impondrá de ocho - días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas penas a los que formen un tumulto o mítin o empleen de cual--- quier otro modo la violencia física o la moral con el objeto de hacer que su ban o bajen los salarios o jornales de los operarios o del trabajo" (7), de donde se concluye que en México, la huelga si estuvo tipificada como delito.

En nuestro país al igual que en otros de los ya mencionados con anterioridad, se desarrollaron movimientos huelguísticos al margen de la Ley, desde - el siglo pasado como da cuenta el maestro Chávez Orozco, citando un ejemplo, el de los tejedores del Distrito de Tlalpan en el año de 1868, que llevaron a cabo un movimiento de huelga, por el que obtuvieron provecho los trabajadores, dado que con dicho movimiento se logró que se estableciera una jornada de trabajo, para los menores de edad y las mujeres, de doce horas diarias.

En el año de 1874, se realizó un movimiento de huelga efectuado por los - mineros de Pachuca, los que consiguieron en esa ocasión que se firmara un -- convenio, por el que la empresa se comprometió a pagar a los obreros cincuenta centavos diarios de jornal, con deducción de pólvora, cañuelas y velas,-

(7) Alberto Truba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, T.III Págs. 25 y 26.

así también se obligaba la empresa a darles un mozo y la octava parte del metal que sacaran, el que podían vender libremente, ya sea a la propia empresa o a otra según conviniera mejor a sus intereses.

A principios del siglo actual, en los años de 1906 y 1907, tuvieron lugar respectivamente, las huelgas de Cananea y Río Blanco; como ya es sabido ambas fueron reprimidas brutalmente, con exceso de violencia, por parte de los patrones en abierta complicidad con el gobierno; en esa ocasión no se concedió ni la más mínima protección a la clase trabajadora por lo que los resultados fueron desastrosos para los trabajadores, movimientos de huelga que debían ser tenidos como antecedentes de la Revolución Mexicana de 1910, y que por su importancia a continuación se describen:

2.2 LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO. El 31 de mayo de 1906, los trabajadores que prestaban sus servicios en la compañía minera extranjera denominada "Cananea Consolidated Copper Company", dedicada a explotar el cobre y a los trabajadores de nuestro País, se declararon en huelga encabezados por sus heroicos líderes entre los que se contaban; Esteban B. Calderón, -- Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez, Francisco Méndez, Alvaro L. Diéguez, Juan J. Ríos, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Besh, Tiburcio Esquer, Jesús J. Batras, Mariano Mesina e Ignacio Martínez, los que formularon un pliego petitorio por el que solicitaban a la empresa, que les fueran satisfechas las siguientes peticiones:

- I.- La destitución del mayordomo Luis (nivel 19).
- II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.
- III.- En todos los Trabajos de la "Cananea Consolidadte Copper Co.", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

- V. Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes". (8)

Las peticiones citadas, fueron calificadas de absurdas por los representantes de la empresa, y al negarse a acceder a ellas, se originó la lucha sangrienta y con ella la gestación del Derecho del Trabajo.

Aproximadamente tres mil trabajadores integraban la manifestación que recorría las calles de Cananea, invitando a los obreros de otros establecimientos para que se sumaran a la causa consistente en el movimiento de huelga. Los hermanos Goerge y Villiam Mentcalí, trataron de someter a los trabajadores haciendo uso de potentes armas de fuego, por lo que los obreros se vieron obligados a defenderse contestando con piedras y palos, al final de esta contienda se asegura que perdieron la vida los agresores y diez obreros mexicanos.

Al continuar la manifestación en dirección a la Comisaría de Ronquillo, para solicitar que se les hiciera justicia, fueron nuevamente masacrados -- por empresarios, resultando de esta agresión varias privaciones de vidas de las filas de los denodados trabajadores.

El Gobernador del Estado de Sonora, Izábal, demostró su franca simpatía por el capitalismo norteamericano, y desprecio por el proletariado, manifestando con ello el más absoluto antipatriotismo, al enviar a cien hombres armados para someter a los obreros, y además permitir que el coronel Thomas Rinning, entrara a nuestro país con aproximadamente trescientos rangers, -- con el único fin de proteger a los empresarios extranjeros y masacrar a los trabajadores mexicanos.

En la evolución de los acontecimientos, tuvieron lugar varios sucesos --

(8) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 6.

'sangrientos, al enfrentarse los empresarios con abierta complicidad de las autoridades locales y federales, así como la intervención de los norteamericanos pertenecientes a las fuerzas fiscales "rangeras" de los Estados Unidos, a los trabajadores huelguistas que para entonces ya su número ascendía a cinco mil trecientos, quienes contestaban a los disparos de las potentes armas de fuego con piedras y palos, pero por lo desigual de la lucha, los trabajadores fueron sometidos por la fuerza y obligados a reanudar labores en los centros de trabajo; aprehendiendo a sus líderes Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Jose Ma. Ibarra, a los que después de ser juzgados por el régimen de Porfirio Díaz, se les condenó a extinguir una pena de prisión en las tormentosas tinajas de San Juan de Ulúa, en tanto que los verdugos norteamericanos de los trabajadores mexicanos, regresaban a su País sin ser molestados ni en lo más mínimo.

Al principio del año de 1906, los obreros de Orizaba, Ver. fundaron la Sociedad Mutualista del Ahorro, que se considera como antecedente de las organizaciones de trabajadores posteriores. En el mes de junio de ese mismo año, José Neyra y Porfirio Meneses crearon "El Gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba", el que por medio del periódico denominado "Revolución Social" sostenían principios liberales y se colocaban en abierta oposición al régimen de Porfirio Díaz.

En el mes de noviembre de 1906, los patrones agrupados en el Centro Industrial Mexicano de Puebla, reglamentaron el trabajo en las fábricas de hilados y tejidos de algodón, con distintivas tales como; jornada diaria de 6 a.m. a 8 p.m., expresando en las citadas notas la suspensión de labores los sábados, el 15 de septiembre y 24 de diciembre a las 6 p.m., el 1º y el 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, vier-

nes y sábado de la Semana Santa, jueves Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1º y 2 de noviembre y 8, 12 y 25 de diciembre se consideraban como días festivos; se concedían a los trabajadores habitaciones que proporcionaban las fábricas, pero en caso de separación debía el trabajador entregar la habitación en el término de tres días.

El reglamento antes mencionado, se pretendía aplicar en las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, publicándose el 4 de diciembre de 1906, en las factorías textiles de Atlixco-Puebla, pero los trabajadores inconformes se declararon en Huelga, a la que la clase patronal respondió con un paro en las fábricas textiles de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal.

En esas condiciones, las partes convinieron en someterse al arbitraje del Presidente Porfirio Díaz, y el laudo dictado por éste, murieron una vez más las esperanzas obreras al fallar en forma completamente parcial y proteccionista en favor de los patrones, por lo que los trabajadores decidieron no acatar dicho laudo, el que en su artículo 1º ordenaba; "El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse, o que sus propietarios hayan dictado posteriormente, y a las costumbres establecidas". (9).

El día señalado, ningún trabajador se presentó a laborar permaneciendo en el exterior de la fábrica en señal de protesta, -

(9) Barrera Fuentes F. Historia de la Rev. Mexicana, Pág. 218.

pero al ser hostilizados por dependientes de la tienda de raya del francés Gaucín, se enfurecieron y saquearon e incendiaron la propia tienda.

La gleba indignada marchó con destino a Orizaba, Ver., pero al llegar a la Cueva de Nogales, fueron interceptados por efectivos del 12o. regimiento, al mando del sanguinario Rosalío Martínez, quien ordenó a la tropa abrierá fuego sobre la inerme muchedumbre, resultando como saldo trágico de esa masacre, doscientos mártires del proletariado entre muertos y heridos.

En la mañana del día 8 de enero del año de 1907, ante las ruinas de la oprobiosa tienda de raya de Río Blanco, fueron pasados por las armas Rafael Moreno y Manuel Juárez, Presidente y Secretario del denominado "Gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba", incrementado así en todas y cada una de las conciencias de los obreros el deseo ardiente de destruir el yugo que les imponía el régimen del General Porfirio Díaz.

Uno de los principales movimientos que dió lugar a que los constituyentes del Congreso de Querétaro del año de 1917, estudiaron los problemas que originaban los conflictos obrero-patronales, se señala que surgió en la ciudad de México, en los meses de julio y agosto del año de 1916, movimiento de huelga planteado por los obreros electricistas, por el que suspendieron el servicio de energía eléctrica, y que como consecuencia de ello, se aplicó a los huelgistas la Ley Juarista de 25 de enero del año de 1892, reputando a los trabajadores como salteadores, bandidos y transtornadores del orden público, habiéndoseles formado consejo de guerra, por lo que condenaron a la pena de muerte al dirigente del movimiento, Sr. Ernesto Velasco, al que después de varios incidentes y de juzgarlo nuevamente se le perdonó poniéndolo en libertad.

todo hombre es libre ; para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, que nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Expresaba las libertades de expresión escritura y derecho de asociación, naciendo en esa forma la libertad de trabajo, que es el antecedente de la huelga, pues por virtud de esa libertad, nadie puede ser obligado a prestar sus servicios en contra de su voluntad.

El fundamento de la huelga con base en la libertad de no trabajar, es criticado por J. Jesús Castorena al explicar que: "La tesis que pretende la justificación del derecho de huelga dentro del principio de la libertad de trabajo, parte de un supuesto falso: la afirmación de que un individuo, puede suspender su contrato de trabajo, fundado en la libertad de esa especie; la libertad de trabajo es una garantía individual, simplemente de derecho para romper el contrato cuando no se quiere seguir cumpliendo con los compromisos contraídos, atendiéndose naturalmente, a las consecuencias de su rompimiento por lo que se ve a los daños y perjuicios que puedan exigirle en cambio, la mayoría si puede válidamente ejercitar ese derecho. Como primera condición para la existencia del derecho de huelga, es la que la suspensión sea concertada por la mayoría de los trabajadores en la negociación. ¿Cómo confundir un derecho, que la Ley otorga exclusivamente a una mayoría, con el derecho se concede como una garantía individual a un sujeto particular, sea trabajador o no?". (12)

2.4 "LA LUCHA POR LA CONQUISTA DEL DERECHO DE HUELGA".

Es en esta etapa cuando la clase obrera encamina su acción para conseguir que la huelga se eleve a la categoría de derecho, y deje de ser una situación de hecho que sólo producía u

(12) J. Jesús Castorena, Tratado de Derecho Obrero, Pág. 599.

En nuestro país los obreros también luchaban para que se reconociera el derecho de huelga. "Fue en 1877 cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un decidido florecimiento y 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". (15)

Innumerables conflictos huelguísticos surgieron con anterioridad a la promulgación de la Constitución de 1917, principalmente los de Cananea y Río Blanco que como apuntamos, fueron violentamente sofocados, deben ser tenidos como antecedentes de la Revolución Mexicana de 1910, a pesar de que el origen de ésta fue esencialmente político: Derrocar la dictadura porfirista. Creo que uno de los múltiples motivos que contribuyeron en forma definitiva a la caída de Porfirio Díaz, fueron las matanzas que se cometieron al reprimir las huelgas citadas, dice el maestro Trueba Urbina al comentar la huelga de Río Blanco: "Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la -- autoridad, el orden fue restablecido; días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana -- Roo, y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas -- con la sumisión de los obreros supervivientes, a quienes no -- les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando -- en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores -- del trabajo humano y de su instrumento Porfirio Díaz". (16)

"Para cualquier observador, estos movimientos pueden ser como son en realidad, los antecedentes del sentido social que to mó la Revolución de 1910, que aunque política, pronto inició -- su obra en el campo y en el taller". (17).

(15) Luis Chávez O., Historia Económica y Social de México cit. por el Doctor Alberto Trueba U., Evolución de la Huelga Pág. 47

(16) Alberto Trueba Urbina, Op. Cit. Pág. 88

(17) J. Jesús Castorena, Op. Cit. Pág. 596

De lo expuesto en el párrafo precedente, se puede concluir que no son del todo exactas las palabras del Doctor Mario de la Cueva, cuando asevera; "Que el Derecho del Trabajo es en México en sus orígenes obra del Estado". (18)

(18) Mario de la Cueva Op. Cit. T. II Pág. 820

C A P I T U L O

III

PRINCIPIOS DEL DERECHO DE HUELGA

- 3.1 El objeto de la huelga.
- 3.2 Naturaleza de la huelga.
- 3.3 Etapas de la huelga.
- 3.4 Conceptos Doctrinarios de la huelga.
- 3.5 Clasificaciones de la huelga.

Principios del Derecho de Huelga.

3.1 EL OBJETO DE LA HUELGA: De conformidad con nuestra Constitución y la Nueva Ley Federal del Trabajo, el Objeto de la Huelga es lograr el equilibrio de los factores de la producción y éste se consigue mediante el cumplimiento de lo que dispone el artículo 450, que señala: "La huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Título Séptimo.
- IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiera 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",
- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION.- El equilibrio entre los factores de la producción a que hace mención el artículo 123 de la Constitución, así como el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, ha sido interpretado y definido por la Doctrina Jurisprudencial en ejecutoria de fecha 20 de septiembre de 1935, Unión Sindical de Peluqueros; "Dada la naturaleza del derecho del trabajo es evidente que no solo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patrones de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros, -- hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores si tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación del servicio y que cuando la situación de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y que, si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serle sometido para su resolución el conflicto, no solo pueden, sino deben, analizando la situación de la empresa o industria, fijar las condiciones de prestación del servicio. Tan es así que la fracción XVIII -- del artículo 123 Constitucional previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los derecho del trabajo con los del capital, equilibrio que no --

es otra cosa que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permita, y derecho de los trabajadores que consisten, precisamente, en que a todo estado económico bonancible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo". (19)

El desequilibrio económico es un reflejo y consecuencia de múltiples y variados fenómenos que se presentan dentro de la sociedad. El Maestro Trueba Urbina piensa; "Que el desequilibrio económico se origina no solo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos también económicos que se producen en el seno de la colectividad, repercuten correctamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción". (20)

También el Maestro Mario de la Cueva coincide con la opinión anterior y cita una resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la que no está de acuerdo y nos dice: "La tesis de la Junta fué sustentada en ocasión de huelgas provocadas por el alza de precios en los artículos de consumo y se inició en el laudo de 21 de julio de 1937, huelga contra la Compañía de Electricidad Mérida, S.A.: "Es indudable que la -- parte huelguista no señala que con posterioridad a la fecha de la celebración del referido contrato colectivo haya ocurrido -- algún fenómeno económico notorio que haya hecho cambiar las posiciones financieras de la empresa, mejorándoles, o bien que -- circunstancias de hecho derivadas de la propia compañía hubieran determinado una depresión de la situación económica de los trabajadores. Ninguno de estos extremos se esboza siquiera en el Pliego de Peticiones y en tal virtud lógica y jurídicamente tiene que concluirse que no se planteó el movimiento de huelga basado en un desequilibrio económico entre la empresa y sus

(19) Trueba Urbina, Alberto. "Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo", México, 1965, Pág. 488

(20) Ibid.

trabajadores, pues si es cierto que como consecuencia de la dis-
minución del poder adquisitivo de la moneda y el aumento del costo
 de la vida consiguiente, de los trabajadores se encuentra desequi-
librado económicamente, es también indudable que el problema de -
desequilibrio a que se refiere y menciona el artículo 260, frac-
 ción I de la Ley de 1931, es el desequilibrio que se produce, no
 entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y el cos-
to general de la vida que deriva de la infinidad de factores sino
 entre la empresa y sus trabajadores, que no pueden presentarse si
 no en las condiciones de un aumento de potencialidad económica en
 favor de la compañía o en la depresión derivada por causa de ésta
 para sus trabajadores . . .

. . . No podemos admitir el punto de vista de la Junta Fede-
 ral: La fracción XVIII del artículo 123 habla de desequilibrio en
 tre los factores de la producción y de la armonía en los derechos
 del Capital y del Trabajo. La limitación que introduce la Junta -
 Federal carece de fundamento y desvirtúa la esencia del derecho
 del trabajo; Es un derecho vital, cuya base son las necesidades
 reales y actuales del trabajador y cualesquiera sean los fenóme-
 nos que determinan el aumento en las necesidades de los obreros,
 debe darles satisfacción el derecho del trabajo. Si el costo de -
 la vida aumenta, al extremo de hacer imposible la existencia con
 determinados salarios, el derecho del trabajo tiene que buscar so-
lución, pero no puede mostrarse indiferente. Naturalmente que el
 aumento de salarios se concederá en los marcos que hemos señalado
 y que son las posibilidades de las empresas". (21)

En relación con el despido de los dirigentes de los sindicatos
 la Jurisprudencia ha variado su criterio, sosteniendo nuestro ---
 Máximo Tribunal en el año de 1936 la siguiente tesis; ... de que
 el despido de masa de la directiva del sindicato, implicaba no -
 sólo un interés individual, sino colectivo, consistente en el de

(21) De la Cueva, Mario, Obra Citada Pág. 810 y 811.

la masa de los trabajadores pudieran plantear el conflicto de huel³³ga, ya que ese proceder patronal atenta contra el derecho de asociación profesional, originando el consiguiente desequilibrio".(22)

La Corte modificó su criterio en la ejecutoria de 8 de agosto de 1947, "La Consolidad, S.A.", al establecer que el depido de un funcionario sindical o de la masa de los miembros de la directiva de un sindicato, no constituye un motivo legal de huelga, ya que no se efectúa el equilibrio entre los diversos factores de la producción". (23)

Es evidente que si existe un desequilibrio entre los factores de la producción, cuando es despedido en masa la directiva de un sindicato o a un directivo de la misma ya que la fracción XVIII del artículo 123 es una garantía de la fracción XVI, pues permite imponer, mediante la huelga, el respeto al derecho de asociación profesional.

El Maestro Mario de la Cueva considera que "... las fracciones segunda y tercera del artículo 260 de la Ley (Ley de 1931) no agotan el espíritu de la fracción XVIII y que así lo estimó el legislador, al incluir el precepto Constitucional en el citado artículo 260 de la Ley" ... (24). Y en la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y apoyándose en la interpretación doctrinal y jurisprudenciales, reproduce el mandamiento Constitucional, pero señala en forma ejemplificativa, pero no limitativo, determinadas hipótesis en las que se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía ante los derechos del trabajo y los del capital. (25)

Podemos concluir diciendo, que el desequilibrio entre los diversos factores de la producción y los conflictos que como consecuencia de este se presenten entre los intereses del trabajo y los del

(22) Ejecutoria 10 de Septiembre de 1936, Sindicato de Trabajo de la Línea de Circunvalación.- Cit. Truebe Urbina, Alberto. Obra Citada Pág. 489.

(23) Ejecutoria Cit. por Truebe Urbina, Alberto Obra Citada. Pág. 489.

(24) De la Cueva, Obra Citada, Pág. 814.

(25) Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo."Revista Mexicana del Trabajo".Dic. 1968. Pág.43.-Alberto Trueba U. "Nueva Ley Federal del Trabajo" (exposición de Motivos) 9a. edición, Méx.1971. Pág. 607.

capital, no solo sobrevienen cuando las utilidades de la producción beneficieren en forma mayoritaria e injusta a los empresarios, sino que también pueden presentarse como reflejo de fenómenos sociales cuya repercusión restrinja o dañe la economía de los trabajadores y por ende su nivel de vida.

Cualesquiera que sea la causa del desequilibrio, este debe eliminarse, y al efecto, es obligación de las empresas y patrones, proporcionar a sus trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo más favorables dentro de sus justas posibilidades, para lograrlo, y una vez conseguido el equilibrio de que venimos hablando preservarlo, aumentando y mejorando las prestaciones de los trabajadores, en la medida en que aumenten los beneficios del capital.

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo o de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de vigencia.

CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.- Por una parte, -- el artículo 450, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, señala como objeto de la huelga la celebración del contrato colectivo de trabajo y por otra parte, el artículo 387 de la misma Ley, dice: -- "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

Durante la vigencia de la Ley anterior, al emplazarse a huelga a una empresa con el fin de la celebración del contrato colectivo de trabajo, constataban mañosamente a los trabajadores que estaba conforme, aunque después no aceptaban el proyecto de contratación para alegar que la huelga era inexistente. La Junta Federal de Con-

ciliación y Arbitraje, el 13 de marzo de 1933 sostuvo la tesis que en los conducentes dice "... es cierto igualmente, que la Compañía Harinera del Golfo, S.A., declaró no negarse a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo, pero de lo expuesto por ella se desprende -- que no hay tal aceptación por cuanto debe estimarse ésta, la aceptación o negación sobre una base positiva que en ese caso el proyecto del contrato colectivo de trabajo ofrecido por la Unión actora en su Pliego de Peticiones y en esa virtud, debe estimarse que se ha acreditado con objeto del movimiento de huelga declarada por la Unión Sindical de Trabajadores de la Compañía Harinera del Golfo, S.A., el de pedir la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo". (26)

Respecto a la revisión del Contrato Colectivo la misma fracción segunda del artículo 450 de la Ley vigente establece en lo conducente; ... "Y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Tercero del Título Séptimo".

El Capítulo Tercero del Título Séptimo señala en los artículos relativos a la revisión del contrato colectivo de trabajo lo siguiente:

Art. 397.- El Contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, será revisable, total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Art. 398.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualesquiera de las partes podrá solicitar su revisión:

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores la revisión se hará siempre que los solicitantes

representen el cincuenta y uno por ciento de la 36 totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

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

- I.- Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III.- Del transcurso de dos años, en los casos por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

Art. 399 bis.- Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, -- los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo.

" En relación con la situación económica del país, es conveniente la revisión anual del contrato de trabajo por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria." (27)

(27) Trueba Urbina, Alberto. Obra Citada.

Art. 400.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

La Corte ha sostenido en relación con la revisión del contrato colectivo, interpretando los artículos de la antigua Ley, la siguiente tesis: "La fracción citada (III del art. 260) establece que siendo con base en lo anterior que la revisión en su caso, del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que la Ley establece, debiendo entenderse, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patrones, que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir no sólo la conformidad del patrón con que se revise el contrato, sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales no se hubiera llegado a un arreglo pues de aceptarse que la finalidad de la huelga se satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato se haría negatoria, impidiéndose alcanzar un resultado práctico. Es establecido que los trabajadores pueden ir a la huelga para exigir la revisión del contrato y lograr por ese camino la substitución de las cláusulas es indudable que dicha revisión no se realiza cuando no existe un acuerdo sobre el monto de los salarios.

De lo anterior se desprende que no basta con que el patrón esté dispuesto a revisarlo, sino que en realidad lo haga y llegue a firmarlo. (28)

El objeto que se persigue de la fracción segunda del artículo 450 del ordenamiento en vigor es de carácter económico, ya que tienen por objeto establecer nuevas y mejores condiciones de trabajo.

- 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;

CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO-LEY .- La fracción tercera del precepto en estudio, nos dice: "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 Cuarto del Título Séptimo".

Dentro del mismo capítulo en el artículo 933, nos dice; "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 cada 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 deberá ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III.- Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticinco horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta res-

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

La definición del Contrato-Ley, nos da el artículo 404 que a la letra dice:

Art. 404.- Contrato-Ley en el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

- IV.- Exigencia de cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos - en que hubiere sido violado.

EXIGENCIA DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O - DEL CONTRATO-LEY EN LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS EN QUE HUBIERE SIDO VIOLADO.- Los Contratos colectivos de Trabajo y los Contratos -Ley, son los instrumentos mediante los cuales se pretende regular

las relaciones obrero-patronales y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, así como también conseguir la armonía entre los derechos del trabajo y del capital. Por esto -- cuando estos contratos no se cumplen, o se violan algunas de -- sus cláusulas, atentando por lo mismo contra el equilibrio que mediante ellos se pretende establecer entre los factores de la producción, la Ley reconoce el derecho de los trabajadores para exigir el cumplimiento forzoso de los mismos, y lo consigna en la fracción IV del artículo 450 de Ordenamiento Laboral Vigente.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha sentado el criterio que a continuación transcribimos en relación con el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo "...exigir el Cumplimiento del contrato colectivo de trabajo es objeto legal de una huelga siempre - que la violación del contrato que se trato de hacer cesar, afecte el interés colectivo de los trabajadores".

(29)

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

EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PARTICIPACION DE UTILIDADES.- Este nuevo objetivo de la huelga es ta consignado en la fracción V del mismo artículo 450. El Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice al comentar el artículo de referencia: "El nuevo objeto de la huelga se justifica por si mismo por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas: De modo que los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas mediante el ejercicio - del derecho de huelga". (30)

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

(29) Trueba Urbina, Alberto "Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo". México 1965 Pág. 490.

(30) Trueba Urbina, Alberto "Nueva Ley Federal del Trabajo". (comentario) 9a. Edición, México 1971, Pág. 178.

HUELGA POR SOLIDARIDAD.- Otro de los objetivos que la Ley señala⁴¹ para la huelga es el apoyo de otra huelga. Este objetivo de la huelga persigue como finalidad la de armar a la clase trabajadora de fuerza suficientemente poderosa, para presionar no solo al empresario contra quien se promueve sino incluso en contra de una rama de la industria el es necesario, a fin de obtener un arreglo, rápido y justo.

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

La finalidad de este objetivo del Art. 450 es con la finalidad de exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades dado que los trabajadores son privados de este legítimo Derecho por parte de las empresas por lo que los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas, mediante el ejercicio del derecho de Huelga; por tanto, la violación a la fracción IX, del Apartado A, del Artículo 123 Constitucional como el incumplimiento de los artículos 117 a 130, así como 575 a 590 que reglamentan el precepto constitucional son causa justificada de huelga.

Art. 451.- 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 realiza por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajadores.

MAYORIA DE TRABAJADORES.- La existencia de una mayoría huelgista por la Ley, que en su artículo 451, fracción II, nos dice: "Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se re

fiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad -- con lo dispuesto en el artículo 979, y en ningún caso como cuestionación previa a la suspensión de los trabajos".

El ejercicio del derecho de huelga, esta consagrado para el uso exclusivo de las mayorías de trabajadores dentro de las empresas en razón, esencialmente, de los principios democráticos que rigen la vida de nuestro derecho positivo vigente.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, se reglamenta ya sobre el recuento de los trabajadores y se excluye de él a los de confianza por su identificación con el patrón. (31) El artículo 931 nos dice al respecto: "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 debe efectuarse;
- II.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;
- III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;
- IV.- Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento; 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".

El momento en que se debe dar la "Mayoría de Trabajadores" es en el momento y a partir de que estalle la huelga, es decir una vez que se suspendan las labores.

(31) Trueba Urbina, Alberto Barreta, Jorge. "La Nueva Ley Federal del Trabajo". comentada, México 1971, Pág. 185.

REQUISITOS DE FORMA

Frente a los requisitos de fondo que hacen lícita y -- existente la huelga, se encuentran los requisitos de forma-- que consiste en el cumplimiento de ciertas formalidades le-- gales previstas por el artículo 920 de la Ley Federal del - Trabajo, y que deben satisfacerse con anterioridad a la sus-- pensión de labores, y que son los siguientes:

Art. 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante - la presentación del Pliego de Peticiones, que de-- berá reunir los requisitos siguientes:

- I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se for-- mularán las peticiones, anunciara el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán-- el día y hora en que se suspenderán las labores, - o el término de prehuelga;
- II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conci-- liación y Arbitraje. Si la empresa o estableci--- miento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta el escrito podrá presentarse a la autoridad del Trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que-- haga el emplazamiento remitirá el expediente, den-- tro de las veinticuatro horas siguientes, a la --- Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará tele-- gráfica o telefónicamente al Presidente de la Jun-- ta.
- III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos, en 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 par--

tir del día y hora en que el patrón quede notificado.

3.2. NATURALEZA DE LA HUELGA

Correspondió al Constituyente de 1917 innovar los moldes tradicionales de las Constituciones en el mundo ya que el -- contenido clásico de los mismos se limitaba a establecer los derechos del hombre y la organización del Gobierno, sin que hasta la fecha señalada ninguna Constitución Política, hubiese tratado en su texto acerca de cuestionar relativas al Derecho Laboral. Esta nueva modalidad de nuestra Carta Magna -- de consignar dentro de su contenido, principios base de carácter laboral para que se garantizarán los legítimos derechos de la Clase trabajadora, mereció a nuestra Ley fundamental los calificativos ciertamente justos de innovadora y revolucionaria. "Fue el medio en que vivimos muchos de los Constituyentes decía Don Heriberto Jara-, El dolor y la miseria que sentimos muy de cerca lo que nos inspiró para tratar de hacer un Código Fundamental que garantizara los legítimos derechos de esos hombres, y que más legítimos que el fruto -- de su trabajo obrenido las más leves veces en rudas tareas". (32)

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

La huelga, a través de la historia ha experimentado los tratamientos más diversos; se ha considerado sucesivamente -- como un delito; como una situación de hecho que se condensaba (32) Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Artículo 123" pág. 11.

en un derecho a no trabajar; por fin, como una situación jurídica protegida, suscitaba por la facultad de las mayorías trabajadoras para suspender las labores del centro de trabajo.

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

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

3.3 ETAPAS DE LA HUELGA

46

3.3 ETAPAS DE LA HUELGA: La huelga, con todos los fenómenos sociales atraviesan por varias etapas, que en la Doctrina Mexicana tradicionalmente se han considerado como tres y que son: a) - El Período de Gestación de la Huelga, b) La Prehuelga, y c) La Huelga Estallada.

PERIODO DE GESTACION DE LA HUELGA.- En este primer período tenemos que los obreros que forman un Sindicato, o lo que circunstancialmente se han agrupado para formar una coalición, se encuentran ante la presencia de un conflicto común, derivado de la relación de trabajo que sostienen con la persona para quién prestan sus servicios. Colectivamente determinan los motivos de quejas -- que tienen en contra de su patrón y coordinan su consentimiento a efecto de tomar decisiones en común para formular y exhibirla sus pretensiones. Durante el desarrollo de este período, las actividades del grupo de trabajadores tienen carácter interno y no producen efectos respecto de terceros así como tampoco la autoridad tiene ingerencia alguna en su desenvolvimiento. Normalmente se acostumbra y es recomendable que habiendo tenido el grupo de trabajadores, o el Sindicato en su caso, una junta o asamblea, se levante un acta donde se haga constar el lugar donde ésta se haya verificado, con la fecha de su celebración, el número de asistentes, el nombre de los mismos, las expresiones de la mayoría y los acuerdos que hayan sido tomados en ella. Este período termina antes de que "el pliego de peticiones" sea presentado ante -- las autoridades correspondientes".

EL PLIEGO DE PETICIONES.- El Pliego de Peticiones, es el documento elaborado por el grupo de trabajadores inconformes, que a través de él, manifiestan sus ambiciones con respecto a la relación del trabajo que sostienen con su patrón, es el resultado de la combinación de sus voluntades y requisito fundamental, sine qua non, del emplazamiento de la huelga.

Este pliego de peticiones, según consigna el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción I, deberá ir dirigido al patrón formulando en su contenido las peticiones de los trabajadores y anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresándose además concretamente el objeto de la misma.

El escrito de emplazamiento de huelga deberá presentarse por duplicado ante la autoridad que corresponde y contendrá además el aviso para la suspensión de labores, que deberá permitir un margen de tiempo de por lo menos 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender las labores, y de 10 días cuando se trate de Servicios Públicos (Artículo 920, L.F.T.)

Es importante advertir que el Pliego de Peticiones no va dirigido a la autoridad ante quién se presenta (Artículo 920, fracción II, L.F.T.), sino al patrón del grupo de trabajadores que los presentan, y que si la Ley exige que se presente el mencionado pliego ante las diversas autoridades que ella misma señala, tal taxativa no tiene otro sentido, que el de reconocer en la huelga un derecho autodefensivo del grupo de trabajadores, pero necesariamente limitado por la importancia y trascendencia que el ejercicio de este derecho tiene en el orden social, exigiéndose que se ponga en conocimiento de la autoridad o mejor dicho que técnicamente se denuncie ante ella la terminación de los trabajadores de ir a la huelga en caso de que no se satisfagan las necesidades o pretensiones que exprese el Pliego de Peticiones.

PERIODO DE PREHUELGA.- Durante esta fase, la misión de las autoridades únicamente se circunscriben a vigilar el cumplimiento de los requisitos que la Ley impone y a ejercitar su función conciliatoria.

Este período se inicia con la recepción del Pliego de Peticiones por parte de la autoridad correspondiente, que esta hace para que de

acuerdo con los trámites legales sea emplazado el patrón a quién esté dirigido el Pliego mencionado, y termina hasta el momento de la cesación de las labores. Durante este lapso tanto las partes - como la autoridad laboral deben cumplir con las obligaciones que la Ley impone y que a continuación se mencionan:

La Autoridad Laboral o Política que recibe el Pliego tiene la obligación de hacer llegar al patrón, la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo. Dos actos diversos se encuentran comprendidos dentro de esta disposición, que son: El proveído de recepción del pliego de formación de el expediente correspondiente y la entrega de la copia -- del escrito de emplazamiento a huelga el patrón. El primero de es tos actos incumbe del órgano ante el que se presentó el escrito de emplazamiento debidamente requisitado, conforme a lo que ordena la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 452. Y el segundo - acto corresponde realizarlo al actuario o al funcionario que tenga las suficientes facultades para realizar notificaciones y emplazamientos.

La notificación.- Nos dice el artículo 921, en su párrafo segun do produce el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de las empresas o establecimientos a afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad le gal para ejecutar sentencia alguna a partir de la notificación, ni practicar embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni de local en que - los mismos se encuentren instalados.

Como podemos ver la simple entrega del escrito de emplazamiento a huelga (Emplazamiento), realizada por la persona indicada, despoja al patrón del dominio de la propiedad de los bienes de su empre sa, aunque no sea sino durante este período que procede a la huelga estallada, y la huelga misma, por razones precautorias. Este fe

nómeno puede encontrar su fundamento legal en el tercer párrafo del artículo 27 Constitucional, que atribuye a la nación el derecho de imponer a la propiedad las modalidades que dicte el interés público.

En caso de que una autoridad laboral, distinta de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o una Autoridad Política haya recibido el escrito de emplazamiento a huelga y realizada la notificación al patrón, tiene la obligación de remitir el expediente dentro de las 24 horas siguientes a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para que le Presidente de la Junta, turne el asunto al grupo especial que corresponda.

El artículo 922, nos dice. -"El patrón dentro de las 48 horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, la disposición anterior no señala sanción alguna si el patrón no contesta el Pliego de Peticiones dentro del plazo que se le concede. No hay una obligación en el sentido material, de contestar el pliego. Hay, sin embargo una "Carga" que se traduce en una perspectiva de una resolución desfavorable en el futuro, pues se presumirá que la huelga, en caso de estallar, fué imputable a que el patrón que se abstuvo de contestar el pliego. "Ni por lógica ni jurídicamente puede sostenerse que basta por sí sola la declaratoria de existencia de huelga, por la imputabilidad de sus motivos al patrón y condena el pago de salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores hayan holgado, supuesto que estas últimas determinaciones dependen de la justificación de los puntos petitorios contenidos en el pliego, y de la resistencia irrazonada del patrón para acceder a esas peticiones" (8360/43 Manuel Conde 8-V-44).

AUDIENCIA DE CONCILIACION.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, actuando colegiadamente, debe señalar fecha para la celebración de una Audiencia de Conciliación, mandar notificar a las partes interesadas de este proveído y apercibir las de que en caso de no comparecer, si es la agrupación obrera, no correrá el término para la iniciación de la huelga, y si es el patrón se hará uso en su contra de los medios de apremio que se establecen en la Ley para hacerlo comparecer.

La función conciliatoria es, a partir de la reforma del año de 1941, obligatoria, toda vez que atribuye a la Junta la facultad de llamar a las partes para procurar un avenimiento y de apercibir las en el sentido de que no correrá el plazo de iniciación de la huelga, si la que no comparece es la parte obrera; o de que se aplicarán medios de apremio al patrón si éste es quien no concurre.

"Se ha criticado a estas atribuciones de la Junta, asegurándose que desvirtúan la naturaleza misma de la huelga, y a la vez se ha definido esa modalidad de la Conciliación fundándose en que es función del Estado evitar las huelgas y los paros; y que si en nuestro país no se ha llegado a admitir el arbitraje obligatorio, la única oportunidad que tiene el Estado para ejercer esa función es la de promover la composición de los intereses, haciendo ver a las partes lo que aconsejan la justicia y equidad y la conveniencia social de un arreglo!" (33).

En relación con este problema hay que recordar que no es esencial de la Conciliación el ser potestativa u obligatoria y podemos pensar que si el legislador adoptó esta última opción fue posiblemente por las razones que han quedado anotadas.

(33) De la Cueva, Mario "Derecho Mexicano del Trabajo" 1954. Tomo II, Pág. 832.

La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en esta fase de la huelga, está regulada en los artículos 926 y 927 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales, después de decir las pretensiones de obreros y patrón, el Presidente o -Auxiliar, oyendo a los otros representantes, emitirá una resolución que no obliga a las partes puesto que tiene carácter de proposición y que puede eventualmente, ser aceptada o rechazada dando fin al conflicto o al procedimiento conciliatorio respectivo.

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

PERIODO DE LA HUELGA ESTALLADA.- La huelga según los artículos 440, 443 y 447, consiste, en sí misma, en un mero acto de suspensión del trabajo de carácter temporal que, por todo el tiempo que dure, suspende el contrato de trabajo sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanan del mismo. Esta situación puede prolongarse indefinidamente hasta que se susciten cuestiones tales como el convenio que celebran los obreros con el patrón, dándola, por terminada, 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; o se pronuncie por la Junta de Conciliación y Arbitraje un laudo que le de fin, siempre y cuando los trabajadores decidan someterse a la jurisdicción de esa autoridad; o finalmente, cuando un Arbitro designado conjuntamente por trabajadores y patrón para tal pronuncie un laudo. Puede, así mismo, suscitarse la cuestión de la calificación de la huelga, tendiente a darle fin, como consecuencia de su ilicitud o la declaración que constate su inexistencia.

Resumiendo podemos decir que una vez que ha transcurrido el término de pre huelga sin solucionarse el conflicto por vía de convenio, ocurre, o debe ocurrir, la suspensión de las labores que, como decíamos anteriormente, puede prolongarse indefinidamente hasta que se realice alguna de estas hipótesis; Que obreros y patrón la den por concluída mediante convenio; Que los obreros desistan de sus intentos y reanuden voluntariamente el trabajo, o que el patrón se allane a todas las pretensiones de los trabajadores; Que la huelga sea declarada ilícita o inexistente; o que se pronuncie una resolución arbitral, sea por la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores aceptan someter el conflicto a la decisión de esa autoridad, sea, por el Arbitro singular o colegiado que libremente elijan los afectados.

Algunas formas de solución implican una autocomposición, bilateral de coordinación y concesiones mutuas, o unilateral de sometimientos. La declaración de inexistencia o ilicitud presentan características distintas que a continuación exponemos:

LA DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.- Opera cuando la huelga se ha declarado por la minoría de los trabajadores; - Si estos no han cumplido con las obligaciones que a su cargo establecen desde el momento de la presentación del Pliego de Peticiones; o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos por el artículo 450. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas anteriormente. La nueva Ley a diferencia de la anterior que podía declararse de oficio a instancia la inexistencia, establece que solamente a petición de parte puede solicitarse dicha declaración y tienen esta prerrogativa de conformidad con el Art. 929, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros

interesados quienes deberán solicitarla dentro del término de 72 hrs., siguientes a la suspensión de las labores, si se omite tal solicitud dentro del término anterior, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

El artículo 930, de la Ley Federal del Trabajo, establece un juicio de tipo sumario que sustancialmente se inicia con una solicitud en al que se expresan las causas y fracciones del artículo 459 en que se fundó por las que el movimiento debe ser declarado inexistente, que debe presentarse como copia para emplazar al grupo huelguista; Escrito al que recae con auto de la Junta de Conciliación y Arbitraje mandado correr traslado de la demanda y señalando fecha para una audiencia en la que ésta debe formular su contestación y ambas partes ofrecer y presentar sus pruebas; la celebración de audiencia en que después de oír a las partes reproducir y contestar la solicitud de declaración de inexistencia, y de que las mismas ofrezcan y presenten sus pruebas, la Junta debe admitir y ordenar la recepción de aquellas que procedan, desechando las que no tengan relación con la litis (inexistencia-existencia de huelga) y cuando la solicitud se hubiese -- presentado por terceros, los que además tiendan a comprobar su - interés; y finalmente, una vez desahogadas las pruebas admitidas, debe emitir su resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes, declarando la inexistencia de la huelga, la improcedencia de la acción ejercitada; y en los primeros casos proceder en términos de las cuatro fracciones del artículo 932 de la Ley, es decir; fijar a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan a él; aperebirlos de que en caso de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidades y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y dictar las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

DECLARACION DE ILICITUD DE LA HUELGA.- De acuerdo con el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es ilícita; cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades del patrón; y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno; a su vez el artículo 934 faculta a las Juntas resolver si una huelga es ilícita. La Nueva Ley no expresa quienes puedan solicitar la declaración de ilicitud, pero interpretando el artículo 17 de la Ley que nos dice: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que derivan de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad". Y el 933 que nos remite al 930 (procedimiento de declaración de ilicitud de la huelga, y el 929 que es complemento del anterior artículo, y que establece en su parte conducente "Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje"... Considero que son estos sujetos, que señala el artículo antes mencionado, los que pueden solicitar la declaración de ilicitud.

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

El trámite de calificación de la huelga a instancia de parte se le ha considerado en ocasiones como un "Incidente y en otras como un "proceso".

Ante la situación creada por los huelguistas, el patrón, los trabajadores inconformes con la suspensión o los terceros afectados pueden instar a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que reconozcan la falta de fundamentación y de formalidades o el quebrantamiento de normas de seguridad colectiva en el movimiento -- huelguístico, para que, en consecuencia, lo declare inexistente o ilícito, pretendiendo con ello se niegue al movimiento la protección de la Ley, con todas las consecuencias de carácter material; apercibimientos para la reanudación del trabajo, ruptura de los contratos de trabajo colectivo e individuales, etc.

No creemos que esta secuela pueda considerarse un "incidente". Etimológicamente, esta palabra expresa "lo que sobreviene, lo que interrumpe", de ahí que en derecho se les utilice para -- significar todo aquello que sobreviene o irrumpa en el curso ordinario del proceso, en el caso de que también algunas de las condiciones en que se había venido desarrollando o cuando los justiciables o el tribunal se han apartado de las normas adjetivas aplicables. Por lo demás, el incidente, en sí mismo, es ajeno a la cuestión principal en tanto que solo interfiere en el desarrollo del proceso pero no afecta los términos de la resolución que epologa la controversia principal.

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

Partiendo de tales ideas llegamos a la conclusión que en este trámite de calificación se entraña un proceso, que se somete a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que ejer-

cen una función típicamente jurisdiccional, resolviendo sobre una controversia acerca de la inexistencia o ilicitud de la huelga -- después de que las partes han agotada su derecho de hacerse oír -- mediante afirmaciones, peticiones, aportaciones de pruebas, etc.

ARBITRAJE PARA LA TERMINACION DE LA HUELGA.- Dos son las posibilidades que se plantean en la Ley: El arbitraje de una persona, comisión o tribunal que elijan de común acuerdo las partes, hipótesis en la que la persona o entidad que deba decidir, realiza -- una función jurisdiccional accidental, conforme a las cuestiones que le someten expresamente las partes; y el que como función normal les está atribuído a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -- cuando los trabajadores deciden solicitar a la misma declare la huelga imputable al patrón.

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

3.4 CONCEPTOS DOCTRINARIOS DE LA HUELGA

Encontramos al estudiar el Derecho de Huelga, múltiples concepciones de la naturaleza y contenido de la misma, expresadas -- a través de las definiciones intentadas por diversos autores y tratadistas, de las cuales me permito transcribir algunas, para la mejor comprensión e interpretación de este derecho, y del fenómeno social que ampara.

Don Guillermo Prieto, fué uno de los primeros en declararse - partidario de las huelgas y en calificarlas como legítimo derecho de los obreros, expresándose de la siguiente manera: "La huelga es uno de los derechos de propiedad protegido por el derecho de asociación, o en otros términos más jurídicos; huelga es el derecho de propiedad de los trabajadores, protegido por el derecho de asociación, para evitar la tiranía del capital".

El Maestro Mario de la Cueva piensa que: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras, para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones".

De la definición transcrita se deduce que la huelga constituye un medio para la realización de un determinado fin, consistente en la obtención de un orden justo en la empresa por medio de la presión ejercida sobre el patrón.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, la huelga es un derecho social económico, cuyo ejercicio permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, salarios y prestaciones y en el porvenir sus reivindicaciones sociales. Un derecho que no se concibe como ejercido por un trabajador de manera individual y en redundancia de su beneficio meramente particular, sino como un derecho de clase cuyo ejercicio corresponde a un grupo lógicamente de trabajadores. Lo concibe como un derecho económico que busca finalidades con efectos también económicos, bien se trate de la mejoría directa del salario o bien de las condiciones de trabajo o de cualesquiera otras prestaciones diversas, pero que evidentemente acrecientan el poder económico adquisitivo del trabajador.

De los anteriores conceptos expresados por los autores citados, podemos deducir que el derecho de la huelga se caracteriza por ser eminentemente social, económico y reservado para el uso exclusivo de la clase trabajadora.

3.5 CLASIFICACION DE LA HUELGA

La huelga declarada o estallada, puede tener varias calificaciones, según que haya cumplido o no los requisitos de fondo y de norma que la Ley establece, y son: A) LICITA, B) EXISTENTE, C) INEXISTENTE, y D) ILICITA.

HUELGA LICITA.-La huelga como acto jurídico para ser protegido por el derecho requiere del cumplimiento de determinados requisitos. En efecto; para que la huelga sea considerada lícita es necesario cumplir con el requisito de fondo que señala el primer párrafo de la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Fundamental, 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 y del capital".

La doctrina y la jurisprudencia han desprendido del párrafo anterior el concepto de HUELGA LICITA: "Por tal se entiende la suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y del trabajo" (39)

El concepto de huelga lícita es esencialmente Constitucional y está definida en función del objeto del movimiento.

Como señala el Maestro Mario de la Cueva (40) , la huelga es un derecho instrumental y su finalidad, para merecer la protección jurídica, es concreta y por mandato Constitucional es la --

(39) De la Cueva, Mario "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II, Méx.1954 P.790

(40) De la Cueva, Mario "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II, Méx.1954 P.790

búsqueda del equilibrio económico o jurídico entre los factores de la producción.

El término opuesto al concepto de huelga lícita no es el de huelga ilícita, ya que esta se deriva de condiciones especiales. El término antitético del concepto de huelga lícita es el de huelga inexistente; por que la suspensión de labores cuando falta el fin provisto en la Constitución es una huelga inexistente, ya que este último es más amplio, así vemos que inclusive cuando falta el requisito de mayoría obrera, también se habla de la inexistencia de la huelga.

HUELGA INEXISTENTE

Todo acto jurídico para que sea considerado existente, requiere del cumplimiento de determinados requisitos, así pues la suspensión de labores para que sea considerada y protegida como acto jurídico, debe de cumplir con los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 444. De esta manera podemos observar, que el concepto de huelga Existente es aplicado o se aplica a toda aquella suspensión de labores que ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos de fondo y de forma que la Ley impone.

Este concepto como ya apuntábamos es más amplio que el de Huelga lícita, ya que como vemos más adelante, los requisitos de fondo son dos: A) El objeto y B) La Mayoría de los Trabajadores. Mientras que la Huelga lícita sólo comprende como requisito de fondo el del objeto de la huelga. Para que la huelga sea considerada como existente requiere además de los requisitos de fondo, los requisitos de forma.

Caldera, en su obra titulada "Derecho del Trabajo", nos dice que: "La huelga es la supresión concentrada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada". (34)

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, oficiones y ramas, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien de manifestarse en protesta -- contra determinadas situaciones patronales, gubernamentales u otras". (35)

El Maestro J. Jesús Castorena, en su obra titulada "Derecho Obrero", nos dice: "La huelga se define como una acción colectiva y concertada de los trabajadores, para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo". (36)

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 para un fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa (37)

Armando López Porras opina que: "la huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo, por un grupo de obreros en virtud del derecho de auto defenza". (38)

(34) Caldera R. "Derecho del Trabajo". Pág. 685.

(35) Gallart Folen, Alejandro, "Derecho Español del Trabajo". Edit. Labor Pág. 223

(36) Castorena, J. Jesús, Derecho Obrero, Pág. 595.

(37) Trucba Urbina, Alberto "Tratado Teórico Práctico-Derecho Procesal del Trabajo". Primera Edición Pág. 483.

(38) Porras López, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo".

HUELGA INEXISTENTE.- "La inexistencia del estado legal de la huelga significa ausencia de los requisitos que la Ley exige como necesarios para su re conocimiento oficial y consecuentemente, para que surta efectos legales" (41).

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 459 nos dice al respecto: "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; (Mayoría Obrera).

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo -- 450 (Objeto de la huelga); y

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 (Requisitos en forma)..

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

De al disposición anterior se desprenden, anumerativamente, las tres situaciones por las cuales la huelga es considerada inexistente: Cuando el movi miento no satisface el Objeto de la huelga (Artículo 450, fracción I); Cuando el movimiento huelguístico no se ha declarado por la mayoría de los trabajado res (Artículo 451 fracción II); Y cuando no se cumpla con los requisitos forma les del artículo 452 en sus tres fracciones.

Los efectos jurídicos al ser declarada inexistente una huelga los determina el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo en vigor diciendo: "Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen - al trabajo;

(41) Trueba Urbina, Alberto. "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal - del Trabajo". México, 1965. Pág. 521

- II.- Los apereibirá de que por el sólo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa injustificada;
- III.- Declará 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 reanudar se el trabajo.

HUELGA ILICITA.- La parte segunda de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución, (en su inciso A), determina las causas que producen - que una huelga sea considerada como ilícita, reproduciéndolas el artículo -- 925 de la Ley Federal del Trabajo.

Los dos casos de huelga ilícita que señala la Constitución son los siguientes:

- A).-Cuando la mayoría de los huelguistas ejectuan actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- B).-En los casos de guerra cuando los servicios y establecimientos afectados por el movimiento pertenezcan al Gobierno.

El concepto que se analiza comprende elementos que no contradicen el Concepto mismo de la huelga, pero que por constituir en sí mismos un delito impiden que el orden jurídico proteja el movimiento, el cual en condiciones normales estaría protegido y tutelado por el derecho.

El primer caso que se menciona, es un acto que va en contra de la seguridad e integridad de las personas y de la propiedad, cosa que aunque siendo ajena -- con la suspensión de las labores, puede complicarse con la misma.

La declaración de ilicitud de la huelga implica que los actos violentos - hayan sido ejercitados por una mayoría, pues si dichos actos son cometidos por uno o algunos trabajadores en marcada minoría no dan origen a la declaración de ilicitud.

La idea anterior tuvo sus antecedentes en el Diario de los Debates del Constituyente de 1917, donde el Diputado Jara adujo que: "Se establece que sólamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad es cuando se puede aclar la huelga ilícita... por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objetivo mezclando cinco o diez agitadores, porque la acción de éstos no se considera la acción de la mayoría." (42)

En el segundo de los casos, la huelga sería un acto contrario a la seguridad de la Nación, ya que en caso de un conflicto bélico entorpecería las medidas de defensa.

La realización de cualquiera de las dos hipótesis consignadas en la segunda parte de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, no están -- protegidas por la Ley Federal del Trabajo, por constituir en sí mismos un delito.

Las consecuencias de la declaración de ilicitud de una huelga las señala el artículo 934 de la Ley Federal del trabajo: "Si la junta de conciliación y arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas".

Como ya se expresó, "lo antitético del concepto de huelga lícita no es el de huelga ilícita, ya que muy bien puede acontecer que una huelga busque el equilibrio entre los factores de la producción (lícita) y posteriormente la mayoría de los trabajadores realicen actos violentos contra la persona o bienen del patrón (ilícita)." (43)

(42) Palavicini, Félix F. "Historia de la Constitución de 1971", Pág.342

(43) Brena Garduño Francisco y Baltasar Cavazos F. "Nueva Ley Federal del Trabajo" Comentada y Concordada, Méx. 1970. T.I, Pág. 316.

C A P I T U L O

IV

ANALISIS POLITICO, ECONOMICO Y JURIDICO DEL DERECHO DE HUELGA.

4.1 Análisis Político.

4.2 Análisis Económico.

4.3 Análisis Jurídico.

4.1 ANALISIS POLITICO, ECONOMICO Y JURIDICO DEL DERECHO DE HUELGA.

En términos generales, la huelga política es aquella que va dirigida a presionar o coaccionar a las autoridades gubernamentales, para que se desistan de/o tomen, una determinada actitud -- respecto a las formas de gobierno que han de seguir y éste tipo de huelga viene como resultado de una afectación de intereses de las mayorías.

El Maestro LUIS RECASENS SICHES nos dice: "La huelga es un instrumento de lucha, empleado por los obreros contra el patrón, para obtener de éste mejores condiciones de trabajo. Cuando la huelga cumple los requisitos establecidos por el derecho laboral es considerada dentro de los límites que éste establece como un medio legal de lucha. Pero en ocasiones se producen huelgas por motivos y condesignios políticos; es decir, para coaccionar a -- las Autoridades o al Poder Legislativo con el propósito de que -- dicte una determinada Ley, tome unas ciertas medidas gubernamentales, o no lleguen a promulgar otra ley; o dejen de adoptar medidas que habían anunciado o iniciado". (44)

El concepto sobre la huelga que nos da el Maestro Luis Recasens Siches en su parte primera, nos habla del contenido de la huelga como un instrumento de lucha de los obreros que va dirigido contra el patrón, para obtener mejores condiciones de trabajo. Esta parte la podríamos encuadrar dentro del concepto económico de la huelga. En su segunda parte, nos enuncia un contenido contra el patrón, sino que ahora va dirigido en contra de las autoridades gubernamentales.

(44) Recasens Siches, Luis. Tratado General de Sociología, Pág. 612

La huelga política o huelga por solidaridad, se encuentra au⁶⁶torizada en nuestra Legislación en el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, fracción VI, y que a la letra dice: "Art. 450. - La huelga deberá tener por objeto: VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

Esta es la que en la Doctrina se denomina huelga por solidaridad o huelga política.

Huelga política.

A) Huelga por solidaridad.

La huelga solidaria es la que tiene por objeto apoyar una -- huelga económica, siendo ese tipo de huelga una manifestación de la tendencia política de las huelgas, que puede dar origen a las huelgas generales o de franco carácter revolucionario y de las - que hablaremos más adelante.

Es este el tipo de huelga autorizado por nuestra legislación, en el artículo 450, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

El valor de la huelga como arma dirigida hacia fines políticos por la clase obrera organizada, es de incalculable eficacia con grave repercusión en la vida social, ya que en caso de prolongarse un estado de huelgas general, paralizaría las actividades del país, dando el trato en consecuencia con el régimen político existente.

El Maestro MARIO DE LA CUEVA nos dice: "La huelga por solidaridad es la suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrono". (45)

(45) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Vol. II, Méx. 1980 Pág. 863

Y el mismo Maestro agrega: "La doctrina obrera funda la huelga por solidaridad en la idea de la unidad de las clases sociales: los trabajadores por una parte deben apoyarse unos a otros, y los patrones a su vez deben estimarse constituyendo una unidad social, de tal manera que exista cierta responsabilidad colectiva cuando alguno de ellos lesiona los derechos o intereses de sus trabajadores. La finalidad de la huelga ya quedó expresada al generalizarse el conflicto: Al generalizarse el conflicto, los patrones afectados influirán ante el principal responsable para que acceda a la demanda de los trabajadores". (46)

UNIDAD DIALECTICA DE LA HUELGA POLITICA

Hacer una distinción entre huelga de carácter económico y huelga de carácter político, no es tarea fácil, ya que hay momentos en que se invierten entre sí.

La huelga que tiene por objeto la consecución de mejores condiciones de trabajo, ya sea que se refiera a aumentos de salario o a cualesquiera otra demanda de orden económico, presenta dos aspectos: uno directo inmediato, que va contra el patrón y otro aspecto más amplio, el social que se refiere al hecho de la huelga en sí, en cuando este movimiento se presenta como una manifestación de lucha en contra del orden social y político establecido.

ALEJANDRO GALLART FOLCH 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 de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras". (47)

(46) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Vol. II Méx. 1980 Pág. 863

(47) Gallart Folch, Alejandro Derecho Administrativo y Procesal de las Corporaciones del Trabajo, Pág. 251

Este concepto es bastante amplio y muy completo, ya que en él se combinan los aspectos económicos y políticos de la huelga.

JESUS SALVADOR FERNANDO ALEMENDROS nos dice "Hoy, dada la profunda compenetración existente en la sociedad moderna, entre economía y política, no existe huelga económica que no sea política, como no existe huelga política que no sea económica". (48).

Por su parte, ROSA DE LUXEMBURGO nos dice: "En una palabra, - la lucha política es el abono periódico al terreno para la lucha económica. Causa y efecto permutan en cada momento de lugar, y de este modo, el elemento económico y el político, en el período de la huelga de masas, bien lejos de diferenciarse nítidamente e incluso destruirse, como pretende el pedantismo esquemático, no constituyen sino dos caras interpretadas de la lucha del proletariado y lo que integra a la unidad es precisamente la huelga de masas.- (49)

Por lo que se concluye sobre el aspecto político general de la huelga, en el transcurso del desarrollo de dicho fenómeno social, que después de haber alcanzado su objeto en cuanto a las ventajas económicas, habra de encausarse fatal y necesariamente hacia fines de transformación social-política, consecuentemente con la doctrina que inspira el movimiento obrero organizado, formando los elementos económico y político de la huelga una unidad dialéctica.

4.2 ANALISIS ECONOMICO

HUELGA ECONOMICA.- Huelga económica, como su nombre lo indica, es la que tiene por objeto obtener mejoras en las condiciones de trabajo.

(48) Fernando Almendros, J.Salvador. Panorama del Sindicalismo Europeo, Vol.II
Pág. 274

(49) Luxemburgo, Rosa de. Huelga de Masas, Partido y Sindicatos. Pág. 69

La denominación de huelga económica trae implícito el objeto, ya ⁶⁹ que de las definiciones anteriores que hemos citado, se desprende que todas ellas tienen como finalidad el mejoramiento de las condiciones de trabajo en el aspecto económico, siendo así que en algunas ocasiones se ha dado por denominar a la huelga como - huelga económica, lo cual implica una definición por su objeto.

Dentro de un esquema rígido, al darle esta denominación, es para diferenciarla de la que se conoce como huelga política o - pro solidaridad, que vendría siendo otro objetivo de la huelga.

LA REPERCUSION DE LA HUELGA POLITICA EN LA ECONOMIA NACIONAL.

Las huelgas económicas afectan seriamente la economía de un país, cuando éstas se producen continua y consecutivamente, como maniobra política, de tal manera que las autoridades fueran impotentes para conciliar los conflictos entre trabajadores y - patrones; y éstas llegaran necesariamente a estallarse, lógicamente vendría un desequilibrio económico y un estado permanente de inseguridad para el inversionista, por lo que al no haber movimiento del capital, se vería gravemente afectada la economía - nacional.

Un renglón muy importante en el que se han preocupado todos los países es el aspecto conciliatorio de las huelgas, ya que en las pláticas obrero-patronales siempre se trata de buscar un acuerdo entre las partes y evitar el estallamiento de las huelgas, o bien abreviar la duración del conflicto, para propiciar el auge y el desarrollo económico.

La falta de equilibrio entre los factores de la producción, - multiplica las huelgas económicas. Y las huelgas por solidaridad, así como las huelgas políticas contra disposiciones gubernamentales o contra funcionarios, afectan indudablemente la economía nacional, sobre todo cuando es larga su duración.

En la legislación italiana consideran a la huelga política como una grave amenaza contra la economía nacional. Y reconoce como legal a la huelga económica y declara ilegal a la huelga política y de solidaridad, en todas las formas de agitación que ésta presenta.

Otras legislaciones mantienen al margen de sus disposiciones legales a la huelga política, ya que ni la permiten ni la prohíben, como sucede en Australia, Bélgica, Francia, Inglaterra y Alemania.

En nuestro País la huelga política está permitida bajo el nombre de "huelga por solidaridad", como lo proviene el Art. 450 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

Esta primera faceta de la huelga política, se inicia con la manifestación de simpatía de los trabajadores de una empresa determinada con la que no tienen conflicto, para los trabajadores de otra empresa que si tienen conflicto y en estado de huelga. Esta huelga por solidaridad, aún cuando está autorizada por la Ley sí afecta a la economía nacional, sobre todo si se extiende a muchos sindicatos y el paro solidario de labores se prolonga por demasiado tiempo.

El Maestro MARIO DE LA CUEVA sostiene que la huelga por solidaridad es contraria a lo establecido por el artículo 123 Constitucional. Por lo que, bajo esta concepción, la huelga por solidaridad no armoniza los derechos del trabajador con los del capitalista o patrono en ningún momento, sino por el contrario llega a ser un factor de desequilibrio y en consecuencia es lesiva a la economía nacional.

Mientras que el Maestro Trueba Urbina sí considera como una conquista proletaria la huelga por solidaridad; que tiene reconocida como legal la Ley Federal del Trabajo.

Haciendo un análisis de lo expuesto, considero que es evidente que la huelga política sí afecta a la economía nacional.

Pero el hecho de que nuestra legislación le haya dado carácter legal, no quiere decir que la propicia; sino que el espíritu del legislador es el de no coartar en lo más mínimo el derecho a huelga en los aspectos en que ésta se emplace: bien sea como huelga económica o como huelga política por solidaridad.

4.3 ANALISIS JURIDICO

Al analizar los elementos jurídicos del derecho de huelga nos encontramos con lo siguiente:

1o. Que es un derecho social. Lo que implica que el trabajador de manera individual no puede legal y materialmente hacer uso de este derecho para oponerse a las condiciones económicas y sociales derivadas de su contrato de trabajo.

La huelga ha sido original y fundamentalmente un derecho de clase y consecuentemente solo opera en razón del beneficio colectivo de los obreros, agrupados en coaliciones o sindicatos.

2o. Es un derecho económico. Realmente se puede decir que la mayoría de los derechos humanos hechos valer en los contratos, esto es que todos, son susceptibles de evaluación económica. Sin embargo, la huelga tiene como finalidad fundamental la consecución de objetivos económicos y se ejerce directamente para la unificación de prestaciones contractuales obrero-patronales, que se ven traducidas en mejoras directas sobre el salario o bien sobre las

condiciones de prestaciones, que a fin de cuentas vienen a constituir el modus vivendi del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, agrupa dentro del Capítulo 1o. de su Título 8o. todas las disposiciones que norman y reglamentan el Derecho de Huelga en nuestro derecho Positivo Vigente y en su artículo 400 nos dá la definición y concepto legal de lo que entiende por "Huelga", expresándose en los siguientes términos:

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

La anterior definición nos parece ciertamente clara y concisa, en la cual podemos encontrar 3 elementos constitutivos de la misma.

En primer lugar encontramos dentro de la definición la presunción de una relación de trabajo; En segundo término tenemos una suspensión temporal de la misma; Y como tercero y último elemento nos encontramos con la designación del ente jurídico a quién coresponde ejercitar el derecho de huelga, ya que en su último párrafo el artículo invocado nos dice que la suspensión temporal -- del trabajo estará a cargo de una coalición de trabajadores.

Por coalición de trabajadores debemos entender el curso de voluntades de los mismos, que bien puede ser una coalición accidental, constituida expresamente con el fin de promover un movimiento huelgario, 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. (artículo 441, L.F.T).

C A P I T U L O

V

FUNDAMENTOS JURIDICOS DEL DERECHO DE HUELGA.

5.1 Constitucionalidad de la Huelga.

5.2 La Huelga en la Ley Federal del Trabajo.

5.3 Antecedentes de los nuevos principios procesales.

5.4 Procedimiento de la Huelga (reformas procesales de 1980).

5.1 CONSTITUCIONALIDAD DE LA HUELGA.

EL ARTICULO 123 COMO CONSAGRACION DE ESTE MOVIMIENTO.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917 en su Título Sexto, del trabajo y la previsión social indica en su artículo 123 lo siguiente:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

XVII. Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

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

XIX. Los paros serán lícitos únicamente, cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los

precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

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

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

En los puntos anteriores hemos hecho referencia a la lucha sangrienta, desahumanizada y trágica de las huelgas de Cananea y Río Blanco; muchas fueron las vidas, que bajo las balas de los fusiles de los señores burgueses, fueron segadas. Pero no se piense que inútilmente, pues el descontento, hecho patente en estos movimientos daría origen, como chispa candente, a nuestra Revolución, al advenimiento de la Justicia, al triunfo del débil frente al poderoso.

Con el triunfo de la Revolución se logró el principio de la 76 no reelección, dió lugar al exilio del dictador Porfirio Díaz y, al calor del régimen Maderista, se elevaron los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, con la magna labor de establecer las garantías sociales.

Así, a ritmo del señor Madero, al ser proclamado éste como candidato antireeleccionista, anotaba: "Haré que se presenten -- las iniciativas de ley, convenientes para asegurar pensiones a -- los obreros mutilados en la industria, en las minas y en la agricultura, o bien pensionado a sus parientes, cuando aquéllos pierdan la vida en servicio de alguna empresa. Además de estas leyes haré lo posible para dictar las disposiciones que sean convenientes y favoreceré la promulgación de las leyes que tengan por objeto mejorar la situación del obrero y elevar su nivel intelectual y moral".

El pasaje anotado es el antecedente mismo de que, el pensamiento revolucionario de esa época haría posible proteger y reivindicar a las clases desvalidas, esto es, al trabajador y al agricultor propiamente dichos.

Corría el año de 1913 cuando fueron asesinados los señores - Francisco I. Madero y José Ma. Pino Suárez, tomando un nuevo ángulo la lucha, nos referimos a la Revolución Constitucionalista, acaudillada por don Venustiano Carranza, en contra de Victoriano Huerta, en ese mismo año, el 24 de septiembre y en el salón de - Cabildos de Hermosillo, Sonora, expresaba la grandeza de la Revolución Constitucionalista. Así decía: "... Pero sepa el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá como principal, formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos, opóngase las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas... Tendremos que remediarlo todo. Crear una Constitución cuya acción sea benéfica sobre las masas y nadie podrá evitarlo... Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero, pero éstas serán prolongadas sobre ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicadora y social".

Si con el Presidente Madero se hablaba ya de buscar una seguridad social para los trabajadores, que en un momento dado están expuestos al riesgo personal - en el trabajo y con ello dejar en desamparo a los que dependen de él, y -- así mismo fomentar las iniciativas para la promulgación de leyes que elevaran el nivel socio-económico de los trabajadores, con Don Venustiano Carranza se da la tónica social que beneficiaría a las masas.

Y así vemos que, en la sesión inaugural del Congrero Constituyente de Que rétaro, el 10. de diciembre de 1916, Carranza entrega el proyecto de Constitu ción al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana, en el cual, aún cuando no aparece ningún capítulo de reformas sociales, sí se deja sentir su espíri tu revolucionario, en las leyes ordinarias, en lo que respecta a las reformas sociales.

Me permitiré transcribir, en seguida, parte del discurso que pronunciara:

"...y con la facultad que en la reforma a la fracción XX del artículo 72 se con fiere al Poder Legislativo Federal, para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantaría todas las instituciones dél progreso social en favor de la - clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de hora de trabajo, de manera que el operario no agote sus fuerzas y sí tenga tiempo pa ra el descanso y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuen tar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de - cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los em presarios para los casos de accidentes; con los seguros en caso de enfermedad y vejez; con la fijación del salario mínimo indispensable para sus necesidades pri mordiales y para asegurar y mejorar su situación... Con todas estas reformas, re pito, espera fundamentalmente el gobierno a mi cargo que las instituciones polí ticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales y que ésto, unido a que las garantías protectoras de la libertad individual, serán un hecho efectivo y no promesas irrealizables, y que la división entre las diversas ramas del Poder Público tendrán realización inmediata, fundará la demo cracia me xicana, o sea el Gobierno del pueblo de México por la coo eración espontánea, efi caz y consciente de todos los individuos que lo forman, los que buscarán su bie nestar en el reinado de la Ley y en el imperativo de la justicia, consiguiendo que ésta sea igual para todos los hombres, que defienda todos los intereses legí timos y que ampare todas las apiraciones nobles..." (50) (51)

(50) Trueba Urbina, Alberto. El Artículo 123, México 1943.

(51) Idem.

El sacrificio del obrero caído en las luchas revolucionarias 78 de los movimientos de Cananea y Río Blanco no fue en vano, pues sus aspiraciones se consagraron en el artículo 123 como un elemento de lucha de toda clase trabajadora, díganse empleados, comerciantes, domésticos, profesionales, técnicos, deportistas, artistas, etc., protegiendo y reivindicando, por igual, a todos - los que prestan un servicio en la maquinaria de la producción y que, con el tiempo, terminarán en la transformación de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción y haciendo extensivo el brazo de la seguridad social al proletariado, dignificandolo al mismo tiempo.

La magnificiencia del artículo 123 se encuentra en su clausula do mismo, el cual impide la esclavización del trabajador, haciendo que éste se le dé un trato humano, un descanso adecuado que, - bajo el amparo de la seguridad social, determinará que disponga - de su tiempo libre para aprovecharlo en actividades que eleven su nivel de vida, ya sean en centros de adiestramiento técnico, en - clubes sociales o vacacionales, dándole a esas horas de ocio el - mejor aprovechamiento posible así mismo se protegerá el trabajo - de los menores y de las mujeres que, debido a su condición física les impide la realización de labores que resultarían peligrosas - para ellos, procurando así la mejor preparación de un pueblo sano y apto para que, en lo futuro, se desarrolle con la integridad necesaria. Este artículo 123 va a brindar totalmente protección a - la clase y, a su vez, tutelador y reivindicador de toda persona - en general, ya que en su contenido especificó todos los derechos que tiene cualquier trabajador.

También abarca las obligaciones a que un patrón está sujeto; - las prestaciones que deben otorgársele al trabajador, tales como indemnización, ya sea por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o - trabajo que desempeñen.

El patrón también está obligado a observar, en las instalaciones del establecimiento, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes por el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

Y en este grandioso precepto encontramos plasmada, en sus fracciones XVI, XVII y XVIII, aquéllo a lo que nos hemos referido como un triunfo de los movimientos de la clase obrera; la huelga. Así, establece lo siguiente:

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

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones la huelga y los paros;

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

5.2 LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

El capítulo primero del título contiene las disposiciones generales, que se tomaron de la práctica constante y de la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Suprema Corte de Justicia.

Los artículos 444, 445 y 446 tienen por objeto precisar los varios significados que se atribuyen al concepto de huelga: el primero define el de "huelga legalmente existente", usado corrientemente por la doctrina y la jurisprudencia, diciendo que es la que satisface los requisitos y los objetivos legales, por lo tanto, es un concepto formal, que se relaciona, exclusivamente, con el hecho de la suspensión de labores. El artículo 445 ratifica el concepto de "huelga ilícita", que proporciona el artículo 123 de la Constitución; es también un concepto formal; pues la ilicitud de la huelga deriva de circunstancias que impiden el ejercicio del derecho o que le pone fin, pero sin el fondo del conflicto y se llega a la conclusión de que las peticiones de los trabajadores son justas, esto es, que lo demandado está justificado, debe condeñarse al patrón al pago de lo pedido y al de los salarios correspondientes al tiempo que hubiese durado la suspensión de las labores; se analizaron otros términos, pero se juzgó que el de "huelga justificada", era el más connotativo.

El artículo 448 se ocupa de un problema que había recibido soluciones contradictorias; el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica que persiguen como finalidad modificar las condiciones de trabajo de la empresa o suspender o dar por terminadas las relaciones de trabajo; el mismo precepto ordena la suspensión de la tramitación de cualquier solicitud que se presente con el mismo propósito, salvo que los trabajadores sometan el conflicto que motivó la huelga a la decisión de la Junta.

Puesto que la huelga; según acaba de decirse, es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio; estos requisitos son: que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido.

El capítulo segundo se ocupa de los objetivos y procedimientos de huelga y se inicia con el artículo 450; el artículo 123, apartado "A", fracción XVIII de la Constitución, dice que "las huelgas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de trabajo con los de capital". En la reglamentación de este precepto, el proyecto sigue el sistema de la Ley Federal del Trabajo, y apoyándose en las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales, reproduce el mandamiento constitucional; pero no limitativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y los del capital. El proyecto hace una interpretación que guarda una armonía mejor de la contenida en la Ley vigente: la fracción II se ocupa del derecho de los trabajadores para obtener la celebración o la revisión del contrato colectivo, en tanto la fracción III se refiere a la celebración y revisión del Contrato-Ley; la fracción IV se ocupa del cumplimiento, sea del contrato colectivo, sea del contrato ley; la fracción V declara que el incumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades, constituye un objeto legal de huelga.

La suspensión de labores debe efectuarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Sobre este particular conviene precisar que es posible que una huelga abarque a toda una empresa o a uno de sus establecimientos y que serán los trabajadores los que decidan si realizan la huelga en el establecimiento o en la empresa. Para determinar la mayoría de los trabajadores, el artículo 931 establece las normas siguientes; no serán tomados en consideración los trabajadores de confianza, ni los que hubieren ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, pero si serán considerados los que hubiesen sido despedidos del trabajo, con posterioridad a la fecha de presentación del mencionado escrito. Por último, se dispone que únicamente se tomarán en consideración los votos de los trabajadores que concurren al recuento.

La huelga es un procedimiento que permite a los trabajadores obtener la solución de un conflicto de trabajo, lo que quiere decir que no es, en sí misma, el conflicto, sino una manifestación externa y un procedimiento para buscar su solución; de ahí la necesidad de que los trabajadores huelguistas planteen el conflicto al patrón, indicándole sus peticiones. El escrito de emplazamiento de huelga es el documento que contiene el planteamiento del conflicto y el anuncio de que si no se da satisfacción a las peticiones, se suspenderán los trabajos.

Si bien la Constitución reconoció el derecho de huelga, impuso al mismo tiempo a los trabajadores la obligación de dar aviso al patrón de la intención de suspender los trabajos con seis o diez días de anticipación, según se trate o no de servicios públicos. Este período de prehuelga tiene por objeto evitar mayores daños a la empresa y dar oportunidad a las autoridades, del trabajo para que procuren un arreglo conciliatorio entre las partes. Los artículos 920 a 928 regulan el procedimiento que debe seguirse en la etapa conciliatoria; -- sus finalidades son facilitar la conciliación y asegurar el funcionamiento normal de las Juntas se establecieron disposiciones para impedir la desintegración de las audiencias y se decidió que no serán recusables los miembros de la Junta, ni se admitirá más incidente que el de falta de personalidad, en la fracción V del artículo 928 se resuelve que si bien no podrá promoverse cuestión al

guna de competencia la Junta, si observa que el asunto no es de su competencia,⁸³ debe hacer la declaración correspondiente.

Se ha dicho ya que la huelga es un acto jurídico, que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando faltan, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente. Para que esta declaración se produzca es indispensable la promoción de un incidente cuya tramitación está consignada en los artículos 459 y siguientes en primer lugar, el artículo 459 señala limitativamente las causas que permiten declarar la inexistencia legal de la huelga; si la suspensión de labores no se efectuó por la mayoría de los trabajadores, si no se persigue alguno de los objetivos legales de la huelga, o si no cumplieron los trabajadores los requisitos del período comprendido entre la presentación del escrito de emplazamiento y la suspensión de los trabajos. A fin de ratificar el sentido limitativo de la enumeración, en el párrafo final del artículo 459 se dice que no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las enumeradas. En segundo lugar el incidente sólo puede iniciarse a petición de los trabajadores, no huelguistas, debiendo entenderse que se trata de los trabajadores, no huelguistas, de los patrones de terceros interesados, la solicitud deberá presentarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, en la inteligencia de que si no hay solicitud, la huelga será considerada inexistente para todos los efectos legales, por otra parte, la solicitud debe indicar las causas que le sirvan de fundamento, sin que posteriormente, puedan aducirse causas distintas de las contenidas en la solicitud. En tercer lugar, en los artículos 930 y 931 se consigna.

Una cuestión que suscitó numerosas dificultades es la que se refiere a los trabajos que deberán continuarse aún después de suspendidas las labores; estos trabajos son de dos especies algunos son los trabajos normales que desarrolla la empresa, así a ejemplo, los vehículos de transportes que se encuentran en ruta en el momento en que debe efectuarse la suspensión de las labores, tendrán que conducirse en su punto de destino de la misma manera, en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimiento análogos debe continuarse la atención de los pacientes, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. El segundo grupo de trabajo son los indispensables para evitar daños injustificados a la empresa.

El proyecto de la misma manera que la Ley Federal del Trabajo vigente, en armonía que la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por una huelga, sólo puede hacerse por una solicitud de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por convenios entre los mismos trabajadores y el patrón, en el que se designe algún árbitro.

No obstante lo anterior dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, Título - Octavo Capítulo I de los Artículos 440 a 449 se determinan las disposiciones generales para el efecto de que la clase trabajadora utilice dicho derecho con estricto apego a las disposiciones legales que dichos Artículos establecen, plasmando un aspecto importante de consolidación en cuanto a lo establecido en el Artículo 123 Constitucional.

Dentro de dicho Título pero en el Capítulo II de los artículos 450, 451, 459 y 469 se determina el objetivo y parcialmente el procedimiento de huelga, lo anterior en razón que con las disposiciones vigentes a partir del 4 de enero de 1980 se creó dentro de nuestra Ley Federal de Trabajo el Capítulo XX que se trata del procedimiento de huelga que comprende los Artículos 920 y 938 de dicha Ley, Capítulo lo que dentro del siguiente punto de este trabajo se tocará mas amplia y detalladamente.

3.5 ANTECEDENTES DE LOS NUEVOS PRINCIPIOS PROCESALES.- El derecho es la norma de conveniencia por excelencia. Las normas que rigen el proceso, para alcanzar la Justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se nombre con apego al derecho con rectitud y que se haga con oportunidad porque la misma experiencia histórica ha demostrado que justicia que retarda es justicia que se deniega.

El país se encamina con rapidéz hacia estados superiores de desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los sectores y la población requieran solucionarse; ésto con una población geométricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer formulas para afrontar los problemas que se suscitan básicamente la demanda de mas y mejores servicios, que se extienda en calidad pero responda a exigencias masivas.

El ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamiento cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga.

Es lógico que los procedimientos laborales, impregnados de alto contenido social, conviertan el proceso en una secuencia de actos de carácter participativo, en que todos aquellos que intervienen deben buscar no tanto una verdad formal, basada estrictamente, sino un auténtico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspire plena confianza a las partes en conflicto y, lo que es mas importante aún se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo. Por esta razón en la iniciativa se conserva el sistema adaptado en el Derecho del Trabajo Mexicano el que se fortalece y refuerza, a través de un sistema probatorio que facilita la libre apreciación de las pruebas ofrecidas y examinadas durante el juicio, ya que éstas se han rendido en la forma mas completa posible.

La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hiciera los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente --

la situación de las partes en el proceso es un importante principio jurídico - que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hiciera los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios - los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio.

Subsanar las deficiencias de la demanda, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social. Por su parte, la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obreras y campesinas.

Es así como los principios del Derecho Social influyen sobre los principios del Derecho Procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo; el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla.

Se faculta a las Juntas para corregir cualquiera irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento; esta atribución, cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desenvuelva en todas sus facetas ajustándose al cause que le señalen los preceptos legales, no lesiona los principios de seguridad e igualdad de las partes, pues el artículo 686 dispone que al actuar de este modo, las juntas no podrán revocar sus propias resoluciones; además la regularidad y buena marcha del proceso es en beneficio de todas las partes y no de alguna de ellas en particular.

Se establece también en el capítulo a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigirá forma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo. Sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los Tribunales son órganos integrados por concedores del Derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

Finalmente, se estipula que las autoridades administrativas y judiciales estén obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, lo que es una consecuencia lógica de la unidad de acción y de objetivos que caracteriza el Estado y que se expresa, entre otras formas, en la actuación coordinada de sus diferentes órganos.

El derecho procesal del trabajo, rama autónoma del derecho procesal social, forma parte de la ciencia jurídica social y por consiguiente está íntimamente relacionado con todas las disciplinas sociales. Por lo tanto no tiene relaciones con el derecho procesal común, ni éste puede ser supletorio de aquél. La diferencia entre el derecho procesal del trabajo y el procesal civil, radica en que el primero, por su naturaleza social, impone el orden jurídico y económico, tutelando y reivindicando a los trabajadores, en tanto que el segundo trata de conservar el orden jurídico entre iguales, en razón de su carácter burgués. También son distintos los órganos jurisdiccionales del Estado político (tribunales federales, civiles, penales y fiscales) de los órganos jurisdiccionales del Estado Social, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje que dirimen conflictos laborales y de clases, pero desgraciadamente sometidos al supremo poder burgués imperante, así como los tribunales de la burocracia: Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Pleno de la Suprema Corte de Justicia.

En los procesos económicos la función reivindicatoria permite ordenar la distribución equitativa de los bienes de la producción, mediante cierta socialización de éstos.

El derecho procesal del trabajo tiene relaciones estrechas con el derecho sustantivo del trabajo, puesto que éste adquiere efectividad por aquél - en los conflictos laborales. Los derechos derivados de la Ley y del Contrato de Trabajo realizables a través del derecho procesal en los conflictos, hacen evidente la conexión entre ambas disciplinas, igualmente tiene relación con la economía y la sociología, con la historia y la filosofía, en lo que respecta a los trasfondos sociales de esta disciplinas.

Para determinar la naturaleza del derecho procesal del trabajo, es indispensable precisar del carácter del derecho del trabajo, cuya definición es elocvente al respecto.

"Entendemos por derecho del trabajo el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".

La definición anterior se complementa con las características de las normas instrumentales del trabajo, en cuanto precisan su naturaleza y alcance en favor de todos los trabajadores, incluyendo a los burócratas.

La naturaleza del derecho procesal del trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen. Pero no debe perderse de vista que tanto el derecho sustancial como el procesal, son disciplinas jurídicas que se desprenden de un tronco común; el nuevo Derecho, eminentemente social, que surgió pujante de las crisis de la vieja legislación y de los justos reclamos del proletariado para mejorar sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos. En nuestro país nació en la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana, cuando pudo hablar socialmente. Es innegable que las leyes procesales del trabajo regulan una actividad o función social del Estado en beneficio de la clase trabajadora; pero también es inconcurso que la naturaleza de estas normas es distinta de las civiles para las que nada importa la estructura de una sociedad dividida en clases, ni tiene finalidades reivindicadoras de valores humanos. La mejor definición es que tales normas laborales son de naturaleza social.

El derecho procesal del trabajo pertenece a una tipificación legislativa⁸⁹ nueva que no puede atribuirse al derecho público aún cuando las leyes procesales en general han sido agrupadas dentro de este término por la ciencia burguesa. En todo caso es rama del derecho social como norma instrumental del derecho del trabajo. Por otra parte, las leyes procesales del trabajo tienen una característica especial: regulan conflictos de clases y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera y realizan la tutela del Estado burgués en lo que toca la mejoramiento económico de los trabajadores. En consecuencia, tienen finalidades colectivas, enteramente nuevas, - que no encajan dentro de la calificación del derecho público privado, puesto que cuando esta clasificación se adoptó en los albores de la ciencia jurídica ni siquiera se sospechó el surgimiento del proletariado, y mucho menos la lucha de clases que se entablaría, como consecuencia de su recio batallar para hacer frente al poder capitalista e imponen en su hora el imperio de la justicia social. (52)

"Si queremos traducir al lenguaje jurídico la enorme evolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un "derecho social" cada vez va socavando más la separación rígida entre el derecho público y privado, entre derecho civil y derecho administrativo, entre contrato y ley: ambos tipos de derecho penetran uno en otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos que no puedan ser atribuidos ni al derecho público ni al privado, si no que representan un derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, a saber: el derecho económico y el obrero" (53).

En la doctrina domina la idea de que el derecho del trabajo es una nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse al derecho privado ni al público, ni tienen carácter mixto, aunque se componga de elementos de uno y otro toda vez que esta división está en crisis y sólo por tradición se acepta, pues no responde a una realidad científica y menos sirve para fijar la naturaleza de la nueva disciplina cultural de tendencia socializadora.

Una de las características que más destaca a la norma adjetiva del trabajo, es su naturaleza social, pues tanto esta norma como la sustantiva tienen el mis-

(52) Cfr. Ob. Cit., p. 136. La Teoría Integral incluye el aspecto reivindicatorio del derecho procesal del trabajo.

(53) Cfr. Gustavo Radbruch, Introducción a la Ciencia del Derecho, Madrid, 1930, P. 108.

mo origen y procedencia; el artículo 123 de la Constitución de 1917, así la norma sustantiva es proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores, este estatuto exclusivo de éstos, la norma procesal influida por ésta tienen necesariamente que ser no sólo proteccionista, sino reivindicatoria, rompiendo radicalmente con el principio burgués de contrarrevolucionario del nuevo legislador sin rumbo social y que aún sueña con tal principio.

Pasemos ahora revista nuestra jurisprudencia, la que se ha mantenido firme al declarar que el derecho del trabajo es la legislación de clase, radicalmente distinto del derecho civil, por ser aquél protector de una clase social; Dos criterios ha sustentado la Suprema respecto al carácter del derecho del trabajo; uno asimilándolo al derecho público, y otro, considerándolo autónomo.

En la ejecutoria de 18 de enero de 1935, Francisco Amezcua, se sostiene la tesis siguiente:

"El artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de instituto especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo, creando a las Juntas Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad distintos de la autoridad judicial".

Esta ejecutoria asemeja el derecho del trabajo público; pero lo más significativo es el fundamento, por cuanto que establece su carácter público por la naturaleza del Tribunal; Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo cual puede demostrar que incluyó el derecho procesal dentro del término derecho del trabajo, en cuyo caso la Corte no aceptó a distinguir el derecho sustancial del procesal, pues precisamente el fundamento para su clasificación es procesalista por referirse a la naturaleza del tribunal; o bien, sólo tuvo en cuenta el derecho sustancial del trabajo, sin sospechar siquiera la existencia del procesal, no obstante que éste le servía de apoyo para mantener su tesis. Mas supongamos que la Corte, sin querer, se refirió también al derecho procesal, entonces tenemos un dato importante; el derecho procesal del trabajo es derecho público, lo cual es inadmisibles porque el derecho procesal laboral es rama del derecho procesal social.

La generalidad de los publicistas incluyen el derecho del trabajo en el derecho público. Entre nosotros siguen esta corriente J. Jesús Castorena y Mario de la Cueva; sin embargo, el estudio profundo del derecho del trabajo y de su disciplina procesal revelan que tanto uno como otro son ramas del derecho social, por su contenido y destino.

Sin embargo, la nueva Ley del Trabajo, acogiendo a la vieja jurisprudencia, se pronuncia por su carácter público (Art. 5o.), menospreciando su genealogía social.

En la ejecutoria de Alberto Ayala, de 12 de septiembre de 1935, se sostiene otro criterio:

"... pues el Derecho del Trabajo, es autónomo y los elementos constitutivos de aquél (Derecho Civil) son distintos y mucha veces antitéticos a los que informa el último de los citados Derecho (Derecho del Trabajo).

Ahora sí parece que la Corte se refiere al derecho sustantivo del trabajo y establece su carácter de autónomo. El derecho del trabajo no pertenece ni al derecho público ni al privado. Pero esto no implica determinar su naturaleza, sino tan sólo fijar su proposición dentro de la ciencia jurídica burguesa. La naturaleza del nuevo derecho se deriva de las causas que originaron su nacimiento y de su objetivo fundamental; es reivindicador de la entidad humana desposeída, que sólo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, caracterizándose por su mayor proximidad de la vida; pugna por el mejoramiento económico de los trabajadores y significa el inicio de la transformación de la sociedad hacia un nuevo régimen social del derecho, o como anunció de los Ríos desde hace muchos años, la tendencia actual a sustraer al trabajador del mundo de las mercancías acusa la iniciación más o menos balbuciente de una nueva era en lo social. (54)

La consagración del derecho sustancial y procesal del trabajo en textos de nuestro Código político-social, bajo el rubro DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, significa el paso más firme dado por los constituyentes de 1917 hacia la integración legislativa del derecho social, sobre todo en momentos de franca crisis de la legislación positiva de los pueblos, provocada por imperiosas necesidades de justicia, que había venido reclamando la clase obrera. Las masas podrán no tener amor por la legalidad, pero si tienen anhelo de justicia social que en un momento dado se puede manifestar a través de la revolución proletaria.

(54) Cfr. Trueba Urbina, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, México, 1941 T. I Pág. 32.

El derecho procesal del trabajo, como el sustantivo, es instrumento de lucha de los trabajadores en el proceso; derecho de lucha de clase.

En función de la esencia revolucionaria del artículo 123 de la Constitución de 1917, tanto las normas sustanciales como las procesales son esencialmente proteccionistas y tutelares de los trabajadores; la protección está no sólo en la ideología y entraña de sus disposiciones, sino en los textos mismos, pues la norma sustancial influye de tal manera en el procesal que ambas se identifican en su sentido proteccionista y tutelar, de manera que el derecho procesal del trabajo es proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando su lucha aflora en los conflictos del trabajo y éstos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores.

Así se manifiesta la función proteccionista y tutelar de las normas adjetivas del trabajo, originando en su reglamentación un nuevo derecho procesal, que contempla en el proceso a dos partes en pugna, para el efecto de tutelar a la más débil, que es la obrera, de donde emerge el principio de paridad procesal, para la realización plena de la tutela en favor de los trabajadores.

Destaca en forma especial la naturaleza reivindicatoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo que se consigna en el artículo 123, pues como hemos dicho en otra obra nuestra, la legislación fundamental del trabajo contiene normas reivindicatorias para corregir las injusticias sociales y la explotación secular de que han sido víctima los trabajadores Mexicanos; por ello, en el proceso mismo las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales del trabajo burocrático, están obligados a redimir a los trabajadores, a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el mencionado estatuto constitucional. Volveremos a repetirlo una vez más, la justicia social cuyos principios emergen del artículo 123, no sólo tiene una función proteccionista, tutelar y dignificadora, sino que tiene como objetivo fundamental reivindicar los derechos del proletariado. En esta virtud, la función reivindicatoria la deben ejercer los tribunales del trabajo en el proceso laboral, en donde pueden advertir fácilmente las injusticias y aplicar los principios reivindicatorios de los derechos de los trabajadores en el propio juicio laboral, para el emplazamiento del ejercicio del derecho a la revolución reivindicatoria.

La teoría de interpretación de las normas procesales del trabajo nunca ha sido objeto de estudio en particular; sin embargo, las reglas de interpretación existieron en el derecho romano, en el digesto: de VERBORUM SIGNIFICATIONEY DE REGULIS JURIS. "En los viejos Códigos y en los modernos se encuentran reglas de interpretación de leyes; pero resultan inaplicables a nuestra disciplina por su especialidad, por la naturaleza meramente social del derecho del trabajo y de su disciplina procesal, y por la finalidad que persiguen las leyes procesales sociales de hacer actuar ese derecho tutelar de los trabajadores para realizar no solo la adjudicación de la igualdad social entre los obreros y empresarios, sino la reinvi- dicación de los primeros. (55).

Los conflictos del trabajo, o sean las diferencias o pugnas entre el capital y el trabajo como factores de la producción e individualizados a través de trabajadores y patrones, cuando se llevan al campo jurisdiccional quedan sujetos a ciertas formalidades procesales para su decisión por tribunales laborales que en nuestro derecho se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje; estas Juntas recibieron la denominación que en otros países fue utilizada para singularizar a los órganos encargados de la resolución de las controversias de trabajo cuyas características por sí mismas difieren de cualesquiera otras.

La conciliación y el arbitraje no constituyen neologismos en las disciplinas laborales, puesto que tienen sus características en los procesos civiles, en los cuales se autorizaba el arbitraje privado; de tal modo que el originario arbitraje privado lo recibió la legislación laboral y lo convirtió en una institución que, en nuestra jurisprudencia califica como de derecho público.

Es conveniente distinguir la conciliación y el arbitraje que ejercen los tribunales laborales en los conflictos del trabajo del trabajo del originario arbitraje privado, porque más que un Instituto de derecho público en el Artículo 123 de nuestra Constitución, que la jurisprudencia no contempla en toda su profundidad, es un arbitraje de carácter social. Por otra parte, es cierto que a los Tribunales de Trabajo de la Fracción XX, apartado A) del Artículo 123, se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero estos Tribunales de características propias que los aparta por completo de los originarios tribunales arbitrales, de la legislación extranjera; lo mismo ocurre con los tribunales de trabajo burocrático a que se refiere el apartado B) del mismo Artículo 123.

(55) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1970, PP. 120 y 55.

Independientemente del nombre y de su concepción como Tribunales sociales del trabajo han requerido de normas específicas para su tramitación y decisión, tomando en consideración la naturaleza de los mismos, que son distintos de los juicios civiles o administrativos, porque los conflictos del trabajo se originan por disputas económicas entre los factores de la producción y por luchas sociales y pugnas entre dos clases cuyo contenido les da una característica especial por lo que examinando cuidadosamente el régimen procesal del Artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, encontramos en la ideología de sus textos una transformación de la arcaica función arbitral, así como principios y normas para la tramitación y decisión de los conflictos con espíritu y contenido sociales. Ese conjunto de principios y reglas de tramitación y decisión constituyen el derecho procesal de los conflictos del trabajo en general y burocrático.

5.4 PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA (REFORMAS DE 1980).- El procedimiento -- que se describe en el Capítulo XX, en términos generales, es similar al que se seguía antes de las Reformas de 1980. La experiencia ha comprobado que las normas vigentes son adecuadas para los preceptos constitucionales. Sin embargo, se propone la modificación de algunos textos. El artículo 923 determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga, cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo. De este modo se reconoce expresamente en la Ley un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; simultáneamente se evitan planteamientos de huelga que no corresponden al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades.

El artículo 924 correlativo del derogado 453 introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución jurídica al servicio detector de los derechos de los trabajadores, que se encuentra en el origen de este artículo se ha conservado plenamente pero podrán practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; adeudo derivado de la falta de pago de las cuotas patronales al Instituto

Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y otros créditos fiscales. En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social, y el artículo 926 evita prórrogas excesivas en el procedimiento.

Art. 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que 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 ubicadas en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá al 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.

Art. 921. El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

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

Art. 922. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado 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 existe ya 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.

Art. 924. 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 del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

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

III. Asegurar el cobro de las pensiones 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 ca

so las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga. 97

Art. 925. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de limpia, los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de aprovechamiento y distribución de aguas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Art. 926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Art. 27. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en los que sean aplicables;

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

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios 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 920, fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Art. 928. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a) Falta de Personalidad
- b) Incompetencia
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que tengan conocimiento de la primera promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideran competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

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

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

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

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

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

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además satisfagan los requisitos señalados;

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

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

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se

dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Art. 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguiente;

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

II. Unicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;

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

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni 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 ocurran 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.

Art. 932. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga;

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por solo el hecho de no acatar la resolución de trabajo causa injustificada;

III. 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 controlar otros; y

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

Art. 933. En el procedimiento de calificaciones de ilicitud de la huelga se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta ley.

Art. 934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelgistas.

Art. 935. 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 labores, 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.

Art. 936. Si los huelgistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

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

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

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

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

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

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

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito del emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas. (56)

(56) Reformas Publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980.

FUNDAMENTOS JURIDICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- 6.1 El Contrato Colectivo de Trabajo.
- 6.2 Naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 6.3 Contenido del Contrato Colectivo.
- 6.4 Formas que debe revestir y depósito del Contrato Colectivo.
- 6.5 Cláusula de exclusividad y de exclusión en el Contrato Colectivo.
- 6.6 Formas Jurídicas de la terminación del Contrato Colectivo.

FUNDAMENTOS JURIDICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

6.1 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El siglo XIX y las dos primeras décadas del XX, presenciaron la toma de conciencia de la clase trabajadora y de la misión que la historia le preservaba en la lucha por una economía al servicio de los más altos valores humanos, que rompiera el individualismo materialista de la burguesía, y que al crear condiciones nuevas de prestación de los servicios devolviera su dignidad a la actividad de los trabajadores, y le brindara la oportunidad para escalar las cumbres de la cultura.

La historia de las luchas en contra de la burguesía es uno de los episodios estelares en la vida de los pueblos porque escenificó una lucha por la conquista de la libertad sindical, de la negociación y contratación colectivas así como de la huelga de las instituciones indispensables para plasmar un derecho individual del trabajo y una previsión social que la burguesía y el Estado negaban en nombre de un individualismo radical.

Nuestra Constitución de 1917 no mencionó los contratos colectivos, empezaron las leyes de los Estados, desde la de Veracruz de 1918 hablaron de él, si bien en términos confusos; únicamente las leyes de Yucatán, de Campeche y Tabasco, intentaron determinar la naturaleza de la institución, a la que bautizaron como "convenio industrial".

Justo es subrayar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, no sólo no dudaron de su legitimidad, sino que constantemente reconocieron sus efectos. En una atinada interpretación sostuvieron que si la declaración de derecho sociales había reconocido la existencia

de los sindicatos y su derecho para procurar mejores condiciones de trabajo, tenía que incluirse que implícitamente aceptaba su posibilidad, como único medio para realizar tal finalidad.

Lentamente, en la rudeza de las luchas entre el trabajo y el capital se forjaron la naturaleza y los perfiles de nuestro contrato colectivo, del que vale la pena proclamar que muchos de sus caracteres son propios y que se distinguen ventajosamente de las instituciones similares de Europa y América.

De esta suerte, dispone el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo: -- "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sin dicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

La nota fundamental del contrato colectivo de trabajo estriba en la facul tad dispensada a patrones y obreros para sentar las normas que regulen sus relaciones de trabajo, con la única taxativa de que no lesionen las garantías o derechos mínimos reconocidos a los trabajadores en el artículo 123 de la Constitución Federal y en la Ley Federal del Trabajo.

Explica la comisión redactora de proyecto de Ley Federal del Trabajo del año de 1931 que "El Contrato Colectivo constituye una figura jurídica especial, por cuanto en la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, esto es, deber ser considerado como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo".

Por ende los efectos jurídicos del contrato colectivo de trabajo, son idén ticos a los de una ley establecida por el consejo de patrones y obreros, dado que no se le puede oponer contratos individuales de trabajo que lo contravengan, en perjuicio de los trabajadores; y en virtud de su extensión, toda vez que "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 ("art. 396 de la Ley Federal del Trabajo)."

Aún cuando por la denominación de esta figura podría pensar que el problema planteado resulta inútil, ya que de antemano se está indicando que se trata de un "Contrato", su naturaleza es esencialmente diversa.

En efecto, según el artículo 1792 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales en materia común y para toda la República en materia Federal: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas, para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Añade el artículo siguiente: "Los convenios que producen y transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos". (1793).

Por ende, con base en nuestro derecho positivo, podemos concluir que el contrato en el acuerdo de dos o más personas para producir y transferir obligaciones y derechos".

Empero, tal concepto es sumamente vago y general, pues comprende actos plurilaterales tales como la resolución o fallo dictado por un tribunal colegiado (Tribunal Superior, Tribunal Fiscal, Tribunal de Arbitraje Colegiados de Circuito, Salas de nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, -- Juntas de Conciliación y Arbitraje), o el acuerdo a que llega un cuerpo legislativo aprobando una Ley, y sin embargo, como dice Leon Duguit, "a nadie se le ocurrirá afirmar que tales actos, cuya naturaleza jurídica es incuestionable constituyan contratos; no obstante que encontramos en dicho acto todos los elementos de esta figura jurídica" (57)

Aclaran los autores de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente que "si se conservó en la Ley el término contrato de lugar del más adecuado de convención, fué porque como se explica en la exposición de motivos "la denominación está más generalizada en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores".

(57) *Traité de Droit Constitutionnel*, T.I. Pag.275 y ss.
2a.- Ed.1921

De la simple lectura de la exposición de motivos de nuestro Código Laboral se concluye que para nuestro legislador, la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo es radicalmente diversa a la del contrato.

Ya en el año de 1931 el conocimiento de la doctrina extranjera y nacional, y de nuestros contratos colectivos, permitió al legislador descartar la concepción contractualista y consagrar la idea de que el contrato colectivo es una convención creadora del derecho regulador de las prestaciones de servicios en la empresa, derecho garantizado en el mismo contrato colectivo y, en caso de incumplimiento mediante el ejercicio del derecho de huelga o la acción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por su origen, la convención colectiva de trabajo es lo que León Duguit llama acto unión, o sea aquél por virtud del cual "dos o más personas entran en relación y se ponen de acuerdo sobre un punto determinado, pero a consecuencia de este acuerdo no se ve aparecer una situación jurídica subjetiva, una relación de acreedor y deudor, sino que se percibe al contrario, el nacimiento de una regla permanente o de una situación jurídica de un estado".

"Los dos copartícipes quieren la misma cosa, su voluntad puede tener un fin diferente, pero siempre tienen el mismo objeto, mediante el nacimiento de la regla, de la situación legal y objetiva del estado que la convención condiciona". (58).

En cambio, por su naturaleza el contrato colectivo de trabajo es un acto regla, pues sus estipulaciones "se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado". (art. 396 de la Ley Federal del Trabajo vigente", salvo las modalidades aplicables a los trabajadores de confianza; por lo tanto y de la misma manera que la Ley crea normas generales, impersonales y abstractas, que regirán las relaciones presente y futuras.

Ilustra Mario de la Cueva que: "La Nueva Ley Federal del Trabajo" lo presenta como "un instrumento jurídico puesto al servicio de las organizaciones obreras

(58) León Duguit, Obra Cit. T. I, Pág. 303.

en su lucha para asegurar a todos los hombre que trabajan su bienestar personal y familiar". En ensayos anteriores caracterizamos al derecho colectivo del trabajo como "la envoltura protectora" del derecho individual y de la previsión social, pero la Ley vigente, sin borrar esa característica lo concibe como "un -- conjunto de principios y normas que garantizan la libre organización de los sin dicatos y hacen de éstos una fuerza permanentemente viva para la superación cons tante de las codificaciones de vida de los trabajadores". (59)

(59) El Derecho Colectivo del Trabajo, Espíritu Vivo de las Libertades Obreras, artículos publicados en el Diario Excelsior, 12 de enero de 1971.

6.3 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Enseña la doctrina que los medios para la seguridad y efectividad de la convención colectiva se subdividen en tres categorías:

La primera es lo que Hueck y Nipperdey (60), definieron como "elemento obligatorio", del que forman parte, entre otras, las cláusulas de exclusión y las normas para la creación de comisiones que realicen diversas actividades.

Dada la importancia de la cláusula de exclusión la trataremos posteriormente por separado.

Entre nosotros el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo: "En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos que las partes las declaren obligatorias".

La segunda denominada "la envoltura protectora", comprende la bella fórmula de Lotmar (61), "las normas que se refieren a la vida y al imperio de la institución. Hueck y Nipperdey la subdividen en "normas de vida", las relacionadas con el principio, la duración, la revisión y la terminación del contrato y en "normas de imperio", que son las que determinan el ámbito empresarial de vigencia.

Lógicamente en el contrato colectivo y de ahí su extraordinaria importancia, - pueden consagrarse en favor de los trabajadores o de sus causahabientes, derechos no consiguados en la legislación laboral, puntualizando los requisitos que han de satisfacerse para que se actualicen tales derechos y fijar las prestaciones inherentes a la correlativa obligación del patrón.

(60) Mario de la Cueva, Contrato Colectivo. Art. Publicado en el diario Excelsior de 16 de Marzo de 1971.

(61) Mario de la Cueva, Contrato Colectivo, Art. Publicado en el diario Excelsior de 16 de marzo de 1971.

Por último, la tercera categoría es lo que los autores denominan "cláusulas ocasionales".

En conclusión, puede sentarse que en la gran industria, el derecho individual del trabajo vive en los contratos colectivos más bien que en la Ley.

6.4 FORMA QUE DEBE REVESTIR Y DEPOSITO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

"El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta". (Art. 390 de la Ley Federal del Trabajo).

Nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado el criterio de que: "El depósito de los contratos colectivos de trabajo no entraña la sanción y autorización de los mismos por las juntas, ni presupone su examen y aprobación, siendo solamente un acto cuyo objeto es dar publicidad a dichos contratos y determinar con certeza la fecha y hora en que comienzan a producir efectos legales, por lo que nada impide que con posterioridad y si existen razones fundadas para ello, dichos contratos pueden ser anulados mediante el juicio respectivo". (62)

Disentimos de este modo de pensar pues el depósito de los contratos colectivos de trabajo no es simplemente una formalidad externa, sino que es un requisito solemne que la ley laboral instituye para el efecto de que sean obligatorios. Precisamente por ello es que al presentarse ante las Juntas éstas tienen obligación de revisar los antes de ordenar su depósito, a efecto de que sean verificar si no contienen cláusulas contrarias a los preceptos constitucionales o si se reducen en alguna forma los beneficios que la Ley dispensa a los trabajadores.

De ser exacto que el depósito no tiene más fin que el de dar publicidad a los contratos colectivos, podría afirmarse legítimamente que un contrato no depositado ante la Junta es obligatorio para las partes que lo concluyen, lo que no es exacto, pues su obligatoriedad dimana de su depósito.

(62) Amparo Directo No. 470/57 Sindicato de Trabajadores de Sociedades Coreográficas, Centros Nocturnos, Restaurantes, Cantinas y Similares de Yucatán Francisco Aranda, 5 de enero de 1959.

Cabe subrayar que el depósito no borra los vicios de nulidad que la Junta hubiere pasado por alto y que afecten al contrato colectivo, por lo que, si el mismo contraviene el texto del artículo 123 Constitucional en cualquiera de sus fracciones o las normas protectoras de los trabajadores contenidas en el Código Laboral tal contrato podría ser anulado mediante el juicio respectivo.

Más aún, el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo que no rige, prescribe expresamente que: "No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales".

6.5 CLAUSULA DE EXCLUSIVIDAD Y DE EXCLUSION EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Declara el artículo 395 de la propia Ley Federal del Trabajo, textualmente lo siguiente: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. - no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindi cato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Basta la simple lectura del texto legal transcrito, para corroborar que, el mismo, en su primera parte, consagra la licitud de la cláusula de exclusividad, a virtud de la cual la empresa se obliga a admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula es una limitación a la libertad del empresario para seleccionar su personal.

Asimismo en su segundo párrafo declara la legitimidad de la cláusula de exclu sión, por renuncia o expulsión del sindicato contratante.

El procedimiento que debe observarse para expulsar a un trabajador del sindi cato a que pertenece está consignado en el artículo 371 fracción VII incisos A) y G) de la Ley Federal del Trabajo.

Sobre este particular nuestro más alto Tribunal ha decidido que: "Cláusula de exclusión. Al patrón no le incumbe discutir su aplicación. Tratándose de la cláusu la de exclusión por separación esta sala ha sustentado el criterio de que al patrón no le incumbe intervenir ni discutir la aplicación de la cláusula de exclusión sino separar al trabajador al requerimiento sindical, por lo que las responsabili da

des por defectuosa o ilegítima aplicación de dicha cláusula de exclusión por separación, corresponden al sindicato que la decreta. Otro tanto puede afirmarse respecto a la cláusula de exclusión por ingreso, ya que existe analogía en estos fenómenos jurídicos, pues a la empresa no le es dable discutir ni contrariar la propuesta de un trabajador para cubrir una vacante definitiva". (63)

(63) Amparo Directo No. 4915/1953 Felipe Zarco Aguilar.

6.6 FORMAS JURIDICAS DE LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Prescribe el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: "El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

La fracción I de este precepto nos parece criticable, pues si el contrato colectivo de trabajo tiene fuerza de ley, consideramos un error que se permita a un sindicato pactar con el patrón la derogación de las disposiciones colectivas que -norman sus relaciones.

En nuestro concepto un convenio de esa naturaleza, no debe aceptarse ni producir ningún efecto legal, por resultar lesivo a los derechos de los trabajadores.

El principio que priva en esta materia es que los contratos colectivos de trabajo subsisten mientras no sean declarados nulos, o sean revisados en la forma prescrita por la Ley Federal del Trabajo.

La fracción III del precepto legal transcrito se relaciona con los artículos -433 a 439 de la Ley Federal del Trabajo que regulan la "Terminación colectiva de -las relaciones de trabajo".

Por último el artículo 403 declara que: "En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titulares del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento".

Cabe destacar la relevancia de esta disposición que deroga todos los principios del derecho común, pues por una parte sienta el principio de que aún cuando desapareza el titular del contrato colectivo, la vigencia del mismo continúa, y por la otra, -se proclama que las conquistas logradas en el contrato colectivo no podrán ser derogadas aún a la expiración del término de vigencia del mismo.

CAPITULO VII

7.1 LA HUELGA COMO DERECHO COLECTIVO
DE LOS TRABAJADORES

En esta etapa. "La huelga devino una situación jurídica de -
bidamente protegida y entró a formar parte del derecho co -
lectivo del trabajador. El trascendental paso se dio en la -
Constitución Mexicana del 5 de Febrero de 1917". (64).

El antecedente histórico determina que la Revolución Consti-
tucionalista vence al usurpador Victoriano Huerta es derro -
cado por Don Venustiano Carranza, quien era el primer Jefe -
del Ejército Constitucionalista encargado del Poder Ejecuti-
vo, quien comenzó a gobernar al País.

En el período de tiempo que gobernó Don Venustiano Carranza -
surgieron diversas huelgas, desde luego al margen de la ley,
dando por resultado que los dirigentes de los trabajadores -
fueran encarcelados al igual que como sucedía en el Gobierno
del General Porfirio Díaz. El triunfo de la Revolución no -
había sido suficiente para que los trabajadores conquistaran
el derecho de huelga, ni como Madero, ni con Victoriano Huer-
ta y tampoco con Carranza lo habían logrado.

"La Constitución de 1917 cambió el programa, al decir en la
Fracción XVII del Artículo 123, que "las leyes reconocerán -
como un derecho de los obreros y de los patrones, las huel -
gas y los paros". La huelga, en consecuencia, sería un dere-
cho que debe respetarse y las modificaciones enormes: Con an

(64) *Mario de la Cueva, Op. Cit. T. II Pág. 762

terioridad, 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 colectivo y consistente en la facultad de suspender totalmente los trabajos en una negociación, cuando se satisfagan determinados requisitos legales". (65).

Es decir, se dio el paso definitivo. La Constitución superó a todo lo que se había hecho anteriormente por las legislaciones nacionales o extranjeras, la clase obrera fue redimida y una de sus mejores armas o sea la huelga, se elevó constitucionalmente a la jerarquía de derecho colectivo de los trabajadores. Además, el paro devino en un derecho mas en favor de los trabajadores, pues significa que los empresarios no pueden suspender las labores en sus negociaciones sino cuando le impone una causa justa o necesaria.

Siendo como lo es la huelga un derecho de las mayorías obreras, su ejercicio está condicionado al cumplimiento de los requisitos que la propia Ley señala, así pues, la suspensión de labores llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de una empresa es reconocido como un derecho de esa mayoría y goza de absoluta protección jurídica cuando en su planteamiento y desarrollo los trabajadores por la mayoría laboral han satisfecho los requisitos que prevén los Artículos 450, 451, 920 y 921 de la Ley. En consecuencia con fundamento en el Artículo 450, se considera que el objeto lícito o legal del derecho de huelga efectuada por la coalición mayoritaria de trabajadores, es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del capital con los trabajadores, por disposiciones (65) *Mario de la Cueva. Op. Cit. T. II Pág. 763.

de la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, por lo que el ejercicio colectivo del derecho de huelga se sustenta en el ya indicado Artículo 451 y en que la mayoría que la ejerzan sean trabajadores en el sentido propio en que los define la Ley o sea, individuos que prestan un servicio al patrón bajo su dirección y dependencia es decir aquellos individuos que con cualquier carácter observen respecto del patrón una relación de subordinación, en esta parte es interesante apuntar la definitiva vinculación que existe entre la huelga y el Sindicato de trabajadores puesto que existiendo un Sindicato en la empresa que represente jurídicamente los intereses de la mayoría o colectividad obrera es quien puede ejercer el derecho de huelga.

Hemos sostenido que para estallar la huelga se requiere que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva, por consiguiente es un derecho colectivo cuyo Titular es la mayoría de la empresa afectada en mi concepto fundamental es definir el punto de apoyo de la huelga, esto es cuando jurídica y legalmente cuente con el interés del conjunto colectivo o mayoritario de los trabajadores en consecuencia la suspensión temporal de labores debe estar apoyada por la voluntad de la mayoría de los trabajadores interesados en el ejercicio de la huelga. Como elemento reivindicatorio de sus derechos de clase.

Ahora bien, si el derecho de huelga que se ejerce porque se afectan las condiciones de trabajo, su creación, modificación, revisión o terminación el mismo derecho será colectivo ya que si afecta a la mayoría trabajadora, se encuentra uno frente a un conflicto de naturaleza colectivo para aclarar este punto definiré lo siguiente: Un conflicto de naturaleza jurídica será aquel en que la violación de las cláusulas del contrato

trajeron como consecuencia una lesión al interés profesional del Sindicato titular del mismo y que se derivará de la aplicación del mismo o de su contenido, como se establece si se atacan intereses profesionales, bien sea de carácter profesional o colectivo jurídico o económico, entonces procederá por parte del Sindicato afectado o mayoría trabajadora, la acción jurídica contenida en nuestra Ley Federal del Trabajo, específicamente en cuanto a lo estipulado en el Artículo 450, de lo anterior resulta evidente si existen violaciones a las disposiciones que regulan las relaciones de la empresa con la mayoría de los trabajadores en cuanto al contrato colectivo celebración y firma del mismo se tienen como uno de los mayores derechos de la clase trabajadora el ejercicio colectivo del derecho de huelga.

En tal virtud y con apego a los preceptos legales invocados, podemos afirmar que el movimiento de huelga para obtener el cumplimiento de derechos colectivos de la clase trabajadora, solo procede en los casos en que las violaciones efectuadas a dichos derechos lleven implícito el desequilibrio entre el capital y el trabajo y se cumplan los requisitos de fondo, forma y mayoría por la clase trabajadora que utilice dicho derecho como el elemento jurídicos que garantiza la reivindicación de sus derechos como clase trabajadora.

CAPITULO VII

7.2 CARACTERISTICAS JURIDICAS QUE
REPRESENTA EL DERECHO DE HUELGA
POR FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

De acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia, el derecho de huelga es un derecho de los trabajadores y no sindical. Como consecuencia de ello, el Titular del derecho de huelga son los propios trabajadores y no el sindicato. En caso de que los trabajadores no estén sindicalizados, actúan por coalición cuyo concepto legal es: "El acuerdo de un grupo de trabajadores... para la defensa de sus intereses comunes", y por ello con posterioridad a la expedición de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, y con el objeto de evitar dudas al respecto, fue adicionado el artículo 258 de la Ley Laboral, a efecto de considerar que "el sindicato de trabajadores es una coalición permanente", precepto legal que se encontraba incluido en el Título Quinto de la Ley citada y que se refiere a las condiciones, huelgas y paros.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su Título Séptimo, Capítulo I, Artículo 355 define a la coalición en los términos siguientes:

"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

Al referirse al sindicato la Nueva Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 356 lo define en la forma siguiente: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constiuida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado el criterio expuesto en la ejecutoria Jerónimo Guerrero, Toca-2276/40 de fecha 25 de julio de 1940 y que en su parte conducente expresa: " La Fracción II del artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo no hace distinción entre obreros -- sindicatos y no sindicatos para los efectos de la declaración de una huelga lo cual es natural, ya que un movimiento de esta clase afecta a unos como a otros , sin que pueda interpretarse tal precepto en el sentido de que sólo protege a los trabajadores sindicalizados, pues tal tesis conduciría a dejar sin protección legal de ninguna clase a los demás trabajadores". (66)

Por mandato del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo:
" El patron que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo".

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

Añade el artículo 388 de la propia Ley: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observaran las normas siguientes :

- I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
- II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios

66 Citado por Mario de la Cueva, Op. Cit. T. II Pág. 797

que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión - que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

De los textos legales transcritos se infiere que, para exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo es menester: lo. Que se trate de un sindicato legalmente constituido.

En consecuencia, el derecho a la titularidad del contrato colectivo de trabajo, es exclusivo de los Sindicatos Obreros, -- o sea la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (Artículo 356 de la Ley Federal DE Trabajo).

El derecho de libre asociación está instituido en el artículo 9º. Constitucional que declara "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...

por su parte, el artículo 123 de nuestra Ley Fundamental en su fracción XVI consagra la garantía de asociación sindical - al prescribir: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

El Artículo 354 de nuestra Ley Federal del Trabajo reconoce - expresamente la libertad de coalición y el 355 la define señalando que es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores -- o de patrones para la defensa de sus intereses comunes". Ese término simboliza la idea de la libertad: La coalición es en el derecho laboral, el equivalente a la libertad de reunión de

los derechos individuales del hombre y se encuentra en todas las relaciones colectivas.

La libertad del hombre para sindicarse, la libertad de las - asociaciones frente al Estado y el capital, la la libertad de huelga, en suma , la libertad que es la más bella de todas -- las ideas, es la base sobre la que se yergue el derecho co -- lectivo.

En el artículo 123 Constitucional , nuestro derecho colectivo del trabajo adquirió caracteres máximos y se manifestaron en principios que han aparecido más tarde en todos los sistemas democráticos , la libertad y el derecho de asociación alcanzan un rango propio, separado de la libertad individual de -- asociación de nuestra Declaración del año de 1857; los contratos colectivos y los contratos ley se convirtieron en la fuente objetiva del derecho de las relaciones individuales de cada empresa o rama de la industria, y de su celebración devino un derecho de los trabajadores y un deber del empresario; la -- huelga de simple hecho productor de efectos jurídicos, se ---- trastocó en un acto jurídico protegido por el derecho, que -- permite a los sindicatos lograr en las empresas o ramas de la industria mejores condiciones de trabajo y de vida".

En suma y como explica el maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, - "Es el Sindicato, como coalición permanente y registrada ante la autoridad competente el que goza de personalidad jurídica; es decir, es el sujeto colectivo de derecho de trabajo y tiene capacidad legal para celebrar el contrato colectivo; para -- ejercitar las acciones que nazcan del contrato colectivo o de la Ley; para pedir la revisión del contrato colectivo que hubiere celebrado. Finalmente, el sindicato tiene capacidad legal para demandar o ser demandado por faltas al cumplimiento del - contrato colectivo o de la Ley". (67)

(67) El Sindicato y la coalición Sujetos en el derecho del trabajo, Pág. 15. Septiembre de 1982.

De lo anterior se colige que los trabajadores individuales, - cualquiera que sea su número, mientras no estén organizados sindicalmente y actúen a través del sindicato, no pueden pretender el otorgamiento de un contrato colectivo de trabajo, - luego podemos decir que el mismo es un "Derecho de Clase".

El Sindicato tiene que comprobar que representa el interés profesional en la empresa de que se trate, mediante el hecho de tener miembros suyos prestando servicios en dicha negociación.

Por lo que existiendo varios sindicatos dentro de una misma empresa, el derecho a la titularidad se acredita con el número mayoritario de los trabajadores al servicio de la empresa.

Asimismo señala el artículo 389 de nuestro Código Laboral: -- " La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la Titularidad del contrato colectivo de trabajo".

Nuestra H. Suprema Corte de Justicia de la Nación Ha resuelto que: "Contrato Colectivo, derecho a la Titularidad. El sindicato industrial que deje de contar con la mayoría de trabajadores al servicio de una empresa, deja también de ser el legítimo titular del contrato colectivo de trabajo, pasando este derecho al que demuestra tener la mayoría, pero para que tal cosa suceda, es necesario que promovido un conflicto ordinario ante la autoridad competente y como resultado de una acción -- ejercitada por el sindicato que crea tenerla, así se decida. -- Cuando cierto número de los trabajadores que pertenecen a un -- sindicato optan por pasarse a otro y sin decisión arbitral, -- pretenden desconocer al titular del contrato, por estimar que constituyen mayoría es inconcuso que por este sólo hecho, no -- adquieren la titularidad; sino que el sindicato titular puede

aplicarles la cláusula de exclusión por su rebeldía, o hacer el derecho de solicitar el retiro de los disidentes del trabajo, cuando el contrato le otorga tal derecho, pues de lo contrario se encontraría el principio de estabilidad que rige la materia laboral" (68)

Por lo anterior se determina que el derecho de huelga presupone una acción colectiva. Ello tanto porque colectivo es su titular, como porque implica la exigencia de prestaciones colectivas, que afectan a los miembros de quienes la ejercen en su totalidad y no individualmente. Sobre el particular, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fallado lo siguiente: "Para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores es requisito indispensable que se ligen cuando menos tres trabajadores para que haya grupo y que tengan intereses comunes que perseguir o defender, esto es, que dependan de un mismo patron". Toca número 4590/46. Antonio López de Rivera, S.de R. L. de C.V., resuelto el 21 de julio de 1947 .

El fin que se persigue con la huelga para efecto de la firma del contrato colectivo de trabajo debe ser de índole colectivo consistente en prestaciones que afectan a los huelguistas, no en lo individual, sino a todos ellos en general, pero, además con dicha meta debe perseguirse una finalidad genérica "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", según lo expresa la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional párrafo primero; y de acuerdo con el artículo 450 de la Nueva Ley Federal del Trabajo; la huelga deberá (68). _ Amparo directo No. 527/1956. Sindicato Industrial Mártires de San Angel del Ramo de la Madera y Anexos del D.F. 21 de octubre de 1959.

tener por objeto como ya se ha señalado con anterioridad en el presente trabajo:

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

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

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

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 : y

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

Siendo la Huelga un derecho de los trabajadores que se traduce en una acción directa de estos en contra del patrón con el fin de lograr la satisfacción de prestaciones colectivas, la autoridad del trabajo está impedida para intervenir examinando

su procedencia o improcedencia antes de que sea declarada, -
 pues de lo contrario se haría negatorio tal derecho constitu-
 cional de los trabajadores y por lo tanto, la única inter --
 vención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje previamente
 a su estallamiento es conciliatorio (arts. 926 y 927 de la --
 Nueva Ley Federal del Trabajo), y posteriormente, mediante el
 procedimiento que la Ley señala (Arts. 929, 930, 931, 932 de
 la Ley Federal del Trabajo vigente, a petición de parte, debe
 dictar una resolución calificatoria de la misma.

"Por lo que la huelga debe ser declarada por la mayoría de los
 trabajadores de la empresa". Siendo un derecho de los trabaja-
 dores, la huelga presupone que la mayoría de ellos están de -
 acuerdo con el acto, requisito que exige el artículo 451 y --
 que a la letra 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 traba-
 jadores 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 929 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.

El cual era el artículo 452 mismo que fue derogado el 4 de -- enero de 1980 el que corresponde al actual 920 del Capítulo -- XX , de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Desprendiéndose que en términos de la fracción II del numeral 451, se estima que implica capacidad procesal del titular del derecho de huelga.

"Asimismo; y para efecto de concluir no es preciso declarar-- que existe el estado de huelga". En virtud de que necesaria mente, la huelga debe ser calificada a razón de resolver un - conflicto que afecta la paz social y aunque presumiéndose el-- conflicto existente para los trabajadores; según lo ha sosteni do la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas - ejecutorias como por ejemplo la dictada en el amparo directo-- Toca número 2591/56, Compañía Industrial de pachuca, S. . ---- (Quiebra) de fecha 28 de noviembre de 1956, que en su parte-- referente expresa: "No es necesario declarar que existe el es- tado de huelga. De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el--

momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de competente es que se resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente más no lo contrario". Para que los trabajadores sometan el fondo del conflicto a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente e imputables sus motivos al patrón, se requiere calificación expresa del mismo por parte de la autoridad referida.

Por lo que en términos del artículo 387, que a la letra dice: El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.

Por lo que si el patrón se niega a firmar el contrato colectivo, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que con base en dicho numeral así como en sus fracciones II, III y IV, para ejercitar el derecho de huelga deberá estar a lo establecido en lo mismo y la autoridad analizara con estricto apego a derecho lo marcado en los ordenamientos de referencia así como lo contenido en el Capítulo XX de nuestra Ley Federal del Trabajo en cuanto a las formalidades del pro-

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

Primera.- La huelga, tiene el mismo fundamento social del derecho colectivo del trabajo y particularmente, de la asociación profesional. El -- Siglo anterior no pudo reconocer la legitimidad de la huelga, porque lo impedían las doctrinas liberales e individualistas, la primera, en cuanto pretendía que el Estado se abstuviera en intervenir en la vida económica y arrasara los obstáculos puestos por las coaliciones obreras que se opusieran al libre juego de las fuerzas naturales y la segunda porque no reconocía la vida de los grupos sociales ni consecuentemente la existencia de un interés colectivo en que la huelga era una suma de derechos individuales pero no tenía existencia propia por lo tanto la huelga en nuestro tiempo es un derecho social económico cuyo ejercicio le -- permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salario en el porvenir de su reivindicación social.

Segunda.- Al cambiar la concepción de la sociedad y admitirse que en su -- seno no solamente actuaban los individuos, sino también los grupos se -- abrieron las pruetas para un nuevo fundamento de la huelga, los intereses colectivos tienen la misma realidad social de los individuales y -- merecen el mismo respecto del orden jurídico; y por lo tanto si el derecho protege los intereses del empresario, debe amparar igualmente los -- intereses de las colectividades obreras. La empresa no es un feudo del -- patrón, sino un centro de actividades, en el que convergen los dos factores de la producción, capital y trabajo, bajo la dirección del empresario o patrón y teniendo cada uno de los factores un rango y un derecho -- en o sobre la empresa; el capital, tiene derecho a un rendimiento razonable y a la reinversión necesaria; y el trabajo, a vivir honestamente -- de los salarios que percibe. La justicia ordena que todos los hombres -- sean tratados como iguales y como personas, por lo que el orden jurídico de una empresa, tiene que provenir de la conformidad de la mayoría --

de las personas que la integran, ésto es, que la mayoría obrera y el - empresario y cuando falte el Acuerdo, la suspensión de actividades apa - rece como una solución natural, en tanto se encuentra en orden nuevo - y justo lo que determina el derecho a la huelga, constituye una conquis - ta de la clase trabajadora reconocida por nuestra Carta Magna y por la - Ley Federal del Trabajo.

Tercera.- La huelga no es una finalidad, sino un medio para la reali - zación de fines. Nació como todo derecho productivo del trabajo, por la ausencia de una reglamentación justa en las relaciones obrero-patrona - les; su razón de ser y su finalidad, es la búsqueda de un orden jurídi - co justo. El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el -- patrón a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la em - presa y que beneficie los intereses de la colectividad obrera. La huel - ga nació para evitar el arbitrio y para ejercer presión sobre el patrón, pues la suspensión de actividades produce un daño evidente; es cierto - que los patrones durante mucho tiempo y a veces toda la vida están en - condiciones favorables en la lucha, pero es también indudable que la -- suspensión de labores les priva de una ganancia que normalmente obten - drían, y cuando los trabajadores pueden resistir la lucha la probabili - dad de triunfo al ejercer dicho derecho está de su lado.

Cuarta.- Todo movimiento de huelga para que sea jurídicamente tutelado, deberá reunir los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Quinta.- Las Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo vigentes - a partir de 1980, han venido a sustituir y a ampliar la antigua legisla - ción de dicho campo laboral, por lo que la correcta aplicación de sus -- normas conlleva a un equilibrio verdadero de los factores de la produc - ción, aún cuando toda obra nueva necesita tiempo para poder valorar sus resultados, ya que una aplicación jurídica de las normas legales estable - cidas en los Artículos 920 a 938 del Capítulo XX "Procedimiento de Huel - ga", de nuestra legislación laboral. Produce un factor de equilibrio y -

armonía en las condiciones de trabajo, es decir la huelga estallada con fundamentos en dichos preceptos, satisface los lineamientos establecidos en la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional y las VI fracciones del Artículo 450 de la ley de la materia, conduce a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en consecuencia con lo anterior se determina el objetivo legal de la huelga.

Sexta.- El titular del derecho de huelga, es la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva, en consecuencia la suspensión temporal de labores deberá estar apoyada por la voluntad de la colectividad obrera ya que de no ser así el movimiento huelguístico deja de tener existencia, por lo que su ejercicio se configura con la fuerza de la mayoría laboral, que suspende el trabajo como medio jurídico reivindicatorio de su clase.

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

- 1.- BARRERA FUENTES FEDERICO.
Historia de la Revolución Mexicana, México 1955.
- 2.- CATORENA JOSE DE JESUS
Tratado de Derecho Obrero. Primera Edición, México
- 3.- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO.
El Sindicato y la Coalición. Sujetos del Derecho del Trabajo.
- 4.- DE LA CUEVA MARIO.
Derecho Mexicano del Trabajo. 5a. Edición, México.
- 5.- DUGUIT LEON.
Traité de Droit Constitucional.
- 6.- PORRAS LOPEZ ARMANDO.
Derecho Procesal del Trabajo.
- 7.- TRUEBA URBINA ALBERTO.
Derecho Procesal del Trabajo.
- 8.- TRUEBA URBINA ALBERTO.
Nuevo Derecho del Trabajo. Primera Edición 1970.
- 9.- TRUEBA URBINA ALBERTO.
Evolución de la Huelga. México 1950.
- 10.- NESTOR DE BUEN LOZANO
Derecho del Trabajo, Tomos I y II.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Código Civil Para El Distrito y Territorios Federales.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.
(Reformas Procesales de 1980).
- 4.- Código Penal Para el Distrito Federal de 1972.