

114
20

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
Seminario de Sociología General y Jurídica



ANALISIS JURIDICOSOCIAL DEL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

PEDRO ALBERTO DEL PRADO GONZALEZ

MEXICO, D. F.

1988



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.

Í N D I C E

página

| | |
|------------------------|---|
| INTRODUCCION | 1 |
|------------------------|---|

CAPITULO PRIMERO

Antecedentes Históricos y Evolución Jurídica

| | |
|---|----|
| del Derecho de Huelga en México | 5 |
| I.- Epoca Colonial. | 5 |
| II.- Epoca Independiente | 7 |
| III.- Epoca Revolucionaria. | 22 |
| IV.- Epoca Moderna | 42 |

| | |
|--------------------------------|-----|
| CITAS BIBLIOGRAFICAS | 105 |
|--------------------------------|-----|

CAPITULO SEGUNDO

Análisis Jurídicosocial de la Parte Sustantiva

| | |
|---|-----|
| del Derecho de Huelga en México. | 113 |
| I.- Concepto de la Huelga | 113 |
| II.- Definición de la Huelga | 116 |
| III.- Naturaleza de la Huelga | 127 |
| IV.- Objeto y Finalidad de la Huelga | 133 |
| V.- Motivos de la Huelga | 138 |
| VI.- El Titular de la Huelga | 156 |
| VII.- Requisitos de la Huelga | 158 |
| VIII.- Clasificaciones de la Huelga. | 160 |
| IX.- Formas de Terminación de la Huelga | 177 |

| | |
|--------------------------------|-----|
| CITAS BIBLIOGRAFICAS | 185 |
|--------------------------------|-----|

CAPITULO TERCERO

Análisis Jurídicosocial de la Parte Adjetiva

| | |
|---|-----|
| del Derecho de Huelga en México | 191 |
| I.- El Procedimiento de Huelga en la Ley Federal del Trabajo | 191 |

| | | |
|------|---|-----|
| A. | Etapa de Prehuelga: | 191 |
| a) | La Formación de la Relación Procesal | 199 |
| b) | La Conciliación | 238 |
| c) | Las Medidas de Conservación y Seguridad | 243 |
| B. | Etapa de Huelga: | 255 |
| a) | Incidentes de Calificación de la Huelga | 263 |
| b) | Terminación de la Huelga | 306 |
| II.- | El Procedimiento de Huelga en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión: | 336 |
| A. | Pliego de Peticiones | 336 |
| B. | Emplazamiento | 337 |
| C. | Calificación de ser Huelga Legal o Ilegal | 337 |
| D. | Contestación a las Peticiones | 339 |
| E. | La Conciliación | 340 |
| F. | Las Medidas de Conservación y Seguridad | 340 |
| G. | La Suspensión de Labores | 349 |
| H. | La Terminación de la Huelga | 339 |
| | CITAS BIBLIOGRAFICAS | 343 |
| | CONCLUSIONES | 345 |
| | BIBLIOGRAFIA GENERAL | 349 |

I N T R O D U C C I Ó N

Traer a examen el conflicto social huelga en México es tanto como abordar la lucha social de los combativos trabajadores mexicanos a través de la historia, lucha contumaz por la reivindicación de sus intereses de clase en contra del capital y del Estado.

Es sabido de todos que la única arma eficaz con que cuentan los trabajadores de todo el mundo para hacer valer sus derechos gremiales en contra del capital es precisamente la huelga, razón por la cual decidí ocuparme de este fenómeno en el presente estudio.

Año con año, los diarios de todo el país nos vienen in formando de las luchas que generan los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo por sus intereses en pugna: los trabajadores en su constante deseo de vivir mejor y los capitalistas por obtener más ganancias económicas; situaciones am bas que, hasta cierto punto, pueden ser justificables al tenor de los ordenamientos jurídicos, ya que tanto los capitalistas tienen todo el derecho a obtener productivas ganancias por el riesgo que corre la inversión del capital, como, a su vez, los trabajadores tienen también el derecho de gozar de un salario digno y remunerativo, suficiente para cubrir sus necesidades como jefes de familia.

Debo aclarar, sin embargo, que la pretensión de realizar un análisis objetivo y completo sobre la institución so-

lares elementos constitutivos, lo que ha querido el legislador de 1917 que la huelga fuera y lo que en la realidad es.

Por último, el aspecto práctico o procesal de la huelga tiene como finalidad analizar detenidamente el choque de intereses en pugna, desde los motivos de la huelga hasta la evolución y solución del conflicto.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS Y EVOLUCION JURIDICA

DEL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO

I. EPOCA COLONIAL

Son pocas, pero significativas, las noticias que se tienen de las luchas de los trabajadores novohispanos para mejorar su situación, la cual era precaria debido a los bajos salarios y malos tratos.

La primera paralización de labores de que se tiene noticia se realizó en el año de 1575, en las minas argentíferas de Taxco, llevada a cabo por los carpinteros y albañiles, indios en su mayoría, exigiendo mayor jornal (1).

Dos años después, en 1577, son los vaqueros de Querétaro y de San Juan del Río los que suspendieron sus labores ordinarias, demandando aumento en sus salarios (2).

Para el día 4 de julio de 1582, se suscita un abandono de trabajo por el maestro de capilla, el racionero y los cantores de la Catedral Metropolitana de México, debido a que el Cabildo estimó que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos. El día 10 del mismo mes, los ministriles abandonaron el trabajo. La suspensión de labores se pro-

longó hasta el día 22 del mes de agosto, interviniendo las altas autoridades eclesiásticas para solucionar el conflicto, mediante el pago de los salarios caídos durante el tiempo no laborado y la promesa de restituirles los salarios originales, reanudándose nuevamente las labores (3).

De gran importancia, por diversos conceptos, resulta el conflicto de trabajo acaecido en las minas de Real del Monte, el día 13 de agosto de 1766, motivado por la desmedida rapacidad de Romero de Terreros, Conde de Regla. El conflicto se inició cuando los operarios de las minas elevaron a la consideración del Virrey, que lo era el Marqués de Cruillas, un pliego petitorio, mismo que habían previamente presentado ante los oficiales reales de Pachuca, sin obtener justicia. Para hacer que les devolvieran el pliego petitorio, se presentaron trescientos mineros ruidosamente en Pachuca, sin lograrlo; ante esta negativa, se dirigieron a la ciudad de México, siendo recibidos por el Virrey, en vísperas de ser sustituido. Los trabajadores acusaron a Romero de Terreros de querer modificar en su provecho las condiciones de trabajo consagradas por la costumbre, y pactadas con sus trabajadores; en suma, declaraban estar en su derecho a negarse a trabajar si no se satisfacían sus demandas. El Virrey Marqués de Cruillas, después de oír sus demandas, ordenó que se continuara el trabajo en las minas de Real del Monte, de acuerdo con la costumbre imperante, instruyendo para la solución del conflicto al Alcalde Mayor de Pachuca y a los oficiales reales, para que volvieran a las minas

los trabajadores descontentos. Pero los oficiales y el Alcalde Mayor ocultaron las instrucciones del Virrey e hicieron prender a cuatro de los mineros, imputándoles el haber incitado a quienes habían exigido tumultuosamente la devolución de su pliego petitorio. Este hecho dio lugar al amotinamiento de los trabajadores, perdiendo la vida el Alcalde Mayor y un empleado de Terreros. Don Francisco Xavier Gamboa, comisionado especialmente por el Virrey para solucionar el conflicto, dio fin a su cometido expidiendo un reglamento para el trabajo en las minas en el que se les concedía la razón a los mineros (4).

En el año de 1780 suspendieron sus labores los obreros del gran Estanco de Tabaco, fábrica del Estado; ante la amenaza de un aumento de horas de trabajo, se lanzaron por las calles de la ciudad en son de protesta; por esta actitud de los trabajadores, el virrey don Martín de Mayorga ordenó que no se implantara el aumento de horas en el trabajo (5).^{*/}

II. EPOCA INDEPENDIENTE

Con el desenvolvimiento del liberalismo, fue posible que el Congreso Constituyente de 1856-1857 abordara el problema de la libertad del trabajo, y se defendiera con entusiasmo, plasmando este derecho en los artículos 4o. y 5o. de la Constitución de 5 de febrero de 1857, promulgada por don Ignacio Comonfort, Presidente de la República.

* El maestro Trueba, en su obra "Evolución de la Huelga", sitúa este conflicto en el año de 1768, no siendo acertado, ya que el virrey don Martín de Mayorga gobernó del 23 de agosto de 1779 al 28 de abril de 1783.

Se puede decir que, tenuemente, se inicia la conquista del derecho de huelga a partir de la Constitución liberal de 1857, ya que por virtud de la libertad del trabajo nadie puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad.

Los primeros movimientos obreros no se hicieron esperar, y es así que el día 10 de junio de 1865, en pleno imperio de Fernando Maximiliano de Habsburgo, los obreros de las fábricas de tejidos de "San Ildefonso" y "La Colmena" presentaron un pliego de demandas que contenía, entre otras peticiones: el cese de la reducción al pago de los jornales, el no embargo de los mismos por las deudas contraídas en la tienda de raya, la anulación del despido de cincuenta obreros, y el respeto al nuevo horario pactado. Pero la intervención de las autoridades acabó con la suspensión de labores, y algunos de los trabajadores fueron encarcelados y otros desterrados (6).

Dos años después, en 1867, con el fusilamiento de Maximiliano y al ser reelecto Presidente Constitucional Benito Juárez, estallaron conflictos obreros, exigiendo uno de ellos: que las mujeres trabajadoras laboraran sólo catorce horas, para que atendieran las labores del hogar (7).

El día 8 de julio de 1868, son los trabajadores de "La Fama Montañesa" quienes inician una suspensión de labores para mejorar sus condiciones de trabajo; sus peticiones eran, entre otras: que se diese mejor trato a los tejedores, que las mujeres trabajasen sólo doce horas, que los menores trabajadores fueran pagados por los patrones, y que los operarios y empleados pagasen sus deudas libremente. Este movimiento fue la primera huelga con éxito en la

historia mexicana (8).

Edelmiro Maldonado nos relata el procedimiento que seguían los obreros para declararse en estado de huelga y dice que: "Después de la fundación del Gran Círculo en 1870, los obreros debían manifestar por escrito sus quejas por medio de sus representantes ante el Círculo Central, quien promovía lo conveniente antes de llegar a la huelga, tanto discusiones con la parte patronal como medidas organizativas previas al paro de labores" (9); antes de 1870, nos relata el mismo autor, se seguía un procedimiento distinto, ya que "Cuando era imperioso organizar la huelga, ante la insolente actitud del patrón o del maestro de taller, se procedía de un modo simple: un trabajador cualquiera, quizás uno de los más dispuestos a encabezar la lucha, se paraba a la puerta de la fábrica y gritaba: "No trabaja hoy naiden", lo que era sin duda aceptado por los obreros, ya que aquel grito no era otra cosa sino la expresión del descontento colectivo" (10).

El día 7 de diciembre de 1871 se decretó el Código Penal, considerado como un documento de orientación clásica, influido levemente por un espíritu positivo. La Comisión que lo creó estuvo presidida por el licenciado Antonio Martínez de Castro e integrada por los licenciados Manuel Zamacona, José María Lafragua, Eulio María Ortega, así como por el licenciado Indalecio Sánchez Gá vito como Secretario. Este Código Penal, bajo el título de "Delitos contra la industria o el comercio", en su artículo 925 tipificó la siguiente figura delictiva:

"Artículo 925.- Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de

cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

Esta disposición penal entraña una prohibición implícita a las coaliciones y a las huelgas, por lo que el maestro Trueba Urbina nos dice que "Es cierto que la Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero no protegió de modo expreso la huelga como acto colectivo que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del salario; prueba de esto es el Código Penal de 1871 que prohíbe las huelgas y sanciona criminalmente a sus autores" (11).

Esta prohibición penal no menguó el espíritu de lucha de los obreros, sino que los incitó con renovados bríos, ya que para el día 27 de julio de 1872, estando como Presidente de la República Sebastián Lerdo de Tejada, se registró una suspensión de labores en la sastrería de Cousin, teniendo repercusiones en la sastrería de Gougand, el día 20 de agosto del mismo año (12).

Para el 10. de agosto de ese mismo año, se declararon en huelga los barreteros de la mina "Real del monte", en Pachuca, Hgo., con motivo de la violación del Contrato de 1869 que estipulaba: un salario de dos pesos diarios, treinta y seis horas de trabajo consecutivo y doce horas de descanso, reduciéndose a un peso diario desde el día 15 de julio de ese año. El conflicto fue ganado por los mineros, lo que produjo un gran entusiasmo en las filas obreras; pero la prensa pidió al gobierno que adoptase una actitud enérgica ante este sistema de defensa obrera (13). En cambio, en la fábrica "La Fama Montañesa", la huelga declarada el día 9 de

septiembre se perdió bajo la presión de las fuerzas armadas el día 22 del mismo mes (14).

Al finalizar el año, el día 5 de diciembre, los obreros textiles de la fábrica "La Colmena" holgaron ante el menoscabo que sufrían en sus salarios, lucha que se prolongó por más de un mes, hasta que lograron un convenio ventajoso los trabajadores (15).

El día 2 de septiembre de 1873, suspendieron sus labores ordinarias los barreteros del mineral "La Luz", del estado de Guanajuato, ganando este conflicto (16).

En 1874 los mineros de "Real del Monte" llevaron a cabo otra huelga, que se prolongó hasta el mes de enero de 1875, fecha en que los mineros vieron coronados sus esfuerzos, pues se firma un convenio en cuyas cláusulas quedan estampadas las primeras prestaciones que logran los trabajadores mexicanos (17).

Para el año de 1875, los obreros de la fábrica textil de "San Ildefonso" se lanzaron a una fatídica huelga, pero el gobierno de Lerdo de Tejada la aplastó con el uso violento de la fuerza armada (18). También el 30 de junio estalló la huelga en el taller de sombrerería propiedad del español Luis Borel, la cual tuvo mucha resonancia por la solidaridad que produjo y por las personalidades de la época involucradas (19).

Se hace necesario precisar, antes de entrar al periodo conocido como porfirismo, que si bien el grupo de Juárez y Lerdo de Tejada utilizó la fuerza armada como medio para reprimir las huelgas, ésta no fue la política a seguir, sino que se inclinaron por el control obrero a través de la mediatización.

La etapa del porfirismo o porfiriato se desarrolla del día

23 de noviembre de 1876 al 25 de mayo de 1911, comprendiendo dos breves periodos en los que Porfirio Díaz cedió, aunque de mala gana, el poder. El primer periodo comprende del 11 de diciembre de 1876 al 17 de febrero de 1877, a Juan N. Méndez, con el carácter de Encargado del Gobierno; y el segundo, del día 10. de diciembre de 1880 al 30 de noviembre de 1884, a Manuel González, hombre de toda su confianza, con el carácter de Presidente de la República.

En relación con este periodo, los especialistas en la materia coinciden en establecer que de 1881 al año de 1911, ocurrió el número nada despreciable de 250 huelgas, pues tan sólo en el año de 1907 se alcanzó la cifra de 25 huelgas en el país (no quedando estado de la República, aun poco industrializado, en este periodo turbulento, en el que no haya habido huelgas), siendo las más importantes: el levantamiento de los mineros de "Cananea" en 1906, la disputa de los obreros textiles con sus patrones en "Río Blanco", en 1907, y el conflicto ferrocarrilero de 1908, por considerarse como típicas de la época, por levantar al mayor número de obreros en son de lucha, y por la forma tan brutal como fueron reprimidas las dos primeras.

Es en el mes de mayo de 1877, a tres meses de haber tomado el poder como Presidente Constitucional Porfirio Díaz, que los obreros textiles de la región de Tlalpan declaran un movimiento de huelga en contra de la fábrica de hilados y tejidos "La Fama Montañesa", cuyo conflicto se soluciona favorablemente a los trabajadores obteniendo las siguientes prestaciones: a) Desaparición de las tiendas de raya; b) Reducción de la jornada de trabajo; c) Servicio médico y medicinas en las enfermedades profesionales, y

d) Abolición del trabajo nocturno (20). Se hace necesario notar que las prestaciones obtenidas por los obreros textiles son un gran avance para el movimiento obrero por lo siguiente: En cuanto a la petición de desaparecer, al menos en la fábrica textil "La Fama Montañesa", las tiendas de raya, que ya operaban de tiempo atrás, se puede decir que el Código Penal de 1871 tipificaba, entre otros delitos laborales, el de "Fraude al Salario", regulado por el artículo 430 que a la letra dice:

"Artículo 430.- Los hacendados, dueños de fábricas o talleres, que en pago del salario o jornal de sus operarios les den tarjetas, o planchuelas de metal o de otra materia, vales o cualquiera otra cosa que no corra como moneda en el comercio; serán castigados de oficio, con una multa del duplo de la cantidad a que ascienda la raya de la última semana en que se haya hecho el pago de esa manera.
La mitad de esta multa se aplicará a los operarios en proporción al jornal que ganen."

Esta disposición penal es el antecedente de la fracción X, apartado "A", del artículo 123 de nuestra Carta Magna, recogida en el artículo 101 del Código Laboral vigente, sancionado por la fracción IX, del artículo 387 del Código Penal para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal. En cuanto a la exigencia de servicio médico y medicina en las enfermedades profesionales, es sin duda un antecedente embriónico del régimen de Seguro Social en México.

Ese mismo año siguió otra huelga en la fábrica "Hércules", de Querétaro, causada porque la tercera parte del salario de los obreros era pagada en vales (21).

Dos años después, en 1879, los peones se declaran en huelga en diversas haciendas del estado de Morelos (22).

El año de 1881 sobresale por el inmenso número de huelgas ocurridas, por lo que comentaremos las siguientes: se lanzan a la suspensión de sus labores los trabajadores ocupados en tender las vías ferroviarias en Toluca, por ser víctimas de malos tratos; también las trabajadoras de la fábrica de cigarros "Moro Muza", exigiendo mejores salarios; las secundan las obreras de la fábrica de cigarros "El César"; los panaderos del estado de Veracruz huelgan, exigiendo aumento de salario, y en el mes de noviembre son los operarios del Ferrocarril Central, en Colima y Manzanillo, los que suspenden sus labores (23).

Para el mes de abril de 1882 se lanzan a un movimiento de huelga los trabajadores del ferrocarril Matamoros-Monterrey, por retraso en el pago de sus salarios. También holgaron los trabajadores de una hacienda de beneficio del estado de Sinaloa, a causa de los malos tratos (24).

El 21 de enero de 1883^{*}, en el mineral de Pinos Altos, Municipio de Ocampo, en el estado de Chihuahua, los trabajadores abandonaron sus labores diarias a causa del cambio de sistema de pago de semanal a quincenal, amén de que la mitad de su salario se les pagaba en vales de mercancía, no obstante estar esto sancionado por el artículo 430 del Código Penal de 1871. Esta huelga degeneró en choques sangrientos, resultando victimado el gerente del mineral al pretender apaciguar a los amotinados. Al día siguiente, el Presidente Municipal de Ocampo aprehendió y juzgó a un grupo de huelguistas considerándolos instigadores de los enfrentamientos ocurridos, y el día 23 del mes fusiló a cinco de los mineros. Poco

* Edelmiro Maldonado, en su obra ya citada, sitúa el estallamiento del conflicto el día 20 de enero de 1883.

después sentenciaron con la pena de muerte a doce mineros más, no cumpliéndose, aunque consignaron a cincuenta y siete obreros al juzgado 2o. de Primera Instancia, acusados de los siguientes delitos: motín, lesiones, homicidio, daño en propiedad ajena y resistencia a las autoridades (25). Se puede decir que empezaba a funcionar el artículo 925 del Código Penal de 1871, que sancionaba en forma implícita a las huelgas.

También sobresale el año de 1884 por el gran número de huelgas estalladas, consignando las suspensiones de labores de la fábrica "El Faro", de la ciudad de Puebla, y de "El Catorce", de San Luis Potosí (26).

Para 1885 suspendieron labores los trabajadores de la fábrica "La Niña" y, desesperadas, asaltaron la empresa "Moro Muza" (27).

En el mes de agosto de 1886 se declararon en estado de huelga los profesores normalistas de Puebla y la policía de Oaxaca, ambos por falta de pago, siendo violentamente reprimidos los últimos (28).

Dos años después, en 1888, holgaron los obreros de las fábricas "La Victoria", "El Molino" de San Fernando en Tlalpan, y la de Cerritos, Veracruz, protestando por rebajas a sus salarios (29).

El año de 1889 es de los que sobresalen por la gran cantidad de huelgas ocurridas, consignando solamente la de los tranvías del Distrito Federal, demandando aumentos salariales (30).

Para el mes de junio de 1891 estalló una huelga en la Compañía Telefónica Mexicana, obteniendo las huelguistas: la reinstalación de las despedidas, mejoras salariales y una satisfacción pública (31).

En mayo de 1892 holgaron los trabajadores de la fábrica de San Antonio Abad, pidiendo aumentos salariales (32).

Al año siguiente, 1893, se suscitaron huelgas en las fábricas de cigarros: "La Prueba", por no pagárseles a las trabajadoras el tiempo perdido, y "La Nacional", situada en Jalapa, Veracruz, por aumentos salariales (33).

Para 1894 se declaró una gran huelga que abarcó las siguientes fábricas: la de "San Antonio Abad", "El Modelo" y "El Premio", causada por la introducción de maquinaria nueva que desocupaba a gran número de trabajadores (34).

Mil ochocientos noventa y cinco es de los años sobresalientes por la inmensa actividad huelguística, recordando tan sólo las huelgas en las fábricas de Río Hondo, "La Fama" y "San Antonio Abad" (35).

En 1896 se suscitan dos huelgas por los muy fogueados trabajadores en esta actividad de la fábrica de San Antonio Abad, y otra en la factoría de Río Blanco, Veracruz, protestando en esta última por la prolongación de la jornada de trabajo (36).

En enero de 1898 se lanzaron a la huelga los obreros de la fábrica "La Colmena", protestando contra la rebaja de tarifas y el despido de tres de sus dirigentes. Ese mismo año holgaron los conductores de los tranvías del Distrito Federal porque la empresa les pagaba diez centavos por hora lo mismo de día que de noche (37). También suspendieron sus labores ese mismo año los obreros de las fábricas: "San Manuel", de Apizaco, Tlaxcala; "Río Blanco", Veracruz (38), y "San Antonio Abad" (39).

Para el mes de noviembre de 1900 estallaron huelgas en di-

versas empresas, iniciándose estos conflictos en la fábrica "El Mayorazgo" de Puebla (40), con una movilización de tres mil obreros textiles en ese estado; y al decir de John M. Hart, esta suspensión de labores fue la primera huelga general de México que inauguró la era del sindicalismo moderno en el siglo XX (41).

El día 2 de junio de 1901 los trabajadores del riel se lanzaron a su primera huelga (42). También holgaron los mecánicos de los tranvías, por la severidad del Reglamento de Trabajo (43).

Para 1905 irrumpen huelgas a todo lo largo del país; una de ellas fue la llevada a cabo en el mes de mayo por los obreros de la fábrica de yutes "Gertrudis", de Orizaba, Veracruz, por la altivez con que los trataba su director (44); pero la huelga más sonada de comienzos de siglo fue la estallada el día 4 de octubre por los trabajadores de la industria del tabaco en contra de la fábrica de tabacos y puros "El Valle Nacional", establecida en la ciudad de Jalapa, Veracruz, por la imposición de un reglamento interior de trabajo calificado por los trabajadores como "caprichoso y arbitrario". Este conflicto laboral fue de los más conocidos y que más enseñanza dejó al movimiento obrero mexicano, no sólo por el triunfo logrado, sino por lo original e ingenioso para llevarlo a cabo (45).

El año de 1906 se vio violentado por el inmenso número de huelgas estalladas, debido en gran parte al desastre financiero que abrumó al país, y así tenemos que holgaron doscientos trabajadores del riel abandonando sus puestos de trabajo en los talleres ferroviarios de Aguascalientes, protestando porque se les pagaban salarios más altos a los extranjeros y por el despido de

uno de sus dirigentes (46); el 26 de julio se declaran en huelga trescientos mecánicos de los talleres del Ferrocarril Central en Chihuahua, exigiendo la mexicanización del personal de los ferrocarriles (47); también holgaron en el mes de agosto los trabajadores del mineral "Carbón Hondo", en Coahuila, por salarios inferiores al que recibían los extranjeros por igual faena (48); los ferrocarrileros de México, Silao, Cárdenas, Tampico, Monterrey y Guadalajara en ese mismo mes abandonaron sus labores diarias (49); y el 30 de octubre^{*} son los tejedores de la factoría "El León", de Atlixco, Puebla, quienes se declaran en lucha por considerar lesivo para los obreros el reglamento impuesto (50). Pero la huelga que se puede considerar de mayor importancia, tanto por el gran número de obreros que arrastró al movimiento, como por la forma de sofocarla, fue la de los mineros de Cananea.

En el mes de mayo, los días 28 y 30, los mineros de la "Cananea Consolidated Copper Co." habían realizado reuniones secretas con el fin de acordar el día 1o. de julio para estallar la huelga, y además precisar en la demanda sus pretensiones, que eran: destitución de un capataz, salario mínimo de cinco pesos, jornada de ocho horas, el setenta y cinco por ciento de empleados mexicanos en la empresa, trato humanitario para los obreros, y derecho de ascenso.

El día 1o. de julio, como había sido acordado, en las primeras horas de la mañana, más de dos mil trabajadores recorrieron los talleres y las minas de la compañía para invitar a sus compañeros a las oficinas de la empresa a exigir satisfacción a sus de-

* Jacinto Huitrón sitúa esta huelga el día 3 de noviembre.

mandas. A las 10 horas, catorce representantes huelguistas llegaron a la comisaría de Ronquillo, donde los aguardaban: el apoderado de la negociación, el Presidente Municipal y otras autoridades, sin llegar a ningún acuerdo. Por la tarde, más de tres mil mineros desfilaron hasta la maderería, propiedad de la misma empresa; con un cartel alusivo a sus peticiones, invitaban a los obreros que aún seguían laborando a suspender sus labores, cosa que lograron. Los hermanos Metcalf fueron quienes encendieron la mecha de los sucesos sangrientos que privaron ese día y los siguientes al provocar primero con agua y después con balas a los manifestantes, quienes al principio respondieron con piedras y después incendiaron los almacenes de la maderería, resultando un saldo de 12 muertos en este enfrentamiento: diez obreros y los hermanos Metcalf.

Al día siguiente el gobernador del estado y 275 soldados norteamericanos descendieron del ferrocarril en Ronquillo. Una nueva manifestación obrera se organizó para reprochar al Gobernador su traición y cobardía, siendo encarcelados los oradores del mitin. Por la tarde los trabajadores intentan hacer otra manifestación, siendo dispersados por los rangers.

Para el tercer día, varios cientos de soldados mexicanos arribaron a la población, que se encontraba en plena anarquía; de inmediato fueron aprehendidos muchos obreros. Los dirigentes Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderón y José Ma. Ibarra, en base a una ley promulgada en Sonora, fueron sentenciados a la pena de 15 años de prisión para ser purgada en el castillo de "San Juan de Ulúa" (51).

La huelga declarada por los tejedores de la factoría "El León", de Atlixco, Puebla, el día 30 de octubre, secundados por los trabajadores textiles de las fábricas de Tlaxcala, rebelándose contra la imposición de un reglamento que fijaba 14 horas de labores diarias y prohibía la admisión de huéspedes sin permiso de la administración, dio lugar a que los patrones de Veracruz, Puebla y Tlaxcala pararan las fábricas, despidiendo a sus trabajadores. En estas condiciones, todos los obreros de las fábricas textiles de Puebla y Tlaxcala contestaron al paro patronal con la huelga, enviando delegados a las demás fábricas textiles del país para informarles acerca de su movimiento. Fue entonces cuando los obreros de la región de Orizaba se lanzaron a la huelga expresando así su solidaridad con los obreros de Puebla y Tlaxcala. Esta huelga general^{*} abarcó ochenta fábricas y cerca de 25 mil trabajadores; ante esta situación los patrones propusieron al Presidente Díaz como árbitro, y los obreros aceptaron.

El día 5 de enero de 1907 los delegados obreros envían telegramas a sus representados, comunicándoles la terminación de la huelga, ya que el General Díaz ha fallado en favor de la causa obrera.

Al siguiente día, en el Teatro Gorostiza, de Orizaba, al leerse el fallo gubernamental los obreros no daban crédito a lo que oían y desesperados culminaron en un arrebató de coraje, ya que el documento firmado por Porfirio Díaz indicaba que los obreros seguían sujetos a los reglamentos vigentes, impuestos por los

* Bebel, citado por Rosa Luxemburgó, restringe el uso de este concepto a un ataque contra el sufragio universal o contra el derecho de asociación (p. IX); en cambio Georges Lefranc precisa: "La huelga general deseada por los sindicatos revolucionarios es incontestablemente una huelga política", asignándole como finalidad la destrucción del Estado (pp. 45 y 46).

la disposición del gobierno estatal de mandar tropas cuando las propiedades estadounidenses se hallaran en peligro (60).

Fue tal la efervescencia huelguística durante el gobierno provisional de León de la Barra, que ni aún después de que Francisco I. Madero asumió la Presidencia el 6 de noviembre de 1911 disminuyó, ya que para mediados del mes de enero de 1912 más de 40 mil obreros se hallaban en huelga. Tan sólo en este año ocurrieron más de setenta suspensiones concertadas del trabajo. Se puede decir que ante esta actitud de los obreros mexicanos por reformar las añejas estructuras socioeconómicas del país, la respuesta del gobierno de Madero fue de indiferencia, por no llamarla de otro modo, pues sus reformas en el campo laboral se limitaron a la creación de la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, por decreto del Congreso de la Unión, el 11 de diciembre de 1911, con el objeto de intervenir en las relaciones entre el capital y el trabajo y negociar un nuevo contrato laboral en la industria textil. Pero lo que resulta más irónico de este turbulento régimen, loado por unos y despreciado por otros, es que la mayor masacre ocurrida bajo este gobierno tuvo lugar en las fábricas textiles de Río Blanco, donde las tropas abrieron fuego en contra de los huelguistas, inmolando a treinta obreros (61).

Por lo que se refiere al régimen presidencial de Victoriano Huerta, en cuanto a las huelgas estalladas en su tiempo, éste no se alejó de la política establecida anteriormente por Madero; aunque sí es de notar que del mes de junio al de noviembre de 1913 sólo se registraron 17 huelgas, en las que tomaron parte casi seis mil obreros (62).

El 27 de marzo de 1915, en la Convención de Aguascalientes, fue materia de discusión el derecho de huelga y el boicot; y el gran parlamentario e ideólogo zapatista Soto y Gama, en su discurso, aludiendo a la época de Madero, recordó que se quiso usar esa arma sindical en contra de los norteamericanos, por los malos tratos a nuestros connacionales.

Durante la segunda ocupación convencionista de la ciudad de México, en el mes de marzo, el derecho de huelga pareció ser respetado por las autoridades, ya que los trabajadores se declararon en huelga contra las compañías de electricidad y de teléfonos, y el día 10 de mayo mil quinientos obreros abandonaron las fábricas textiles, exigiendo aumento de salarios, por lo que el gobernador del Distrito Federal, Gildardo Magaña, decretó que la jornada de nueve horas y la prohibición de laborar en domingo se extendiera también a los establecimientos comerciales.

Al marcharse el gobierno de la Convención de Aguascalientes y producirse la entrada de las fuerzas constitucionalistas a la ciudad de México, se dejó sentir el descontento obrero a través de su arma favorita: la huelga, y así tenemos que el día 4 de noviembre los tipógrafos se declararon en huelga (63); el día 5 del mismo mes son los panaderos, con una gran cantidad de mujeres, quienes obtienen un triunfo significativo (64). El día 6 de diciembre son las bonateras de "La Perfeccionada" quienes deciden holgar; el 10 los empleados de la Casa Johansen Felia y Cía. suspenden labores, triunfando; son emulados por los trabajadores de la fábrica de ácidos "La Viga" (65), y por los impresores, quienes obtienen también un significativo triunfo (66).

Se hace necesario resaltar que en este mes el jefe del Cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del estado de Yucatán, el general Salvador Alvarado, expidió el 11 de diciembre de 1915 la Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán, que regula por primera vez el derecho de huelga, con el objeto de resolver en forma integral el problema social del estado.

Entre las disposiciones de la Ley mencionada destacan para nuestro trabajo las siguientes:

"Art. 5.- Cuando los obreros no asociados se declaren en huelga, podrán ser substituídos por los asociados.

"Art. 18.- La suprema fuerza de la huelga sólo debe usarse en último extremo. El medio más seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores lo constituyen las leyes del trabajo que hoy se dictan y la forma completamente garantizada de conseguir su cumplimiento por medio de las "Juntas de Conciliación" y "Tribunal de Arbitraje" que establecen el arbitraje forzoso después de poner en claro lo que el trabajador necesita para conquistar su bienestar, cualquiera que sea su condición social.

"Art. 120.- La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores, que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patronos, dejan tal empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehúsan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrono a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrono o inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrono. El paro de patronos se define de igual manera in virtiendo los términos de la definición anterior.

"Art. 121.- El que para formar, mantener o impedir las coaliciones y las huelgas emplease violencia o amenazas, será castigado, además de la multa que pueda imponerle el Tribunal de Arbitraje, con arresto que le podrán imponer las autoridades políticas.

"Art. 122.- Cada trabajador que sea participe de una huelga, y que esté comprendido en un "convenio industrial", será penado con multa que no exceda de \$ 500.00

"Art. 126.- Cuando los obreros no formen una - "unión industrial" y estén en disputa con sus patronos, las diferencias se expondrán en el Departamento del Trabajo correspondiente de la Secretaría de Gobierno.

"Art. 127.- Ante el Departamento se reunirán los delegados de las partes en número no mayor de tres por cada parte, los cuales asesorarán a los empleados nombrados por el Departamento para la investigación del caso. La "Junta del Trabajo", así formada, tendrá funciones análogas a las de las "Juntas de Conciliación" con los mismos plazos para la formación y para la investigación.

"Art. 128.- Si en la "Junta del Trabajo" no se llegare a un arreglo entre los obreros y patronos, se tomará una votación secreta entre todos los trabajadores afectados para saber si deben ir a la huelga; la votación será tomada por la "Junta de Conciliación" que tenga jurisdicción en el lugar del conflicto.

El resultado de esa votación se notificará públicamente.

En el plazo de siete días después de publicado el resultado, los obreros pueden ir a la huelga cuando el resultado de la votación haya sido favorable por mayoría del 70 por 100 de los votos.

"Art. 129.- Cuando ante la "Junta del Trabajo" formada en el Departamento del Trabajo se llegue a un arreglo satisfactorio para ambas partes, éste podrá registrarse en forma de "convenio industrial", siempre que los trabajadores afectados formen una "unión" y la registren". (67).

Del análisis de estas prístinas disposiciones laborales encontramos que la definición que nos da el artículo 120 connota conceptos contrapuestos, ya que por un lado comprende la noción

de huelga como derecho, reglamentada en el artículo 123 Constitucional, y por la otra, a la huelga como acto delictivo, al no perseguir más finalidad que la de causar daños al patrón. Por lo que se refiere al procedimiento de huelga, regulado en esta Ley, notamos que resulta restringida, toda vez que la regla a seguir para dirimir los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo es a través de las Juntas de Conciliación o ante el Tribunal de Arbitraje, y sólo en el caso de que los trabajadores afectados no puedan acudir ante éstos órganos competentes por causas ajenas a ellos, tengan diferencias con su patrono y no hayan registrado una unión industrial, podrán entonces recurrir a la huelga en los términos de los artículos 122, 126, 127, 128 y 129 de la Ley antes citada; no obstante, era un avance y un valioso antecedente.

Para 1916, durante el Gobierno Constitucionalista, se realizaron las siguientes huelgas: la del 10. de febrero, llevada a cabo por el Sindicato de Empleados de Comercio, exigiendo se les pagaran sus salarios parcialmente en oro; la del día 24 de ese mes, por la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana (68); ese mismo día estallan su movimiento los trabajadores de la Cámara del Trabajo, en la ciudad de Veracruz (69); para el día 22 de mayo es la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal quien huelga, exigiendo el pago de salario en oro (70); la de tranviarios en Guadalajara, Jalisco; la de mineros de "El Oro", en el Estado de México (71); y otras, que motivaron encarcelamientos y lujo de violencia por parte del Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en contra de los trabajadores por exigir sus derechos; pero la huelga, calificada por unos de gran

huelga y por otros de huelga general, que dio origen al decreto presidencial más asombroso que se haya dado en este país fue la estallada el día 31 de julio de ese año al paralizarse los servicios de energía eléctrica, agua potable, de tranvías, fúnebre, de coches y carretelas, de periódicos, de pan y tortillas, de teléfonos, y las actividades en fábricas, talleres y molinos de nixtamal, con motivo de que los salarios de los trabajadores no se les cubrían en oro. Ante este estado de cosas, Carranza les imputa a los trabajadores el paralizar la fabricación de armas y cartuchos, y ordena que los miembros del Comité de Huelga sean encarcelados y de inmediato se les abra proceso, para que en Consejo de Guerra se les procese por el delito de "Traición a la patria", en los términos de la Ley del 25 de enero de 1862.

El decreto que sancionaba a los huelguistas con la pena de muerte fue expedido el día primero de agosto, y el día 2 publicado a través de un bando de Ley Marcial (72).

La exposición de motivos de la Ley es la siguiente:

"Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, en uso de las facultades extraordinarias de que me hallo investido, y considerando:

Que las disposiciones que se han dictado por las autoridades constitucionalistas para remediar la situación económica de las clases trabajadoras y el auxilio efectivo que se les ha prestado en multitud de casos, lejos de determinarlas a prestar de buena voluntad su cooperación para ayudar al Gobierno a solucionar las dificultades con que ha venido luchando a fin de implantar el orden y preparar el restablecimiento del régimen constitucional, han hecho creer a dichas clases que de ellas depende exclusivamente la existencia de la sociedad, y que son ellas, por lo tanto, las que están en posibilidad de imponer cuantas condiciones esti

men convenientes a sus intereses, aún cuando por esto se sacrifiquen o perjudiquen los de toda la comunidad y se comprometa así la existencia del mismo Gobierno;

Que para remediar ese mal, no hace mucho tiempo la Autoridad Militar del Distrito Federal hizo saber a la clase obrera que si bien la Revolución había tenido como uno de sus principales fines, la destrucción de la tiranía capitalista, no había de permitir que se levantase otra tan perjudicial para el bien de la República, como sería la tiranía de los trabajadores;

Que esto, no obstante la suspensión del trabajo de la empresa de luz eléctrica y de las otras que con ella están ligadas, que acaba de declarar el sindicato obrero, está demostrado de una manera palmaria que los trabajadores no han querido persuadirse de que ellos son una parte pequeña de la sociedad y que ésta no existe sólo para ellos, pues hay otras clases cuyos intereses no les es lícito violar, porque sus derechos son tan respetables como los suyos;

Que si bien la suspensión del trabajo es el medio que los operarios tienen para obligar a un empresario a mejorar los salarios, cuando éstos se consideran bajos en relación con los beneficios que aquél obtiene, tal medio se convierte en ilícito desde el momento que se emplea no sólo para servir de presión sobre el industrial, sino para perjudicar directamente e indirectamente a la sociedad, sobre todo cuando se deja a ésta sin la satisfacción de necesidades imperiosas, como sucede con la suspensión actual, la que si bien daña a las empresas a que pertenecen los obreros del Sindicato, daña además a la población entera a la que se tiene sin luz, sin agua y sin los medios de transporte, originando así males de muchísima consideración.

Que por otra parte, la exigencia del Sindicato Obrero al Secretar la suspensión del trabajo, no va propiamente encaminada contra las industrias particulares de los empresarios, sino que afecta de una manera principal y directa al Gobierno y a los intereses de la nación, supuesto que tiene por objeto sancionar el desprestigio del papel constitucionalista, único recurso de que se puede disponer por ahora como medio de cambio y para hacer todos los gastos en servicio público entre tanto se puede restituir la circulación de especies metálicas, pues claramente se propone en la resolución de la comisión que ha declarado la suspensión, que no se acepte dicho papel por el valor que le ha fijado la Ley, sino

por el que fijen con relación al oro nacional las operaciones que se hacen por especulación de mala fe verificada contra las expresas prevenciones de aquéllas;

Que la conducta del Sindicato Obrero en el presente caso tanto más antipatriótica y por lo tanto más criminal, cuanto que está determinada por las maniobras de los enemigos del Gobierno, que queriendo aprovechar las dificultades que ha traído la cuestión internacional con los Estados Unidos de América, y la posibilidad o la gran dificultad de obtener municiones de fuera del país, quieren privarle del medio de proporcionárselas con su propia fabricación en los establecimientos de la Nación, quitándole al efecto la corriente eléctrica indispensable para el movimiento de la maquinaria;

Que en vista de esto, hay que dictar sin demora las medidas que la situación reclama, ya que además de ser intolerable que la población del Distrito Federal siga careciendo de agua, luz, transporte, y de que sigan paralizados todos los servicios públicos, hay el peligro de que a su ejemplo se generalicen los trastornos de la paz en otras partes de la República;

Que la conducta del Sindicato Obrero constituye, a no dudarlo, en el presente caso, un ataque a la paz pública, tanto por el origen que ha determinado tal conducta, como por el fin que con ella se persigue, toda vez que, según queda expresado, procede de los enemigos del Gobierno y está encaminada a poner al mismo en la imposibilidad de servirse de sus propios recursos para atender a las necesidades de la pacificación y restablecimiento del orden en la Nación y a desprestigiar el papel constitucionalista privándole del valor que la Ley ha fijado; pero como pudieran no estar comprendidos en la Ley del 25 de enero de 1862 otros casos y otras personas además de los principales promotores de la suspensión actual, se hace indispensable ampliar las disposiciones de la citada Ley, extendiéndola a casos que de seguro habría comprendido si en la época en que se dio hubiera sido conocido ese medio de alterar la paz y de hostilizar al Gobierno de la Nación.

Por todo lo expuesto, he tenido a bien decretar lo siguiente:

Artículo 10.- Se castigará con la PENA DE MUERTE, además de a los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 de enero de 1862:

PRIMERO. A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propagueen; a

los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.

SEGUNDO. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeron o deterioraron los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenecan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quieran comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en la persona o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

TERCERO. A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo.

Artículo 2o.- Los delitos de que habla esta Ley serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de los que define y castiga la Ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán y averiguarán, y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, de 12 de diciembre de 1913.

Por tanto, mando se imprima, publique y circule para su debido cumplimiento y efectos consiguientes.

Dado en la ciudad de México, a primero de agosto de 1916." (73).

Este decreto antiobrero emitido por Carranza rebasa el tipo penal consignado en el artículo 925 del Código Penal de 1871, que consideraba a la huelga como un delito, ya que esta medida de fuerza de Venustiano Carranza sanciona a la huelga con la máxima pena, es decir, con la pena de muerte.

Meses después, Venustiano Carranza convoca al pueblo a un Congreso Constituyente para realizar los ideales del movimien-

to libertario de 1910 y las promesas sociales de la Revolución que se inició en el año de 1913, con el objeto de elaborar la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. El Congreso inició sus labores en la ciudad de Querétaro, el día 21 de noviembre de 1916 y la Constitución fue puesta en vigor el día 5 de febrero de 1917. Era pues ya una realidad la idea de incluir en la Constitución una reglamentación laboral que abarcara los derechos negados por mucho tiempo a los trabajadores mexicanos y en la que se aseguraron principios por los que se había luchado y si fuera el caso se lucharía, tales como el derecho de huelga, consignado en la fracción XVII, y de asociación profesional, regulado en la fracción XVI del artículo 123 de nuestro Código Supremo.

Prístinamente nuestra Carta Magna consignó el derecho de huelga de la siguiente manera:

"Artículo 123.- ...

"I a XVI ...

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

"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 ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional"

...

Se hace necesario resaltar que el último párrafo de la

fracción XVIII fue suprimido por reforma constitucional publicada el día 4 de noviembre de 1933.

El reconocimiento del hecho social huelga en una decisión política fundamental constituye un triunfo social más en nuestro país, al precisar que la huelga, arma favorita con que han contado los trabajadores de todo el mundo a través de la historia del trabajo, ha evolucionado a la categoría jurídica de derecho colectivo de los trabajadores, ya que si bien el orden jurídico mexicano en un principio la vio en forma indiferente, para después considerarla como un hecho delictuoso consignado en el Código Penal de 1871 y posteriormente sancionarla con la pena de muerte por decreto de Carranza, con la Constitución de Querétaro sufre esta figura jurídica una metamorfosis que la eleva a la categoría de derecho social, institución respetada por nuestras leyes con toda la fuerza y garantías que nuestro sistema jurídico prevé. Al menos ésa fue la intención del Constituyente de 1917.

En este año, el primero de mayo, fue electo Presidente de la República don Venustiano Carranza, quien venía interviniendo políticamente como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación; durante su mandato se registraron 173 huelgas en la República Mexicana (74), las que en su mayoría culminaron con arrestos de los dirigentes obreros y represión de los huelguistas por parte del ejército.

Por otro lado, en cumplimiento de lo estipulado por el artículo 123 Constitucional, las legislaturas de los estados federados empezaron a expedir leyes reglamentarias para regular las relaciones entre el trabajo y el capital. La primera de estas leyes

fue la del día 27 de noviembre de 1917 para el Distrito Federal y Territorios Federales, regulando en cuanto al derecho de huelga se refiere, lo siguiente:

"DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES

LEY POR LA QUE SE ESTABLECE LA FORMA DE INTEGRAR LAS JUNTAS CENTRALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y POR LA QUE SE FACULTA AL EJECUTIVO PARA INCAUTARSE DE LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES EN CASO DE PARO ILICITO, DENTRO DEL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES de 27 de noviembre de 1917.

Art. 6o.- En los conflictos en que se trate de paros y a falta de conciliación, las Juntas establecerán siempre, en su laudo, si el paro es o no lícito.

Art. 7o.- Se faculta al Ejecutivo de la Unión para incautarse de los establecimientos industriales y administrarlos por su cuenta, en los casos de paro temporal o definitivo no autorizado por la Constitución, en el concepto de que esa facultad subsistirá únicamente entretanto los empresarios sigan reuñentes a reanudar las labores suspendidas.

Art. 8o.- Cuando el paro sea lícito, el empresario o los empresarios no podrán efectuarlo sino transcurridos diez días, a contar de la fecha en que la Junta de Conciliación y Arbitraje haya dictado su resolución, en los casos siguientes:

I. Cuando aquél tienda a producir la falta de luz, agua o aire o a suspender el funcionamiento de los ferrocarriles o de los tranvías urbanos.

II. Cuando, por el mismo, hayan de quedar sin asistencia los enfermos o asilados de una población.

III. Cuando su consecuencia sea que los habitantes de un municipio queden privados de algún artículo de consumo general y necesario.

Art. 9o.- En los casos señalados por el artículo anterior, el Poder Ejecutivo procederá a dictar, dentro de su esfera de acción, las medidas de interés público que estime pertinentes para hacer desaparecer las causas determinantes del suceso.

Art. 10.- En los casos de paro lícito que ataña a los servicios públicos, el Ejecutivo podrá incautarse del establecimiento industrial

respectivo, siempre que ello tenga por objeto evitar la paralización del indicado servicio público.

Art. 11.- Los autores de paros efectuados antes de transcurrir el plazo señalado por el artículo octavo, serán castigados con la pena de arresto mayor, por la autoridad penal del orden común que sea competente.

Art. 12.- Queda autorizado el Ejecutivo de la Unión para expedir los reglamentos que estime necesarios para el mejor cumplimiento y la mayor eficacia de la presente ley." (75)

Le siguió en tiempo la del estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, decretada por la Legislatura local en los siguientes términos:

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ
de 14 de enero de 1918.

De las huelgas.

Art. 153.- Se entienda por huelga, para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Art. 154.- La huelga puede tener por objeto:
I. Obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

II. Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.

III. Apoyar otra huelga lícita.

Art. 155.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo, ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen.

Art. 156.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 157.- En virtud del derecho de huelga lícita reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrir en responsabilidad civil a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 158.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

I. Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.

II. Que tenga por objeto alguno de los que se ñala esta ley.

III. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono.

IV. Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores, o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días después de haberla recibido.

V. Que antes de declarar la huelga los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo, su petición, y la respuesta del patrono o el hecho de no haber ésta contestado.

Art. 159.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita, se necesita, además, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 160.- La huelga termina:

I. En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores.

II. Por conciliación, ante la Junta Municipal respectiva.

III. En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 161.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, producirá sobre el Contrato de Trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

I. Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo sin obligación ninguna para éste.

II. Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta.

III. En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de su salario.

IV. Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.

V. En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato, sin obligación

ninguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III, cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 162.- Mientras la huelga no termine por alguno de los medios que fija esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores para la prestación de los trabajos en suspenso." (76).

A la Ley para el Estado de Veracruz, en ese mismo año, le siguieron en turno las siguientes:

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE NAYARIT
DE 25 DE OCTUBRE DE 1918

De las huelgas

Art. 154.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Art. 155.- La huelga puede tener por objeto:

I. Obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

II. Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.

III. Apoyar otra huelga lícita.

Art. 156.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dura, sin terminarlo, ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanan.

Art. 157.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 158.- En virtud del derecho de huelga lícita, reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrirán en responsabilidad civil a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 159.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

I. Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.

II. Que tenga por objeto alguno de los que se fija esta ley.

III. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la mis-

ma, en escrito dirigido al patrono.

IV. Que el patrono responda negativamente la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días, después de haberla recibido.

V. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo, su petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 160.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita, se necesita, además, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 161.- La huelga termina:

I. En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores.

II. Por conciliación ante la Junta Municipal respectiva.

III. En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 162.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

I. Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo y sin obligación ninguna para éste.

II. Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta.

III. En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de su salario.

IV. Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.

V. En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato sin obligación ninguna, para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 163.- Mientras la huelga no termine, por alguno de los medios que fija esta ley, el pa-

trono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores para la prestación de los trabajos en suspenso.

Huelgas

Art. 204.- Luego que el Presidente Municipal reciba el aviso a que se refiere la fracción V del artículo 159, y siempre que la huelga de que se trate afecte sólo los intereses del respectivo municipio, procederá a integrar e instalar la Junta de Conciliación de la manera que fija esta Ley. Si la huelga afecta a dos o más municipios, el Presidente Municipal se limitará a transmitir el aviso a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 205.- Tanto las Juntas Municipales como la Central, en sus respectivos casos, procederán a solucionar el conflicto que haya originado la huelga, en la forma que indica esta ley para todos los conflictos, por vía de conciliación primeramente, y de arbitraje cuando éste deba tener lugar." (77)

"CODIGO DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN
de 16 de diciembre de 1918.

De las huelgas y los paros.

Art. 118.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos se observará lo dispuesto en la fracción XXVIII del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Art. 119.- Antes de declararse toda huelga, los obreros formularán y fundarán el objeto de la misma, verbalmente o por escrito, ante el patrono; si éste respondiere negativamente a la petición de los trabajadores, o no la conteste a los tres días de haberla recibido, los obreros pondrán en conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva su petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber contestado el mismo, y fijarán el día y hora de la huelga.

Art. 120.- Cuando se emplee la violencia o la amenaza para impedir las huelgas, se impondrá a los infractores un arresto de quince días, siempre que no se cometan infracciones que constituyan delitos, en cuyo caso se procederá conforme a las leyes penales.

Cuando los infractores tengan algún cargo público, además del arresto pagarán una multa de diez a quinientos pesos y perderán su empleo. Las penas a que se refiere este artículo serán impuestas por el Gobernador del Estado.

Art. 121.- Cuando los obreros de talleres, fábricas, industrias, negociaciones agrícolas y mineras se declaren en huelga, no podrán ser substituidos ni se reanudarán los trabajos hasta que no quede solucionada la huelga." (78)

Para 1919 se promulgó la Ley para el Estado de Sonora, regulando el derecho de huelga en los siguientes términos de Ley:

"LEY DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL ESTADO DE SONORA

12 de abril de 1919

De las huelgas y paros

Art. 94.- Esta Ley y las demás relativas, reconocen como un derecho de los obreros, declararse en huelga, y, como un derecho de los patronos, decretar los paros.

Art. 95.- 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 casos siguientes:

I. Cuando sea para obligar a los patronos a que cumplan con las obligaciones que les impone el contrato individual de trabajo o colectivo.

II. Para obtener la modificación del contrato de trabajo, en beneficio general de los trabajadores, cuando éstos lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.

III. Cuando tenga por objeto apoyar otra huelga lícita.

IV. Cuando tenga por objeto obligar a los patronos a que modifiquen los sistemas de organización de talleres, establecimientos o trabajos o las prácticas de sistemas de pago, de jornadas, de descansos, de servicios comunes que deben proporcionarse a los trabajadores, cuando éstos consideren injustos o perjudiciales tales sistemas o prácticas para los intereses colectivos de los obreros.

Art. 96.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo, ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen.

Art. 97.- La huelga deberá limitarse al mero ac

to de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 98.- En virtud del derecho de huelga lícita, reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrir en responsabilidad civil, a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 99.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

I. Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.

II. Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley.

III. Que antes de declararse la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono.

IV. Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días, después de haberla recibido.

V. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 100.- Los trabajadores, antes de declararse en huelga, deberán allegarse los elementos suficientes de subsistencia, para sostenerse sin el producto de su trabajo por el tiempo que dure la huelga.

Art. 101.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita, se necesita, además de lo estipulado en el artículo anterior, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 102.- La huelga termina:

I. En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores.

II. Por conciliación ante la Junta respectiva.

III. En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 103.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

I. Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo sin obligación ninguna para éste.

II. Si el laudo de la Junta es favorable a los

obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta.

III. En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de su salario.

IV. Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.

V. En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato, sin obligación ninguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 104.- Mientras la huelga no termine por alguno de los medios que fija esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores, para la prestación de los trabajos en suspenso." (79)

IV. EPOCA MODERNA

Con el advenimiento a la presidencia de la República de Alvaro Obregón el primero de diciembre de 1920, parecía que la nación por fin gozaría de paz y por ende los derechos regulados por nuestro Código supremo serían respetados por el nuevo Gobierno Constitucional, ya que los tiempos así lo exigían y el pueblo, cansado de tantas luchas internas, no soñaba sino en una sana tranquilidad nacional donde imperara el derecho y el respeto al orden jurídico establecido.

Pero para darnos una idea de lo que fue el periodo presidencial del General Obregón en materia de huelgas, diremos que del inicio de su administración al primer año el número de huelgas fue de 310 (80); en el año de 1922 se registraron 197 suspensiones laborales, disminuyendo en el año de 1923 al número de 136, algunas de las cuales tenían como causa la negación del salario,

la reducción del mismo, otras el no reconocimiento de los sindicatos, el no establecimiento de contratos de trabajo o el incumplimiento de ellos; otras causas eran las separaciones de las fuentes de trabajo sin justificación por parte del patrón, la no implantación de la jornada legal; y además de las causas citadas, las que tenían por motivo la solidaridad con otras huelgas estalladas porque no se respetaban los derechos de los trabajadores. Para el primer semestre del año de 1924, las huelgas afectaron a 2,235 trabajadores en las diversas industrias del país (81).

En cuanto a la cuestión legislativa de los estados, diremos que este periodo de Obregón fue de los más prolíficos, ya que diez estados de la República decretaron leyes laborales para regular las controversias suscitadas dentro de sus respectivas jurisdicciones.

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE SINALOA
de 15 de julio de 1920.

De las huelgas y los paros

Art. 94.- Esta ley y las demás relativas reconocen como un derecho de los obreros declararse en huelga y como un derecho de los patronos decretar los paros.

Art. 95.- 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 casos siguientes:

I. Cuando sea para obligar a los patronos a que cumplan con las obligaciones que les impone el contrato individual de trabajo o colectivo.

II. Para obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio general de los trabajadores cuando éstos lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.

III. Cuando tenga por objeto apoyar otra huelga lícita.

IV. Cuando tenga por objeto obligar a los patronos a que modifiquen los sistemas de organización de talleres, establecimientos o trabajos,

o las prácticas de sistemas de pago, de jornadas, de descansos, de servicios comunes que deben proporcionarse a los trabajadores, cuando éstos consideren injustos o perjudiciales tales sistemas o prácticas para los intereses colectivos de los obreros.

Art. 96.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquella dure, sin terminarlo, ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen.

Art. 97.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 98.- En virtud del derecho de huelga lícita reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrirán en responsabilidad civil, a consecuencia de la falta de prestación de trabajo.

Art. 99.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

I. Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.

II. Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley.

III. Que antes de declararse la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono.

IV. Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores, o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días, después de haberla recibido.

V. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 100.- Los trabajadores, antes de declarar se en huelga, deberán allegarse los elementos suficientes de subsistencia, para sostenerse sin el producto de su trabajo por el tiempo que dure la huelga.

Art. 101.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, que sea lícita, se necesita, además de lo estipulado en el artículo anterior, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 102.- La huelga termina:

I. En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores.

II. Por conciliación ante la Junta respectiva.

III. En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 103.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

I. Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato sin obligación ninguna para éste.

II. Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o las modificaciones que la Junta decreta.

III. En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de su salario.

IV. Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.

V. En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato, sin obligación ninguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III, cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 104.- Mientras la huelga no termine por alguno de los medios que fije esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores, para la prestación de los trabajos en suspenso." (82)

"LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DE LA
CONSTITUCION DE LA REPUBLICA EN EL
ESTADO DE COAHUILA

De 13 de octubre de 1920

De las huelgas

Art. 140.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto colectivo de los trabajadores, de suspender la prestación del trabajo convenido.

Art. 141.- La huelga puede tener por objeto:

I. Obligar al patrón a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

II. Obtener la modificación del contrato de trabajo, en beneficio de los trabajadores, cuan-

do lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.

III. Exigir la estricta observancia de las disposiciones de esta ley o el fiel cumplimiento de los laudos y acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los de las comisiones especiales de Salario Mínimo y Participación de Utilidades.

IV. Apoyar otra huelga lícita.

Art. 142.- La huelga sólo puede suspender los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure sin terminarlo.

Art. 143.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, y los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 144.- En virtud del derecho de huelga lícita reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrirán en responsabilidad por motivos de falta de prestación del trabajo.

Art. 145.- Para que la huelga sea lícita se necesita:

I. Que sea pacífica; es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia de la mayoría de los huelguistas.

II. Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley.

III. Que, antes de declarar la huelga, los trabajadores formulen y funden su petición en escrito dirigido al patrón.

IV. Que el patrón responda negativamente a la petición de los trabajadores, o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días después de haberla recibido.

V. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores hagan del conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo, su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 146.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita se necesita, además, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 147.- La huelga termina:

I. En virtud de arreglos privados entre el patrón y los trabajadores.

II. Por conciliación, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

III. En virtud del laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 148.- El laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas los efectos siguientes:

I. Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo sin obligación alguna para éste.

II. Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decrete.

III. En caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de salario.

IV. Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.

V. En caso de la fracción anterior, deberá darse por terminado el contrato, sin obligación alguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fije la fracción III cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 149.- Mientras la huelga no termina por aplicación de los medios que indica esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores para la prestación de los trabajos en suspenso, salvo en aquellos casos en que haya inminente peligro de destrucción de la propiedad." (83)

Estas leyes, la de Sinaloa y la de Coahuila, si bien no fueron decretadas durante el periodo presidencial de Alvaro Obregón, sino de Adolfo de la Huerta como Presidente Provisional, se consignan en este periodo porque de hecho el que mandaba ya era el general Obregón.

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE MICHOACAN
De 10. de septiembre de 1921.

De las huelgas y paros

Art. 167.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de defender sus intereses.

Art. 168.- Las leyes reconocerán como un dere

cho de los obreros y patronos, las huelgas y los paros.

Art. 169.- 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.

Art. 170.- Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Art. 175.- Los efectos del contrato de trabajo no concluyen durante el tiempo que dure la huelga, sino tan sólo quedan suspendidos; y los derechos y obligaciones que entrañe el propio contrato no se extinguen en manera alguna.

Art. 176.- El derecho de huelga lícita que asiste a los trabajadores los libera de toda responsabilidad civil, con motivo de la suspensión del trabajo.

Art. 177.- En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 178.- Las huelgas terminan:

- I. Cuando los trabajadores logren tener un arreglo satisfactorio a sus demandas, mediante pláticas y gestiones privadas, con los patronos.
- II. Por conciliación ante las Juntas correspondientes de Conciliación y Arbitraje.
- III. Por laudo o arbitraje pronunciado por las mismas Juntas.

Art. 179.- Los laudos que pronuncian las Juntas de que se habla, producirán sobre el contrato de los huelguistas y patronos, los efectos siguientes:

- I. Si aquéllos son favorables a los patronos, quedará terminado el contrato de trabajo, sin obligación de ninguna especie para éstos.
- II. Si fueren favorables a los trabajadores huelguistas, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que determinen las Juntas.
- III. En el caso de la fracción que antecede, si los patronos no quedan conformes en reanudar el contrato con las modificaciones correspondientes, podrá darse por terminado dicho contrato, pero aquéllos tienen obligación de indemnizar en el acto a los trabajadores huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de su salario.

IV. Si los laudos no son totalmente favorables ni a los patronos ni a los trabajadores huelguistas, el contrato de trabajo continuará en los términos fijados por las juntas, con las modificaciones que se le hicieren.

V. En el caso de la fracción anterior, si los huelguistas no quieren someterse a los laudos pronunciados, se dará por terminado el contrato de trabajo; pero los patronos no quedarán obligados a pagar a aquéllos la indemnización a que se refiere la fracción III.

Art. 180.- Mientras no terminen las huelgas por algunos de los medios que fija el artículo 178, los patronos no podrán celebrar nuevos contratos con otros trabajadores para la prestación del trabajo motivo de las huelgas.

Art. 181.- Aunque haya motivos poderosos para declarar la huelga, los obreros no pueden legítimamente arrastrar a sus compañeros, sino sólo por medios de persuasión.

Art. 182.- Durante la huelga, cualesquiera que sean sus motivos determinantes, los obreros estarán obligados a respetar personas y propiedades." (84)

"CODIGO DEL TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA

Del 14 de noviembre de 1921.

De las huelgas y paros.

Art. 178.- Se entiende por huelga, para los efectos de este Código, el acto concertado colectivamente, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Art. 179.- La huelga puede tener por objeto:

I. Obligar al patrono o patronos a cumplir con las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

II. Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando por las circunstancias económicas se considere notoriamente injusto o perjudicial a sus intereses.

III. Exigir la estricta observancia de las disposiciones de este Código y el fiel cumplimiento de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

IV. Apoyar otra huelga lícita.

Art. 180.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato que se hubiese celebrado con anterioridad sin extinguir las obligaciones y derechos que de él emanen, salvo en los casos en que la huelga tenga por objeto precisamente atacarla.

Art. 181.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos vio

lentos de los huelguistas, contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 182.- Los trabajadores no incurrirán en responsabilidad civil de ninguna naturaleza, a causa de una huelga lícita.

Art. 183.- Para que la huelga sea lícita, es necesario que concurren los requisitos siguientes:

I. Que tenga por objeto cualquiera de los que concede el artículo 179 y que se observen las prescripciones del artículo 181 de este Código.

II. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores formulen un escrito, fundando el objeto de la misma.

III. Que el patrono responda negativamente a la solicitud o no la conteste dentro del término legal.

IV. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores pongan en conocimiento de la Sección del Trabajo y Previsión Social o de los Presidentes Municipales, en su caso, la petición y respuesta que se les dé por el patrono, o bien el hecho de no haber sido contestada.

Art. 184.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita se necesita, además, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación a la Sección del Trabajo y Previsión Social o a los Presidentes Municipales o de Juntas auxiliares, entendiéndose que los servicios públicos a que se refiere este artículo, son los siguientes:

I. Servicios de Comunicación.

II. Establecimientos hospitalarios.

III. Servicios de agua, de luz o de fuerza motriz.

IV. Servicio de inhumación.

V. Servicio de higiene pública.

Art. 185.- La huelga termina:

I. En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores.

II. Por convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. En virtud del laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 186.- Mientras la huelga no termine por alguno de los medios que indica el artículo anterior, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores en suspenso; y, de hacerlo, pagará a los huelguistas tres meses de sueldo, además de la responsabilidad civil que le resulte." (85)

"LEY REGLAMENTARIA DE LAS FRACCIONES XIV, XVII, XVIII Y XIX DEL ARTICULO 123 DE LA LEY FEDERAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI.

de 22 de abril de 1922

De las huelgas y paros.

Art. 12.- Esta ley y las demás relativas reconocen como un derecho de los obreros, declararse en huelga, y como un derecho de los patronos, decretar los paros.

Art. 13.- 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 casos siguientes:

I. Cuando sea para obligar a los patronos a que cumplan con las obligaciones que les impone el contrato individual o colectivo de trabajo.

II. Para obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio general de los trabajadores, cuando éstos lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses, y cuando ese contrato esté por tiempo indefinido.

III. Cuando tenga por objeto apoyar la huelga lícita.

IV. Cuando tenga por objeto obligar a los patronos a que modifiquen los sistemas de organización de talleres, establecimientos o trabajos, o las prácticas de sistemas de pagos de jornada, de descansos, de servicios comunes que deben proporcionarse a los trabajadores, cuando éstos consideren injustos o perjudiciales tales sistemas o prácticas para los intereses colectivos de los obreros.

Art. 14.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo, ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen.

Art. 15.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 16.- En virtud del derecho de huelga lícita, reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrir en responsabilidad civil, a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 17.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

I. Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la

mayoría de los huelguistas.

II. Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley.

III. Que antes de declararse la huelga los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono.

IV. Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores, o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días después de haberla recibido.

V. Que antes de declarar la huelga los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo, la petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 18.- En los casos de huelga inminente, los trabajadores, por sí o por medio de sus representantes, llenarán los siguientes requisitos:

I. Ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la intervención de ésta, para procurar una solución conciliatoria.

II. Si no se logra la conciliación, los obremos darán aviso a los patronos y a la propia junta, con diez días de anticipación de la fecha en que abandonarán el trabajo.

Art. 19.- Anunciada una huelga, los patronos están obligados:

I. A no suspender el trabajo mientras se promueve ante las Juntas de Conciliación.

II. A no despedir durante este tiempo a ninguno de sus trabajadores.

Art. 20.- Los trabajadores no podrán suspender sus labores mientras no se cumpla el plazo señalado para verificar la huelga.

Art. 21.- Los patronos, mientras no dicten sus resoluciones arbitrales las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no podrán, para frustrar los efectos de una huelga, aceptar a otros trabajadores, en substitución de los huelguistas.

Art. 22.- Si después de tres días de dictado un fallo, en los casos de huelga, los trabajadores se rehúsan a reanudar sus labores, los patronos podrán substituirlos sin que tenga obligación alguna de indemnizar los perjuicios que pudieran alegar aquéllos.

Art. 23.- Cuando, según declaratoria de la Junta de Conciliación, los trabajadores no acataren el precepto contenido en el artículo 18 de la Ley, los patronos podrán substituirlos, sin que contraigan por este motivo, responsabilidad alguna.

Art. 24.- El patrono que despida al trabajador por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cum

plir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Art. 25.- En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores, presentar sus reclamaciones a los patronos; si no obtienen una resolución satisfactoria, pedirán la intervención del Presidente Municipal y de la Junta de Conciliación, y sólo agotados esos medios sin resultado, deberán dar aviso de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje. En este caso, la misma Junta podrá autorizar a los patronos a que acepten transitoriamente a otros trabajadores, en substitución de los huelguistas, por requerirlo así el interés público." (86)

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

de 5 de julio de 1922

De las huelgas y paros.

Art. 198.- Esta ley reconoce como un derecho de los trabajadores, declararse en huelga y, como un derecho de los patronos, decretar los paros.

Art. 199.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Art. 200.- 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 casos siguientes:

I. Cuando sea para obligar a los patronos a que cumplan con las obligaciones que les impone el contrato individual de trabajo o el colectivo;

II. Para obtener la modificación del contrato de trabajo, en beneficio general de los trabajadores, cuando éstos demuestren que es injusto o perjudicial a sus intereses, y

III. Cuando tengan por objeto obligar a los patronos a que modifiquen los sistemas de organización de talleres, establecimientos o trabajos o las prácticas de sistemas de pago, de jornadas, de descansos, de servicios comunes que deben proporcionarse a los trabajadores, cuando éstos consideren injustos o perjudiciales tales sistemas o prácticas, para los intereses colectivos de los obreros.

Art. 201.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del con

trato emanen.

Art. 202.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad de las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 203.- En virtud del derecho de huelga lícita, reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrir en responsabilidad civil, a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 204.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

I. Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas, o, en caso de guerra, que éstos no pertenezcan a los establecimientos y servicios del Gobierno;

II. Que tenga por objeto, alguno de los que señala esta ley;

III. Que antes de declararse la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono;

IV. Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días, después de haberla recibido, y

V.- Que antes de declarar la huelga, los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 205.- Cuando la huelga afecte a un servicio público para que sea lícita, se necesita, además de lo estipulado en el artículo anterior, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 206.- La huelga termina:

I. En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores;

II. Por conciliación ante la Junta respectiva, y

III. En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 207.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

I. Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo

sin obligación ninguna para éste;

II. Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta;

III. En el caso de la fracción próxima anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de su salario;

IV. Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije, y

V. En el caso de la fracción próxima anterior, podrá darse por terminado el contrato sin obligación ninguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III, cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 208.- Mientras la huelga lícita no termine por alguno de los medios que fija esta ley, el patrono no podrá celebrar, como definitivos, nuevos contratos con otros trabajadores; pero los huelguistas tendrán la obligación de mantener y el patrono la obligación de aceptar, las comisiones indispensables que el patrono juzgue competentes para que se encarguen de aquellas labores cuya suspensión repentina pueda perjudicar gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad del establecimiento respectivo." (87)

"LEY REGLAMENTARIA DEL TRABAJO DEL ESTADO DE DURANGO

de 14 de octubre de 1922

De las huelgas y paros

Art. 78.- En defensa de sus respectivos intereses, esta ley reconoce a los trabajadores el derecho de HUELGAS y a los patronos el derecho de PAROS, o sea la suspensión temporal del trabajo.

Art. 79.- Será lícita una huelga siempre que sea pacífica y tenga por objeto el equilibrio de los beneficios del trabajador, en relación con los del capital, cuando se altere favorablemente en el mercado el valor de los productos industriales contratados a precio ínfimo, y cuyas tarifas de pago el contrato exprese, y el patrono se negare a cumplir esta obligación. También será lícita cuando no se paguen puntualmente los salarios del trabajador, o el patrono le exija más tiempo que el de la jornada legal,

sin el aumento que esta ley señala para la jornada extraordinaria en su artículo 38.

Art. 81.- Todas las cuestiones de carácter económico que se relacionen con las huelgas y paros, precisamente desde diez días antes de decretarse, deberán ponerse en conocimiento de la Junta de Conciliación del lugar, cruzándose este aviso con la misma fecha de los trabajadores para los patronos si se trata de huelga, especificando en el aviso la causa que la origina, y de los patronos para los obreros cuando se trate de un paro, expresando también a qué causas obedece; no pudiéndose interrumpir el trabajo ni por los patronos ni por los trabajadores, mientras no venza este término.

Art. 82.- Pasados los diez días del aviso y decretada una huelga, los trabajadores estarán obligados a no decidirla ni abandonar el trabajo, si la Junta de Conciliación del lugar está en vías de solucionar las desavenencias, pero si fuere preciso pasar éstas al conocimiento de la Junta Central, estarán en su perfecto derecho de verificar la huelga que terminará:

I. Por arreglos de los obreros con los patronos.

II. Por el laudo que, al conocer de las quejas y demandas de los obreros, pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de la capital del Estado.

Art. 83.- El laudo de la Junta, funcionando como tribunal de arbitraje porque no haya sido posible la conciliación, cuando se trate de huelgas, producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas, los siguientes efectos:

I. Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, cesan desde ese momento todas las obligaciones de éste para con el trabajador, terminando de hecho el contrato de trabajo.

II. Si es favorable a los trabajadores, el contrato continuará con las modificaciones que la Junta decreta, y sólo dará por terminado el contrato si el patrono indemniza a cada trabajador que separe de su servicio, con el importe de tres meses de sueldo.

III. Si el laudo no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, las dos partes estarán obligadas a continuar el contrato de trabajo en los términos que el laudo fije, y si el trabajador es quien abandona el trabajo, el patrono no tendrá ninguna obligación de indemnizarlo, dándose por terminado el contrato.

Art. 84.- No será lícita una huelga:

I. Si tiene por móvil la falta de cumplimiento

a los contratos personales y colectivos de trabajo.

II. Si para imponer su demanda, aún cuando la reclamación sea muy justa, la mayoría de los obreros lo hace por medio de la violencia a las personas o a las propiedades y degeneren en tumulto, tratando de impedir, por medio de la fuerza, que los obreros extranjeros a la huelga continúen libremente sus trabajos.

III. En caso de guerra, cuando los obreros pertenecan a establecimientos y servicios que dependen del Gobierno.

Art. 86.- No podrán los patronos, en los seis meses siguientes a una conciliación o arbitraje, despedir a sus trabajadores, y recíprocamente no podrán los trabajadores dejar al patrono, sino por falta de pago intencional de sus salarios o por graves malos tratos. Pasado este término obreros y patronos podrán dar por terminados sus contratos.

Art. 87.- Los patronos, mientras no dicte su resolución la Junta de Conciliación y Arbitraje, no podrán, para disfrutar los efectos de una huelga pacífica, aceptar a otros trabajadores, ni organizar grupos de éstos que substituyan a los huelguistas.

Art. 88.- Los promotores de huelgas tumultuarias que se determinen por actos de violencia contra las personas o las propiedades, serán consignados a las autoridades judiciales para que sean juzgados por el delito contra la libertad del comercio y de la industria, en los términos del artículo 890 del Código penal del Estado, sin perjuicio de la responsabilidad que les resulte por los delitos que cometan las multitudes sin personalizar a los autores.

Art. 89.- Los trabajadores a quienes se justifique su participación individual en el delito colectivo, o que cometieren infracciones penales fuera del delito concertado, serán responsables de ellas como autores." (88)

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE QUERETARO

De 18 de diciembre de 1922.

Huelgas y Paros.

Art. 167.- Queda reconocido plenamente por esta ley el derecho que tienen trabajadores y patronos para declarar huelgas y paros.

Art. 168.- Se entiende por huelga, para el caso de los derechos y obligaciones que esta ley otorga a los trabajadores y patronos, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de hacer la defensa de sus intereses.

Art. 170.- Las huelgas se considerarán como lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Art. 171.- Las huelgas se considerarán como ilícitas, cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o propiedades; también cuando por sistema se abuse de la fuerza del sindicato para hacer peticiones injustificadas que no se vea con claridad que benefician a las mayorías. En caso de guerra extranjera, la huelga será considerada como ilícita cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Art. 175.- Los efectos del Contrato de Trabajo no terminan por motivos de una huelga o paro temporal, sino tan sólo quedan en suspenso, conservando su vigor, y sin extinguirse los derechos y obligaciones que el mismo encierra.

Art. 176.- El derecho concedido a los trabajadores, de huelga lícita, los libra de toda responsabilidad civil por motivo de la suspensión de los trabajos.

Art. 177.- En caso de huelga, es obligación de los trabajadores en general, dar aviso de ella con diez días de anticipación a la fecha señalada para la suspensión del trabajo, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y procurar activamente en esos diez días arreglar sus diferencias con los patronos.

Art. 178.- Las huelgas terminan:

I. Cuando los trabajadores por arreglos personales con los patronos, logren un arreglo satisfactorio.

II. Por conciliación ante las Juntas respectivas.

III. Por laudo o arbitraje pronunciado por las mismas Juntas.

Art. 179.- Los laudos que pronuncien las Juntas de que se habla, producirán sobre el contrato de los huelguistas y patronos los efectos siguientes:

I. Si aquéllos son favorables a los patronos, quedará terminado el contrato de trabajo, sin obligación de ninguna especie para éstos.

II. Si fueren favorables a los trabajadores huelguistas continuará el contrato con la modificación o modificaciones que determinen las Juntas de Conciliación respectivas.

III. En el caso de la fracción anterior, si los patronos no quedan conformes en reanudar el contrato con las modificaciones correspondientes, podrá darse por terminado el contrato, pero en

este caso el patrono indemnizará al trabajador con el salario equivalente a tres meses de sueldo, pagadero en moneda de curso legal y en una sola exhibición.

IV. Si los laudos no son totalmente favorables ni a los patronos ni a los trabajadores huelguistas, el contrato de trabajo continuará en los términos fijados por las Juntas, con todas las modificaciones que se le hicieren.

V. Si los trabajadores huelguistas no quedaren conformes con los laudos pronunciados rehusándose someterse a ellos, se dará por terminado el contrato de trabajo, pero los patronos no quedarán obligados a pagar a aquéllos la indemnización de que habla la fracción III de este mismo artículo.

Art. 180.- Entretanto no terminen las huelgas, por alguno de los medios fijados por el artículo 178 de esta Ley, los patronos no podrán celebrar nuevos contratos con otros trabajadores que substituyan a los huelguistas, hasta después del laudo pronunciado por la Junta de Conciliación respectiva.

Art. 181.- En caso de huelga y aunque haya motivos poderosos para declararla, los trabajadores no pueden legítimamente arrastrar a sus compañeros a ella, sino por medio de la persuasión y nunca por fuerza.

Art. 182.- La huelga debe estimarse como el supremo recurso de defensa de los intereses del trabajador recurriendo a ella en los casos en que la importancia del asunto así lo requiera y después de haber agotado todo medio amistoso de arreglo.

Art. 183.- Por causas de orden y seguridad pública, no se concede el derecho de huelga a las fuerzas de resguardo del Estado ni a los Cuerpos de Policía.

Art. 184.- La contravención del artículo anterior, dará motivo para que se juzgue a los culpables por los delitos de rebelión, sedición o motín.

Art. 185.- Durante la huelga, los trabajadores están obligados de manera absoluta, a respetar debidamente personas y propiedades, sin alterar, en lo más mínimo, el orden y la paz pública." (89)

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO

de 3 de agosto de 1923.

De las huelgas y paros.

Art. 122.- Se reconocen como un derecho de trabajadores y patronos las huelgas y los paros.

Art. 123.- Las huelgas son lícitas cuando tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diver

Los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Art. 124.- Las huelgas serán ilícitas:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades.

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

Art. 125.- 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.

Art. 126.- En los casos de huelga inminente, los trabajadores, por sí o por medio de su representante, llenarán los siguientes requisitos:

I. Ocurrirán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la intervención de ésta, para procurar una solución conciliadora.

II. Si no se logra la conciliación, los obreros darán aviso a los patronos y a la propia Junta, con diez días de anticipación de la fecha en que abandonarán el trabajo.

Art. 127.- Anunciada una huelga, los patronos están obligados:

I. A no suspender el trabajo mientras se promueve ante las Juntas de Conciliación.

II. A no despedir durante este tiempo a ninguno de sus trabajadores.

Art. 128.- Los trabajadores no podrán suspender sus labores mientras no se cumpla el plazo señalado para verificar la huelga.

Art. 129.- Los patronos, mientras no dicten sus resoluciones arbitrales las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no podrán, para frustrar los efectos de una huelga, aceptar a otros trabajadores, en sustitución de los huelguistas.

Art. 130.- Si después de tres días de dictado el fallo, en los casos de huelga, los trabajadores se rehúsan a reanudar sus labores, los patronos podrán substituirlos, sin que tengan obligación alguna de indemnizar los perjuicios que pudieran alegar aquéllos.

Art. 131.- Cuando los trabajadores no acataren el precepto contenido en el artículo 126 de esta ley, los patronos podrán substituirlos, sin que con traigan, por este motivo, responsabilidad alguna.

Art. 132.- El patrono que despida al trabajador por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, siempre que la actitud del trabajador en la huelga y su labor en la misma sean justificadas.

Art. 133.- Los trabajadores huelguistas serán responsables de los delitos o faltas que cometan durante la huelga, en los términos del Código Penal." (90)

"LEY CONSTITUCIONAL QUE ESTABLECE LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y LAS JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACION EN EL ESTADO DE NUEVO LEON".

de 24 de enero de 1924.

De las huelgas y los paros.

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

Art. 35.- En el estado de contrato de trabajo que fija el artículo anterior, ni el patrono tiene derecho a emplear en el servicio de la industria afectada un trabajador o trabajadores de nuevo ingreso, ni el trabajador en huelga o afectado por el paro puede reingresar al servicio, hasta en tanto no se solucione el conflicto.

Art. 36.- Si los conflictos de esta índole se registraran en algunas municipalidades, y que sólo afecten a la misma, el Presidente Municipal inmediatamente procederá a instalar la Junta Municipal de Conciliación en la forma en que fija esta Ley. En caso de que los movimientos afecten en dos o más municipios, el Presidente Municipal respectivo se limitará a transmitir el aviso a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 37.- Tanto las Juntas Municipales como la Central, en sus respectivos casos, procederán a solucionar el conflicto que haya originado la huelga o el paro, en la forma que indica esta ley, primeramente por la vía conciliatoria y después por medio de arbitraje.

Art. 38.- De acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente, los patronos están obligados a dar aviso a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de la fecha en que vaya a registrarse un paro. Este aviso se dará con 15 días de anticipación y en él se expondrán las causas que motiven el paro, esperando, para llevarlo a efecto, la resolución de la Junta Central." (91).

"LEY DEL TRABAJO MINERO DEL ESTADO DE
GUANAJUATO

de 10. de septiembre de 1924.

De las huelgas y de los paros.

Art. 86.- Se reconoce como un derecho de los obreros o empleados y de los patronos, respectivamente, las huelgas y los paros.

Art. 87.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Art. 88.- Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o contra las propiedades, o en caso de guerra, en los términos fijados por la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución General.

Art. 89.- Los efectos del contrato de trabajo no concluyen con motivo de la huelga, sino que tan sólo quedan en suspenso.

Art. 90.- El derecho de huelga lícita que asiste a los trabajadores o empleados los libra de toda responsabilidad civil, con motivo de la suspensión del trabajo.

Art. 91.- Como una consecuencia de los derechos de huelga y de paro conocidos por esta ley, las autoridades impedirán, dentro de sus facultades, la ejecución de cualquier acto que tienda al menoscabo de las prerrogativas de obreros o empleados y patronos en los casos de huelga o paro lícitos." (92)

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE CAMPECHE

de 30 de noviembre de 1924.

De las huelgas y paros.

Art. 206.- Esta ley reconoce como un derecho de los trabajadores declararse en huelga, y como un derecho de los patronos decretar los paros.

Art. 207.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Art. 208.- 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 casos siguientes:

I. Cuando sea para obligar a los patronos a que cumplan con las obligaciones que les impone el contrato individual o colectivo de trabajo.

II. Para obtener la modificación del Contrato de Trabajo en beneficio general de los trabajadores, cuando éstos demuestren que es injusto o perjudicial a sus intereses.

III. Cuando tengan por objeto obligar a los patronos a que modifiquen los sistemas de organización de talleres, establecimientos o trabajos, o a las prácticas de sistema de pago, de jornadas, de descansos, de servicios comunes que deben proporcionar se a los trabajadores cuando éstos consideren injustos o perjudiciales tales sistemas o prácticas para los intereses colectivos de los obreros.

IV. Cuando tengan por objeto protestar contra un atropello inferido por el patrono sus representantes o familiares del mismo a un trabajador, ya sea de palabra o de hecho, hasta obtener la debida reparación.

V. Cuando se haga necesario apoyar por solidaridad toda huelga decretada por trabajadores.

Art. 209.- La huelga sólo suspende los efectos del Contrato de Trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminar ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanan.

Art. 210.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 211.- En virtud del derecho de huelga lícita, reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurren en responsabilidad civil, a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 212.- Para que la huelga sea lícita se necesita:

I. Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia de ninguna especie;

II. Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley;

III. Que antes de declararse la huelga los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma en escrito dirigido al patrono.

IV. Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo que no exceda de dos días después de haberla recibido.

V. Que antes de declararse la huelga los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente Municipal respectivo su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 213.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita se necesita, además de lo estipulado en el artículo anterior, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente Municipal respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 214.- La huelga termina:

I. En virtud de arreglo privado entre el patrono y los trabajadores;

II. Por conciliación ante la Junta respectiva.

III. En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, y

IV. La de solidaridad, cuando las partes interesadas la den por terminada.

Art. 215.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado producirá sobre el Contrato de Trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

I. Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará vigente el contrato sin obligación para éste de pagar indemnización a los obreros;

II. Si el laudo de la Junta es favorable para los obreros, continuará el Contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta;

III. En el caso de la fracción próxima anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de salario.

IV. Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije; y

V. En el caso de la fracción próxima anterior, podrá darse por terminado el contrato, sin obligación ninguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III, cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 216.- Mientras la huelga lícita no termine por alguno de los medios que fija esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores; pero los huelguistas tendrán la obligación de mantener y el patrono de aceptar las comisiones indispensables que él mismo juzgue competentes para que se encarguen de aquellas labores, cuya suspensión repentina pueda perjudicar gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad del establecimiento respectivo." (93)

Por lo que se refiere al periodo gubernamental del general Plutarco Elías Calles, en el año de 1924 el número de huelgas disminuyó a la cifra de 136, y para el año siguiente se redujo al número de 51 huelgas estalladas. Por otro lado, en este año de 1925 los líderes de la CROM^{*}/ elaboraron un proyecto de Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional que no tuvo mayor trascendencia, y al respecto Luis Araiza en su obra nos comenta que "...por desgracia el proyecto referido adolecía de serias deficiencias y no pocas irregularidades, pues no se tuvo el tino y cuidado de encomendar este ensayo, a juristas especializados en Derecho Laboral". (94). Para el año de 1926 se siguió reduciendo el número de huelgas a la cantidad de 23, en 1927 al número de 16, y en 1928 al sorprendente número de siete huelgas estalladas; pero la explicación real de este descenso en los movimientos huelguistas lo encontramos en el control que ejercía Morones^{**}/ no sólo sobre el proletariado organizado en la CROM, sino muy especialmente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje que, de acuerdo con el artículo 123 del Código Supremo, determinan el carácter legal o ilegal de cada huelga; y prácticamente tenemos que todas las huelgas que escapaban al control directo de la CROM, eran declaradas ilegales por las citadas Juntas; despedidos los obreros, los esquiroles moronistas ocupaban la empresa, con el apoyo del ejército en caso necesario; de esta manera las estadísticas sobre el número de huelgas estalladas reflejan más que nada el comporta-

* Organismo a nivel nacional, creado en 1918 en la ciudad de Saltillo, Coahuila, que significa Confederación Regional Obrera Mexicana, cuyo primer Secretario General fue Luis N. Morones.

** Luis N. Morones en esa fecha fungía como líder máximo de la CROM y Secretario de Industria, Comercio y Trabajo en el Gabinete del Presidente de la República, General Plutarco Elías Calles.

miento arbitrario de la política gubernamental de este aciago periodo que comentamos.

En esta época se terminaron de decretar leyes del trabajo en los diferentes estados de la República Mexicana, las que expondremos a continuación en lo que toca al derecho de huelga:

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COLIMA

de 21 de noviembre de 1925.

De las huelgas y paros.

Art. 122.- Se reconoce como un derecho de trabajadores y patronos, las huelgas y los paros.

Art. 123.- Las huelgas son lícitas cuando tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Art. 124.- Las huelgas serán ilícitas:

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

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Art. 125.- 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.

Art. 126.- En los casos de huelga inminente, los trabajadores, por sí o por medio de su representante, llenarán los siguientes requisitos:

I. Ocurrirán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la intervención de ésta, para procurar una solución conciliadora, y

II. Si no se logra la conciliación, los obreros darán aviso a los patronos y a la propia Junta, diez días antes de la fecha en que abandonarán el trabajo.

Art. 127.- Anunciada una huelga, los patronos estarán obligados:

I. A no suspender el trabajo, mientras se promueva ante las Juntas de Conciliación, y

II. A no despedir, durante este tiempo, a ninguno de sus trabajadores.

Art. 128.- Los trabajadores no podrán suspender sus labores, mientras no se cumpla el plazo señalado para verificar la huelga.

Art. 129.- Los patronos, mientras no dicten sus resoluciones arbitrales las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podrán, para frustrar los efectos de una huelga, aceptar a otros trabajadores en sus titulación de los huelguistas.

Art. 130.- Si, después de tres días de dictado el fallo, en los casos de huelga, los trabajadores se rehusaren a acatarlo, los patronos podrán sustituirlos, sin que tengan obligación alguna de indemnizar los perjuicios que pudieran reclamar aquéllos.

Art. 131.- Cuando los trabajadores no acaten el precepto contenido en el artículo 126 de esta ley, los patronos podrán substituirlos sin que contraigan por este motivo, responsabilidad alguna.

Art. 132.- El patrono que despida al trabajador 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, siempre que la actitud del trabajador en la huelga y su labor en la misma, sean justificadas.

Art. 133.- Los trabajadores huelguistas serán responsables de los delitos o faltas que cometan durante la huelga, en los términos del Código Penal." (95)

"LEY ORGANICA DEL ARTICULO 40. CONSTITUCIONAL,
EN LO RELATIVO A LA LIBERTAD DEL TRABAJO.

de 18 de diciembre de 1925.

Art. 60.- Los derechos de la sociedad, se ofenden, además de en los casos previstos por las leyes, en los siguientes:

I. Cuando declarada una huelga en los términos que establece la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan sin haber sido resuelto el conflicto, motivo de huelga.

II. Cuando declarada una huelga en iguales términos de lícitud, por la mayoría de los obreros de una empresa o factoría, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Art. 70.- Las autoridades administrativas, a que se refiere el artículo 40. constitucional, deberán impedir que se ofendan los derechos de la sociedad en los términos que se establece en las fracciones I y II del artículo anterior, inmediatamente a petición de la parte interesada." (96)

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE OAXACA

de 21 de marzo de 1926.

De las huelgas.

Art. 228.- Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patronos.

La huelga no da por concluido el contrato de trabajo.

Art. 229.- Para que se declare una huelga deberán concurrir las circunstancias siguientes:

I. Antes de declararla, los trabajadores formularán y fundarán su petición en un escrito que dirigirán al patrono, y otro a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

II. El patrono deberá manifestar si consiente en la petición o si la rechaza.

Cuando no resuelva dentro del plazo de cinco días, se entenderá que no concede la petición que se le hace.

III. Al tiempo de declarar la huelga se comunicará esta determinación al patrono y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dando a conocer el motivo de aquélla.

Art. 230.- Los trabajadores de los servicios públicos no declararán la huelga, sino diez días después de comunicada la determinación correspondiente al patrono y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 231.- Se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, de luz y fuerza eléctricas, de aprovechamiento de aguas, de pañeteos y los sanitarios.

Art. 232.- Los patronos no podrán sustituir a los trabajadores declarados en huelga y los contratos de éstos continuarán en vigor, mientras no resuelva en contrario la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 233.- La huelga únicamente se declarará cuando lo acuerde más de la mitad de los trabajadores, y en todo caso, una vez hecha esa declaración, no podrán seguir trabajando los restantes.

Art. 234.- Las huelgas son ilícitas:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecute actos de violencia contra las personas o contra la propiedad.

II. Cuando los huelguistas no acaten los laudos de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Cuando los huelguistas sean empleados pú-

blicos.

IV. Cuando los huelguistas no cumplan con los requisitos que esta ley establece para la declaración de la huelga.

V. Cuando los huelguistas apoyen otra huelga que no guarde solidaridad económica inmediata con la industria de aquéllos.

VI. En los demás casos que la ley establece.

Art. 235.- Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declare que una huelga es lícita, los patronos tendrán la obligación de pagar salarios a los huelguistas por todo el tiempo que la huelga dure; cumplirán los contratos de trabajo y el fallo de la Junta.

Si se negaren a ello, los huelguistas podrán pedir la indemnización correspondiente a tres meses de salario o el cumplimiento del contrato de trabajo y del laudo.

Art. 236.- En el caso de que los trabajadores opten por la indemnización de tres meses, ésta será pagada por semanas adelantadas.

El importe de los salarios por el tiempo de la huelga será pagado inmediatamente después de que la Junta haya fallado.

Los trabajadores podrán demandar el pago de estas cantidades y el aseguramiento que por ellos se trabaje tendrá preferencia sobre cualquiera otro, aún cuando éste sea posterior.

Art. 237.- Cuando una huelga sea declarada ilícita por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, ésta dará un plazo de tres días, contados desde el siguiente al de la notificación para que los trabajadores vuelvan a sus labores.

Los que no obedezcan serán substituidos y se darán por terminados los contratos de trabajo respecto de ellos.

Art. 238.- Cuando los trabajadores se hayan declarado en huelga para apoyar otra que hubiese sido declarada ilícita, quedarán en las mismas condiciones que los trabajadores de la huelga principal.

Art. 239.- La huelga terminará:

I. En virtud del arreglo firmado entre el patrono y los trabajadores.

II. Por conciliación ante la Junta Municipal respectiva.

III. En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado." (97)

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS

de 12 de junio de 1926.

De las huelgas

Art. 192.- Se entiende por coalición el acto con

certado de un grupo de individuos, obreros o patronos, para la defensa de sus intereses comunes.

Art. 193.- Este Código reconoce el derecho de los obreros de declararse en huelga, así como el de los patronos para decretar paros.

Art. 194.- Huelga es la suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores.

Art. 195.- La huelga puede tener por objeto:

I. Obligar al patrono a cumplir con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

II. Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo es timen injusto o perjudicial a sus intereses.

III. Conseguir el equilibrio entre los diferentes factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.

IV. Apoyar una huelga lícita.

Art. 196.- La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen.

Art. 197.- En virtud del derecho de huelga lícita, reconocido por este Código, los trabajadores no incurrir en responsabilidad civil, por no prestar el trabajo convenido.

Art. 198.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o contra las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 199.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

I. Que tenga por objeto alguno de los que señala este Código.

II. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma en escrito dirigido al patrono y fijando, para un plazo no menor de cinco días, el día y hora en que comenzará la huelga.

III. Que el patrono o sus representantes respondan negativamente a la petición de los trabajadores o no la contesten en un plazo de tres días, después de haberla recibido.

IV. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores pongan en conocimiento de la autoridad municipal respectiva, o de la Junta Central en su caso, su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber éste contestado.

V. Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.

Art. 200.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita, necesita, además de los requisitos mencionados en el artículo anterior,

que los trabajadores den aviso al patrono, a la autoridad municipal respectiva y a la Junta Central en su caso, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. El aviso deberá darse con diez días de anticipación cuando menos.

Art. 201.- Las conferencias o pláticas entre patronos y trabajadores para llegar a un arreglo, no suspenden los efectos de los avisos que exigen los artículos anteriores, pero sí obligan a no declarar la suspensión del trabajo en un plazo no menor de veinticuatro horas.

Art. 202.- La Junta Central de Conciliación y Arbitraje está obligada a declarar la licitud o ilicitud de las huelgas, apegándose estrictamente a lo que dispone este capítulo. Los laudos de la misma no podrán ser favorables a los que tomen parte en una huelga ilícita.

Art. 203.- Los patronos o terceras personas tienen derecho a pedir a la Junta Central que haga la declaración a que se refiere el artículo anterior, fundándose en pruebas que se presenten.

Art. 204.- La huelga termina:

I. Por arreglos privados entre los patronos y trabajadores.

II. Por conciliación ante la Junta Municipal respectiva o ante la Junta Central.

III. Por laudo que pronuncie la Junta Central.

Art. 205.- El laudo de la Junta Central puede producir los efectos siguientes:

I. Si el laudo es favorable al patrono quedará terminado el contrato de trabajo sin obligación ninguna para el patrono.

II. Si el laudo es favorable a los trabajadores, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta.

III. En el caso de la fracción anterior, y cuando la huelga sea lícita y sus motivos ostensiblemente justificados a juicio de la Junta Central, ésta ordenará al patrono pague a los trabajadores los salarios correspondientes a los días que holgaron.

IV. Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que fije la Junta.

V. En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato sin obligación ninguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar trabajando en los términos que fije el laudo. Si el patrono se negare a continuar el contrato de trabajo en los términos que fije el laudo, estará obligado a pagar a los huelguistas, además de los salarios correspondientes a los días de huelga, una cantidad equivalente a tres meses de salario, contados a partir del día en que comunique a

la Junta Central su negativa.

Art. 206.- Mientras una huelga lícita no termine por alguno de los medios que establece este capítulo, ni el patrono ni sus inmediatos representantes podrán celebrar nuevos contratos con los trabajadores huelguistas o con cualquiera otra clase de obreros, individual o colectivamente, para la prestación de los trabajos en suspenso.

Art. 207.- Los trabajadores huelguistas, por medio de sus representantes, están obligados a mantener y el patrono o sus representantes obligados a aceptar; el número indispensable de trabajadores competentes, a fin de que sigan ejecutando aquellas labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad de los talleres.

Art. 208.- Los trabajadores huelguistas no están autorizados para suspender el trabajo en aquellas negociaciones que no estén bajo el control del sindicato a que pertenezcan.

Art. 209.- A los empleados públicos les está estrictamente prohibido declararse en huelga.

La infracción de este precepto será castigada con destitución de empleo, sin perjuicio de las demás penas que impongan las leyes respectivas." (98)

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN

de 14 de octubre de 1926.

De las huelgas y los paros.

Art. 105.- Las huelgas generales o parciales serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en casos de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros y los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

Art. 106.- Antes de declararse toda huelga los obreros deberán someter sus diferencias con el capital a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y en su caso a la de la Bolsa de

Trabajo. Cuando no estuvieren conformes con el fallo de cualquiera de estas instituciones y el patrono persistiere en sus propósitos, deberán sujetarse a lo dispuesto en la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución General de la República, dando aviso a la Bolsa del Trabajo, de su resolución de declararse en huelga, fijando al patrono el día y hora de la misma.

Art. 107.- Cuando se emplee la violencia o la amenaza para impedir las huelgas, se impondrá a los infractores un arresto de quince días siempre que las infracciones no constituyan delitos, pues en este caso se procederá conforme a las leyes penales. Cuando los infractores tengan algún cargo público, además del arresto pagarán una multa de diez a quinientos pesos y perderán su empleo. Las penas a que se refiere este artículo serán impuestas por el Gobernador del Estado.

Art. 108.- Cuando los obreros de talleres, fábricas, industrias, negociaciones agrícolas, mineras, comerciales o de cualquier otro género, se declaren en huelga, no podrán ser substituidos ni se reanudarán los trabajos hasta que no quede solucionada la huelga.

Art. 110.- Todos los conflictos del trabajo deberán ser puestos en conocimiento de la Bolsa del Trabajo y de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, y los fallos de ambos serán obligatorios para las partes." (99) */

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE TABASCO

de 18 de octubre de 1926.

De las huelgas y los paros.

Art. 113.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos se observará lo dispuesto en la fracción XXVIII del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Art. 114.- Antes de declararse toda huelga, los obreros formularán y fundarán el objeto de la misma, verbalmente o por escrito, ante el patrono; si éste respondiere negativamente a la petición de los trabajadores, o no la contestase a los tres días de haberla recibido, los obreros podrán en conocimiento

* Esta Ley del Trabajo de Yucatán abrogó a la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán del 16 de diciembre de 1918.

de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber contestado el mismo, y fijará el día y hora de la huelga.

Art. 115.- Cuando se emplee la violencia o la amenaza para impedir las huelgas, se impondrá a los infractores un arresto de quince días, siempre que no se cometan infracciones que constituyan delitos, en cuyo caso se procederá conforme a las leyes penales.

Cuando los infractores tengan algún cargo público, además del arresto, pagarán una multa de diez a quinientos pesos y perderán su empleo. Las penas a que se refiere este artículo serán impuestas por el Gobernador del Estado.

Art. 116.- Cuando los obreros de talleres, fábricas, industrias, negociaciones agrícolas y mineras, se declaren en huelga, no podrán ser sustituidos ni se reanudarán los trabajos hasta que no quede solucionada la huelga." (100).

"LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 Y PARRAFO 1o.

DEL ARTICULO 4o. CONSTITUCIONAL EN EL

ESTADO DE CHIAPAS

de 5 de marzo de 1927.

De las huelgas.

Art. 113.- Las huelgas son acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspenden sus labores sin rescindir su contrato, para obligar al patrono a acceder a demandas previamente hechas.

Art. 114.- No podrá declararse una huelga sin antes haber sido considerada lícita por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 115.- Para los efectos del artículo anterior, se consideran huelgas lícitas:

I. Las que tienen por objeto buscar un razonable equilibrio entre los diversos factores de producción, que armonice los derechos de trabajadores y patronos;

II. Las que tienen por objeto reclamar el cumplimiento de las leyes relativas al trabajo;

III. Las que tienen por objeto hacer cumplir los contratos de trabajo y demás convenios, mediante los cuales los trabajadores hayan consentido en prestar sus servicios;

IV. Las que tengan por objeto apoyar otras huelgas lícitas, por solidaridad con otros gremios de trabajadores.

Art. 116.- Las huelgas son ilícitas:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten contra las personas actos de violencia, así como contra las propiedades. En estos casos, el Ministerio Público perseguirá conforme a la ley la comisión de estos actos;

II. Cuando los huelguistas no acaten los fallos o laudos de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

III. Cuando los huelguistas son trabajadores al servicio de los Gobiernos Federal, del Estado o Municipales;

IV. Cuando los huelguistas no hayan avisado con 5 días de anticipación, por lo menos, a los patronos, respecto a sus demandas y amenaza de huelga, y con 10 días de anticipación en los casos de servicios públicos. Esta disposición también abarca a las huelgas que se declaren por simpatía o solidaridad.

V. Cuando la declare la minoría de los trabajadores de un mismo ramo, en una misma empresa;

VI. Cuando en virtud de contrato previo, los trabajadores estén prestando sus servicios y traten de declararse en huelga, con pérdida irreparable de las cosechas o artículos de la empresa.

Art. 117.- La Junta Central de Conciliación y Arbitraje fallará acerca de lo lícito o ilícito de una huelga, dentro de un plazo de 6 días, contados desde la fecha en que haya tenido conocimiento de ella. Si pasado este término, la Junta no emite su fallo, el Ejecutivo del Estado lo hará dentro de los 4 días siguientes, imponiendo a la Junta una multa de \$ 100.00 a \$ 500.00 (cien a quinientos pesos), sin perjuicio de su responsabilidad por los daños causados.

Art. 118.- Cuando después de un mes de huelga, los patronos y trabajadores no lleguen a un arreglo, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje fallará la forma en que debe solucionarse el conflicto, quedando obligadas las partes a acatar el fallo.

Art. 119.- Cuando la huelga haya sido motivada por violaciones a las leyes del Trabajo o por falta de los patronos al cumplimiento de los contratos, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje impondrá a los patronos responsables una multa de \$ 100.00 a \$ 1,000.00 (cien a mil pesos) que, si no ser pagada dentro del término de 15 días, el Ejecutivo del Estado dispondrá la manera de hacerla efectiva administrativamente.

Art. 120.- Los salarios a que sean acreedores los huelguistas por el tiempo que dura la huelga, serán pagados por los patronos dentro de los 6 días siguientes a la fecha en que se solucione el

conflicto o dicte su fallo la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, so pena de una multa de \$ 100.00 a \$ 1,000.00 (cien a mil pesos), que también impondrá dicha Junta.

Art. 121.- En ningún caso de huelga lícita, los patronos podrán sustituir a los huelguistas por otros trabajadores, aún cuando sean de la misma em presa.

Art. 122.- En ningún caso de huelga lícita podrá ser despedido un trabajador por haber tomado parte en una huelga.

Art. 123.- Los trabajadores de una misma empresa que hayan intentado servir de esquiroleros o contrarrestar en alguna forma las huelgas, no gozarán de las ventajas que los huelguistas hayan obtenido." (101)

"LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DE LA
CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA

EN EL ESTADO DE ZACATECAS

de 10. de junio de 1927.

De las huelgas y de los paros.

Art. 148.- Se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por el cual un grupo de trabajadores suspende la ejecución del servicio convenido.

Art. 149.- Las huelgas serán lícitas cuando así lo declare la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, y tengan por objeto:

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

II. Obligar al patrono a cumplir las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

III. Obtener la modificación del contrato de trabajo cuando las condiciones o circunstancias del mismo sean injustas o notoriamente perjudiciales para los derechos de los trabajadores.

Art. 150.- Para que una huelga pueda declararse lícita deberá satisfacer los siguientes requisitos:

I. Que antes de declararla, se hayan agotado todos los medios persuasivos para llegar a un arreglo entre el patrono y los obreros o sus representantes.

II. Que los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, por escrito, que lo hagan del conocimiento del patrono, de la Junta de Conciliación respectiva y de los Presidentes Municipales, los que deberán interponer sus oficios para la solución de la dificultad.

III. Que el patrono se niegue a tratar sobre las peticiones de los trabajadores o no las conteste dentro del plazo de cinco días.

IV. Que sea acordada por las organizaciones de obreros afectados y la mayoría de éstos, comunicada por medio de sus comités y comisiones especiales, debidamente autorizados, dándose aviso de su iniciación a la Junta de Conciliación, a los Presidentes Municipales respectivos y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, acompañando los documentos necesarios para comprobar el requisito arriba citado.

Art. 151.- Las huelgas serán ilícitas:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas cometieren actos violentos contra las personas o las propiedades; pues la huelga deberá limitarse a la suspensión de trabajo. Todo acto de aquella naturaleza sujetará a los autores a las responsabilidades penales y civiles correspondientes.

II. Cuando al llevarla a cabo no se hubieron llenado los requisitos que esta ley determina.

III. Cuando así lo declare la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

Art. 152.- La Junta Central de Conciliación y Arbitraje, al día siguiente al recibo de la exposición de motivos que hagan los obreros que pretendan declarar la huelga, la turnarán al patrono afectado para que alegue lo que a sus intereses convenga, dentro de los 3 días siguientes al en que se reciba la notificación, resolviendo la Junta dentro de los siguientes 10 días de recibido el informe del patrono sobre la licitud de la huelga.

Art. 153.- La huelga terminará por arreglos privados entre el patrono y los trabajadores.

Art. 154.- Mientras la huelga lícita no termine legalmente, el patrono no podrá celebrar nuevo contrato con otros trabajadores.

Art. 155.- En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta Municipal de Conciliación respectiva y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo." (102)

"LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

de 6 de marzo de 1928

De las huelgas.

Art. 407.- Queda reconocido plenamente por esta ley el derecho que tienen los trabajadores para de-

clararse en huelga, siempre que ésta sea pacífica y no atente contra las personas o propiedades de terceros.

Art. 408.- Se entiende por huelga, para el caso de los derechos y obligaciones que esta ley otorga a los trabajadores y patronos, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido con objeto de hacer la defensa de sus intereses.

Art. 409.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que de él emanen.

Art. 410.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetas a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 411.- En virtud del derecho de huelga lícita reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurren en responsabilidad civil a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 412.- La huelga puede tener por objeto:

I. Obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, especialmente cuando no se paguen puntualmente los salarios al trabajador o el patrono le exija más tiempo que el de la jornada legal, sin el aumento de retribución que esta ley señala para la jornada extraordinaria.

II. Obtener la modificación del contrato de trabajo, en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses, por el desequilibrio manifiesto o desproporción excesiva de los beneficios del trabajador en relación con los del capital.

III. Apoyar otra huelga lícita, por solidaridad de gremios que la hayan declarado antes.

Art. 413.- Para que la huelga se estime lícita, es necesario:

I. Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.

II. Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley.

III. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores especifiquen y funden el objeto de la misma en escrito, dirigido al patrono.

IV. Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días después de haberla recibido.

V. Que antes de declarar la huelga los trabajadores pongan en conocimiento de la Junta de Concilia-

ción y Arbitraje, del Presidente del Ayuntamiento respectivo y del Ejecutivo del Estado, su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber este contestado.

Art. 414.- Toda huelga llevada a cabo sin cumplir con lo que ordena el artículo anterior, se considerará subversiva a los intereses de la sociedad, y cada uno de los autores, promotores, instigadores y partícipes, pagará una multa no menor de diez pesos ni mayor de doscientos.

Art. 415.- Cuando la huelga afecte a un servicio público para que sea lícito, se necesita, además, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación, al Presidente del Ayuntamiento respectivo, al Gobernador del Estado, al Departamento de Trabajo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 416.- La huelga termina:

I. En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores.

II. Por conciliación ante la Junta respectiva.

III. En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 417.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, producirá sobre el Contrato de Trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

I. Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo sin obligación ninguna para éste.

II. Si fuere favorable a los trabajadores huelguistas, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decretó.

III. Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.

IV. Si el patrono no queda conforme en reanudar el contrato con las modificaciones hechas, podrá darlo por terminado siempre que indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de salario.

V. Si los trabajadores huelguistas no quedaren conformes con los laudos pronunciados rehusándose someterse a ellos, se dará por terminado el contrato de trabajo, sin obligación alguna para los patronos, de pagar a aquéllos la indemnización de que habla la fracción anterior.

Art. 418.- Mientras la huelga no termine por alguno de los medios que fija esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores para la prestación de los trabajos en suspenso.

Art. 419.- No será lícita una huelga:

I. Si tiene por móvil eludir el cumplimiento de los contratos personales y colectivos de trabajo.

II. Si para imponer su demanda la mayoría de los obreros, aunque su reclamación sea muy justa, lo hacen por la violencia a las personas o a las propiedades y degeneran en tumulto, tratando de impedir por medio de la fuerza que los trabajadores extraños a la huelga continúen libremente en su trabajo.

III. Cuando, por sistema, se abuse de la fuerza del sindicato para hacer peticiones injustificadas que no se vea con claridad que beneficien a las mayorías.

IV. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

V. Siempre que tengan otras miras que las de carácter económico señaladas por el artículo 412 de esta Ley.

Art. 420.- Cuando se declaren en huelga los obreros de una negociación, sin la anuencia y el consentimiento, por lo menos, de un sesenta por ciento de la totalidad de obreros, los patronos podrán substituir a los huelguistas, quienes perderán todo derecho a indemnizaciones y reclamaciones.

Art. 421.- En caso de huelga, y aunque haya motivos poderosos para declararla, los trabajadores no pueden legítimamente arrastrar a sus compañeros a ella, sino por medio de persuasión y nunca por la fuerza.

Art. 422.- Cuando se emplee la violencia o la amenaza para formar, mantener o impedir las huelgas, se impondrá a los infractores un arresto de quince días a un mes por la autoridad municipal respectiva, y una multa de diez a cincuenta pesos, siempre que no se cometan infracciones que constituyan delito, en cuyo caso se procederá conforme a las leyes penales.

Art. 423.- La huelga debe estimarse como el su premo recurso de defensa de los intereses del trabajador, recurriendo a ella en los casos en que la importancia del asunto así lo requiera, y después de haber agotado todo medio amistoso de arreglo.

Art. 424.- Durante la huelga, los trabajadores están obligados, de manera absoluta, a respetar debidamente personas y propiedades, sin alterar en lo más mínimo el orden de la paz pública.

Art. 425.- No reconociendo esta ley a los sindicatos o agrupaciones de trabajadores, sino como ligas de protección y defensa de cada gremio contra las injusticias del capital, las huelgas que dejen de ser la protesta pacífica del trabajo con

tra el patrono se reprimirán enérgicamente.

Art. 426.- Por causas de orden y seguridad públicos, no se concede el derecho de huelga a las fuerzas de resguardo del Estado ni a los Cuerpos de Policía.

Art. 427.- La contravención del artículo anterior dará motivo para que se juzgue a los culpables por los delitos de rebelión, sedición o motín." (103)

"LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DEL
ESTADO DE HIDALGO

De 30 de noviembre de 1928.

De las huelgas y paros.

Art. 173.- La huelga es la acción colectiva de los trabajadores, suspendiendo temporalmente sus labores convenidas. La huelga lícita no da por terminado el contrato de trabajo.

Art. 174.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de trabajadores y patronos.

Art. 175.- Para declarar la huelga, deben llenarse los siguientes requisitos:

I. Que antes de declararla, los trabajadores formulen y funden su petición en escritos dirigidos al patrono por conducto de la Junta de Conciliación del lugar y a ésta misma;

II. Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días hábiles, después de haberla recibido;

III. Que al mismo tiempo de declarar la huelga se comunique al patrono, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, manifestando el motivo de la huelga.

Art. 176.- Los trabajadores de los servicios públicos no podrán declarar la huelga, si no han dado aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 177.- Para los efectos de esta Ley se entiende por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, los de luz y fuerza eléctrica, los de aprovisionamiento de agua y los sanitarios.

Art. 178.- Mientras dura la huelga los contratos de trabajo continuarán en vigor en tanto no resuelva lo contrario la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los patronos no podrán substituir a los trabajadores declarados en huelga.

Art. 179.- La huelga únicamente se podrá declarar cuando lo acuerden más de la mitad de los trabajadores, que dependan de un patrono. En ningún caso, una vez declarada la huelga, podrán seguir trabajando los restantes.

Art. 180.- Las huelgas son ilícitas:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos de violencia contra las personas o contra las propiedades;

II. Las declaradas en contra de los fallos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

III. Cuando los huelguistas sean individuos pertenecientes o asimilados a las fuerzas del Estado;

IV. Cuando los huelguistas sean empleados públicos;

V. Cuando los huelguistas no cumplan con los requisitos previos que esta ley establece para la declaración de la huelga;

VI. En los demás casos que la ley establece.

Art. 181.- Se presumirá que una huelga es lícita mientras no declare lo contrario la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 182.- Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declare que una huelga es lícita, los patronos tendrán la obligación de pagar sus salarios a los huelguistas por todo el tiempo de la duración de la huelga y de cumplir los contratos de trabajo y el fallo de la Junta. Si se negare a ello, los huelguistas podrán pedir la indemnización correspondiente a tres meses de salario o el cumplimiento del contrato de trabajo y del laudo.

Art. 183.- En caso de que los trabajadores opten por la indemnización de tres meses, ésta será pagada por semanas adelantadas. El importe de los salarios devengados durante el tiempo de la huelga, será pagado inmediatamente después de que la Junta haya fallado. Los trabajadores podrán demandar el pago de las cantidades y el aseguramiento que por ellas se trabe, tendrá preferencias sobre cualquier otro, aún cuando sea posterior.

Art. 184.- Cuando una huelga sea declarada ilícita por la Junta de Conciliación y Arbitraje, que dará el patrono en libertad para dar por terminado el contrato de trabajo desde la fecha en que se inicie la huelga.

Art. 185.- Cuando los trabajadores se hayan declarado en huelga por simpatía o por solidaridad para apoyar otra huelga que hubiere sido declarada ilícita, quedarán en la misma condición de los trabajadores de la huelga general. Cuando la huelga sea declarada lícita, los huelguistas por simpatía o solidaridad, no tendrán derecho a percibir salarios o indemnizaciones correspondientes a la duración de su huelga." (104).

Al iniciarse el gobierno del licenciado Emilio Portes Gil en 1929, los conflictos huelguísticos se vieron aumentados al número de catorce (105); también en este año se promulgó el Código Penal para el Distrito y Territorios Federales de 1929, que tipificó en sus artículos 760 y 761 el delito de violencia en las huelgas o paros y que a continuación transcribimos:

Art. 760.- "Cuando por motivo de una huelga o de un paro, se cometan actos de violencia contra las personas o la propiedad, los responsables de dichos actos pagarán una multa de quince a treinta días de utilidad, aplicándoseles arresto por más de tres meses, sin perjuicio de observarse las reglas de acumulación cuando tales actos constituyan por sí delitos diversos".*

Art. 761.- "Serán consideradas como agravantes de cuarta clase: las circunstancias de que las medidas que se tomen o los actos que se ejecuten de los a que se refiere este capítulo, lo sean estando el país en guerra o durante época de escasez o crisis económica." (106)

En el mes de julio de este año, el gobierno de Portes Gil puso a consideración del Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo que previamente habían discutido obreros y patronos; sin embargo, el proyecto no prosperó, debido principalmente a la situación política y a la oposición de las masas trabajadoras. Para el año de 1930 el número de huelgas estalladas se cuantifica en treinta, y para 1931 se reduce a la cantidad de once estallamientos huelguísticos. (107)

Durante el periodo presidencial del ingeniero Pascual Ortiz Rubio, el licenciado Aaron Sáenz, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, se hizo asesorar por los distinguidos licenciados en derecho Eduardo Suárez, Aquiles Cruz, Cayetano Ruiz

* Este precepto es el antecedente directo del artículo 262 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

García y Octavio Mendoza, para elaborar el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del curso de elaboración se citó a reuniones de Mesa Redonda, escuchándose el sentir y la opinión de obreros y patrones, recojiéndose todas las iniciativas que se estimaron atinadas y tomando como modelo, en sus rasgos esenciales, el proyecto de Código Federal del Trabajo portesgilista.

Por fin, el día 18 del mes de agosto de 1931, se expidió, considerando en su Título Quinto al derecho de huelga en los siguientes términos:

"TITULO QUINTO

DE LAS COALICIONES, HUELGAS Y PAROS

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

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

Art. 260.- 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 la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo;

III. Exigir la revisión en su caso del Contrato Colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que esta ley establece; y

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

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

Art. 262.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro de lito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Art. 263.- La huelga es ilícita:

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

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

Art. 264.- Para declarar una huelga se requiere:

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

II. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva, y

III. Que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 265 de esta Ley.

Art. 265.- Antes de declarar la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendida. El aviso deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado.

La notificación tendrá además, como consecuencia, la de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a estos cargos, y

II. El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el Presidente de dicha Junta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualesquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los trabajadores

de la contestación tan pronto como la reciba, o si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía más rápida, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 266.- Para los efectos del artículo anterior, se entienden por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, de gas, de luz y fuerza eléctrica, los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio.

Art. 267.- La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas del Título Noveno, Capítulo IV, de esta Ley, en lo conducente a la función conciliatoria. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para hacer que ocurra al acto de conciliación, el Presidente de la Junta empleará los medios de apremio que esta Ley enumera. Los efectos del aviso que requiere el artículo 265 no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ellas.

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

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

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

II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad civil, en los términos del artículo

lo 5o. nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5o. Constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo; y

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

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

Art. 271.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta Ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

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

Art. 272.- Mientras no se declare ilícito un movimiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes, deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestandoles el auxilio que soliciten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectado, a fin de evitar que sean violados los artículos 8o. y 274.

Art. 273.- La huelga terminará:

- I. Por arreglo entre patrones y trabajadores;
- II. Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes, y
- III. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Art. 274.- Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquiera otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales de terminados por esta ley.

Art. 275.- Los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener y el patrón y sus representantes, estarán obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya sus-

pensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. En caso necesario, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo.

Art. 276.- Los trabajadores huelguistas no podrán suspender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren bajo el control del sindicato a que pertenezcan."*/ (108).

En el año de 1932 las huelgas aumentaron a 52 en todo el país (109); entraron en huelga tranviarios, telefonistas, los ferrocarrileros del Sud Pacífico, mineros, petroleros, trabajadores textiles, panaderos y otros núcleos importantes del proletariado; tan sólo en las plantaciones arroceras del estado de Michoacán, más de dos mil peones se declararon en huelga (109).

Durante el periodo del general Abelardo L. Rodríguez como Presidente Sustituto, designado por el Congreso de la Unión, las luchas huelguísticas bajaron al número de 13, al hacerse cargo de la presidencia (110), para luego dispararse en 1934 al escandaloso número de 202 huelgas, es decir, 18 veces más que en el año de 1933 (111).

Pero el periodo presidencial del general Lázaro Cárdenas destaca en la historia política de nuestro país por la intensa participación del movimiento obrero y campesino que lo caracterizó, y así tenemos que al inicio de su mandato, en 1935, se registraron 642 huelgas comprendiendo la mayor parte de las ramas industriales de todo el país, holgando 145 mil 212 trabajadores (112)**/, y en el

* Los artículos 259, 262, 264, 265, 267 y 269 que constan en este Título son los reformados por el decreto del día 29 de marzo de 1941, publicado el día 10 de abril del mismo año, en el Diario Oficial.

** En realidad no existen cifras exactas sobre el verdadero número de huelgas y de huelguistas de ese periodo tan intensamente conflictivo del movimiento obrero mexicano.

año de 1936 se registraron 659 huelgas estalladas en todo el país (113); bajo la dirección de la CTM el carácter de las huelgas se tornó ofensivo, tal fue el caso de la huelga ferrocarrilera, la declarada por el Sindicato Mexicano de Electricistas y el conflicto de la Comarca Lagunera en octubre del citado año.

Durante el régimen presidencial del general Manuel Avila Camacho, el día 4 de abril de 1941 se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, que abroga al primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de fecha 27 de septiembre de 1938, regulando a la huelga de los empleados públicos en los términos siguientes:

"ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL ESTADO
del 4 de abril de 1941.

Art. 66.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

Art. 67.- Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una unidad burocrática, de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si los Poderes de la Unión o algunos de sus representantes no acceden a sus demandas.

Art. 68.- La huelga de trabajadores al servicio del Estado puede ser general o parcial.

Art. 69.- La huelga general es la que se endereza en contra de todos los funcionarios de los Poderes de la Unión y sólo puede ser motivada por cualquiera de las siguientes causas:

a) Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje.

b) Porque la política general del Estado, comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que esta Ley concede a los trabajadores del Estado, debiendo, en tal caso, hacer la comprobación respectiva el propio Tribunal.

c) Por desconocimiento oficial del Tribunal de

Arbitraje, o porque el Estado ponga graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones.

d) Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial.

Art. 70.- La huelga parcial es la que se decreta contra un funcionario o grupo de funcionarios de una unidad burocrática por cualquiera de las causas siguientes:

a) Violaciones frecuentemente repetidas de este Estatuto.

b) Negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal de Arbitraje.

c) Desobediencia a las resoluciones del mismo Tribunal.

Art. 71.- La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores al servicio del Estado por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

Art. 72.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajadores al servicio del Estado y la aplicación de las sanciones establecidas en el artículo 262 de la Ley Federal del Trabajo, si los hechos realizados por aquéllos, o por los terceros que tomaren parte en el movimiento, reúnen los caracteres de las infracciones previstas en dicho artículo.

En lo que se refiere a huelgas generales o parciales, los trabajadores mexicanos, con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales a que correspondan; en la inteligencia de que les está vedado terminantemente llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico en el extranjero.

Art. 73.- Para declarar una huelga se requiere:

I. Que sea motivada por alguna o algunas de las causas señaladas en los artículos 69 y 70.

II. Que sea declarada por una mayoría absoluta de los trabajadores al servicio del Estado, dentro de la unidad burocrática afectada, si se trata de una huelga parcial, o si se trata de una huelga general, por las dos terceras partes de delegaciones de los sindicatos federados.

Art. 74.- Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al tercer árbitro del Tribunal de Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se ha acordado declarar la huelga. Dicho árbitro, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o

funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones para que resuelva en el término de diez días contado a partir de la notificación.

Art. 75.- El Tribunal de Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas computado desde la fecha en que se reciba copia del escrito acordando la huelga si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos 73 y 74. En el primer caso, si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

Art. 76.- Si la declaración de huelga se considera legal por el Tribunal de Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 74, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

Art. 77.- Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores, el acto será considerado como abandono de trabajo, y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar esa suspensión.

Art. 78.- Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días de emplazamiento; si practicado el recuento correspondiente resultare que los huelguistas se encuentran en minoría, o si no se llenan todos y cada uno de los requisitos señalados en los artículos anteriores, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

Art. 79.- La huelga será declarada ilegal y aun delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreta en los casos del artículo 29 constitucional.

Art. 80.- Si el Tribunal de Arbitraje resuelve que una huelga es ilegal, quedarán cesados por ese solo hecho los trabajadores que hubieren realizado la suspensión de labores, sin responsabilidad para el Estado.

Art. 81.- En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal de Arbitraje y las autoridades civiles y militares correspondientes deberán respetar el derecho que ejercitan los trabajadores, dándoles las garan-

tías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

Art. 82.- La huelga terminará:

I. Por avenencia entre las partes en conflicto.

II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada en acuerdo de la mayoría compuesta de las dos terceras partes de los mismos.

III. Por la declaración de ilegalidad.

IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque el conocimiento del asunto.

Art. 83.- Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal de Arbitraje, a petición de las autoridades correspondientes, y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas están obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones o la conservación de las oficinas o talleres o signifique un peligro para la salud pública".(114)

En este periodo ocurrieron importantes movimientos huelguísticos, y así tenemos que para el año de 1943 el número de huelgas ocurridas fue de 766, y para 1944 la cifra ascendió a la cantidad exagerada de 887 huelgas con 165 mil 744 trabajadores huelguistas (115).

Por lo que se refiere al periodo presidencial del licenciado Miguel Alemán Valdés, diremos que después de someter mediante el engaño y el terror al sindicato de los ferrocarrileros, siguió el turno al Sindicato de Trabajadores Petroleros, empleando los procedimientos anteriores, además del cohecho, las amenazas, la demagogia y el uso de la fuerza pública, hasta que logró imponer un comité ejecutivo espurio, dócil a los mandatos de la burguesía gobernante, y ésta fue la política seguida por el gobierno alemanista a lo largo de su régimen para sofocar las luchas obreras.

Para el día 5 de diciembre de 1960, se publica en el Diario Oficial de la Federación la reforma al Artículo 123 de la Constitu

ción Política de los Estados Unidos Mexicanos,* / que modifica el primer párrafo y establece dos apartados: el "A" y el "B"; el primero para las relaciones de trabajo en general, y que contiene todas las fracciones del artículo constitucional en su forma y contenido original, tal cual lo concibiera el Legislador queretano; en cuanto al segundo, se crea con el interés de que regule las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y los Gobiernos tanto del Distrito Federal como de los entonces Territorios Federales y sus empleados burocráticos. Esta adición constitucional comprende catorce fracciones, consignándose solamente la fracción décima por ser materia de nuestro trabajo:

ARTICULO 123

A.- . . .

B.- . . .

I al IX;

X "... Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra...;"

El día 28 de diciembre de 1963 se publica en el "Diario Oficial" la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, que abroga al Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, del 4 de abril de 1941, y regula a la huelga de la manera siguiente en su Capítulo III y IV del Título Cuarto:

* El Apartado B fue adicionado por decreto del 21 de octubre de 1960, publicado en el "Diario Oficial" del día 5 de diciembre del mismo año, reformándose el encabezado original por decreto del día 7 de octubre de 1974, publicado en el "Diario Oficial" el día 8 del mismo mes.

**"LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL
APARTADO "B" DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL, DEL 28 DE DICIEMBRE DE 1963**

Art. 92.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

Art. 93.- Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

Art. 94.- Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional.

Art. 95.- La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

Art. 96.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Art. 97.- Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Art. 98.- En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan; en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

Art. 99.- Para declarar una huelga se requiere:

I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta Ley, y

II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Art. 100.- Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la

asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

Art. 101.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

Art. 102.- Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 95, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

Art. 103.- Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidades.

Art. 104.- Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

Art. 105.- Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

Art. 106.- La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 Constitucional.

Art. 107.- En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

- Art. 108.- La huelga terminará:
- I. Por avenencia entre las partes en conflicto;
 - II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;
 - III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y
 - IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

Art. 109.- Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

Por último me resta decir que el día primero de mayo de 1970 entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, abrogando a la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, y que en su Título Octavo regula al derecho de huelga de la siguiente manera:

"TITULO OCTAVO

HUELGAS Capítulo I

Disposiciones Generales

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

Art. 441.- Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

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

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

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

Art. 445.- La huelga es ilícita:

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

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

Art. 446.- Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Art. 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Art. 448.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

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

Art. 449.- La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Capítulo II

Objetivos y Procedimientos de Huelga

Art. 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

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

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo 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 ^{em} presas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

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

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 realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

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

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

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

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que 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 el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y

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

Art. 453.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

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

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento.

to ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Art. 454.- 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. 455.- Para los efectos de este Título, se entiende por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, 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. 456.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará averiguar, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Art. 457.- La conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá 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 concurre a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 452, fracción III, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Art. 458.- 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 observará 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 467 y 469.
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de la 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;

IV. No serán recusables los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de la 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 en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la 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 consideren competente, a fin de que 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.

Art. 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

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

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

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

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

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

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

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y 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 tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

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

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 huelga; y

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

Art. 462.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

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.

Art. 463.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

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

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

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

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

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

Art. 465.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Art. 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

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

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

Art. 467.- 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 ese efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Art. 468.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 467, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Art. 469.- La huelga terminará:

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

II. Si el patrón se allana, en cualquier

tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

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

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

Art. 470.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondiente 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.

Art. 471.- Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los trabajadores colectivamente, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los trabajadores de 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 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 veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

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

CITAS BIBLIOGRAFICAS
DEL CAPITULO I

1. Carrillo Azpeitia, Rafael. "Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912", Tomo I, p. 87.
2. Idem.
3. Araiza, Luis. "Historia del Movimiento Obrero Mexicano", Tomo II, pp. 13 y 14. Carrillo Azpeitia, Rafael, Op. cit., p. 88. Huitrón, Jacinto. "Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México", p. 16. Trueba Urbina, Alberto. "Evolución de la Huelga", pp. 13 y 14.
4. Araiza, Luis. Op. cit., pp. 14 y 15. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., pp. 88 a 93. Huitrón, Jacinto, Op. cit., pp. 39 a 43. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., p. 15.
5. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 88. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 24. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., p. 15.
6. Alba, Víctor. "Historia del Movimiento Obrero en América Latina", p. 175. Alvarez, Oscar C. "La Cuestión Social en México", p. 103. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., pp. 185 y 186. Hart, John M. "El Anarquismo y la Clase Obrera Mexicana (1860-1931)", p. 43.
7. Alba, Víctor, Op. cit., p. 436.
8. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 186. Hart, John M. Op. cit., p. 62.
9. Maldonado, Edelmiro. "Breve Historia del Movimiento Obrero", pp. 18 y 19.
10. Idem.

11. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., p. 54.
12. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 46
13. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., pp. 13 y 187. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 23.
14. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 187. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 23.
15. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 23.
16. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 13.
17. Araiza, Luis. Op. cit., p. 16. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 13.
18. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 24.
19. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 188. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 65. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 24.
20. Araiza, Luis. Op. cit., p. 17. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 189.
21. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 189.
22. Colmenares M., Ismael, Miguel Angel Gallo T., Francisco González G. y Luis Hernández N. "Cien Años de Lucha de Clase en México" (1876-1976)", Tomo I, p. 88.
23. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., pp. 189 y 190.
24. Ibid.
25. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., pp. 191 y 192. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 25.

26. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., pp. 189 y 190.
27. Ibid.
28. Idem., pp. 190 y 191.
29. Idem., p. 189.
30. Idem., p. 190
31. Idem., p. 191.
32. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 191. Hart, John M., Op. cit., p. 113.
33. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 190.
34. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., pp. 190 y 191. Hart, John M. Op. cit., p. 113.
35. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 191.
36. Hart, John M. Op. cit., p. 113. Maldonado, Edelmiro, Op. cit., p. 32.
37. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., pp. 190 y 191.
38. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 32.
39. Hart, John M. Op. cit., p. 113.
40. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 191. Hart, John M., Op. cit., p. 113.
41. Hart, John M. Op. cit., p. 113.
42. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 119.

43. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 190.
44. 'Historia Obrera', Núm. 6, p. 3
45. Araiza, Luis. Op. cit., pp. 39 a 41. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 36.
46. Colmenares M., Ismael, (et al), Op. cit., p. 104.
47. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 207. Colmenares M., Ismael (et al), Op. cit., p. 104.
48. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 190.
49. Colmenares M., Ismael (et al), Op. cit., p. 104.
50. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 113. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 104.
51. Araiza, Luis. Op. cit., pp. 42 a 75. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 203. Colmenares M., Ismael (et al), Op. cit., pp. 102 a 111. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 110. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 37. Trueba Urbina, Alberto, Op. cit., pp. 77 a 83.
52. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 203. Colmenares M., Ismael (et al), Op. cit., pp. 102, 106, 107 y 113. Huitrón Jacinto. Op. cit., p. 121. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 40. Trueba Urbina, Alberto, Op. cit., pp. 83 a 89.
53. Colmenares M., Ismael (et al). Op. cit., p. 101.
54. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 209.
55. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 121.
56. Idem., p. 120.

57. Ibid.
58. Carrillo Azpeitia, Rafael. Op. cit., p. 210.
59. Colmenares M., Ismael (et al). Op. cit., pp. 224 y 225.
60. Apud. Ismael Colmenares M., Op. cit., p. 225.
61. Colmenares M., Ismael (et al). Op. cit., p. 225.
62. Idem, pp. 227 y 228.
63. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 290.
64. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 290. Colmenares M., Ismael (et al). Op. cit., p. 236.
65. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 292.
66. Colmenares M., Ismael (et al). Op. cit., p. 236.
67. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., pp. 105 a 108.
68. Huitrón, Jacinto. Op. cit., pp. 292 y 294.
69. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 294. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., p. 102.
70. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 294. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 55. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., pp. 101 y 102.
71. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., p. 102.
72. Araiza, Luis. Op. cit., Tomo III, pp. 142 a 144. Colmenares M., Ismael (et al). Op. cit., pp. 238 a 241. Huitrón, Jacinto. Op. cit., pp. 57 y 295. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., p. 102.

73. Araiza, Luis. Op. cit., pp. 145 a 148. Colmenares M., Ismael (et al). Op. cit., pp. 56, 363, 364 y 365.
74. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., p. 300.
75. Idem., pp. 172 y 173.
76. Idem., pp. 214 a 216
77. Idem., pp. 187 a 190.
78. Idem., pp. 216 a 217.
79. Idem., pp. 206 a 209.
80. Idem., p. 300.
81. Huitrón, Jacinto. Op. cit., p. 312.
82. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., pp. 203 a 205.
83. Idem., pp. 162 a 164
84. Idem., pp. 185 a 187.
85. Idem., pp. 195 a 197
86. Idem., pp. 200 a 203.
87. Idem., pp. 169 a 172.
88. Idem., pp. 174 a 176
89. Idem., pp. 197 a 200
90. Idem., pp. 183 y 184.

91. Idem., pp. 190 y 191.
92. Idem., pp. 177 y 178.
93. Idem., pp. 159 a 161.
94. Araiza, Luis. Op. cit., Tomo IV, p. 166.
95. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., pp. 165 a 167.
96. Idem., pp. 173 y 174.
97. Idem., pp. 191 y 192.
98. Idem., pp. 210 a 213.
99. Idem., pp. 217 y 218.
100. Idem., pp. 209 y 210.
101. Idem., pp. 167 a 169.
102. Idem., pp. 218 a 220.
103. Idem., pp. 153 a 157.
104. Idem., pp. 178 a 180.
105. Idem., p. 102.
106. Trueba Urbina, Alberto. "Derecho Penal del Trabajo", Ediciones Botas, México, 1948, p. 146.
107. Trueba Urbina, Alberto. "Evolución de la Huelga", p. 203.
108. Ley Federal del Trabajo de 1931.

109. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 111.
110. Trueba Urbina, Alberto. "Evolución de la Huelga", p. 302.
111. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 114.
112. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 114. Trueba Urbina, Alberto. "Evolución de la Huelga", p. 302.
113. Trueba Urbina, Alberto. "Evolución de la Huelga", p. 302.
114. Idem., pp. 232 a 235.
115. Maldonado, Edelmiro. Op. cit., p. 168.

CAPITULO SEGUNDO

ANALISIS SOCIO-JURIDICO DE LA PARTE SUSTANTIVA
DEL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO

I. CONCEPTO DE LA HUELGA

Etimológicamente, en el idioma castellano la palabra huelga procede de huelgo, que significa: espacio de tiempo en que uno está sin trabajar; a su vez, el sustantivo huelgo se origina en holgar, con raíz latina en follicare, que quiere decir: respirar y, figuradamente, tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga, o la suma de ambos que implica el trabajo, sobre todo el manual. (1)

Ahora bien, más cercano al significado actual, etimológica-mente, está la palabra inglesa strike (en el idioma alemán streik), que probablemente no se originó de to strike, que significa golpear, sino de la voz latina stringere, que quiere decir: apremiar, constreñir, coaccionar. (2)

Por otro lado, en el idioma italiano el vocablo huelga tie-ne una intención semántica clarísima, ya que la palabra sciopero deriva de las voces sci y operari, que a su vez significan: salir del trabajo. (3)

Por último, en el idioma francés, la palabra grève deriva del nombre que llevaba anteriormente la Plaza del Ayuntamiento de París, la que se denominaba Plaza de Grève o plaza de huelga, lugar de reunión de los trabajadores parisinos desocupados. (4)

En cuanto al origen histórico de la palabra huelga, podemos considerar que si bien es un fenómeno jurídico moderno, su problemática de que resulta una expresión de repulsa social es

tan antigua como la civilización misma la idea de George Lefranc de que "El hecho existió en las costumbres antes de que el término en la lengua" (5) da pie a reflexionar en lo remoto que resulta el fenómeno social huelga. Por lo que, pretendiendo seguir la evolución lingüística que sufrió el hecho "suspensión colectiva de trabajo" en Francia, se puede constatar que hubo huelgas durante toda la Edad Media, no existiendo noticias de que en los albores de dicha época se les aplicara término alguno. Es hacia 1279 a 1283 que el acto concertado por los trabajadores para suspender las labores cotidianas recibe el nombre de takehan o coquehan. Posteriormente, en una ordenanza en el año de 1311, a este hecho se le aplica el término de harelle. Y en 1511, en la región de Lyon, se le denominó tric. Otros y distintos términos se emplearon en épocas subsecuentes y en diversas regiones, como fueron: cabale y monopole.

Pero a fin de cuentas ninguno de estos términos se impuso, sino que fue una palabra nueva la que arraigó en el ánimo popular, la palabra grève^{*}, que hacia 1805 comenzó a designar el cese voluntario y colectivo del trabajo, decidido por los asalariados para obtener mejoras materiales o morales en su relación laboral. (6)

Por otro lado, el vocablo huelga no es un término jurídico sino sociológico, ya que fue acuñado por la necesidad de denominar de alguna manera al fenómeno que contiene y que

* Es el nombre que se dio a una plaza, sobre la cual había acumulado el río Sena gran cantidad de arena y piedrecillas, antes de que ahí se construyeran los muelles para encauzar el lecho del río, y en esa plaza durante mucho tiempo los desocupados se reunieron, con el fin de que los empresarios acudieran a tratar con ellos y a contratarlos.

fue posteriormente a su nacimiento que el orden jurídico reconoció su existencia, como lo explica el maestro Mario de la Cueva al precisar que: "Las instituciones del derecho colectivo del trabajo nacieron antes de su reconocimiento y de su reglamentación legales; el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo tiempo después de su existencia, cuando el Estado perdió fuerza y no pudo destruirlas." (7) Esta inconsecuencia estatal dio margen a que el término que analizamos sea confundido popularmente con todos los fenómenos sociales que conlleven, en forma general, un cese de actividades cotidianas de diversa naturaleza, fines y objetivos, como son: las huelgas de estudiantes; huelgas de hambre; huelgas de productores; huelgas de inquilinos; huelgas de consumidores; huelgas de comerciantes; huelgas de contribuyentes, etc. Ahora bien, si desde el punto de vista del sociólogo estas denominaciones son aceptables porque implican un cese de actividad y este hecho repercute en el marco social, para el caso que nos ocupa estos conflictos sociales son irrelevantes, en razón de que estas huelgas, si bien implican, en algunos casos, la voluntad concertada de las mayorías, el cese de la actividad cotidiana, el obtener mejoras de las condiciones según las cuales se ejerza esta actividad, no encontramos el elemento primordial de la huelga que desarrollamos en nuestra investigación, que es la relación de trabajo, vínculo primario y elemento de existencia, columna vertebral y dínamo de derechos y obligaciones jurídicas de carácter laboral del que emana la facultad de

plantear el conflicto de intereses denominado huelga tutelado por las Fracciones XVII y XVIII del Apartado "A" y Fracción X del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

II. DEFINICION DE LA HUELGA

Trayendo a cuenta al maestro De la Cueva, que acertadamente establece que: "Las instituciones jurídicas consienten, por regla general, una doble definición, legal y doctrinal" (8), podríamos, atendiendo a la indicación citada, agotar exhaustivamente las definiciones legales que han precedido a la regulada por el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, para conocer la evolución jurídica que a través del tiempo ha sufrido conceptualmente esta figura y, por ende, comprender en su totalidad la definición que da el Código Federal del Trabajo vigente.

La Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán, del 11 de diciembre de 1915, previendo la necesidad de encuadrar jurídicamente este fenómeno social y ganándoles históricamente a los demás Estados Federados de la República la primacía en regular jurídicamente la huelga, la definió de la siguiente manera en su Artículo 120: "La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores, que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patronos, dejan tal empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehúsan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida di

cha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrono a convenir las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrono o inspirar, apoyar o ayudar cualquier otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrono."

Posteriormente, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918, previó en su Artículo 153: "Se entiende por huelga, para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido". De igual forma la definieron la Ley del Trabajo del Estado de Nayarit, del 25 de octubre de 1918, en su Artículo 154; la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, del 5 de julio de 1922, en su Artículo 199, y la Ley del Trabajo del Estado de Campeche, del 30 de noviembre de 1924, en su Artículo 207.

La Ley del Trabajo del Estado de Querétaro, del 18 de diciembre de 1922, precisó en su Artículo 168: "Se entiende por huelga, para el caso de los derechos y obligaciones que esta ley otorga a los trabajadores y patronos, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de hacer la defensa de sus intereses". Idénticamente, la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, del 6 de marzo de 1928, la definió

en su Artículo 408.

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920, estipuló en su Artículo 140: "Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto colectivo de los trabajadores, de suspender la prestación del trabajo convenido."

Por su parte, la Ley del Trabajo del Estado de Michoacán, del 10. de septiembre de 1921, reguló en su Artículo 167: "Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de defender sus intereses."

En cuanto al Código del Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre de 1921, definió en su Artículo 178: "Se entiende por huelga, para los efectos de este Código, el acto concertado colectivamente, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido."

La Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, del 14 de octubre de 1922, estableció en su Artículo 78: "En defensa de sus respectivos intereses, esta ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga y a los patronos el derecho de paros, o sea la suspensión temporal del trabajo."

Ahora bien, la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca, del 21 de marzo de 1926, previó en su Artículo 228: "Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspen-

sión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patronos."

Por su parte, la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926, reguló en su Artículo 194: "Huelga es la suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores."

En cuanto a la Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo Primero del Artículo 4o. Constitucional en el Estado de Chiapas, del 5 de marzo de 1927, definió en su Artículo 113: "Las huelgas son acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspenden sus labores sin rescindir su contrato, para obligar al patrono a acceder a demandas previamente hechas."

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, del 1o. de junio de 1927, estipuló en su Artículo 148: "Se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por el cual un grupo de trabajadores suspende la ejecución del servicio convenido."

En cuanto a la Ley Reglamentaria del Artículo 123 del Estado de Hidalgo, del 30 de noviembre de 1928, definió en su Artículo 173: "La huelga es la acción colectiva de los trabajadores suspendiendo temporalmente sus labores convenidas."

Por último, el Código del Trabajo del Estado de Yucatán, del 16 de diciembre de 1918; la Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, del 12 de abril de 1919; la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa, del 15 de julio de 1920; la Ley Reglamentaria de las fracciones XIV, XVII, XVIII y XIX del Artículo 123 de la Ley Federal, del Estado de San Luis Potosí, del 22 de abril de 1922; la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco, del 3 de agosto de 1923; la Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato, del 10 de septiembre de 1924; la Ley del Trabajo del Estado de Colima, del 21 de noviembre de 1925; la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, del 14 de octubre de 1926, y la Ley del Trabajo del Estado de Tabasco, del 18 de octubre de 1926, si bien no definieron dentro de su articulado la huelga, sí le reconocieron su carácter de derecho.

Posteriormente, el Proyecto de Código del Trabajo, presentado por el licenciado Emilio Portes Gil cuando fungía como Presidente de la República, definía la huelga de la siguiente manera: "Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores", ¹ concepto que nos trae a la mente la definición regulada por la Legislación del Trabajo del Estado de Tamaulipas, legislación que se adoptó en gran parte por el citado proyecto. (9)

Para el mes de agosto de 1931, se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, la que prístinamente definió la

* Consignamos esta definición porque, al decir del maestro Barajas Montes de Oca en su obra ya citada, p. 14, influyó en la posterior Ley Federal del Trabajo.

huelga de la siguiente manera en su Artículo 259: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Posteriormente, para el año de 1941, a esta concepción se le adicionó el término "legal", quedando la definición regulada por el Artículo 259: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores", adición que tuvo por objeto el de que las suspensiones colectivas con fines gremiales observaran los requisitos procedimentales establecidos en la Ley. (10)

En el mismo sentido de la definición de huelga de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1941, en su Artículo 66, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, en su Artículo 92, definieron la huelga como: "La suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece."

Por último, para el día 10. de mayo de 1970 entra en vigor la segunda Ley Federal del Trabajo, vigente a la fecha, que dispone en su Artículo 440: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", definición que compulsada con la que establece la Ley Federal de 1931, según el maestro De la Cueva, difiere de ella en dos aspectos, a saber: a) El concepto de la Ley de 1970 deroga la adición realizada el 11 de abril de 1941 al Código Laboral de 1931, que permitió a las autoridades del trabajo escudriñar en los estatutos sindicales y

aun en el derecho civil argucias legales para declarar la inexistencia legal de la huelga, y b) la reforma semántica de "suspensión resultado de una coalición" por "suspensión llevada a cabo por una coalición", modificación que tuvo por objeto poner fin a las pretensiones de que antes de la suspensión de las labores se comprobara que la coalición era mayoritaria. (11).

Por otro lado, en lo referente a las definiciones doctrinales, consignamos las que la doctrina mexicana ha formulado en relación con la huelga:

En cuanto al maestro Santiago Barajas Montes de Oca, considera que: La huelga representa una lucha de fuerzas que consiste en el abandono colectivo del trabajo por parte de un grupo de obreros de un oficio, clase o estado, o de una categoría de ellos, con el propósito de obtener ventajas económicas, sociales o políticas; puede estimarse en suma como la coacción ejercida sobre un patrón, sobre el público o sobre los poderes del Estado, para obtener mejores condiciones de empleo o la modificación de determinadas condiciones de trabajo. (12)

Por lo que respecta al maestro Néstor de Buen Lozano, establece que: La huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo. (13).

Para el maestro Baltasar Cavazos Flores, "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes", hacien

do hincapié en los siguientes elementos: a) Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores; b) Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marque la ley; c) La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresa, y d) Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser, en todos los casos, mayoritaria. (14)

Ahora bien, el maestro J. Jesús Castorena, considera que: "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores", y considera elementos de la definición, primero: La suspensión del Trabajo, es decir, la suspensión por su propia naturaleza debe de ser temporal, no es un abandono del trabajo y por ende no es causa para plantear la terminación de la relación de trabajo; segundo: Que debe ser Concertado: es decir acordado, querida la suspensión de las labores por una mayoría de trabajadores de un centro de trabajo, y tercero: Mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento, es decir, que la mitad más uno de esos trabajadores acuerden la suspensión de las labores. (15)

Por lo que se refiere al maestro Mario de la Cueva, establece que: "La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructu-

ras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad"; además, agrega el insigne jurista que: Los elementos de la definición se resumen en unos renglones: a) La huelga es la suspensión concetada del trabajo, consecuentemente, la paralización de las actividades de una empresa o establecimiento o de varios de ellas o ellos. b) No empleamos la palabra coalición porque su significado es ambiguo en nuestro derecho: la fracción XVI del Artículo 123 la usa en relación con los sindicatos, connotación que se conservó en la Ley de Veracruz de 1918. Fue el primero de los proyectos federales que definió la huelga en función de la coalición de los trabajadores. La comisión quiso suprimir el vocablo, pero chocó con las observaciones del movimiento obrero, que temía los cambios que pudieran conducir a interpretaciones nuevas. c) El elemento segundo propone la finalidad, que no es la única, sino solamente la principal de la huelga: la creación de las normas del trabajo de la empresa o establecimiento, d) El elemento tercero resalta que la finalidad esencial de la huelga no es la simple creación de las condiciones de prestación de los servicios, sino de unas que respondan a los ideales de la justicia social, e) El elemento cuarto se relaciona con la misión de la huelga de imponer el cumplimiento del derecho pactado. f) Las frases de la definición pretenden ser la visión de un soñador, por eso se dice que vivimos una sociedad en transición, pero ¿por cuántas décadas o siglos? Y son también la esperanza de una organización económica destinada a la satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres y de todos los pueblos. ¿Será un

ideal inalcanzable? (16)

Ahora bien, el maestro Euquerio Guerrero considera que:

La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a algunas que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justas o, peticiones cuando menos, convenientes. (17)

En cuanto al maestro Nicolás Pizarro Suárez, define la huelga como: "...La suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera —acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes— que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (18)

El maestro Armando Porras y López, por su parte, consideró que: "La huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de trabajadores en virtud del derecho de auto-defensa", agregando: "Considero que esta definición es aceptable, sin que se quiera decir que es perfecta, ya que, analizándola, se encuentran los elementos que deben delinear tan importante figura jurídica del Derecho del Trabajo, tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo. En efecto, de acuerdo con nuestro concepto, se encuentran en él los siguientes elementos:

1.- La huelga es una manifestación de la lucha de clases. La dinámica de la sociedad fundada en la propiedad privada lo mismo en la Edad Antigua, en la Media que en el régimen capitalis

ta mercantil, industrial y crediticio, es la lucha de clases. Ahora bien, esa lucha en la Edad Antigua fue feroz, bárbara. Durante la Edad Media la misma lucha fue dura, los ideales y sentimientos cristianos la hicieron menos dolorosa, pero continuó siendo cruel. La lucha de clases en el régimen capitalista de nuestros días deviene en un encauzamiento legal, que hace posible un entendimiento entre las dos clases sociales en pugna, trabajadores y patronos. La huelga como derecho de la clase trabajadora, es uno de los medios para hacer posible un entendimiento entre las dos clases sociales.

2.- La huelga consiste en la suspensión colectiva del trabajo, es decir, el trabajo sólo se interrumpe temporalmente y además, para el caso de que exista contrato de trabajo, sólo se suspende, no se termina.

3.- La huelga la llevan a cabo un grupo de obreros; naturalmente no prejuzgamos si se trata de un grupo mayoritario, o minoritario de trabajadores. Se refiere además, esta parte de la definición al sujeto del derecho de huelga.

4.- La huelga, como afirma acertadamente el jurista mexicano Trueba Urbina, es un derecho de autodefensa. En efecto, que nadie se escandalice porque consideramos a la huelga como un derecho de autodefensa, pues también encontramos idéntica figura en otras ramas de la ciencia del Derecho, tal como sucede, en el Derecho Penal, con la legítima defensa. En la ciencia procesal, al poner excepciones, en el fondo no se trata sino de autodefensa que opone la parte demandada a la actora." (19)

Por lo que respecta al maestro Alberto Trueba Urbina, defina que: La huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el

Capital y el Trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo, que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista. (20)

Por último, la definición que proponemos es la siguiente: La huelga es un instrumento de lucha de la clase trabajadora, que consiste en la suspensión temporal de las actividades cotidianas, para la defensa colectiva de sus intereses gremiales.

III. LA NATURALEZA DE LA HUELGA

La huelga como fenómeno sociojurídico que es, consiente, a nuestro entender, una doble naturaleza, a saber: una naturaleza social con proyección al ámbito jurídico, económico y político, y una naturaleza jurídica concretamente referida al ámbito del Derecho del Trabajo.

Por lo que respecta a la tesis de que la huelga es en esencia un fenómeno social con proyección al ámbito jurídico, económico y político, nace de la consideración de que el conflicto colectivo conceptualizado con el nombre de huelga tiene su origen en la sinergia social, como expresión permanente de la conflictiva entre dos categorías socioeconómicas bien definidas, que son: la de la clase burguesa, poseedora de los bienes de producción, y la de la clase trabajadora, poseedora de su

fuerza de trabajo.

Si bien la huelga tiene carta de naturaleza en el ámbito social, la estructura del quehacer humano consiste en que se quiere hacer lo que se hace por algo, es decir por un motivo, y para algo, es decir con una finalidad. En base a lo anterior, podemos considerar que el fenómeno huelga en sí no es un motivo, ni a su vez una finalidad, sino un instrumento, medio o vehículo para hacer valer derechos o pretensiones, y en este sentido la huelga tiene trascendencia al campo jurídico.

Conviene hacer notar que los motivos, objeto y finalidad de la huelga juegan un papel determinante en cuanto a su naturaleza, ya que una huelga cuyos motivos, objeto y finalidad persigan la modificación y mejoramiento de las condiciones colectivas de trabajo será comprendida dentro del Derecho del Trabajo, no así una huelga cuyos motivos, objeto y finalidad tengan pretensiones de carácter político, ya que en este supuesto será materia del Derecho Político, o política sin derecho. (21)

En cuanto a la naturaleza jurídica de la huelga, la base de sustentación la dan las fracciones XVII y XVIII del Apartado "A" y la fracción X del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al reconocer expresamente a la huelga como un derecho inquestionable de la clase trabajadora, así como al establecer las condiciones legales para su ejercicio.

Por otro lado, el Título Octavo, Capítulos I y II, y Título Catorce, Capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y el Título Cuarto, Capítulos III y IV, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional de 1963, regulan al derecho de huelga y su ejercicio.

Al respecto, la doctrina mexicana, a través de sus ilustres tratadistas, ha cuestionado acertadamente la naturaleza jurídica del derecho de huelga de la siguiente manera:

Por lo que se refiere a la tesis sustentada por el maestro J. Jesús Castorena, considera que: "En nuestra legislación, es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa.

Es una situación de hecho creada por el ejercicio de aquel derecho. Por sí misma, no produce obligaciones, ni las extingue ni las modifica, ni es, por lo tanto, un acto jurídico. La Ley determina las condiciones y términos de su ejercicio y ello entraña obligaciones para las partes. Pero esas obligaciones tienen por objeto crear la situación de hecho o sea la suspensión; no son consecuencia de ella. Pueden sobrevenir, sí, transformaciones jurídicas importantes; modificaciones de los contratos, regulación de los conflictos, nuevas medidas de seguridad, etc., etc., pero no como consecuencia directa de la huelga sino como resultado del convenio que a resultas de ella celebran obreros y patrones. Porque hasta eso más, la huelga en sí misma, no es el conflicto. El derecho de huelga nace de la existencia de una diferencia de carác

ter general, entre capital y trabajo, constituye un medio que se considera eficaz para solucionar esa diferencia. Es la manifestación, exteriorización del conflicto, de ninguna manera el conflicto en sí." (22)

En cuanto a la tesis sostenida por el maestro Mario de la Cueva, considera que: "Antes de nuestra Declaración de derechos sociales de 1917, ya en la Era de la Tolerancia, la huelga satisfacía plenamente los elementos del hecho jurídico: era un hecho, la suspensión del trabajo, teóricamente fundado en la idea del derecho natural a no trabajar, por consiguiente un hecho no sancionado por el derecho penal. Pero la suspensión de los trabajadores no implicaba la facultad jurídica de paralizar las actividades de la empresa, ni aun en la hipótesis, bastante remota, de que la totalidad de los trabajadores suspendieran sus labores, porque el empresario, ante el incumplimiento de la obligación legítima de prestar el trabajo, podía declarar terminadas las relaciones de todos los huelguistas, contratar personal nuevo, y, en caso necesario, solicitar el apoyo de la fuerza pública. Con otras palabras, la suspensión de los trabajos producía efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas. A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga típica plenamente los caracteres del acto jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada al cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de

los servicios. Por otra parte y aquí encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho." (23)

Por último, la tesis defendida por el maestro Néstor de Buen Lozano previene que: "En realidad debe distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediato: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.

La necesidad que tiene el Estado de encauzar las fuerzas sociales a efecto de impedir que alteren en su perjuicio el orden, lo ha llevado a convertir a la huelga en un acto complejo, como atinadamente destaca Alonso García, en ta les términos que el hecho social de la huelga exija la observancia de requisitos legales. Por ello es correcto afirmar, con Alonso García, que la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, esto es, un derecho condicionado.

En cuanto a su titular, el derecho de huelga no es un derecho individual de los trabajadores sino un derecho de la clase trabajadora. Esto significa que su ejercicio no pue

de atribuirse a los trabajadores en particular, sino al grupo. No altera esta característica el hecho de que se requiera el acuerdo favorable de la mayoría ya que, en última instancia, de conformidad con la reglamentación legal mexicana, ese acuerdo es confirmatorio, pero no presupuesto indeclinable para su ejercicio. En otras palabras: la huelga, en cuanto conducta, es legítima independientemente del apoyo mayoritario, ya que no incurre en responsabilidad el sindicato o la coalición minoritaria que la lleve a cabo.

En realidad el requisito de mayoría, cuya confirmación dependerá del proceso de calificación, funciona como condición. Ahora bien, para entenderlo mejor debe aclararse que no se trata de una condición suspensiva, sino de una condición resolutoria. Esta consiste en que la mayoría se declare en contra de la huelga. A partir de ese momento el derecho de huelga pierde su eficacia.

De acuerdo a lo expuesto, podemos concluir lo siguiente:

a) Debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio.

b) El derecho de huelga es un derecho social subjetivo. Corresponde al grupo: sindicato o coalición, y no a los trabajadores considerados en su individualidad.

c) El derecho de huelga está sometido a una condición resolutoria: el rechazo por la mayoría de los trabajadores.

d) Como conducta, el ejercicio del derecho de huelga configura un acto jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la ley atribuye consecuencias jurídicas.

e) La finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacerse un interés colectivo legítimo." (24)

IV. OBJETO Y FINALIDAD DE LA HUELGA

El objeto del derecho de huelga lo establece la fracción XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al regular que: "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."

Pretendiendo realizar un análisis jurídico del objeto del derecho de huelga consignado por la fracción XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, encontramos que el primer obstáculo es definir la palabra objeto, ya que se trata de un término multívoco y se le contempla bajo diversas acepciones, según las disciplinas a través de las cuales se estudia. Al respecto consideramos, para el quehacer que nos ocupa, que objeto es lo que sirve de materia o asunto al ejercicio de las facultades mentales y puede ser material o formal. (25)

Ahora bien, otra cuestión que debe quedar establecida es que el objeto formal del derecho de huelga debe tener como finalidad aspectos laborales de carácter colectivo para los titulares de su ejercicio; es decir, si los trabajadores al ejercitar el derecho de huelga tienen por objeto perseguir fines distintos a los laborales, la huelga que se está ejercitando ya no queda encuadrada dentro del Derecho del Trabajo, sino dentro de otra situación jurídica distinta, es por lo consiguiente ejercicio ilícito del derecho de huelga y con efectos jurídicos contrarios a los establecidos por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al objeto material del derecho de huelga, lo encontramos regulado por el Artículo 443 del Código Laboral vigente, al prevenir: "La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". Precepto que, interpretado en recta lógica jurídica, faculta a los trabajadores para dejar de prestar el servicio para el cual fueron contratados, sin que esto implique responsabilidad jurídica para los trabajadores. Al respecto se presenta el problema de si están facultados los trabajadores para tomar las instalaciones de la empresa o establecimiento; consideramos que si bien el Artículo 443 de la Ley Laboral en ningún momento faculta a los trabajadores a la toma de las instalaciones de su centro de trabajo, tampoco existe precepto en la Ley invocada que lo prohíba, habiendo que ceñirse por lo tanto al principio jurídico regulado por el Artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que previene: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades se

ñaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador." O, a mayor abundamiento, lo previsto por el artículo 17 del Código Laboral, al establecer la costumbre como fuente del derecho del trabajo.

Por lo que respecta al contenido del objeto formal del derecho de huelga, que establece conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, al respecto lo consideramos como un objeto y, a su vez, una finalidad. Es un objeto del derecho de huelga cuando los trabajadores de una empresa determinada, al prever que existe un desequilibrio entre el capital y el trabajo, dentro de su misma empresa, ejercitan el derecho de huelga para restablecerlo y volver de esta manera al equilibrio que guardaban antes del conflicto. Pero es una finalidad del derecho de huelga, porque el capital y el trabajo, como factores económicos que son, están en constante equilibrio y desequilibrio; es decir, no hay una constancia o permanencia de equilibrio sino una variabilidad, pues están sujetos a factores económicos y políticos tanto nacionales como internacionales, y en esta medida el derecho de huelga será un instrumento de cambio constante para mejorar las condiciones de los servicios que prestan los trabajadores.

El problema adquiere diferente dimensión interpretativa cuando pretendemos desentrañar el objeto del derecho de huelga que tienen los trabajadores al servicio de los Poderes de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal, pues si bien el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional en la fracción X faculta a los empleados públicos para ejercitar el derecho de huelga,

en ningún momento previene cuál será el objeto que persiga el ejercicio de este derecho. Ya que no se puede considerar como objeto del derecho de huelga de los trabajadores públicos al servicio de los Poderes de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal el principio que consagra la fracción citada cuando dice: cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra, pues en todo caso este principio sería, en estricta lógica jurídica, el motivo, causa o fundamento lícito para el ejercicio del derecho colectivo, mas nunca el objeto que persigan al ejercitarlo.

Ahora bien, ante esta omisión constitucional el legislador ordinario está imposibilitado para reglamentar los motivos o supuestos para el ejercicio del derecho de huelga, concretándose en el artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 a reproducir el mandato constitucional consignado en la fracción X y dejando a los Tribunales Federales de Conciliación y Arbitraje que califiquen la licitud o ilicitud del objeto perseguido por los servidores públicos al ejercitar el derecho de huelga en cada caso concreto, como tribunales de equidad que deben ser.

Por lo que se refiere al objeto material, el artículo 96 del Estatuto de los Servidores Públicos vigente previene que: "La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo."

En cuanto al objeto formal, consideramos necesario dejar precisado que para el supuesto del ejercicio del derecho de huelga de los empleados al servicio de los Poderes de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal, el fin inmediato que persiga

debe ser de carácter laboral y colectivo, ya que si el objeto de la huelga persigue fines diversos al de conseguir mejores condiciones de trabajo en forma colectiva, desvirtúa la esencia del derecho y rebasa la facultad contenida dentro del derecho de huelga protegido y tutelado por el Artículo 123 de la Constitución.

Por último, en base a las transformaciones que en los últimos años ha sufrido el derecho del trabajo, que ha dejado de ser un derecho de excepción, para ser el derecho común que norma las relaciones de trabajo en forma general, consideramos que urge se reforme la fracción XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en lo referente al objeto formal para el ejercicio lícito del derecho de huelga, pues resulta a todas luces incongruente con la adición del Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo que regula el "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley", pues siendo como son organismos públicos descentralizados del Estado con altos fines sociales y culturales y que se sustentan de un subsidio limitado otorgado por el Gobierno Federal o en su defecto Estatal, no se les puede concebir como patrones así se le quiera dar el sentido más amplio a este concepto, pues en ningún momento estas instituciones persiguen propósitos lucrativos ni provechos económicos. Por otro lado, estas Instituciones educativas no organizan los factores de la producción en el sentido clásico del concepto y al no obtener una plusvalía de la fuerza de trabajo del empleado no se les puede equiparar a una empresa en estricto sentido económico y mercantilista que posee el término. A todo esto, proponemos que por objeto del derecho de huelga se considere el de conseguir el equilibrio de las condiciones colectivas de trabajo, armonizando

los derechos colectivos del que los presta como del que los recibe.

En cuanto a la fracción X del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, pedir que se reforme es, en cierta manera, justificar un régimen laboral de excepción que cada día acredita menos su regulación en nuestra Máxima Carta de Derechos. Por lo que esperamos en un futuro no lejano se enmiende esta incongruencia constitucional y el legislador ordinario adicione el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo con un Capítulo XVIII que regule el trabajo de los empleados públicos al servicio del Estado.

V. LOS MOTIVOS DE LA HUELGA

Por lo que respecta a las causas o hipótesis que dan origen al ejercicio lícito del derecho de huelga en México, consideramos que existe cierta confusión, tanto doctrinal como legal, digna de analizar.

El primer problema que se presenta es por lo que respecta a la terminología, ya que el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo contiene el término objeto, cuando en buena lógica jurídica debió haber consignado el término motivos, como causa, razón o fundamento del ejercicio del derecho colectivo que se estudia. Pero comprendiendo el problema, consideramos que este desacuerdo terminológico tiene su origen en la consideración que al respecto hicieron las leyes de los estados, las que a su vez influyeron incuestionablemente en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, y así tenemos que el Artículo 154 de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918; el Artículo

155 de la Ley del Trabajo del Estado de Nayarit, del 25 de octubre de 1918; el Artículo 141 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920; el Artículo 179 del Código de Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre de 1921; el Artículo 195 de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas del 12 de junio de 1926; el Artículo 115 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo 10. del Artículo 40. Constitucional en el Estado de Chiapas, del 5 de marzo de 1927; el Artículo 149 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 en la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, del 10. de junio de 1927; el Artículo 412 de la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, del 5 de marzo de 1938, y el Artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fueron las que inicialmente equivocaron el término al introducir en su articulado la palabra objeto, cuando debió haber sido motivos, heredando el error conceptual al legislador ordinario de 1970, creador de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor.

En cuanto a la sistematización reglamentaria del objeto del derecho de huelga por el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto el maestro Mario de la Cueva nos relata la técnica empleada por la Comisión Redactora del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1970 para la reglamentación de los motivos lícitos para el ejercicio del derecho de huelga, y al respecto nos comenta que: "al llegar al art. 450, la comisión redactora del proyecto lanzó su mirada hacia el pasado para indagar cuáles fueron los sistemas que tuvieron a la vista los autores de las leyes de los estados, de los proyectos federales y de la Ley de 1931; y

encontró que los métodos para la reglamentación de la frac. XVIII del Artículo 123 eran tres: consiste el primero en la reproducción lisa y llana de la norma constitucional y dejar al arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje la decisión, en cada caso que se les presentara, si los huelguistas perseguían el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y del capital. El segundo sería el señalamiento de las hipótesis en las cuales podían considerarse rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital, lo cual excluiría el arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje. Finalmente, el tercero sería una especie de combinación de los dos primeros: se tomaría como base el segundo, pero se agregaría una fracción que permitiera a las juntas considerar otros casos análogos o de la misma importancia.

Concluidos los cambios de impresiones se obtuvieron algunos puntos de vista comunes: el sistema primero había sido propuesto por las asociaciones patronales en la convención obrero-empresarial de 1928, pero no gozaba de simpatías; alguien hizo notar que era el método adecuado para los "tribunales" de equidad, que no gustan de normas rígidas, sino de una amplitud que permita buscar la justicia para cada conflicto, pero se respondió que el arbitrio judicial libre chocaba con la tradición nacional y con el principio de la seguridad jurídica; y por otra exigía una gran confianza del pueblo en los juzgadores y una sabiduría probada, dos condiciones que no eran precisamente características de nuestros tribunales. El sistema segundo resultaba demasiado estrecho y estaba en franca oposición con una sociedad y una economía en

transformación permanente y con un derecho laboral en evolución continua; en esos momentos se escucharon voces que venían de las luchas obreras del siglo pasado que decían que la reglamentación minuciosa de la frac. XVIII limitaría exageradamente el ejercicio del derecho de huelga y dañaría la naturaleza del derecho del trabajo, el cual, por esencia, repugna el excesivo legalismo. Parecía que la solución era el sistema tercero, pero los trabajadores, justificadamente según creemos, se opusieron a la supresión del texto constitucional.

Regresó entonces la comisión al sistema de la Ley de 1931: la fracción primera sería una reproducción fiel de la norma constitucional y en las siguientes se colocarían las hipótesis relacionadas con las convenciones colectivas y algunas otras que se juzgaran convenientes o indispensables, pero no en una enumeración limitativa, sino enunciativa, pues, por una parte, el poder legislativo podría, en cualquier momento, aumentar la lista, lo que ya ha ocurrido, según veremos más adelante y, por otra, las juntas de conciliación y arbitraje podrían así mismo incluir en la fracción primera las cuestiones no previstas y las que surgirían en el futuro. O con otras palabras: la fracción primera dejaría vivo, sin ninguna limitación, el arbitrio de los tribunales de trabajo, que tendrían no obstante una restricción, pues los casos señalados en las fracciones subsecuentes quedarían fuera de su arbitrio, esto es, serían casos indiscutibles que legitimarían, como cosa juzgada, el derecho de huelga, o lo que es igual, los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho mismo, sino únicamente por el cumplimiento de las formalidades legales." (26)

En cuanto a los motivos o hipótesis lícitas para el ejercicio del derecho de huelga, el mismo maestro de la Cueva nos expone que: "El art. 260 de la Ley de 1931 contenía cuatro fracciones: la primera reproducía la frac. XVIII del Artículo 123, la segunda otorgaba el derecho para obtener la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, la tercera señalaba su revisión 'al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos establecidos en la Ley', finalmente, la fracción cuarta reconocía la huelga por solidaridad.

El precepto en cita, cuyas disposiciones pasaran a la Ley nueva, resultaba incompleto, ante todo, porque no contenía ninguna normación para los contratos-ley, consecuencia de que en aquellos años, la institución era simplemente un contrato colectivo celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial y declarado obligatorio por la autoridad del trabajo, en tanto la Ley nueva le otorgó una autonomía y una sustantividad propias; por otra parte, la Ley de 1931 no pudo tener a la vista la distinción entre empresa y establecimiento.

El art. 450 de la Ley nueva, en su versión original, contenía seis fracciones, la primera de las cuales reproduce la frac. XVIII del Artículo 123 y las cinco restantes los casos firmes o indiscutibles de huelga. En el año de 1975 entró en vigor una fracción séptima, resultado de la adición de ese mismo año del art. 399 bis, que autorizó la revisión anual de la parte del salario que se pague en efectivo." (27)

Ahora bien, pretendiendo analizar cada motivo o hipótesis en particular, a la luz de la legislación y de la doctrina, desprendemos lo siguiente:

Por lo que corresponde a la fracción I del artículo 450 de la Ley Laboral, que previene: "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;"^{2/}, consideramos en el mismo sentido que lo hace el maestro Néstor de Buen, "que constituye un error evidente que la norma reglamentaria repita, en sus mismos términos, el precepto reglamentado." (28)

En cuanto a la fracción II del artículo 450 del Código La boral, que regula: "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 dis-

* Al respecto el Artículo 79, primer párrafo, de la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, del 14 de octubre de 1922, disponía: "Será lícita una huelga siempre que sea pacífica y tenga por objeto el equilibrio de los beneficios del trabajador, en relación con los del capital, cuando se altere favorablemente en el mercado el valor de los productos industriales contratados a precio infimo, y cuyas tarifas de pago el contrato exprese, y el patrono se negare a cumplir esta obligación". En cambio el Artículo 195, fracción III, de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926; el Artículo 115, fracción I, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo 1o. del Artículo 4o. Constitucional en el Estado de Chiapas, del 5 de marzo de 1927; el Artículo 149, fracción I, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 en la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, del 1o. de junio de 1927, y el Artículo 260, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en lugar de reglamentar la disposición constitucional la reprodujo en sus mismos términos.

puesto en el Capítulo III, del Título Séptimo"*/; al respecto nos adherimos al comentario que hace el maestro De Buen, al explicar que: "La celebración del contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes." (29)

La fracción III del artículo 450 del Código Laboral, regula: "Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y

* Inicialmente la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918, en su fracción II, reguló la hipótesis siguiente: "Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o per judicial a sus intereses", causal del derecho de huelga que es el antecedente directo de la fracción que comentamos. El artículo 155, fracción II, de la Ley del Trabajo del Estado de Nayarit, del 25 de octubre de 1918; el artículo 95, fracción II, de la Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, del 12 de abril de 1919; el artículo 95, fracción II, de la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa, del 15 de julio de 1920; el artículo 141, fracción II, de la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920; el artículo 200, fracción II, de la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, del 5 de julio de 1922; el artículo 208, fracción II, de la Ley del Trabajo del Estado de Campeche, del 30 de noviembre de 1924; el artículo 195, fracción II, de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926, y el artículo 149, fracción III, de la Ley Reglamentaria del artículo 123 en la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, del 10 de junio de 1927, reprodujeron casi idénticamente la hipótesis regulada por la Ley de Veracruz. En cambio el artículo 179, fracción II, del Código del Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre de 1921; el artículo 13, fracción II, de la Ley Reglamentaria de las fracciones XIV, XVII, XVIII y XIX del artículo 123 de la Ley Federal del Estado de San Luis Potosí, del 22 de abril de 1922, y el artículo 412, fracción II, de la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, del 6 de marzo de 1928, con algunas modificaciones también reprodujeron la citada fracción de la Ley de Veracruz. Situación diferente a las leyes estatales siguió la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues prescribió en sus fracciones II y III la causal de huelga que la Ley vigente consideró en su fracción II.

exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo"; al respecto consideramos atinada la observación que hace el maestro De Buen Lozano a esta hipótesis, cuando dice que: "El problema aquí adquiere características diferentes, en la medida que no depende de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato-ley o revisarlo. De hecho, la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente indiferente. De nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener." (30)

La fracción IV, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado"^{*/}; al respecto el maestro De la Cue-

* El antecedente directo de esta fracción lo encontramos en el artículo 154, fracción I, de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918, y a su vez esta Ley influyó en los siguientes ordenamientos: en el artículo 155, fracción I, de la Ley del Trabajo del Estado de Nayarit, del 25 de octubre de 1918; artículo 95, fracción I, de la Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, del 12 de abril de 1919; artículo 95, fracción I, de la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa, del 15 de julio de 1920; artículo 141, fracción I, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920; artículo 179, fracción I, del Código del Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre de 1921; artículo 13, fracción I, de la Ley Reglamentaria de las fracciones XIV, XVII, XVIII y XIX del artículo 123 de la Ley Federal del Estado de San Luis Potosí, del 22 de abril de 1922; artículo 200, fracción I, de la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, del 5 de julio de 1922; artículo 208, fracción I, de la Ley del Trabajo del Estado de Campeche, del 30 de noviembre de 1924; artículo 195, fracción I, de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926; artículo 115, fracción III, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo 10. del artículo 40. Constitucional en el Estado de Chiapas, del 5 de marzo de 1927; artículo 149, fracción II, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123

va previene que: "La fracción cuarta trata conjuntamente del cumplimiento del contrato colectivo ordinario y del contrato-ley, pero aclara que la huelga debe limitarse a las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado." (31) Por su parte el maestro De Buen Lozano considera que: "En la fracción IV del art. 450 se consigna este objeto de la huelga cuya característica esencial es que se condiciona, aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

En relación a esta causal se producen situaciones curiosas. Si la violación es cierta y por su naturaleza no remediable (v. gr., la empresa no facilitó al sindicato un salón para la celebración de una asamblea, a pesar de estar obligada a ello por mandato del contrato colectivo), es obvio que la huelga no será el procedimiento idóneo. En ese caso, en nuestro concepto, la huelga carecerá de objeto. Ello lleva a la necesidad, desde el punto de vista sindical, de convenir el pago de penas cuando tratándose de una obligación de hacer o de dar en determinado tiempo, el patrón no cumple.

La huelga por cumplimiento es especialmente interesante da

en la Constitución General de la República en el Estado de Zaca-tecas, del 10. de junio de 1927; artículo 412, fracción I, de la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, del 6 de marzo de 1928, y artículo 260, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

do que para su calificación sólo puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de huelga. Ello inhibe en alguna medida la defensa patronal cuando el sindicato, de mala fe plantea una huelga de objeto legal pero falso. La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos." (32)

La fracción V, del artículo 450 del Código de Trabajo vigente, dispone: "Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades"^{*}; comenta el maestro De la Cueva, sobre este motivo, que: "La fracción quinta no existía en la Ley de 1931, pero se reconoció la legitimidad de la huelga a fin de fortalecer el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de las empresas." (33) Por su parte, el maestro De Buen Lozano considera que: "En la fracción V del art. 450 se incluye una de las causales de huelga más controvertidas. ¿Es razonable que a través de la huelga, se intente lograr el cumplimiento de obligaciones legales?

Nada se opone, en realidad, a que así sea, salvo que se

* Por lo que corresponde a esta fracción, consideramos un antecedente legislativo lejano el del artículo 141, fracción III, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920, que regulaba: "Exigir la estricta observancia de las disposiciones de esta ley o el fiel cumplimiento de los laudos y acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los de las comisiones especiales de Salarios Mínimos y Participación de Utilidades."

tengan en consideración los antecedentes de la huelga, como un me dio de lucha para mejorar las condiciones de trabajo. Lo importante sin embargo es discriminar cuáles son las disposiciones legales cuya violación puede generar la huelga. A ese propósito queremos insistir en que sólo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos, v. gr., la entrega de la copia de la manifestación anual o la exhibición de los anexos; la constitución de la comisión mixta y la entrega a ésta del material necesario para que pueda rendir su dictamen. Por el contrario no serán motivo de huelga las violaciones de derechos individuales, así sean tan importantes como, el cobro de la participación personal." (34) En cuanto al maestro Euqüerio Guerrero, considera que: "En la Ley actual se incluyó la fracción V que señala como causal de huelga exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de uti lidades. La redacción es tan amplia que podría prestarse a la comisión de muchos abusos ya que, en materia de participación de utilidades, la Ley señala una serie de obligaciones patronales previas a la entrega de las cantidades de dinero correspondientes. No se concibe que la violación a alguno de esos trámites pueda generar un motivo de huelga, por ejemplo, que el patrón no entregara a sus trabajadores la copia de la declaración final dentro de los diez días, sino que lo hiciera a los once días.

Creemos que es indispensable recordar, para aplicar este precepto, lo que hemos dicho sobre la coordinación que debe existir entre la fracción I y las otras fracciones del artículo 450, o sea, que solamente la abstención o negativa del patrón para cum plir el mandato relativo a la participación de utilidades puede

generar un desequilibrio entre los factores de la producción y solamente en tal supuesto procede considerar el nacimiento del derecho de huelga para los trabajadores." (35)

La fracción VI del artículo 450 del Código de Trabajo dispone: "Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;"*/ Consideramos que esta causal del ejercicio del derecho de huelga es la más discutible desde el punto de vista doctrinal, pues implica un rompimiento directo con el derecho de huelga consignado por la Constitución y reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, al tener naturaleza, objeto y finalidad, motivos, y procedimientos para su ejercicio, diferente de la huelga que estudiamos. Al respecto el maestro Mario de la Cueva, teorizando sobre la huelga por solidaridad, establece que: "La huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los

* El antecedente legislativo directo de esta fracción lo encontramos en el artículo 154, fracción III, de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918; asimismo el artículo 155, fracción III, de la Ley del Trabajo del Estado de Nayarit, del 25 de octubre de 1918; artículo 95, fracción III, de la Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, del 12 de abril de 1919; artículo 95, fracción III, de la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa, del 15 de julio de 1920; artículo 141, fracción IV, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920; artículo 179, fracción IV, del Código del Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre de 1921; artículo 13, fracción III, de la Ley Reglamentaria de las fracciones XIV, XVII, XVIII y XIX del Artículo 123 de la Ley Federal, del Estado de San Luis Potosí, del 22 de abril de 1922; artículo 208, fracción V, de la Ley del Trabajo del Estado de Campeche, del 30 de noviembre de 1924; artículo 195, fracción IV, de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926; artículo 115, fracción IV, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo 1o. del Artículo 4o. Constitucional en el Estado de Chiapas, del 5 de marzo de 1927; artículo 412, fracción III, de la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, del 6 de marzo de 1928, y artículo 260, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales.

1. Los requisitos de la huelga por solidaridad: no están determinados específicamente en la ley, lo que autoriza la conclusión de que, salvo sus modalidades particulares, comparte, en términos generales, los consignados en el capítulo sobre la huelga. De cualquier manera, deben señalarse los siguientes: a) Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino, según se desprende de la definición que antecede, apoyar uno ajeno, quiere decir, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución. b) La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente, estamos ante una huelga principal y una subsidiaria. c) Su finalidad debe ser pura, por lo tanto, los trabajadores de una empresa no podrían emplazar a su patrono por revisión o incumplimiento del contrato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa. d) La comisión suprimió la fórmula final del art. 260, frac. IV de la Ley de 1931, que decía: "Apoyar una huelga que no haya sido declarada ilícita", porque esta declaración implica que la huelga principal dejó de existir, esto es, que desapareció el objeto de la huelga solidaria. e) Los huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos

de fondo, de forma y procesales, impuestos por la ley a todas las huelgas: objeto; mayoría de los trabajadores de la huelga solidaria en la empresa a la que pertenecen; forma escrita y requisitos del emplazamiento; y respeto y cumplimiento de los deberes del período de pre-huelga. f) El período de pre-huelga no tiene por finalidad discutir los problemas planteados a la empresa principal, sino procurar que no se llegue a la huelga solidaria y, además, dar oportunidad al patrono para que evite los daños consiguientes, hasta donde sea posible. g) Los trabajadores solidarios deben respetar las disposiciones de los arts. 466 y 467, que rigen la suspensión de las actividades. h) La terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud, pone fin automáticamente a la subsidiaria; y a la inversa, la declaración de inexistencia de ésta o de su ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrono, no afecta a la primera.

2. El problema de los salarios caídos de los trabajadores solidarios: la Ley de 1931 decidió la cuestión planteada en el párrafo segundo del art. 271, que pasó literalmente al art. 470 de la Ley nueva: "En ningún caso será condenado el patrono al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga solidaria". Aparentemente, el precepto se refiere al patrono principal, pero no creemos siquiera posible se planteara la exigencia de que el patrono donde estalló la huelga por solidaridad pague los salarios caídos de sus trabajadores.

No conocemos ninguna legislación que haya elevado la huelga por solidaridad a la categoría de un acto jurídico protegido por el derecho, en caso necesario, con la ayuda de la fuerza pú-

blica, lo que no es, por sí mismo, una sentencia de injustificación.

La doctrina obrera fundó la huelga por solidaridad en la teoría de la unidad y responsabilidad solidaria de cada una de las clases sociales frente a la otra. Con base en esta idea, el movimiento sindical afirma que los trabajadores deben unirse y apoyarse los unos a los otros en la lucha social contra el capital: cada huelga es una lucha parcial del proletariado que debe apoyarse y defenderse por todos los trabajadores y por todos los sindicatos. La generalización de la huelga." (36)

Por su parte el maestro Néstor de Buen considera que: "Si se intentara encontrar una disposición de corte revolucionario en la Ley Federal del Trabajo, sólo podría invocarse la fracción VI del art. 450 que establece como objeto de la huelga "Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores". En realidad esta norma autoriza la huelga por solidaridad, eminentemente combativa y antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política y antigubernamental.

En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso. En realidad esto es algo que no debe extrañarnos dada la mediatización del movimiento sindical y su profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgo de perder salarios.

Por otra parte, es evidente que si se dieran las circunstancias para una huelga general revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un Estado al

que se combate con la suspensión de labores." (37) Al respecto el maestro Barajas Montes de Oca comenta que: "Se ha pretendido identificar la huelga por solidaridad con la huelga política o la huelga revolucionaria. En realidad carece de los atributos de una y de otra; respecto de la primera porque el objetivo en ella no es presionar a la clase patronal sino al gobierno de un Estado para que actúen en función de determinados intereses que por regla general no son de índole laboral; respecto de la segunda porque se estima que en el marco de un estado de derecho cualquier actitud de un grupo de presión como podría serlo la clase trabajadora actuando de modo general y conjunto, implica una exigencia arbitraria frente al poder público legalmente constituido para obligarlo a la adopción de una determinada conducta social o económica." (38)

En cuanto al maestro Euquerio Guerrero, nos argumenta al respecto que: "La fracción VI del citado artículo 450, es condenada en términos generales por apartarse de la finalidad que debe perseguir la huelga.

La huelga por solidaridad es un arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un país determinado. El escalonamiento de las huelgas puede conducir a un país, a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión." (39)

En cuanto a la fracción VII, del artículo 450, de la Ley del Trabajo vigente, que manda: "Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis", el maestro De la Cueva nos comenta al respecto que: "La

fracción séptima, que en buena técnica legislativa debió colocarse como tercera, pues está emparentada con ésta y con la segunda, corriendo entonces la numeración, decretó la firmeza o indiscutibilidad de la huelga para exigir la revisión anual de los salarios en efectivo fijados en las convenciones colectivas." (40)

Por su parte, el maestro Barajas Montes de Oca nos informa que: "En México desde la legislación de 1931 la revisión periódica del salario a través de dos mecanismos jurídicos: las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos y el clausulado que sobre el particular deben contener los contratos colectivos, han elevado a la conciencia patronal la necesidad y conveniencia de evitar la huelga siempre que las pretensiones obreras estén ajustadas a una tasa económica congruente con el estado financiero del país. Establecido en el artículo 47 de dicha ley que el monto de los salarios ha de quedar fijado en los contratos colectivos, principio que se ha repetido en la fracción VI del artículo 391 de la ley vigente, no ha sido extraño en nuestro sistema legal el hecho de que entre los objetivos de la huelga se haya consignado el de exigir esta revisión de los salarios. En lo que sí ha habido fuerte oposición ha sido en la adición que se hiciera durante el régimen del licenciado Luis Echoverría como presidente de la República, para permitir la revisión del salario anualmente; ello se ha traducido entre nosotros en la causa más frecuente para el emplazamiento a huelga." (41)

Ahora bien, por lo que hace a los motivos del derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado, el artículo 94. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,

Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, de 1963, dispone que: "Los trabajadores podrán hacer uso del de recho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado "B", del artículo 123 Cong titucional." Al respecto el maestro Cavazos Flores cuestiona: "Pero cabría preguntarse, ¿se habrá dado un solo caso en que se haya emplazado al gobierno?

Ultimamente, por una mal entendida "generosidad" de algunos tratadistas de gabinete, se ha sostenido el criterio general de que es indispensable que los servidores del Estado puedan hacer valer sus derechos por esta vía, pero, ¿a cuáles de esos ser vidores se les concede tal derecho?, ¿a todos?, ¿a los del poder legislativo?, ¿a los del poder judicial?, ¿a los del poder ejecutivo?, ¿contra el presidente en turno y contra toda la maquinaria gubernamental?

¿Podría concebirse una utopía mayor?, ¿quién juzgará en última instancia que se han violado de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra?, y, ¿qué se entiende por violación "general" y "sistemática" de dichos derechos?

¿Podría en México entenderse una huelga de jueces, o en las cámaras de diputados y senadores?

En un país como el nuestro, la huelga de un funcionario público traería como consecuencia un fulminante cese o una renuncia por motivos de salud.

Los trabajadores al servicio del Estado ya no quieren derechos que no pueden hacer valer, prefieren que se les fije un

salario mínimo general, como sucede con los trabajadores bancarios o una mayor estabilidad o inamovilidad en sus puestos. Lo demás es simple demagogia." (42) Con base en el comentario anterior, se puede considerar que está proscrito el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores al servicio del Estado, situación que esperamos no sea por mucho tiempo y las condiciones laborales de los trabajadores burocráticos pasen a ser reguladas por la Ley Federal del Trabajo como un trabajo especial.

VI. EL TITULAR DE LA HUELGA

Si bien el problema que implicó doctrinalmente la titularidad de la huelga fue materia de debates apasionados, en la actualidad los tratadistas mexicanos no le dan ninguna importancia, al considerarse cuestión resuelta por nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, ya que los artículos 440 y 441 de la Ley Laboral prescriben:

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

Artículo 441.-"Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes."

De donde se interpreta que el titular del derecho de huelga son los sindicatos, pues por ley son coaliciones permanentes, y pueden de esta manera cumplir con sus altos fines encomendados. Consideración que permitió, según el maestro De la Cueva, que los sindicatos titulares de los derechos y acciones colectivas presenten el emplazamiento a huelga, concurren a las audiencias de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, diri-

janla.suspensión de los trabajos y actúen en el incidente de cali-
ficación de la huelga en defensa de los intereses y derechos del
trabajo. (43) Es por lo que consideró el legislador ordinario
en el artículo 923 del Código Laboral que no se diera trámite
al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea presen-
tado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo
o administrador del contrato ley.

Si legalmente se puede considerar que la cuestión de la
titularidad de la huelga es problema del pasado, doctrinalmente
tal parece que no, pues por lo que corresponde al maestro Cava-
zos Flores, considera que: "El titular del derecho de huelga no
es ni el trabajador individualmente considerado, ni tampoco los
sindicatos, sino la coalición de trabajadores" (44), tesis que
doctrinalmente se puede considerar como dominante en el medio ju-
rídico mexicano.

En cuanto al maestro Mario de la Cueva, después de desa-
rrollar una exposición documentada y exhaustiva del problema,
concluye "expresando que los sindicatos son los titulares perma-
nentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino
como la voluntad de las mayorías obreras." (45)

Por nuestra parte consideramos que la titularidad de la
huelga reside esencial, originariamente en los trabajadores co-
lectivamente cuando éstos persiguen intereses comunes de carác-
ter laboral y guardando relación con el sujeto pasivo, pues son
los únicos que tienen el derecho de modificar, cuando existe mo-
tivo suficiente, las condiciones de trabajo que los une ya con
el patrón, patrones, institución o Estado, según la relación de

trabajo que ostenten. Por otro lado, si bien la titularidad de la huelga reside en los trabajadores colectivamente, el ejercicio del derecho se concreta a través de sus representantes sindicales, como acertadamente lo dice el maestro De la Cueva, como la voluntad de las mayorías trabajadoras.

VII. LOS REQUISITOS DE LA HUELGA

Al respecto, el maestro De Buen Lozano cuestiona que nuestra Ley Federal del Trabajo entienda que la huelga es un acto jurídico, en el sentido tradicional del término, es decir, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, y dentro de esta tesis, se plantea que el acto jurídico huelga requiere para su existencia que se produzcan ciertos requisitos que, de esa manera, alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales, y su omisión, de acuerdo a la misma tesis, producirá la inexistencia de la huelga. (46)

Los requisitos de la huelga, según la corriente dominante, son tres: Requisitos de Forma, Requisitos de Mayoría Obrera, y Requisitos de Fondo.

Por lo que corresponde a los requisitos de forma, la licenciada Ana María López Rangel considera que el artículo 920 del Código Laboral señala los siguientes:

1.- Presentación ante la Junta del pliego de peticiones, por duplicado, dirigido al patrón para que se le haga llegar a éste en el domicilio que para el efecto se señale.

2.- Se expresarán concreta y claramente los objetivos que se pretenden y el propósito de ir a la huelga si los mismos no son satisfechos.

3.- Se señalará el día y hora en que estallará la huelga o el término de prehuelga.

4.- El emplazamiento a huelga deberá hacerse con seis días de antelación a la suspensión de labores, y diez días tratándose de servicios públicos.

5.- Si se solicita revisión del contrato colectivo de trabajo, la misma deberá hacerse, por lo menos, con sesenta días antes del vencimiento del contrato y tratándose de revisión salarial debe solicitarse con treinta días previos al vencimiento.

6.- Si se solicita la revisión del Contrato-Ley, la misma debe presentarse con una anticipación de cuando menos noventa días, y de sesenta días tratándose de revisión salarial.

7.- Legitimación procesal de quien presenta el pliego de peticiones. (47)

Por su parte, el maestro Castorena indica que los requisitos de forma tienen su origen en la prescripción constitucional, y si no se hacen del conocimiento del patrón, previamente, la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga, el derecho otorgado para solucionar esa clase de conflictos no se configura. Pues, indica el maestro, el patrón es la persona llamada a darle solución al conflicto, y no podría hacerlo si no se hacen de su conocimiento las pretensiones de los trabajadores; tampoco las autoridades estarían en la posibilidad de conciliar o de juzgar, llegado el caso, sin el planteamiento previo del problema.

Estas son las razones por las que se impone la formalidad

de expresar por escrito al patrón, o colectivamente a los patrones, el objeto de la huelga, las peticiones a satisfacerse, la decisión de ir al movimiento si no se satisfacen, y el plazo que se concede para declararla, el cual se computa a partir del emplazamiento y precisando el día y la hora de la suspensión de las labores. (48)

El maestro Mario de la Cueva considera que: "La Fracción I del artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo, ratifica lo que llamamos elementos esenciales del emplazamiento, si bien habla de tres: peticiones, propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y el objeto que se persigue, requisito este último que parece una repetición innecesaria, pues el objeto de la huelga es la satisfacción de las peticiones. La comisión consideró la conveniencia de suprimir esta tercera exigencia, pero las normas de la huelga y su significación constituyen una especie de tabú para los trabajadores y los empresarios, de donde resultan punto menos que intocables. Por este motivo, se conservaron los tres elementos que venían del Artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo de 1931; sin embargo, se suprimió la locución agregada al elemento tercero: citando la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendido el objeto de la huelga, por estimar que era una formalidad inconsecuente con un sistema procesal ausente de ellas.

Creemos que vale la pena presentar una breve exposición de los requisitos, llamados a veces formales, que debe satisfacer el escrito de emplazamiento a huelga: a) Toda petición tiene que dirigirse a alguien, que en el caso concreto no puede ser sino el patrono. b) Los emplazantes deben concretar sus peticion

nes, pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce.

c) Ya indicamos que la norma a estudio exige se mencione el objeto de la huelga. d) Finalmente, el escrito de emplazamiento ha de contener el anuncio de que si no se aceptan las peticiones, se acudirá a la huelga." (49)

Por su parte el maestro De Buen Lozano se concreta a hacer agudas observaciones a las consideraciones que al respecto hace el maestro De la Cueva, en los siguientes términos: De la Cueva sostiene, con relación al requisito de forma, que no deben confundirse las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de la huelga. Precisamente, indica el maestro De Buen, en la Fracción I, del artículo 452 del Código Laboral se pone de manifiesto esa opinión cuando se indica que el escrito de emplazamiento deberá contener la formulación de las peticiones y deberá expresar, además, el objeto de la misma.

También para De la Cueva, sigue cuestionando el maestro De Buen, el objetivo de la huelga se satisface indicando, simplemente: "que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción y agrega: pero éstas no son las peticiones de los trabajadores; éstas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato colectivo, o las violaciones cometidas por el patrono" e indica el maestro De Buen, nos parece que esta distinción puede ser peligrosa, en la medida que atribuye al emplazamiento un carácter casi sacramental. Pues es obvio que no bastará pedir, a ejemplo, la firma de un contrato colectivo de trabajo si no se acompaña el proyecto, pero tampoco habrá de considerarse que no se expresa la finalidad

de la huelga si se omite la referencia a la fracción aplicable del artículo 450 de la Ley Laboral, cuando del contexto del emplazamiento claramente se desprende su finalidad. (50)

Por lo que sustenta al requisito de mayoría obrera, el insigne maestro Mario de la Cueva y de la Rosa, define: "Entendemos por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga."

(51) Y explica lo que debemos comprender por mayoría de trabajadores en cada empresa o establecimiento, como el principio, indudable a la luz de las disposiciones legales que hemos citado, que reclaman alguna determinación: si la huelga afecta a uno o varios establecimientos, la mayoría debe darse en cada uno de ellos, pero si tiene un carácter general, esto es, si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos; la razón de la diferencia consiste en que, en la primera hipótesis, la huelga se concreta en partes determinadas de la empresa, mientras en la segunda se refiere al conjunto de la comunidad de trabajo.

En cuanto a la relación de trabajo base de los derechos de los trabajadores, expone el citado publicista que la exigencia a que se refiere este rubro resulta evidente, pues no puede siquiera concebirse una huelga por quienes no son trabajadores de una empresa, y está expresada claramente en el artículo 451, fracción II, de la Ley: la suspensión del trabajo ha de realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimien

to. En consecuencia, en el incidente de calificación de existencia o inexistencia de la huelga, tanto el sindicato como el empresario podrán objetar a las personas que en su concepto no sean trabajadores.

En relación a los trabajadores con derecho a integrar la mayoría obrera, indica el extinto jurista que dentro de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se discutieron numerosas cuestiones, pero no existieron ni una doctrina ni una jurisprudencia más o menos definidas.

Al respecto la comisión redactora de la Ley vigente hizo un esfuerzo por resolver las incertidumbres y colocó sus ideas en el artículo 462, fracciones II y III^{*}/, que regulan:

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

III. "Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubieren sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior."

Con base en lo anterior, comenta el ilustre maestro, se continúa hablando, nos parece innecesariamente, de diversas hipótesis: a) Por lo que corresponde a los altos empleados, en los primeros años de la Ley Laboral de 1931, se discutió acaloradamente si los llamados altos empleados (la denominación altos empleados comprende actualmente: Presidentes de consorcios financieros o de complejos industriales; Rectores de instituciones de educación superior; Gerentes, Directores; Capitanes de buques y

* Artículo derogado por Decreto, publicado en el "Diario Oficial" el día 4 de enero de 1980, y que corresponde al artículo 931, fracciones IV y III, respectivamente.

aeronaves de empresas privadas, etc.; es decir, todo aquel personal que desempeñe actividades de la misma categoría, funciones y responsabilidades) eran o no trabajadores. Al respecto la doctrina, contraria en un principio y titubeante después, llegó finalmente a la conclusión de que deberían ser reputados trabajadores de confianza; por lo tanto, desde el punto de vista de la huelga están ubicados en la primera parte de la fracción II, del artículo 464 de la Ley. b) En cuanto a los trabajadores que prestan habitualmente su trabajo en una empresa, sin tener reconocido su carácter de trabajadores de planta, considera el insigne tratadista que de una nueva lectura del artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo reveló un argumento que no había utilizado: "¿cómo es posible que la comisión redactora y los legisladores usaran la palabra trabajadores para quienes no tenían ni podían tener esa categoría?" Y agrega que aparentemente la consideración anterior es un argumento gramatical, pero que las expresiones gramaticales claras son casi siempre una representación de la verdad. Y se pregunta: "¿O será tal vez que ninguno de los miembros de la comisión o de los integrantes del poder legislativo dudó de la naturaleza de esas relaciones de trabajo?" Por lo que partiendo de esta concepción considera que los trabajadores a los que se refiere el artículo 156^{*} de la Ley, con base en la Constitución y en la Ley de la materia, tienen derecho a concu-

* Artículo 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

rrir a la formación de la mayoría en los recuentos de huelga. Aunque considera que no desconocemos que en muchos casos será difícil comprobar en el incidente de calificación de la huelga la condición de uno o más trabajadores, pero los obstáculos probatorios no destruyen la legitimidad de los derechos sustantivos, bastará comprobar alguna vez un caso para que triunfe la doctrina que defendemos. c) Ahora bien, explica el maestro, fue motivo de agrias disputaciones la condición de los trabajadores despedidos después del emplazamiento a huelga, así como la de aquellos trabajadores que los sustituyeran, pues la situación revestía una importancia particular al caso, ya que si recontaba el trabajador despedido sería probablemente un huelguista más, en cambio los sustitutos favorecerían a la parte contraria. Al respecto, el maestro De la Cueva opina en favor de los trabajadores despedidos, tesis que fue adoptada por la Cuarta Sala en la ejecutoria del 14 de marzo de 1940, Toca 7022/39/2ª, Luis Alvarez. Problema que la Comisión decidió resolver en definitiva en los términos de la sentencia de la Corte, origen de la fracción III del artículo 462 de la Ley. d) Por último se pregunta al maestro sobre la condición de los trabajadores que ingresan al trabajo, propuestos por el sindicato en aplicación de la cláusula de exclusión, con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, considerando al respecto que existe una laguna legal imputable a la comisión redactora del proyecto de la Ley vigente, inclinándose por el derecho de estos trabajadores a recontar, argumentando que el ingreso a la empresa es legal y que no se realizó con el propósito de ga-

nar votos para la mayoría en favor o en contra de la huelga, y si se les niega el derecho a recontar, el favorecido sería el patrono. (52)

Por su parte, el jurista doctor Néstor de Buen comenta que en los artículos 451, fracción II y 459 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, se señala que la huelga es un derecho de las mayorías laborantes, y así tenemos que:

Artículo 451. "Para suspender los trabajos se requiere:

...

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento..."

Artículo 459. "La huelga es legalmente inexistente si:

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

Agrega el citado publicista que aquí se plantea uno de los problemas más interesantes de la huelga, ya que partiendo del supuesto de que el movimiento de huelga se produjo oportunamente, se pone en tela de juicio, en el procedimiento de calificación, el hecho de que la mayoría lo haya apoyado. Por lo que considera que este concepto de mayoría obrera es, por supuesto, relativo. Al tratar del recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, veremos que la mayoría se determina con apego a reglas particularísimas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga. Sin embargo, el hecho es que, a través de esta exigencia de mayoría absoluta, los sindicatos gremiales se han visto en difícil situación, ya que, siendo habitualmente minoritarios, sólo podrán

hacer efectivo el derecho de huelga con el apoyo de otros trabajadores. (53)

Ahora bien, por lo que se refiere al requisito de fondo de la huelga, la licenciada López Rangel considera sustancialmente los siguientes:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.
2. Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión.
3. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley por haberse violado.
4. Obtener del patrón la celebración del convenio para la administración del contrato-ley en la fuente de trabajo de su propiedad.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades.
6. Apoyar otra huelga.
7. Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Además, agrega la citada licenciada que es un requisito más de fondo para que el movimiento de huelga sea existente el que se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores. (54)

Por su parte, el maestro Castorena estima que: "Los requisitos de fondo del derecho de huelga, son la mayoría de trabajadores y el objeto." (55)

En cuanto al maestro De Buen, aprecia necesario precisar que dentro del contexto del concepto "requisitos" los de fondo se cumplen sólo en función de que los trabajadores coaligados ha

gan constar que se ha producido alguna de las hipótesis consignadas en el Artículo 450 de la ley que regula la materia, sin que sea necesario que, en la realidad, los hechos fundatorios sean ciertos; es decir, podrá entenderse cumplido el objeto de la huelga con tal de que se mencione a qué motivo se refiere, ejemplo: exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, aun cuando dicho contrato no hubiese sido violado.

Esto que a primera vista parece absurdo, comenta el citado tratadista, juega adecuadamente con el concepto de huelga como instrumento de presión, que pudiéndose ejercer de esa manera, sólo a efectos de su calificación, perderá toda justificación económica para los trabajadores si en la imputabilidad no se comprueba que son ciertos los hechos invocados y además suficientes para justificar el conflicto. (56)

Por último, el maestro Jesús Castorena previene que el ejercicio de la huelga sin satisfacer los requisitos de fondo y forma establecidos en la Ley Laboral trae aparejada su inexistencia, calificación que será declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente que intervenga en la entrega del escrito de emplazamiento, a menos que se hubiere declarado incompetente, en tal su puesto, el conocimiento del asunto corresponde a la Junta que designen los huelguistas. (57)

Al respecto, el doctor Néstor de Buen cuestiona la tesis sustentada por el maestro De la Cueva de que los requisitos de forma, mayoría obrera, y de fondo, son elementos esenciales del acto jurídico huelga, y la falta de cualquiera de ellos determinará, conforme a esta tesis, la inexistencia.

En consecuencia el citado maestro analiza la naturaleza de los requisitos indicados y considera que en primer término se debe considerar un hecho: "la huelga es la suspensión temporal de las labores, decretada por una coalición de trabajadores"; el hecho es simple y no requiere para ser huelga de otros adornos.

Los requisitos de la huelga atienden a dos situaciones diferentes, a saber: en uno importa un valor formal, es decir, el emplazamiento a través de la autoridad que exprese peticiones concretas, se trata lógicamente de un acto preliminar en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo si el patrón no accede a lo pedido, en esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga que otorga a ésta una condición de juridicidad, si no se cumple, la huelga será un acto social real y trascendente, pero jurídicamente vinculante; en cambio, para el otro, el requisito de mayoría opera de manera diferente, pues en la realidad no es la mayoría un requisito para la huelga, sino contrariamente, es la manifestación de la mayoría en sentido opuesto a la huelga lo que determina su improcedencia y por ende que pierda su eficacia y se trate de una condición resolutoria.

Por último, la huelga, como conducta colectiva, puede satisfacer los tres requisitos exigidos por la Ley Laboral y, sin embargo, ser también improcedente, ejemplo: cuando la huelga estalla antes o después del día y hora señalados en el aviso de emplazamiento o cuando se lleva a cabo en locales o establecimientos no determinados previamente. Es decir, se pone de manifiesto que la huelga como conducta debe producirse dentro de un cauce

jurídico concreto, esto es, el emplazamiento a huelga marca límites temporales y territoriales que deben de cumplirse inexorablemente por los trabajadores y que, además, vinculan al patrón, quien debe respetar ciegamente esos límites. (58)

VIII. CLASIFICACIONES DE LA HUELGA

Las diversas categorías de huelgas que nosotros consideramos más destacadas en nuestra legislación nacional son las siguientes:

La primera y más importante distinción de huelga es la contenida en los Apartados "A" y "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al considerar la fracción XVII del Apartado "A" que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros las huelgas, y la fracción X, del Apartado "B", que los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal podrán hacer uso del derecho de huelga.

Esta primaria división, vista superficialmente, pudiera ser objeto de innumerables controversias e inclusive su estudio materia de tesis particular, pues tal pareciera que estamos estudiando dos categorías de huelga de diversa naturaleza y finalidad, cuando en realidad su única diferencia sólo es formal, pues lo único que sustenta esta clasificación, siguiendo criterios precisos, es la distinta naturaleza de quien se beneficia con el servicio.

Como consecuencia de lo considerado con antelación, otra clasificación sería por las leyes que regulan la huelga, y así tenemos que la Ley Federal del Trabajo prevé esta institución labo-

ral en su Título Octavo, Capítulos I y II, artículos 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 459, 466 y 469, y a partir del 4 de enero de 1980, por decreto publicado en el "Diario Oficial", fueron derogados los siguientes artículos: 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471, para ser adicionada la Ley Laboral, en la misma fecha, en el Título Catorce, con un Capítulo XX conteniendo los siguientes artículos: 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937 y 938; asimismo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, comprende a la huelga en su Título Cuarto, Capítulos III y IV, artículos 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108 y 109.

Otra clasificación de la huelga, que consideramos relevante para nuestro estudio, es por los motivos que la originan.

Así tenemos que, por un lado, el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo comprende siete causales que dan origen al ejercicio de la huelga, y que son: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; IV. Exigir el cumpli

miento 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; VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores, y VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Por otro lado, el artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece como motivo que faulta a los servidores públicos para ejercitar la huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Otra clasificación de huelga sería por el tipo de actividad que afecta. Del texto de la fracción XXXI, Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se interpreta que las huelgas que se susciten en las ramas: textil; eléctrica; cinematográfica; hule-ra; azucarera; minera; metalúrgica y siderúrgica; de hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz; química; celu-losa y papel; de aceites y grasas vegetales; de alimentos industrializados; ferrocarrilera; maderera básica; vidriera y tabacalera; también las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal; aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación, asimismo la aplicación de las disposiciones de tra

bajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, serán de la competencia exclusiva de las autoridades federales; y por exclusión, todas aquellas huelgas, que no afecten actividades encomendadas por ley a la federación, serán de la competencia local o estatal.

Otra clasificación de huelga, que consideramos importante para nuestro estudio, es por su extensión.

Al respecto, si bien la Ley Federal del Trabajo dispone en el artículo 442 que la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos, marcando la diferencia en lo que podríamos considerar como huelgas parciales y huelgas de empresa. Comprendiendo como huelga parcial la suspensión de labores llevada a cabo por los trabajadores, de una o varias unidades técnicas, que como sucursales, agencias u otras formas semejantes sean parte integrante y contribuyan a la realización de los fines de la empresa. Como huelga de empresa, la suspensión de labores llevada a cabo por los trabajadores, en la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Por otro lado, de la interpretación del artículo 360, fracciones III y IV, del Código Laboral, se puede interpretar que pueden existir huelga Industrial y huelga Nacional de Industria. Considerando la huelga Industrial como la suspensión del trabajo llevada a cabo por los trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Como huelga Nacional de Industria, la suspensión del trabajo llevada a cabo por los trabajadores que prestan sus servicios en varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más Entidades Federati-

vas, considerándose a ésta como una verdadera huelga general de índole laboral por la forma en que puede afectar al servicio, así como por la presión que ejercería, en demanda de sus pretensiones, sobre la parte patronal.

En cuanto a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el artículo 94 consiente que los servidores públicos ejerciten la huelga en una o varias dependencias de los Poderes Públicos. Pudiéndose equiparar la huelga en una dependencia a la huelga de empresa, y la huelga en dos o más dependencias del Gobierno Federal a la huelga Industrial.

Otra clasificación de la huelga es por la calidad del titular del derecho.

Así primeramente tenemos que el Primer Párrafo del Apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna comprende como trabajadores a los obreros; jornaleros; empleados domésticos; artesanos; y de una manera general todo contrato de trabajo. Por su parte la Ley Federal del Trabajo, además de los enumerados por el primer párrafo del Apartado "A", considera como trabajadores a los trabajadores de los buques; trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas; trabajadores ferrocarrileros; trabajadores de auto-transportes; trabajadores de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal; agentes de comercio y otros semejantes; deportistas profesionales; trabajadores actores y músicos; trabajadores a domicilio; trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; trabajadores de industrias familiares; trabajadores médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y trabajadores de las universi

dades e instituciones de educación superior autónomas por Ley.

Por otro lado, el primer párrafo del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional considera como trabajadores a los trabajadores al servicio del Estado.

Ahora bien, dentro de lo que regulan la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra una clasificación digna de traer a examen, que es la de los trabajadores de confianza, representantes directos del patrón o del Estado respectivamente, frente al trabajador que tentativamente podríamos designar ordinario.

Si bien la Ley Federal del Trabajo no precisa en ningún artículo la calidad de trabajador que pretendemos examinar, como sí lo hace la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 4, al regular que los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base; situación que a la luz de los artículos 8 y 9 de la Ley Federal del Trabajo se interpreta tal supuesto, pues al precisar el artículo 9 de la Ley Laboral que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones, consideramos que, por exclusión, cuando la naturaleza de las funciones no sea de confianza será trabajador ordinario. Aclarando que por trabajador ordinario entendemos toda relación o contrato de trabajo que dé origen a un trabajo personal subordinado.

Ahora bien, cuestionando lo regulado por el artículo 4 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que divide en dos calidades el trabajo burocrático en funciones de confianza y funciones de base. Término, "base", con el que se preten-

de comprender a todos los trabajadores que prestan un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido, dejando fuera a los trabajadores temporales, situación con la que no comulgamos, en razón de que son trabajadores que tienen los mismos derechos, de acuerdo a su propia naturaleza, que los de base. Por lo que, para el remoto supuesto de una huelga de los trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores temporales sí formarán parte para la declaración de huelga a la que se refiere la fracción II del artículo 99 de la Ley Burocrática.

Por último, otra clasificación de huelga digna de consignar es por el Órgano Jurisdiccional competente para dirimirlo.

Al respecto la fracción XX, del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, dispone que 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. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 604 y 621 la competencia jurisdiccional a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se presenten entre el capital y el trabajo.

"Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV."

"Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conoci

miento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

Por su parte, la fracción XII del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, manda que los conflictos colectivos serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo previsto en la ley reglamentaria; con la excepción de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, dispone en la fracción II del Artículo 124 que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.

IX. FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Entendemos por terminación de la huelga, según el maestro De la Cueva, "el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto." (59)

Del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo y del Artículo 108 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consideramos las siguientes hipótesis de terminación de la huelga: a) Por transacción entre las partes en conflicto; b) Por allanamiento de la parte que recibe el servicio, en cualquier tiempo, a las pretensiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y porque cubra los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; c) Por resolución de la asamblea de trabajado

res, tomada en acuerdo por mayoría huelguista; d) Por declaración de ilegalidad o ilicitud, y e) Por laudo de la persona u órgano competente, a cuya decisión hayan sometido el conflicto las partes interesadas.

La primera hipótesis de terminación de la huelga, del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, regula: "Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones"; tiene sus antecedentes legislativos en la fracción I, del artículo 160, de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918, que prevenía: "En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores"; en el mismo sentido consignaron esta hipótesis las siguientes leyes de trabajo: fracción I, del artículo 161, de la Ley del Trabajo del Estado de Nayarit, del 25 de octubre de 1918; la fracción I, del artículo 102 de la Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, del 12 de abril de 1919; la fracción I, del artículo 102, de la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa, del 15 de julio de 1920; la fracción I, del artículo 147, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920; la fracción I, del artículo 178, de la Ley del Trabajo del Estado de Michoacán, del 1 de septiembre de 1921; la fracción I, del artículo 185, del Código del Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre de 1921; la fracción I, del artículo 206, de la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, del 5 de julio de 1922; la fracción I, del artículo 82, de la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, del 14 de octubre de 1922; la fracción I, del artículo 178, de la Ley del Trabajo del Estado

de Querétaro, del 18 de diciembre de 1922; la fracción I, del artículo 214, de la Ley del Trabajo del Estado de Campeche, del 30 de noviembre de 1924; la fracción I, del artículo 239, de la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca, del 21 de marzo de 1926; la fracción I, del artículo 204, de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926; el artículo 153, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, del 1 de junio de 1927; la fracción I, del artículo 416, de la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, del 6 de marzo de 1928, y la fracción I, del artículo 273, de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En cuanto a la primera hipótesis de terminación de la huelga, el artículo 108 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 dispone: "Por aveniencia entre las partes en conflicto", supuesto que primeramente fue contenido por la fracción I, del artículo 82, del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1941.

En relación con esta hipótesis que estudiamos, el maestro Mario de la Cueva considera que: "El acuerdo o convenio entre las partes es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos, o si se prefiere, todo gira en función de él; no debe olvidarse que el periodo de pre-huelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital."
(60)

Por su parte, el maestro Néstor de Buen Lozano estima que este supuesto examinado: "destaca como la fórmula más idónea de resolver el conflicto. La ley no condiciona, en modo alguno, los

posibles arreglos. Entendiéndose que se trata de situaciones de índole colectiva, no podrán afectarse con los arreglos, los derechos individuales de determinados trabajadores. En todo caso deberán observarse las disposiciones del artículo 34 que exige que los arreglos rijan únicamente para el futuro; que no se refiere a trabajadores individualmente determinados y que, cuando se trate de la reducción de los trabajos, el reajuste se efectúe tomando en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad." (61)

El segundo supuesto de terminación de la huelga, contenido en la fracción II del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, dispone: "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"; no tiene antecedentes legislativos, por lo que es una figura jurídica nueva del legislador ordinario de 1970.

Al respecto comenta el maestro De la Cueva que: "hubo varias proposiciones para que se creara la fracción segunda. La experiencia demostró que frente al hecho de la suspensión de los trabajos, una nueva y mejor reflexión del empresario podría conducirle a la aceptación de las peticiones o de los aspectos que hubieren quedado sin solución en las audiencias conciliatorias.

Se trata de un acto de voluntad unilateral del patrono, pero, para que produzcan todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado." (62)

Por su parte, el maestro De Buen Lozano expone sobre esta

hipótesis que: "Constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón. En todo caso, si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga, el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos.

El allanamiento queda sujeto, sin embargo, a determinadas condiciones. Si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlos. La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral, a disposición del sindicato, podría ser un medio. Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo ello deberá ir acompañado del pago de los salarios caídos.

Es poco frecuente que se produzca el allanamiento. En todo caso opera preferentemente el arreglo entre las partes, salvo que se trate, como eventualmente ocurre, de un movimiento de huelga que persigue fines diferentes al bienestar de los trabajadores." (63)

En cuanto a la tercera hipótesis de terminación de la huelga, está regulada en la fracción II, del artículo 108 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, que manda: "Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros"; el antecedente legislativo inmediato de este supuesto lo localizamos en la fracción II, del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1941.

Esta figura autocompositiva, unilateral y de tendencia democrática, constituye la única forma de terminación de la huelga

que depende de la voluntad exteriorizada de la mayoría trabajadora, pues si la huelga se lleva a cabo por la voluntad mayoritaria de los trabajadores de una empresa, dependencia o establecimiento, es lógico que la mayoría trabajadora sea la que, en un momento dado, por así convenir a sus intereses, determine la consumación de la huelga.

El cuarto supuesto de terminación de la huelga está contenido en la fracción III, del artículo 108, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, que establece: "Por declaración de ilegalidad o inexistencia"; el antecedente legislativo de este supuesto lo encontramos en los mismos términos, en la fracción III, del artículo 82, del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1941.

Esta hipótesis de terminación de la huelga no está regulada por el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los supuestos de terminación de la huelga; sin embargo el artículo 934 de la Ley Laboral dispone: "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas." En cuanto a la declaración de inexistencia por el órgano jurisdiccional competente, consideramos que en estricta lógica jurídica no es una hipótesis de terminación de la huelga, pues el ejercicio de huelga está condicionado a que se cumpla con los requisitos de fondo y de forma, y cuando falta uno o ambos requisitos debemos entender que la huelga no existió o no procedió legalmente, es decir, los efectos jurídicos se retrotraen al momento del inicio de la suspensión de las labores.

La quinta hipótesis de terminación de la huelga está regulada por las fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo, que mandan respectivamente: "Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes", y "Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión"; y asimismo, la fracción IV, del artículo 108, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, que dispone: "Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto"; tienen sus antecedentes legislativos estas disposiciones en la fracción III, del artículo 160, de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918; la fracción III, del artículo 161, de la Ley del Trabajo del Estado de Nayarit, del 25 de octubre de 1918; la fracción III, del artículo 102, de la Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, del 12 de abril de 1919; la fracción III, del artículo 102, de la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa, del 15 de julio de 1920; la fracción III, del artículo 147, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920; la fracción III, del artículo 178, de la Ley del Trabajo del Estado de Michoacán, del 1 de septiembre de 1921; la fracción III, del artículo 185, del Código del Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre de 1921; la fracción III, del artículo 206, de la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, del 5 de julio de 1922; la fracción II, del artículo 82, de la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, del 14 de octubre de

1922; la fracción III, del artículo 178, de la Ley del Trabajo del Estado de Querétaro, del 18 de diciembre de 1922; la fracción III, del artículo 214, de la Ley del Trabajo del Estado de Campeche, del 30 de noviembre de 1924; la fracción III, del artículo 239, de la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca, del 21 de marzo de 1926; la fracción III, del artículo 204, de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926; el artículo 153, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, del 1 de junio de 1927; la fracción III, del artículo 416, de la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, del 6 de marzo de 1928; las fracciones II y III, del artículo 273, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y la fracción IV, del artículo 82, del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de 1941.

Al respecto, el comentarista de la Ley Federal del Trabajo, maestro Mario de la Cueva, considera que: "En el origen de esta forma de terminación de la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores cuanto del empresario." (64)

En cuanto al maestro Néstor de Buen Lozano, del análisis jurídico de estas hipótesis deduce que: "El derecho mexicano del trabajo está determinado por dos ideas fundamentales: la conciliación y el arbitraje." Precisa el citado jurista que el arbitraje ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico. (65)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

DEL CAPITULO II

1. Cabanellas, Guillermo. "Derecho de los Conflictos Laborales", Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966, p. 160; Diccionario Enciclopédico Abreviado. Séptima edición, Tomo IV, Editorial ESPASA-CALPE, S.A., Madrid, España, 1954. pp. 905-906; Gran Enciclopedia Rialp. "GER", Tomo XII, Ediciones RIALP, S.A., Madrid, España, 1973, p. 197.
2. Gran Enciclopedia Rialp. "GER", p. 197.
3. Idem.
4. Idem.
5. Lefranc, Georges. "La Huelga: Historia y Presente", Segunda edición, Editorial LAIA, Barcelona, España, 1975, p. 7.
6. Idem., pp. 7-9, y 16-17.
7. Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1959, p. 217.
8. Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, p. 587.
9. Barajas Montes de Oca, Santiago. "La Huelga: un Análisis Comparativo"; La Gran Enciclopedia Mexicana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1983, p. 13.
10. Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. cit., p. 14; Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 587.

11. Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. cit., p. 15. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 587.
12. Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. cit., p. 12.
13. Buen Lozano, Néstor de. "Derecho del Trabajo", Tomo II, Tercera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, p. 782.
14. Cavazos Flores, Baltasar. "35 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, México, 1982, pp. 305-306.
15. Castorena, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero", Sexta edición, México, 1948, pp. 301 a 303.
16. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", pp. 588-589.
17. Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo", Octava edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976, p. 344.
18. Pizarro Suárez, Nicolás. "La Huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo", México, 1938, p. 33.
19. Porras y López, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo", Textos Universitarios, S.A., Librería de Manuel Porrúa, S.A., México, 1971, pp. 328-329.
20. Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, p. 368.
21. Cabanellas, Guillermo y M.V. Russomano. "Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución", Biblioteca Laboral He-
liasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1979, pp. 35-36, y 74.

22. Castorena, J. Jesús. Op. cit., pp. 299 y 300.
23. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", pp. 592-593.
24. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., pp. 788 a 790.
25. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV, Décima segunda edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1979, pp. 608-609; Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XX, Editorial Driskill, S.A., Buenos Aires, Argentina, 1978, pp. 599-613.
26. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", pp. 627 a 629.
27. Idem, pp. 629-630.
28. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., p. 791.
29. Idem, p. 795; Guerrero, Euquerio, Op. cit., p. 349.
30. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., p. 766.
31. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 630.
32. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., p. 797.
33. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 600.
34. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., pp. 797-798.
35. Guerrero, Euquerio. Op. cit., p. 353.
36. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", pp. 680-681.
37. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., p. 798.

38. Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. cit., pp. 45-46.
39. Guerrero, Euquerio. Op. cit., p. 354.
40. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 631.
41. Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. cit., p. 45.
42. Cavazos Flores, Baltasar. Op. cit., pp. 318-319.
43. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 612.
44. Cavazos Flores, Baltasar. Op. cit., p. 309.
45. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 613.
46. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., p. 807.
47. "Temario de Derecho Procesal del Trabajo", Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985, p. 136.
48. Castorena, J. Jesús. Op. cit., p. 307.
49. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", pp. 615-616.
50. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., p. 808.
51. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 617.
52. Idem., pp. 617-620.
53. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., pp. 808-809.
54. "Temario de Derecho Procesal del Trabajo", p. 137.
55. Castorena, J. Jesús. Op. cit., p. 305.

56. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., pp. 809-810.
57. Castorena, J. Jesús. Op. cit., p. 310.
58. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., pp. 810-811.
59. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 664.
60. Idem., p. 665.
61. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., p. 520.
62. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", pp. 665-666.
63. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., p. 821.
64. Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 666.
65. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., p. 821.

CAPITULO TERCERO

ANALISIS JURIDICOSOCIAL DE LA PARTE ADJETIVA DEL
DERECHO DE HUELGA EN MEXICO

I. El Procedimiento de Huelga en la Ley Federal del Trabajo.

A. ETAPA DE PREHUELGA

El insigne tratadista Mario de la Cueva, al comentar en su obra el tema que nos ocupa, manifiesta que: El periodo de pre-huelga es un espacio de tiempo impuesto por la Ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga.

Un apunte de derecho comparado: las legislaciones extranjeras confían en la negociación colectiva como el camino mejor para poner fin a las controversias obrero-empresariales. Ninguna establece un lapso obligatorio, lo que no ha de entenderse en el sentido de que las autoridades del trabajo no puedan intervenir amistosamente y auspiciar la celebración de algún convenio. Solamente el derecho francés consigna ese periodo, pero la negativa de los trabajadores pone fin a la instancia.

Naturaleza: actualmente es una etapa procesal obligatoria,

afirmación que deriva de los artículos 267, versión de 1941, de la Ley de 1931, y 457 de la Ley nueva, que es una reproducción del primero. Vale por tanto la pena recorrer la evolución de las normas legales: en su versión original, el Artículo 267 de la Ley de 1931 tenía la redacción siguiente:

Las conferencias entre trabajadores y patronos para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos que exige el Artículo 265.

En el Diario Oficial de la Federación de 10 de abril de 1941 se publicó la reforma del Artículo 267, que hizo obligatoria la asistencia a las audiencias de conciliación.

La junta de conciliación y arbitraje intentará desde luego avenir a las partes. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrono, el presidente de la junta empleará los medios de apremio para hacer que concurra al acto de conciliación.

La Comisión analizó la conveniencia de regresar a la versión original, pues surgió la duda sobre la constitucionalidad de la norma que impuso la obligación de concurrir a las audiencias de conciliación, pero se llegó a la conclusión de que no constituía ninguna limitación a la amplitud de los motivos de huelga, ni impedía el ejercicio del derecho, pues era, simplemente, un intento de negociación colectiva, que podía desecharse con sólo acudir a la audiencia para manifestar; los trabajadores, que no discutirán sus peticiones por no estar dispuestos a ningún abatimiento, y los patronos, que no irán más allá de su respuesta; y por otra parte, se hizo notar que ni los trabajadores ni los empresarios habían presentado observaciones. En esas condiciones se redactaron las fracciones segunda y tercera del nuevo Artículo 457:

La conciliación se ajustará a las normas siguientes: ...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 patrono a que concorra a la audiencia de conciliación.

Entre las dos fracciones hay una diferencia que importa señalar: si los trabajadores no concurren a la audiencia, no correrá el término para la suspensión del trabajo, lo que explica por qué son ellos los interesados en que el procedimiento siga un curso normal; en cambio, si el patrono no acude a la cita, sí correrá el término, ya que, si se interrumpiera, quedaría a su arbitrio posponer la fecha señalada para la suspensión de las labores.

Los fines: el periodo de pre huelga es una instancia conciliatoria, cuya finalidad primera y fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa que evite la suspensión de los trabajos y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la justicia social, o, con la frase de la fracción XXVIII del Artículo 123 Constitucional, que armonice los derechos del trabajo con los del capital.

Vale la pena meditar unos instantes sobre el significado de la locución los derechos del trabajo: no se trata de los que derivan para los trabajadores de la ley, de las convenciones colectivas y demás fuentes formales del derecho del trabajo, pues, si así fuese, la huelga se limitaría al cumplimiento de las normas jurídicas positivas, esto es, a los conflictos colectivos de naturaleza jurídica. Ocurre pensar que la fracción XVIII del Artículo 123 de la Constitución elevó a la categoría de un derecho positi-

vo la facultad de los trabajadores de cada empresa o rama industrial de mejorar constantemente, cada dos años por lo menos, en la revisión de las convenciones colectivas de trabajo, las condiciones de prestación de los servicios y los ingresos de cada uno de los trabajadores, es decir que la huelga no se limitaría a los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, sino que se extendería, en concordancia con su origen histórico, a los conflictos colectivos económicos. Estas consideraciones ratifican nuevamente la doctrina del estatuto laboral como un derecho de clase y determinan, al mismo tiempo, la teoría del derecho colectivo del trabajo como la envoltura creadora y protectora del derecho individual del trabajo y del de la seguridad social.

Al lado de esta finalidad primera y fundamental aparecen otras, cuya importancia no puede pasarse por alto: la huelga tiene como objetivo el triunfo de la justicia social, mediante la presión que ejerce sobre el capital, pero no es su propósito causar daños innecesarios; por lo tanto, el lapso que analizamos debe permitir que se adopten las medidas adecuadas y convenientes para que se resguarden las substancias o material que puedan destruirse o descomponerse y se continúen las investigaciones y procesos cuya paralización podría no sólo hacer difícil, sino tal vez imposible, la reanudación de las actividades. Este es el fundamento del Artículo 467.

La constitucionalidad del periodo de prehuelga: consideramos la jerarquía del derecho de huelga y llegamos a la conclusión de que es "una norma supraestatal, colocada encima y fuera del alcance de los poderes estatales", porque fue una decisión soberana

del pueblo, inscrita en la Constitución. Por consiguiente, toda norma que viole la esencia del derecho o impida o dificulte su ejercicio carecerá de eficacia. Esta respuesta no conduce a la tesis de que una instancia conciliatoria constituya una imposibilidad jurídica, a condición de que no sea un pretexto para aniquilar el derecho o consigne formalidades que hagan nugatoria su ejecución. En alguna ocasión citamos el Artículo 106 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán de 6 de septiembre de 1926, que "exigía de los trabajadores el previo sometimiento del conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje y únicamente la consideraba lícita en el caso de inconformidad de los obreros con el laudo, pues no era posible imaginar que los trabajadores acudieran a la huelga contra una sentencia estatal".

Por lo tanto, la conclusión es en el sentido de que una instancia conciliatoria, como en las leyes de 1931 y 1970, que constituya un lapso breve para que los interesados busquen una solución a sus dificultades, sí, además, no permite a la autoridad dictar una decisión imperativa, según lo dispuesto en el Artículo 457, es no sólo conforme, sino que también traduce el espíritu conciliador de la Carta Magna. (1)

Por su parte, el doctor Baltasar Cavazos Flores comenta que: El periodo de probuelga debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.

Durante este periodo el patrón se considerará como deposi-

tario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si así se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

Los trabajadores que laboren como emergentes no podrán ser considerados como esquireles o rompe-huelgas.

Las Autoridades del Trabajo deberán dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función, hecho éste que en la práctica casi nunca se da, y que resulta indispensable.

El periodo de pre huelga debe tener un término mínimo de duración y un término máximo.

En México este periodo es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas, y de diez cuando se trate de empresas de servicios públicos.

Carecemos de un periodo máximo de pre huelga, que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores.

Un sindicato de mala fe, podría haber alguno, está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un periodo de pre huelga de 8 a 9 meses durante el cual el patrón será considerado como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica.

La prórroga de este periodo tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a menos que se trate de empresas

de servicio público en donde las autoridades del trabajo pueden, por una parte, requerir al sindicato a que prorrogue y, por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga. (2)

Ahora bien, el maestro Santiago Barajas Montes de Oca, al respecto comenta que: No es únicamente la legislación mexicana, sino casi todas las legislaciones en materia laboral, las que en la actualidad admiten el transcurso de un periodo entre el momento del emplazamiento a huelga y aquél en el que se procede por los trabajadores a la suspensión del trabajo, y aun cuando no todos aceptan para este lapso la voz prchuelga, en el fondo el propósito ha sido evitar en lo posible la interrupción de las labores en cualquier negociación, por los daños y perjuicios que esto ocasiona no sólo a los empresarios sino a la producción que resulta afectada.

No hemos encontrado en las leyes europeas una delimitación procesal precisa porque se involucra este periodo dentro de la conciliación obligatoria a la que hemos hecho varias referencias. Es en América Latina en donde forma parte del procedimiento en materia de huelga el abrir un compás de espera, si así podemos llamarlo, antes del abandono del trabajo. Lo tenemos en los códigos de Colombia (Artículo 454 y siguientes); de Costa Rica (Artículo 365 y siguientes); de Ecuador (Artículo 379 y siguientes); de Chile (Artículo 309 y siguientes); de Guatemala (Artículo 241 y siguientes); de Nicaragua (Artículo 251 y siguientes); de Panamá (Ar

título 317 y siguientes), y Venezuela (Artículo 211 y siguientes); así como en las leyes especiales números 17,183 de Argentina; 4,330 de Brasil y 13,720 de Uruguay.

Este periodo se caracteriza por el hecho de estimar como necesario tomar determinadas precauciones que podrán servir a posteriori para la calificación de la huelga, aparte de la circunstancia de preparar determinadas actitudes para el caso de que deban preverse riesgos o cuidados en las instalaciones de una negociación. Además, se ha observado que independientemente del hecho de que este periodo resulta útil para llegar a cualquier arreglo que ponga fin a las diferencias existentes entre trabajadores y patronos, permite a la autoridad judicial analizar el consenso democrático en que se apoyó el planteamiento efectuado, pues no siempre es el interés colectivo el que entra en juego, sino el interés social o político de los dirigentes de las agrupaciones obreras, quienes buscan solución a otros problemas que no son los propios del derecho de huelga.

La Ley Taft-Hartley, por ejemplo, obliga en los Estados Unidos de América a los sindicatos a una manifestación democrática del propósito individual de llegar a la huelga como única medida de solución a un conflicto de intereses. Las leyes escandinavas o de Alemania Occidental y Gran Bretaña imponen reglas que buscan, por un lado, aclarar la solidaridad de los trabajadores respecto a la defensa de sus fines profesionales y a situaciones que les sean comunes; por el otro, salvaguardar la unidad económica que es la empresa, cuando no es la totalidad de las personas que les prestan servicios quienes decretan la huelga, sino una

parte de ellas o algunos de los departamentos, pues se presupone que en tales situaciones no puede aceptarse que resulten lesionados intereses de terceros por un conflicto laboral al que son ajenos. Es entonces cuando el periodo de preparación de la huelga, como se le llama, tiene vigencia, y son examinadas las posiciones sindicales que se contemplen; en algunos casos a petición de parte, en otros de oficio, a cargo, por regla general, de autoridades administrativas que intervienen por disposición legal con el propósito de comprobar el cumplimiento de los requisitos cuya exigencia no admite dispensa para iniciar el procedimiento de huelga. (3)

Por último, el maestro Néstor de Buen Lozano comenta en su obra que la etapa de prehuelga se inicia con el emplazamiento y que constituye una etapa indispensable en la huelga, si ésta ha de ser considerada como un proceso jurídico. En él la autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador. En realidad desempeña una función administrativa, y en el emplazamiento y por todo el periodo de prehuelga la autoridad ejerce una función formal, sin que pueda actuar en otra cosa que en el control de la personalidad de los comparecientes y en la determinación de su propia competencia para conocer del conflicto. (4)

a) LA FORMACION DE LA RELACION PROCESAL

La relación procesal se forma con el escrito de emplaza-

miento, el emplazamiento y la contestación del empresario, y en ese orden haremos su exposición.

El maestro De la Cueva comenta que: Muchas veces nos hemos referido a las libertades sindical y de negociación y contratación colectivas, término el segundo que desempeña un papel importante en la preparación de las convenciones colectivas, pues es el camino que inevitablemente habrán de recorrer los sindicatos obreros y los empresarios para crear un nuevo vínculo jurídico. Su función se desenvuelve en diferentes momentos, entre ellos: A) De una manera general, en todas las cuestiones que afectan las relaciones colectivas, así, a ejemplo: el Artículo 424 de la Ley nueva previene en su fracción primera, que "el reglamento interior de trabajo se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrono", y en la segunda que "si las partes se ponen de acuerdo...", todo lo cual indica que estamos frente a una negociación colectiva típica. Antes de concluir este párrafo diremos que la posibilidad de los sindicatos obreros para la negociación colectiva es una de las dimensiones de la libertad sindical y que su finalidad es obtener de los empresarios la aceptación de sus exigencias, antes de acudir a la huelga. B) Por otra parte, la negociación es un momento prácticamente indispensable en la preparación de las convenciones colectivas. En la Ley no existe una declaración expresa de la obligatoriedad de la negociación y aun puede imaginarse que los trabajadores emplacen directamente a huelga sin pasar por esa etapa intermedia, pero hay que recordar que el periodo de pre-huelga tiene por objetivo invitar a los trabajadores y patronos a una negocia-

ción y a un convenio que dé por terminado el conflicto. C) En tres casos, por lo menos, la Ley establece un periodo obligatorio para la negociación colectiva: primeramente, los artículos 399 y 399 bis disponen que la revisión del contrato colectivo deberá solicitarse con sesenta días de anticipación para las cláusulas generales y treinta para la fijación de nuevos salarios, siendo de notar que la palabra revisión se parece mucho a negociación. La segunda hipótesis se relaciona con la celebración del contrato-ley, pues la convención obrero-patronal tiene por finalidad facilitar la discusión y el acercamiento de los factores de la producción. La tercera situación, emparentada con la anterior, comprende la revisión del mismo contrato-ley.

El emplazamiento a huelga y su naturaleza: terminadas las pláticas entre el sindicato obrero y el patrono sin resultados favorables, se abren al primero dos caminos posibles: acudir a la huelga hasta lograr que el patrono acceda a sus peticiones, o solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelva el fondo del conflicto.

Entendemos por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado irán a la huelga.

De esta explicación se deducen los dos elementos esenciales del emplazamiento: las peticiones de los trabajadores y el anuncio de que, si no son satisfechas, se ejercerá el derecho de huelga.

Nos parece que la doctrina no se ha ocupado de la determinación de la naturaleza del emplazamiento a huelga: acto jurídico, es una manifestación unilateral de voluntad que únicamente se da

en el estatuto laboral, por lo que debemos decir que es una expresión y una consecuencia de la idea del derecho del trabajo como un derecho de clase.

El emplazamiento a huelga es la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria; o en una fórmula breve: es el principio de la lucha por la justicia social.

La forma del emplazamiento: nuestras leyes del trabajo han exigido uniformemente que la promoción de los trabajadores se redacte y se presente por escrito. El Artículo 255 de la Ley de 1931 decía en su fracción I que "los trabajadores dirigirán un escrito en el que formulen...", en tanto el Artículo 452 de la Ley nueva expresa que "el escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes..." México es un país de derecho escrito, mas no es un simple requisito tradicional, sino una exigencia de la seguridad jurídica, pues de otra suerte quedarían inciertos todos los datos, ya que no se sabría a ciencia cierta lo que se pide o cuándo se suspenderán los trabajos.

Los requisitos del escrito de emplazamiento a huelga: el rubro que antecede constituye la introducción del Artículo 452 de la Ley nueva.

La fracción I del precepto ratifica lo que llamamos elementos esenciales del emplazamiento, si bien habla de tres: peticiones, propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y el objeto que se persigue, requisito este último que parece una repetición innecesaria, pues el objeto de la huelga es la satisfacción

de las peticiones. La Comisión consideró la conveniencia de suprimir esta tercera exigencia, pero las normas de la huelga y su significación constituyen una especie de tabú para los trabajadores y los empresarios, de donde resultan punto menos que intocables. Por este motivo, se conservaron los tres elementos que venían del Artículo 265 de la Ley de 1931; sin embargo, se suprimió la locución agregada al elemento tercero, citando la fracción del Artículo 260 en que estuviere comprendido el objeto de la huelga, por estimar que era una formalidad inconsecuente con un sistema procesal ausente de ellas.

Creemos que vale la pena presentar una breve exposición de los requisitos, llamados a veces formales, que debe satisfacer el escrito de emplazamiento a huelga: a) Toda petición tiene que dirigirse a alguien, que en el caso concreto no puede ser sino el patrono. b) Los emplazantes deben concretar sus peticiones, pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce. c) Ya indicamos que la norma a estudio exige se mencione el objeto de la huelga. d) Finalmente, el escrito de emplazamiento ha de contener el anuncio de que si no se aceptan las peticiones, se acudirá a la huelga.

El emplazamiento a huelga y el ultimátum internacional: nada nuevo diremos, destacaremos sin embargo, que desde hace muchos años, concretamente desde la publicación del Manifiesto Comunista, se oye hablar y se lee que la historia de toda sociedad es la historia de las luchas de las clases, de los opresores y de los oprimidos. A partir del siglo XIX, las manifestaciones internas de la lucha son las huelgas y los paros, que por esta circuns

tancia son comparados con las guerras que promueven unas naciones contra las otras.

Continuando por este camino de las comparaciones, podemos decir que el emplazamiento a huelga es el ultimátum de una clase social en el que dice a la otra que, de no acceder a sus demandas, acudirá a la guerra. (5)

Una cuestión terminológica: sin que podamos decir cuándo y cómo, lo cierto es que los trabajadores, desde hace muchos años, usan la fórmula pliego de peticiones y emplazamiento a huelga. Sin embargo, el Artículo 255, fracción II de la Ley de 1931, lo nombró escrito de peticiones, en tanto el Artículo 452 de la Ley nueva, en su párrafo introductorio habla del escrito de emplazamiento a huelga. Será ésta la denominación que utilicemos.

Formalidades del escrito de emplazamiento: el Artículo 452 previene que se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. El original servirá como foja primera del expediente, en tanto la copia deberá entregarse al patrono; así lo dispone el Artículo 457.

La autoridad ante la que debe presentarse el escrito: teóricamente pudo disponer el legislador que se entregara al patrono, pero como es el documento que iniciará el periodo de prehuelga y el punto de partida de los días que han de transcurrir para que puedan suspenderse los trabajos, lo que implica que la fecha de la entrega debe ser cierta, la Ley de 1931 dispuso en el citado Artículo 265 que la presentación se haga ante la Junta de Concilia-

ción y Arbitraje. La misma disposición aparece en el Artículo 452, fracción II de la Ley Nueva. El territorio de la República es muy grande, lo que da por resultado que, frecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje esté muy distante de los centros de trabajo. La Ley de 1931 previó la dificultad, que fue también reconocida por la Ley Nueva en el Artículo 452, fracción II:

Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima (una junta de conciliación o un inspector del trabajo) o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La notificación: el Artículo 17 de la Constitución previene que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley. Frente a este precepto los legisladores de 1931 y 1970 se propusieron, en atención a la trascendencia social y económica de la huelga, señalar términos brevísimos para todos los actos procesales y, además, establecieron su incumplimiento como causa de responsabilidad de la autoridad que debía efectuar la notificación. Con base en estos principios, el Artículo 453 determinó que el presidente de la Junta o la autoridad del trabajo o política ante la que se presente el escrito de emplazamiento, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrono la copia del escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

La duración del periodo de prehuelga: la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional expresa que "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", pero nada dice acerca de las huelgas que no se refieren a los servicios públicos.

Ante la Comisión que preparaba el proyecto de Ley nueva se

hizo notar que en la hipótesis final no existía la obligación de anunciar la suspensión de los trabajos con alguna anticipación; se dijo también que el derecho extranjero no consignaba esa exigencia, lo que, si no constituía un imperativo para el derecho mexicano, sí era un precedente digno de analizarse. La observación planteaba, en realidad, la inconstitucionalidad del periodo de prehuelga, salvo los casos de los servicios públicos.

Ninguno de los miembros de la Comisión defendió aquella postura: en el derecho extranjero, la huelga, ciertamente, no es un acto ilícito, pero no está legalmente protegida. El periodo de prehuelga se propone establecer un término para que se realice una negociación colectiva que no implica la obligación de los trabajadores de reducir sus peticiones, esto es, no se encontró en el periodo de prehuelga nada que aniquilara o dificultara el ejercicio del derecho. Delante de estas consideraciones, se conservó en la fracción III del Artículo 452 lo dispuesto en la fracción I del Artículo 265 de la Ley de 1931.

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

La frase final del precepto transcrito es de suma importancia, pues contiene la forma de computación del término para la suspensión de las labores, que no es por días naturales, sino de momento a momento, quiere decir, el día principia a la hora de la notificación y concluye al día siguiente a la misma hora, o con otras palabras, si la notificación se efectuó a las once horas de la ma-

ñana, el primer día se cumplirá a las once horas del día siguiente, y así sucesivamente.

Los efectos del emplazamiento: de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 452, fracción III de la Ley nueva, una vez establecidos el día y la hora en que el patrono queda notificado, se inicia el periodo de pre huelga. Este es su efecto primero y natural, pero el artículo siguiente adoptó dos medidas destinadas a evitar que se burlen los derechos del trabajo. No obstante esta finalidad, han sido, ahora sí injustamente, criticadas por los abogados empresariales; las transcribimos para mayor claridad del estudio que haremos de ellos:

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

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

El primero de los párrafos transcritos proviene del Artículo 265, fracción I, párrafo segundo de la Ley de 1931. La única observación a este precepto se encuentra en el memorándum de los abogados empresariales al anteproyecto de la comisión, discutido en reuniones separadas de los trabajadores y de los patronos en el año de 1968. La observación se concretaba a decir que "convendría mantener la palabra interventor después del término depositario, porque ese concepto restringe menos la libertad de administración durante la pre huelga"; la observación era de tal manera superficial y vaga, que la Comisión no la consideró en las modificaciones que

introdujo en el anteproyecto una vez concluidos los debates. Hacemos notar que en el memorándum que presentó la Confederación de Cámaras Industriales al Congreso de la Unión en el año de 1969 no se reprodujo la objeción.

En lo que concierne al párrafo segundo, el memorándum de los abogados empresariales contenía el párrafo siguiente, que causa la impresión de que fue un decir algo para salir del paso:

Es inadmisibile, puesto que afecta injustificada e innecesariamente derechos de terceros, además de que se presta para el fraude de acreedores.

En su turno, el memorándum de la Confederación de Cámaras Industriales concretó una observación:

Debe preverse la manera de ejecutar, especialmente las sentencias de desahucio y asegurar los bienes del patrono en huelga en beneficio de los huelguistas.

Esta última objeción era de una pobreza extraordinaria, pues, en su primera parte, se proponía legalizar una de las más frecuentes maniobras de los patronos, consistente en permitir un juicio por falta de pago de las rentas del inmueble que ocupaban las empresas y que se les lanzara de los locales, esto es, se procuraba la defensa de uno de los intereses más innobles del capitalismo, como lo es la propiedad urbana; y lo segundo, porque las dos fracciones se proponían, exactamente, asegurar, en beneficio de los trabajadores, que no se dispusiera o sustrajeran los bienes de la negociación. Tanto la Comisión como el Poder Legislativo se mantuvieron firmes, con el resultado de que se aprobaron las disposiciones.

Los dos párrafos del Artículo 453 son una más de las expresiones magníficas del espíritu del derecho del trabajo, un resulta

do de la experiencia obtenida en la lucha por la defensa del factor que está expuesto a las formas más refinadas de explotación: la frase primera fue la reivindicación inicial para evitar, ante un conflicto por condiciones humanas de prestación de los servicios, que se ocultaran los bienes de las empresas y se suprimieran las garantías del trabajo. La segunda fue el producto de la observación de la vida real: no siempre era fácil sustraer los bienes, pero la simulación estaba a la orden del día, pues los patronos, independientemente de los juicios de desahucio, inventaban créditos con los cuales embargaban y retiraban los mejores bienes de las empresas, que utilizaban en otras actividades. Varias veces hemos escuchado la crítica siguiente: algunos patronos inescrupulosos, que lamentablemente no son la excepción, simulan huelgas y hacen que los trabajadores señalen plazos larguísimos para la suspensión de los trabajos; no dudamos que se presenten esas situaciones, solamente que la solución del problema corresponde al derecho penal y no puede usarse una acción fraudulenta del patrono como pretexto para arrebatar a los trabajadores una garantía legítima.

La suspensión del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica: este número es una continuación del anterior, pero se trata de una disposición nueva, que no existía en la Ley de 1931, que lleva el número 448 y que tiene por objeto evitar maniobras dirigidas a establecer una especie de arbitraje obligatorio:

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta de conciliación y arbitraje, y la de las solicitudes que

se presenten, salvo el caso de que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el Artículo 459, fracción VI (huelga por solidaridad).

La norma comprende dos hipótesis y una excepción: el primer supuesto se refiere a la suspensión de los procesos sobre conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta en el momento del emplazamiento, en tanto el segundo tiene por objeto impedir la promoción de nuevos juicios. La excepción concierne a la huelga por solidaridad y se justifica porque el resultado final del conflicto no afectará las relaciones de trabajo de los huelguistas solidarios.

En el memorándum inicial de los representantes de las empresas ante la Secretaría del Trabajo se encuentran las observaciones al proyecto:

Quando el patrono ha planteado un conflicto de orden económico para el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, los trabajadores, al concurrir a la audiencia a que se refieren los artículos 779 y 800 del anteproyecto, se han sometido al arbitraje de la junta en los términos de las fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional.

Por lo tanto, el conflicto de orden económico debe continuar su tramitación hasta la sentencia.

La observación de los abogados empresariales ratificó los puntos de vista de los autores del anteproyecto: los conflictos colectivos de orden económico planteados ante las Juntas podrían actuar para disimular un arbitraje obligatorio y nulificar el ejercicio del derecho de huelga, pues sería suficiente que dos o tres meses antes del vencimiento de una convención colectiva se propusiera una modificación de las condiciones de trabajo para que que-

dara en tela de juicio su efectividad. La huelga posee jerarquía constitucional, en tanto las acciones concedidas a los patrones para plantear ante las Juntas la modificación de las condiciones de prestación de los servicios es una concesión de la Ley. Más grave sería que se aceptara la posibilidad de un procedimiento posterior al emplazamiento a huelga. Un argumento final decidió el problema: el memorándum de la Confederación de Cámaras Industriales presentado en marzo de 1969 al poder legislativo no insistió en las observaciones.

El concepto de servicios públicos para los efectos de huelga: Los autores de la Ley de 1931 se encontraron con la urgencia de determinar lo que debe entenderse por servicios públicos para los efectos de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución; deben haber comprendido que no podían penetrar en la telaraña de las doctrinas, lo cierto es que adoptaron como sistema una enumeración, que sería limitativa, de los servicios esenciales a la vida de la comunidad. Deben haberse dado también cuenta de que no podría ser una enumeración de los servicios prestados por el Estado, pues en aquellos años muchos de ellos, los de luz y fuerza eléctrica, por ejemplo, estaban organizadas y dirigidas por empresas privadas.

La Comisión redactora del proyecto de ley nueva enfrentó el mismo problema; en los cambios de impresiones surgieron varias opciones: primeramente, inventar una fórmula general, que podría decir todos los servicios esenciales a la vida normal de la comunidad, pero su amplitud otorgaría a las Juntas de Conciliación y Arbitraje un arbitrio para incluir en ella todas las actividades

sociales; en segundo lugar, hacer una enumeración enunciativa y concluir con una fracción que hablara de cualquier otro servicio de la misma importancia, pero se hizo notar que llevaría al mismo sistema de un enunciado general; finalmente, confirmar la disposición de la Ley de 1931.

Ocurrió intempestivamente que alguno de los miembros de la comisión preguntara por la trascendencia del problema y que se contestara a sí mismo que la diferencia entre seis y diez días no era importante, por lo cual la fijación de un término común de diez días para todas las huelgas acabaría con el rompecabezas. Al no encontrar eco la proposición, que nos parece acertada, se decidió adoptar la solución originaria; hubo no obstante necesidad de efectuar algunas modificaciones: terminológicas las primeras, pues en la Ley nueva se habla de luz y energía eléctrica, en lugar de fuerza eléctrica, y se substituyó en la locución distribución de aguas por el servicio de las ciudades esta última palabra por poblaciones, por tener una significación más extensa; por otra parte, se agregaron los servicios de limpia y de cementerio. Se redactó entonces el Artículo 455:

Para los efectos de este título se entiende por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, 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.

El desenvolvimiento procesal del período de prehuelga: Son varias las cuestiones que tendremos que considerar, pero proponemos un asunto previo del que dependerán los desarrollos poste-

riores:

1. La legitimidad de la conciliación: dice el Artículo 456 que "la junta 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". El precepto fija con la mayor claridad la naturaleza de la función conciliatoria y las limitaciones de los miembros del tribunal: lo primero, porque la misión de la Junta es procurar un avenimiento entre las partes y en manera alguna resolver una controversia; y lo segundo, porque es una audiencia de conciliación, en la que se trata ya no de sentenciar, sino ni siquiera de prejuzgar sobre la razón que pueda asistir a una u otra de las partes.

Un concepto general de la conciliación, que puede extenderse a los conflictos colectivos, es el siguiente:

La conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias; y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o deba regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

En la conciliación, añadimos, "todos los elementos que intervienen, las juntas, los trabajadores y los empresarios, poseen una fuerza propia, esto es, son elementos activos"; y continuamos diciendo que esa misión es particularmente noble y bella en los conciliadores, porque consiste en buscar esforzadamente "la solución armónica con la idea de la justicia social". Y precisamente

que las opiniones de los conciliadores "no constituyen un imperativo, son solamente la opinión de hombres a los que se supone sabios y justos, formados en la experiencia de la vida diaria y en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes".

La Comisión analizó la posibilidad de la conciliación, ante el temor de algún vicio de inconstitucionalidad: la gravedad del problema, particularmente en los conflictos individuales, desaparece en los colectivos, sobre todo en los de naturaleza económica, porque si es verdad que la negociación colectiva es un procedimiento indispensable en la vida del derecho del trabajo, de ahí que integre un derecho irrenunciable de los trabajadores; los proyectos de convenciones no son derechos adquiridos, sino proposiciones negociables. Por estas razones, la Comisión aceptó la legitimidad de la conciliación y de los convenios que se celebren ante las Juntas.

La integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para los efectos de las huelgas: La fracción XX del artículo 123 Constitucional, dispone que "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".

La Ley nueva introdujo modificaciones importantes en la formación de las Juntas, a fin de lograr su mejor funcionamiento y una justicia pronta y expedita: a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran con un presidente general, designado por los titulares de los poderes ejecutivos, federal y locales, con los

presidentes de las Juntas especiales, nombrados por la Secretaría del Trabajo, y por las autoridades del trabajo de las entidades federativas y con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos, elegidos por unos y otros, de conformidad con la clasificación que hagan las autoridades del trabajo de las ramas de actividad que deban estar representados en la Junta.

b) El pleno de la Junta, presidido por el presidente general, conoce de los conflictos que afecten a la totalidad de las industrias y actividades representadas en la Junta.

c) Las Juntas especiales conocen de los conflictos individuales y de los colectivos relacionados, exclusivamente, con las industrias y actividades representadas en cada una de ellas.

d) Según el Artículo 608, "cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la junta, ésta se integrará con el presidente general y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos".

e) En las Juntas especiales actúa el presidente de cada una de ellas, salvo que se trate de conflictos colectivos, en cuya hipótesis interviene necesariamente el presidente general.

f) De acuerdo con el Artículo 610, "durante la tramitación de los juicios, los presidentes son sustituidos por los auxiliares"; sin embargo, en razón de su importancia, y de conformidad con el Artículo 458, el presidente de la Junta debe intervenir personalmente en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, personal que deba continuar prestando sus servicios después de la suspensión de los trabajos, laudo arbitral que ponga fin a la huelga si los trabajadores sometieron el conflicto a la decisión de la Junta, y declaraciones de existencia o inexistencia, licitud o ilicitud de la huelga.

Formalidades y términos de las actuaciones y diligencias: Principiamos recordando el Artículo 685, según el cual, "en los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones", disposición que coincide con la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad.

La existencia de este precepto no quiere decir que no existan actuaciones que deben hacerse constar por escrito: el escrito de emplazamiento a huelga exige la escritura y lo mismo ocurre con la contestación del patrono; así lo disponen los artículos 452 y 454 de la Ley. Otras normaciones son aplicables a las actuaciones en las huelgas: el Artículo 712 previene que "lo actuado en las audiencias se hará constar en actas firmadas por las personas que intervengan en ellas y serán autorizadas por el secretario".

Por otra parte, los artículos 705 a 707 disponen que "Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad; que son días hábiles todos los del año con excepción de los días de vacaciones concedidos por la ley al personal de la junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio; y que son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas". Y como no pareciera suficiente al legislador esta primera excepción, en la fracción segunda del precepto citado añadió que "no serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones, las que surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas".

Deberes de la autoridad notificadora: El Artículo 453 contiene la primera obligación de la autoridad ante la que se presen-

tó el escrito de emplazamiento, que consiste en la obligación de "hacer llegar al patrono la copia que hubiese recibido, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo"; un plazo breve, fijado en función de la gravedad de los problemas planteados. La segunda obligación deriva del Artículo 452, fracción II: no es siempre la Junta de Conciliación y Arbitraje, que habrá de conocer del negocio, la que recibe el escrito de emplazamiento; para esta hipótesis, el precepto en cita ordena a la autoridad notificadora que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se hizo la notificación, remita el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

La contestación del patrono: Sirve para integrar la relación procesal de conciliación.

El Artículo 454 dispone, en primer lugar, que la contestación sea escrita, y en segundo término señala un plazo de cuarenta y ocho horas para que se produzca. No establece la Ley las consecuencias de la falta de contestación, empero, considerando que la respuesta del patrono sólo puede ser aceptar o rechazar las peticiones de los trabajadores, la práctica se ha inclinado por una respuesta negativa. La ausencia de cualquier sanción para el patrono remiso nos hace pensar que podría presentarse con posterioridad al plazo legal.

Es importante resaltar, de conformidad con el Artículo 457, fracción IV, que el término fijado en el escrito de emplazamiento no se suspende por la rebeldía del patrono para concurrir a la audiencia de conciliación.

La conciliación: Ratificamos el principio de la ausencia

de formalidades y de normas rígidas y recordamos el ya citado Artículo 456, que impone a la Junta la obligación de citar a una audiencia de conciliación, en la que procure avenir a las partes. Alguien podrá preguntar qué ocurrirá si no se cumple la obligación; la respuesta está en el artículo siguiente, fracción cuarta, que previene que la audiencia de conciliación no suspende el término para la suspensión del trabajo.

El mismo artículo 457 expresa, en su fracción primera, que en la conciliación "se observarán las normas para el procedimiento conciliatorio ante la junta de conciliación y arbitraje, en lo que sean aplicables", una ratificación del principio de la ausencia de formalidades y de normas rígidas. Tenemos que acudir al Artículo 790, según el cual en los conflictos colectivos de naturaleza económica "la junta debe procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio". Más explícito es el Artículo 753, fracción I, que si bien está referido a los conflictos jurídicos, contiene una norma general y flexible, o mejor aún, un señalamiento de la esencia de la función conciliatoria:

La junta exhortará a las partes que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición.

La posibilidad de excepciones de previo y especial pronunciamiento: La Comisión redactora del Proyecto se propuso agilizar el procedimiento, a cuyo efecto incluyó algunas normaciones para el periodo de pre huelga: a) los representantes del trabajo, del capital y del gobierno no son recusables. b) El único incidente

admisible es la excepción de falta de personalidad, la cual, según el Artículo 458, deberá promoverse por el patrono en el escrito de contestación al emplazamiento, o por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrono. La Junta dispone de veinticuatro horas, contadas a partir de la promoción, para oír a las partes y dictar resolución; la tramitación de este incidente no produce, en ninguna hipótesis, la prórroga del término para la suspensión de los trabajos. c) La fracción quinta del artículo en estudio excluye la posibilidad de los incidentes de competencia, pero autoriza a la Junta para que, "si observa que el asunto no es de su competencia, haga la declaratoria correspondiente". Cuando esto ocurra, los trabajadores disponen de veinticuatro horas para designar la Junta que estimen competente, en la inteligencia de que las actuaciones conservarán su validez, con la sola variante de que "el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la nueva junta notifique al patrono haber recibido el expediente."

La prórroga del periodo de prebuelga: Sabemos que la finalidad de esta etapa procesal es permitir la negociación colectiva.

Sucede frecuentemente en la vida diaria que por una u otra razón, y principalmente por la complejidad del clausulado a debate, transcurre el término señalado en el escrito de emplazamiento sin que se hubiere llegado a un convenio y, consecuentemente, a la redacción de un clausulado nuevo. La práctica uniforme para tales casos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo;

por lo tanto, si la huelga debía estallar el día diez de un mes determinado, el sindicato obrero y el patrono, de común acuerdo, convienen en que se amplíe el plazo, en uno, cinco, o más días. Es a esta práctica a la que se da el nombre de prórroga del periodo de prehuelga o de la fecha en que debería suspenderse el trabajo. No sabemos de ningún conflicto en el que el sindicato o el patrono hubiesen reclamado la nulidad del acuerdo; y la razón podría ser que constituiría una retractación de la voluntad.

El problema está planteado sobre la base de un acuerdo entre las partes, pero tenemos que rechazar la posibilidad de que cualquiera de ellas solicite de la Junta que prorrogue el término por uno o más días, porque la autoridad del trabajo no podría ni siquiera aceptar la promoción, ya que el Artículo 438, fracción IV, prohíbe tramitar incidentes distintos a los señalados en el precepto y porque no está en las atribuciones de las Juntas dictar una resolución de esa naturaleza, esto es, no pueden imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido aceptada.

La huelga y el contrato-ley: Conocemos la diferencia entre la Ley de 1931 y la vigente acerca de los procesos de formación de los contratos-ley, pues mientras la primera reguló únicamente el sistema de la existencia previa de un contrato colectivo ordinario, celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores de una rama de la industria, de tal suerte que el problema consistía en su elevación a contrato-ley, la legislación de 1979 introdujo el sistema de la convención obrero-empresarial, cuyo tema sería la determinación del contenido del futuro contrato-ley.

Previa consulta con los órganos especializados de la Se-

cretaría del Trabajo, se llegó a la conclusión de que, aun aplicándose a la nueva institución los principios generales de la ley, era indispensable y conveniente estructurar el procedimiento que permitiera lanzar la convocatoria y fijara las formas de trabajo de la convención.

Así se creó el Artículo 471, que previene que si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones generales del título octavo de la Ley (huelgas), con las modalidades siguientes: a) El escrito de emplazamiento y sus formalidades: debe redactarse por escrito, con una copia para cada uno de los patronos a los que deba emplazarse. b) Autoridad ante la que debe presentarse: la autoridad principal, según la fracción primera, es la Junta de Conciliación y Arbitraje, y las subsidiarias son las autoridades que se mencionan en el Artículo 452, fracción II. c) Contenido del escrito: debe ajustarse a las reglas generales, pero el término para la suspensión de las labores deberá ser, por lo menos, de treinta días, posteriores a la fecha de entrega del escrito a la autoridad. Creemos que hay una incongruencia en la Ley, porque el término debería empezar a correr a partir de la fecha en que se entregue al último de los patronos. d) Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, su presidente, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes, "hará llegar a los patronos, directamente, la copia respectiva", o, de no ser posible, "girará los exhortos necesarios dentro de las mismas veinticuatro horas. La autoridad exhortada deberá desahogar el exhorto, también bajo su más estricta responsabilidad, dentro del mismo térmi-

no de veinticuatro horas". e) Otros deberes de la autoridad exhortada: de conformidad con la fracción cuarta del precepto en cita, si la autoridad que hizo el emplazamiento no fue la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá remitir a ésta el expediente que se hubiere formado, siempre dentro de las mismas veinticuatro horas.

(6)

Por su parte el maestro De Buen Lozano, con respecto al punto que tratamos, considera que: El emplazamiento: De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 440, el ejercicio del derecho de huelga corresponde a la coalición de los trabajadores. A ese efecto el Artículo 441 atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes. Ahora bien, esto debe entenderse con las limitaciones que resultan de los objetos de huelga previstos en el Artículo 450: cuando se trate de los problemas vinculados a los contratos colectivos de trabajo, la huelga sólo podrá ser promovida por uno o varios sindicatos de trabajadores.

El emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón. Forma parte de él, de manera necesaria, el conjunto de las peticiones que de no ser acatadas llevarán a la suspensión de las labores. Estas peticiones deberán referirse a cualquiera o a varios de los objetos de huelga previstos en el Artículo 450.

Esto significa que las causas de huelga son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga.

En el orden formal la ley plantea los siguientes requisitos para el emplazamiento:

a) Que se formule por escrito.

b) Que se dirija al patrón.

c) Que se señalen las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas. Deberá expresarse concretamente el objeto de la huelga.

d) Que se presente por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje o, de no encontrarse la empresa o establecimiento en donde 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, para que una vez hecho el emplazamiento remita el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

e) Que el aviso de suspensión de labores se dé, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o diez días cuando se trate de servicios públicos. Este término se cuenta desde el día y la hora en que el patrón quede notificado.

Para estos efectos se entiende por servicios públicos, según se dispone en el Artículo 455, los siguientes:

a) Comunicaciones y transportes;

b) Gas;

c) Luz y energía eléctrica;

d) Limpia;

e) Aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones;

f) Sanitarios;

g) Hospitales;

h) Cementerios;

i) Alimentación, cuando se refiera a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Cuando se trate de la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las modalidades siguientes:

a) El escrito de emplazamiento se presentará bien colectivamente por los trabajadores, con copia para cada uno de los patrones emplazados, bien en forma directa a cada empresa o establecimiento.

b) El periodo de pre huelga no podrá ser inferior a treinta días.

El traslado del emplazamiento: La autoridad que reciba el escrito de emplazamiento de huelga bajo su más estricta responsabilidad deberá hacer llegar al patrón la copia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo.

Efectos de la notificación: La notificación del emplazamiento a huelga produce dos efectos importantes, a saber: a) Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

b) Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados.

La primera consecuencia es lógica, ya que se trata de impedir maniobras fraudulentas que tiendan a colocar al patrón en estado de insolvencia. Este depósito no impide, sin embargo, que la

empresa continúe, en términos normales, con su operación. En realidad se trata de una garantía sobre el fondo patronal, pero no sobre sus componentes especiales. Así el patrón podrá seguir comprando y vendiendo y hacer los cobros y pagos que requiera su negocio.

La segunda consecuencia, que persigue un fin semejante (v. gr., evitar el autoembargo o el desahucio en convivencia con el dueño del local), ha resultado sin embargo una fuente de fraudes patronales, inclusive frente a sus trabajadores. Basta que el sindicato, de acuerdo con el patrón, emplace a huelga sin estallar la y prorrogando el plazo de prehuelga cuantas veces le convenga para que ni el Fisco, ni el Seguro Social, ni los acreedores aun preferentes, ni los propios trabajadores que hayan vencido en un juicio al patrón, puedan ejecutarlo para garantizar sus derechos. En realidad debería suprimirse el tercer párrafo del Artículo 453 o, al menos, reformarlo, para que los trabajadores no salgan perjudicados.

Una tercera consecuencia del ejercicio del derecho de huelga es que suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores cometan el conflicto a la decisión de la Junta. Este efecto no se produce en los casos de huelga por solidaridad.

Por último, la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, por todo el tiempo que dure. (7)

El maestro Barajas Montes de Oca al respecto explica que: Emplazamiento: Considera el doctor Couture que en el orden constitucional lo que constituye una garantía no es propiamente un procedimiento; la garantía la constituye un proceso porque toda garantía de defensa se desenvuelve sólo en el proceso y no fuera de él. Con esto no queremos entrar en disquisiciones críticas respecto al Título XIV de la actual Ley Federal del Trabajo que se denomina "Procedimiento de Huelga", sino que deseamos aclarar que cuando nos referimos a las actuaciones judiciales lo hacemos en función de los actos procesales que tienen lugar, ya se trate de peticiones o afirmaciones, de ofrecimiento de pruebas, de la celebración de acuerdos o convenios para dar solución a una determinada situación procesal o de declaraciones unilaterales de voluntad; en otras palabras, pretendemos abarcar el total de las actuaciones que se presentan en toda contienda jurídica y a la que no puede ser ajena nuestra materia.

Formulada la anterior aclaración resulta conveniente advertir que, conforme lo dispone el Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación al patrón y a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente de un pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos que adelante enunciaremos. La petición es un presupuesto que permite, por una parte, la asistencia del demandado ante el tribunal obrero, bien para oponerse, bien para presentar objeciones o bien para proponer soluciones; por la otra, que el tribunal congrue las pretensiones de quien formule dicha petición. Entre nosotros, lo hemos indicado, sólo una coalición de trabajadores puede

ser sujeto de un planteamiento a huelga, y para tal efecto se estima a los sindicatos como coaliciones permanentes para este único y exclusivo objeto.

Las peticiones deberán estar contenidas en un escrito que se presentará por duplicado ante la Junta, en el cual los trabajadores anunciarán el propósito de suspender sus labores de no ser satisfechas aquéllas. En el mismo escrito se expresará el objeto u objetos del movimiento que se pretende llevar a cabo, y se fijará el día y la hora en que habrá de suspenderse el trabajo. La huelga, conviene recordarlo, ha de tener los objetivos siguientes:

- a) conseguir el equilibrio entre los factores de la producción;
- b) obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al término de su vigencia; c) obtener la celebración, en su caso, de un contrato-ley o exigir su revisión, cuando las condiciones de trabajo en una rama industrial las convengan uno o varios sindicatos con uno o varios patrones; d) exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley cuando se violen las condiciones en ellos contenidas o no se respeten las cláusulas que se hayan convenido; e) exigir el cumplimiento de las disposiciones legales que correspondan al reparto de utilidades de las empresas a los trabajadores; f) apoyar otra huelga en situaciones expresas de solidaridad hacia otro u otros grupos de trabajadores, y g) exigir la revisión anual de los salarios contractuales.

Requisitos del emplazamiento: Pocas son las leyes en que se presenta una variación profunda en cuanto a los requisitos que deba contener un emplazamiento a huelga, sólo que la ley mexicana

remarca éstos por cuanto hace intervenir determinadas modalidades que obligan a la autoridad del trabajo a su observancia. Expresa el Artículo 451 que para suspender los trabajos por motivo de huelga es preciso que ésta tenga por objeto alguno o algunos de los enunciados, que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, y que el emplazamiento se formule conforme a los lineamientos que después explicaremos.

El concepto de mayoría obrera o de pluralidad de trabajadores como lo denomina Cabanellas debe entenderse que comprende la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que se hayan de suspender las labores, aun si se presentara el caso a que se contrae la firma o las violaciones a un contrato-ley, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados o trabajadores libres siempre que presten servicios efectivos en ellas, esto es, que exista una relación jurídica de trabajo.

Veamos algunos ejemplos de otros países. En Argentina se ha especificado en el Decreto-ley número 8.946 del año de 1962, que "la huelga debe ser resuelta y realizada por el 51% como mínimo del personal comprendido en ella, mediante el voto secreto y obligatorio en los lugares de trabajo". El Artículo 364 del Código de Trabajo de Costa Rica señala que "el derecho de huelga corresponde a una coalición que debe estar compuesta de al menos tres trabajadores y representar el 60% de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate", además, "esta colectividad debe estar presente tanto en la declaración de la huelga como en la ejecución, por ser ambos momentos colectivos". La Ley 4,230 de Brasil dice en su Artículo 50. que "el ejercicio del derecho de

huelga debe ser autorizado por decisión de la asamblea general de la entidad sindical que represente la categoría profesional de los asociados, por dos tercios en primera convocatoria y por un tercio en segunda convocatoria, en escrutinio secreto y por mayoría de votos".

Sistemas similares sostienen los códigos del trabajo de Ecuador (Artículo 406) y Panamá (Artículo 319), en tanto que la Ley de El Salvador, señala que "la huelga es legal si ha sido acordada cuando menos por el 51% de los trabajadores al servicio del patrono" (Artículo 398), e igual disposición encontramos en los códigos de Nicaragua (Artículo 225), Guatemala (Artículo 241) y en el Reglamento del Trabajo de Venezuela (Artículo 337).

Lo anterior hace expresar al propio Cabanellas que la fijación de una cifra o porcentaje de huelguistas para legitimar la medida de fuerza provoca necesariamente una serie de dificultades, pues será preciso establecer si esa suma corresponde a la totalidad de los trabajadores de una empresa o a una sección de la misma. Para ello debe tenerse en cuenta más la función y la actividad que el número de los trabajadores, pues de esta manera se posibilita que las huelgas parciales sean declaradas ilícitas. De ahí que en los países europeos no se tome en consideración el concepto de "mayoría", porque de acuerdo a sus legislaciones es suficiente que se opere la cesación concertada y simultánea de la actividad que desarrollen los trabajadores, ya sea decidida por una asociación profesional, por una coalición o por un grupo social representativo del interés común, para que estemos frente a un movimiento de huelga; esto es, en tanto un número bastante grande de trabajadores ejerza

presión sobre un patrono y pueda suspender el trabajo, tal participación es suficiente para aceptar el ejercicio del derecho correspondiente, sin más limitaciones que las ya expuestas en la primera parte de este estudio.

Entre nosotros las categorías de trabajadores que pueden formar mayoría para declarar una huelga han sido integradas por el maestro Castorena de la siguiente manera: a) no forman parte de dicha mayoría aquellas personas que sólo poseen respecto del empresario una expectativa de derecho, o sea los trabajadores eventuales o temporales; b) tampoco han de ser considerados trabajadores los contratados por el empresario con posterioridad al planteamiento de huelga; c) los altos empleados cualquiera que sea su designación; y d) los empleados de confianza. En cambio, los trabajadores separados después de emplazada la huelga o aquéllos a quienes se hubiese aplicado la cláusula de exclusión y hayan interpuesto demanda en contra de tal determinación y aún no se haya dictado resolución definitiva, así como los aprendices, sí pueden formar parte de la mayoría de trabajadores que emplazan a huelga. El problema procesal que se presenta estriba en la circunstancia de la comprobación de que la mayoría de trabajadores aprobó la suspensión de labores y el emplazamiento a huelga, pues estando entre nosotros prohibido plantear tal situación como cuestión previa, cualquier determinación que debe adoptarse se conocerá hasta después de estallada la huelga, esto es, una vez suspendido el trabajo.

Autoridad competente para tramitar el emplazamiento: La Junta de Conciliación y Arbitraje que puede conocer de un emplaza-

miento a huelga ha de ser la del domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en donde presten sus servicios los trabajadores emplazantes, y puede ser federal o local según se trate de ramas industriales, de empresas o de materias contenidas en la fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional a que se contrae a su vez el Artículo 527 de la Ley, o se trate de actividades comunes de patronos o empresas no comprendidas en dichas disposiciones. La legislación mexicana permite, por excepción, que si la empresa o establecimiento se encuentran ubicados en lugar distinto a aquél en el cual resida la Junta competente, el escrito sea presentado ante la autoridad del trabajo más próxima, sea Junta local o federal, delegación o inspección del trabajo; e inclusive el escrito puede ser presentado ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de tal empresa o establecimiento: un presidente municipal o cualquier delegado político que ahí resida, si los trabajadores no tienen a mano un representante de la autoridad de trabajo. La única obligación de estos últimos es la de formar un expediente con el emplazamiento y remitirlo, dentro de las veinticuatro horas que sigan a su recibo, a la Junta competente, avisando al presidente de la misma, por teléfono o por telégrafo, de la remisión hecha y del envío de las actuaciones que haya realizado hasta el momento. Igual obligación corresponde a la autoridad no competente.

Cuando la huelga tenga por objeto la celebración o la revisión de un contrato-ley, el escrito de emplazamiento a huelga lo presentarán los sindicatos coaligados, adjuntando una copia para cada uno de los patronos emplazados o a los de cada empresa o esta

blecimiento que sean parte de las contrataciones respectivas si se trata de sucursales o negociaciones incorporadas. La variante en estos casos estriba en que el día y hora que se fijen para suspender las labores no podrá ser menor de treinta días naturales, contados a partir de la fecha y hora de la presentación del escrito que procede ante la Junta competente. En casos de celebración o revisión de contratos colectivos ordinarios, el término puede serlo de seis o diez días naturales, según la actividad de las empresas o establecimientos emplazados, y dicho término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede legalmente notificado por la junta competente.

Criterios de legislaciones extranjeras: En Alemania Occidental los tribunales laborales actúan en tres niveles: tribunales ordinarios que vienen a ser tribunales civiles especializados en materia de trabajo; tribunales de apelación que pueden conocer de situaciones tanto de hecho como de derecho, individuales o colectivas, y que en consecuencia conocen de un emplazamiento a huelga; y el tribunal federal del trabajo, que atiende las impugnaciones a cuestiones de derecho únicamente. Todos ellos tripartitas en su composición. El planteamiento legal de la huelga es el mismo que corresponde a los problemas que surgen frente a los convenios colectivos, ya que los términos normativos se incorporan al contrato individual de todos los trabajadores que pertenecen a su sindicato, es decir, se estima que es la suma de los intereses individuales los que norman el procedimiento. Los tribunales germanos extienden por esta razón su jurisdicción tanto a cuestiones individuales como colectivas y varía sólo su composición: los ordinarios constan

de una o dos secciones, la de conciliación y la de arbitraje, pudiendo existir únicamente la primera. Los de apelación están constituidos también con una o dos secciones o salas; pero cuentan algunos hasta con ocho salas como se presenta su integración en grandes estados (Ruhr, Baden, Bonn, Nuremberg, Friburgo, etcétera). El tribunal federal consta de cinco secciones compuestas por dos jueces profanos y de uno a tres jueces profesionales; los primeros elegidos por cada una de las partes y los otros seleccionados por el Estado, de acuerdo con el ejercicio de su profesión, empleo o negocio. El procedimiento ordinario de huelga se inicia ante los tribunales ordinarios, pero agotadas las instancias a que hemos aludido el asunto puede llegar hasta el tribunal federal. Cabe aclarar que en el anterior procedimiento existe una excepción. De emplazarse una huelga que sea calificada como política, sólo el tribunal federal puede conocer del planteamiento que se haga y en tales situaciones se sigue un procedimiento especial que por regla general conduce a un arbitraje obligatorio.

En Bélgica son los jurados mixtos para la conciliación y el arbitraje los que reciben los emplazamientos a huelga. Su competencia territorial se determina por la ubicación de la fábrica, taller, oficina o lugar dedicado a la explotación de la empresa o al ejercicio de la profesión a la que se dediquen los trabajadores emplazantes. Los jurados mixtos se integran con salas de obreros y patrones y de seis a doce consejeros nombrados por igual por unos y otros. De éstos se seleccionan uno o dos consejeros según la naturaleza del problema jurídico y se complementa el jurado con uno o dos representantes del rey, seleccionados a su vez entre candida

tos propuestos por los consejeros. Todos ellos desempeñan sus funciones durante un año calendario, haciéndolo en forma alternativa. El procedimiento se inicia con la conciliación, buscando cualquier clase de solución, si la hubiere, a fin de evitar la suspensión de labores; en esta fase del proceso los consejeros se mantienen en permanente contacto con las organizaciones profesionales tanto de trabajadores como de patronos y con los inspectores e interventores sociales del gobierno, que por ley prestan el auxilio legal que se requiera. Sólo en caso de no ser posible la conciliación el asunto pasa a otro jurado mixto, el de apelación, dividido también en salas con representación obrera y patronal y que resuelve cuestiones procesales también, cuando éstas se presentan en el desarrollo de la primera instancia. En esta otra fase del proceso es aplicable, y por ello conviene hacerlo notar, el código de procedimientos civiles en forma supletoria (Artículos 1003 y 1021). La resolución final que dicten los jurados es obligatoria para las partes, aunque en alguna ocasión han surgido oposiciones que desembocan en actos de protesta tumultuaria como ocurrió en fecha reciente al celebrarse una manifestación de mineros, por lo que en los términos explicados se puso fin a su huelga, y no estuvieron conformes estos trabajadores con dicha resolución, aun cuando tuvieron que aceptarla por exigirlo así la legislación, pero mostrando su desacuerdo con actitudes drásticas y casi revolucionarias.

En Dinamarca, según la ley de 13 de junio de 1973, la huelga debe anunciarse públicamente para que intervengan de oficio los tribunales de trabajo si las partes rechazan toda conciliación o si el tribunal resuelve por alguna circunstancia especial no convo

car a ella. Para esto el presidente del tribunal celebra con los interesados una sesión previa en la que analiza si existe o no posibilidad de llegar a un arreglo sin necesidad de recurrir a diligencias posteriores que retardarían el proceso y obligarían al tribunal a una intervención inútil ante actitudes que por sí mismas deben ser definitivas o nugatorias de un derecho. El tribunal se integra con un presidente, tres jueces titulares y uno o más suplentes, seleccionados de un cuerpo integrado por doce jueces titulares, veintiocho suplentes y tres vicepresidentes. Actúa siempre con un secretario y con representantes en número igual de las organizaciones obreras y patronales, seleccionados a su vez de un organismo integrado con las siguientes personas: tres que designa la confederación patronal danesa; dos que nombra la Federación de Asociaciones Agrícolas; dos más cuyo nombramiento lo hacen los banqueros; otros dos que nombran las asociaciones municipales de mayor importancia; dos la asociación central de dirigentes y funcionarios técnicos y un número indefinido de representantes de la Confederación Nacional de Sindicatos (Artículos 9o. a 17). Para los casos relacionados con los servidores públicos intervienen dos representantes del consejo mixto de las organizaciones de empleados y funcionarios, y de presentarse emplazamiento de trabajadores universitarios pueden participar además dos representantes de la organización central de universidades. Todos estos representantes duran en sus funciones tres años e intervienen únicamente en la primera instancia. De no ser aceptada su resolución los trabajadores deben volver al trabajo y continuar el procedimiento conforme a las otras instancias instauradas para los procedimientos comunes.

Francia no contempla ningún procedimiento especial para los casos de huelga sino que se atiende a la regla general que ya hemos descrito; pero Gran Bretaña, a partir de la ley de 12 de noviembre de 1975 que creó el servicio de conciliación y arbitraje con la obligación por parte de los tribunales de trabajo de promover las relaciones obrero-patronales y fomentar la negociación colectiva, reformó su procedimiento laboral y designó funcionarios conciliadores que intervienen cuando exista o se prevea un conflicto de trabajo, siempre a solicitud de las partes, quienes inclusive pueden someter fracciones o la totalidad de sus pretensiones. De no ser posible la conciliación el asunto pasa de oficio a una Comisión de Arbitraje que fue establecida por Ley de 5 de agosto de 1971 y que con respecto a la huelga analiza: a) toda demanda presentada ante un tribunal de trabajo; b) el procedimiento llevado a cabo por el funcionario conciliador; c) la denuncia de actos que constituyan una práctica ilícita del patrón, y d) los perjuicios que los trabajadores hubieran ocasionado o aquéllos que éstos hayan sufrido por los patronos. Con relación a estas cuestiones se dicta resolución, pero no es obligatorio para las partes, ya que éstas pueden apelar ante los tribunales de instancia creados por la ley de formación profesional promulgada el año de 1964, o si el caso lo amerita, la apelación se dirige al Tribunal Nacional de Relaciones de Trabajo, creado también por la citada ley. Respecto a la huelga, al plantearse la apelación debe terminar la suspensión de las labores que haya sido decretada y actuada, para que el tribunal, libre de toda coacción, pueda en término perentorio dictar resolución definitiva.

En Irlanda, último caso de Europa que hemos podido consultar, mediante Ley número 14 de fecha 3 de junio de 1969, que modificó la Ley de Relaciones de Trabajo promulgada desde 1946 y que había regulado la competencia y jurisdicción de los tribunales laborales, así como su composición y funcionamiento, el emplazamiento a huelga debe ser examinado por asesores laborales que hayan actuado como mediadores y sólo de no ser posible una conciliación el asunto pasará a un tribunal de trabajo, el que examinará las peticiones de los trabajadores e indicará únicamente la forma en la cual, según su criterio, puede resolverse la huelga. Las partes pueden aceptar o rechazar la solución propuesta y continuar entonces, como en Gran Bretaña, con las instancias ordinarias, pero levantando el estado de huelga.

En América Latina, si bien es cierto que todas nuestras legislaciones establecen la obligación conciliatoria siempre que exista un emplazamiento a huelga, en realidad no todas ofrecen igual tratamiento al desarrollo de dicho emplazamiento y el procedimiento varía en cada una de ellas, pues mientras las de Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay y recientemente Bolivia, declaran ilegal el movimiento al fracasar cualquier intento oficial de mediación, Brasil, al igual que los países de Centroamérica (excepto El Salvador) permiten la suspensión pacífica e indefinida del trabajo y conceden determinadas garantías a los trabajadores durante el periodo de huelga, pero sin pago alguno de salarios caídos, en tanto Colombia, Perú, Ecuador y Venezuela aceptan la suspensión del trabajo mientras no se rompan las pláticas entre trabajadores y patronos, pero de ocurrir esto limitan en tiempo la duración máxi-

ma de la huelga. (8)

b) LA CONCILIACION

Al respecto el maestro De Buen Lozano comenta que: En el periodo de prehuelga la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es, en lo esencial, lograr la conciliación de las partes. En realidad esto pone de manifiesto lo relativo de la intervención de la autoridad que no puede juzgar, en esa etapa, ni sobre la procedencia, ni sobre la imputabilidad del conflicto. Ello acusa la naturaleza especialísima de estos conflictos, en lo que se produce un enfrentamiento tolerado y el juego de los recursos propios de las partes: astucia, amenaza, capacidad económica de resistencia, previsiones mutuas para un conflicto largo, etc.

En otros países, Colombia, v. gr. (Artículos 432 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo), el arbitraje previo es obligatorio. La ley Taft-Harley, en los Estados Unidos, plantea un procedimiento semejante.

No obstante la relativa importancia de la función conciliatoria, el legislador quiso hacer hincapié en la necesidad de que se ejerza, por lo que estableció las siguientes reglas:

a) Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no correrá el termino para la suspensión de las labores. De hecho ello equivale a la caducidad del procedimiento.

b) El Presidente de la Junta podrá dictar medidas de apremio para obligar al patrón a que concurre a la audiencia de conciliación.

liación. Ahora bien, si por cualquier motivo no se puede llevar a cabo la audiencia, o no concurre el patrón a la audiencia, subsistirán los efectos del aviso de huelga.

Las partes, sin embargo, pueden prorrogar, de común acuerdo, el plazo de prehuelga. En ocasiones los trabajadores, sin recabar el consentimiento patronal, prorrogan de manera unilateral. En nuestro concepto esa conducta debe producir la inexistencia de la huelga por no haber estallado el día y hora indicados en el emplazamiento.

Aspectos procesales del periodo conciliatorio: A pesar de la naturaleza administrativa del periodo conciliatorio, se producen cuestiones procesales en la huelga que es preciso poner de relieve.

a) El trámite se llevará en presencia del Presidente de la Junta o de su Auxiliar, pero podrán estar presentes y dar su voto los representantes de los trabajadores y de los patrones que integren la Junta.

b) El Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga.

c) 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.

d) Todos los días y horas serán hábiles.

e) No serán recusables los miembros de la Junta.

f) No podrán promoverse otros incidentes que el de falta de personalidad. Este será resuelto en el término de veinticuatro horas.

g) No podrá promoverse cuestión alguna de competencia, pero la Junta podrá declararse incompetente, si advierte que lo es. En ese caso los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente. 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.

(9)

Por su parte el licenciado Barajas Montes de Oca comenta que: Dice el Artículo 926 de la Ley que al tener conocimiento una Junta de Conciliación y Arbitraje del emplazamiento a huelga, desde el primer proveído que dicte deberá citar a los trabajadores emplazantes y al patrón o patrones emplazados a una audiencia de conciliación o avenencia, como se le denominaba en la Ley de 1931. En dicha diligencia se deberá buscar un arreglo entre las partes con el objeto de evitar por todos los medios posibles la suspensión del trabajo, debido a las consecuencias sociales que ello representa. En nuestro medio jurisdiccional se ha creado inclusive un cuerpo de conciliadores que actúa en casi todos los tribunales laborales de la República, federales o estatales, los cuales están encargados de tan importante e indispensable función.

Hemos visto que en las leyes del trabajo actuales se otorga igualmente un trato de preferencia al ejercicio de medios conciliatorios como presupuesto jurídico necesario en cualquier movimiento

huelguístico. Por regla general la conciliación da una negociación, y sólo en caso de fracasar los intentos de la autoridad, ya sea administrativa o jurisdiccional, se procede a la huelga con todas sus consecuencias.

La justicia de conciliación y avenimiento, nos dice Couture, pertenece a la tradición germánica y a la justicia medieval, en la cual el juez actuaba con el propósito de dirimir la controversia con la solución que le parecía equitativa. Ha sido forma constante en el derecho procesal del trabajo la penetración de esta segunda forma de justicia. No era otra la intención de los Conseils de Prud'hommes, forma incipiente de la magistratura del trabajo en la legislación napoleónica. En el derecho moderno esta modalidad continúa ocupando un primer plano. Junto a la composición judicial que la doctrina llama heterocomposición, se halla el avenimiento por acuerdo de las partes, la autocomposición. Esta última asume normalmente tres formas: a) la renuncia a la pretensión; b) el reconocimiento de la pretensión, y c) la transacción.

Para el doctor De la Cueva la conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes tiene por objeto ayudarles a que encuentren la solución justa a sus diferencias; considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o que debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Todos los elementos que intervienen, las Juntas, los trabajadores, los empresarios, poseen una fuerza propia, esto es, son elementos activos, y la misión de los conciliadores es particularmente noble y bella, porque consiste en buscar esforzadamente la solución armónica con

la idea de la justicia social.

El acto conciliatorio es un procedimiento indispensable en la vida del derecho del trabajo, de ahí que por imperio constitucional cubra una fase del proceso de huelga, aunque sin afectar la libertad de las personas. Tal ocurre en Bélgica, Francia, Gran Bretaña e Italia, como hemos dejado expuesto, en Brasil, donde el Ministerio Público del Trabajo tiene esta función, y en Argentina, en cuya legislación, como nos dice Krotoschin, la conciliación puede ser puesta en movimiento de tres maneras diferentes: a) a petición de las partes, sea por los patronos y por los trabajadores o por uno solo de los dos grupos; b) por la proposición de alguna autoridad; c) de oficio, por una comisión de conciliación establecida para evitar los planteamientos de huelga.

Conforme a nuestro sistema, la Junta de Conciliación y Arbitraje ha de procurar avenir a las partes, pero no puede formular ninguna declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. La audiencia a la cual se convoque sólo podrá diferirse siempre que las partes lo soliciten por encontrarse en la búsqueda de soluciones amistosas.

Un incidente procesal puede presentarse en la audiencia de conciliación. En la diligencia respectiva los patronos están facultados para plantear la falta de personalidad en el emplazante. La Junta debe examinar la petición patronal y resolver respecto de ella al momento. Si la encuentra fundada podrá suspender el trámite de la huelga hasta que se corrijan las deficiencias legales, de existir éstas; pero puede proveer a una suspensión definitiva y negar al emplazante el derecho de plantear la huelga, de encontrar

fundadas las objeciones patronales, expresando de manera fundada también las razones en que apoye su decisión. Si, por el contrario, es declarada infundada la oposición, se continuará la diligencia, observándose las normas que consigna la ley en el procedimiento conciliatorio de los juicios ordinarios, que se encuentra consignado en los artículos 876 y siguientes, en lo que resulten aplicables.

Las partes pueden comparecer o no a la audiencia de conciliación. De no concurrir los trabajadores no correrá el término para la suspensión de las labores a que se contrae la fracción III del Artículo 920, en el cual se establece como expresamos que el aviso para llevar a cabo dicha suspensión debe darse por lo menos con seis días de anticipación cuando se trate de empresas que no presten servicios públicos, pues de suceder así, el plazo se extiende a diez días hábiles. La justificación de esta disposición se encuentra en el hecho de que no puede mantenerse en la incertidumbre a las empresas afectadas, ante la indeterminación de la fecha para que estalle o tenga lugar la huelga.

De ser el patrón el que no concorra a la audiencia de conciliación, el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligarlo a que se presente en una nueva diligencia a la que se citará dentro del periodo de prehuella, pues los efectos del aviso de emplazamiento no se suspenderán ni por la audiencia de conciliación ni por rebeldía patronal de concurrir a ella. Lo anterior refuerza nuestro criterio de que las Juntas han de actuar, ante todo, como órganos de equidad, por lo que tal es y debe ser su actitud en la conciliación. (10)

c) LAS MEDIDAS DE CONSERVACION Y SEGURIDAD

El jurista Mario de la Cueva comenta al respecto que: La suspensión de los trabajos no es de días naturales, sino que corre de momento a momento a partir de la fecha y hora del emplazamiento, a la hora de la notificación del día correspondiente, seis o diez, según los casos.

Continuación transitoria de ciertas actividades: La Comisión dispuso de un legajo voluminoso, que contenía diversas observaciones sobre determinadas actividades, cuya paralización instantánea causaría daños graves a las personas que usaban los servicios precisamente a la hora en que debía estallar la huelga. Se analizaron las hipótesis del legajo y se llegó a la redacción del Artículo 466, que no existía en la Ley de 1931:

Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios: I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

La Exposición de Motivos de la Ley se refirió expresamente a esos trabajos en su Apartado XXXIX:

Una cuestión que suscitó numerosas dificultades es la que se refiere a los trabajos que deberán continuar aun 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 encuentren en ruta en el momento en que deba efectuarse la suspensión de las labores, tendrán que conducirse a su punto de destino; por las mismas razones, en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, debe continuar la atención de los pacientes, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. El se

gundo grupo de trabajos son los indispensables para evitar daños injustificados a la empresa.

El anteproyecto contenía una fracción tercera, relativa a los hoteles, casas de asistencia, internados y demás establecimientos análogos, en los que deberían mantenerse los servicios indispensables por el tiempo necesario para que las personas que se encontraran en ellos pudieran mudarse, pero la oposición de los trabajadores fue sumamente fuerte; la Comisión se dio cuenta de que la fracción sería suprimida por las cámaras del poder legislativo, por lo que decidió retirarla.

Dejamos en cambio constancia de que los representantes del trabajo no objetaron las dos fracciones del Artículo 455 que transcribimos.

Trabajos que deben continuar, no obstante la suspensión de las labores: La Ley de 1931 contenía un Artículo 275:

Los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener, y el patrono y sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensable, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje, para que sigan ejecutando se las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones.

La Comisión no pudo entender el significado del precepto, pues su lectura parecía indicar que la Junta de Conciliación y Arbitraje decidía por sí y ante sí cuales eran los trabajos que debían continuar y el número de trabajadores necesarios para ese efecto, así parece deducirse de las palabras: "los trabajadores están obligados a mantener y el patrono a aceptar." ¿Resolvería la Junta de oficio? ¿Cuál sería el criterio que fundara su decisión? Estas y otras deficiencias, aunadas a la experiencia de los años,

inclinaron a los miembros de la Comisión a redactar el Artículo 467 en forma distinta:

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 ese efecto, la junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Desde los años de la Ley de 1931, los trabajadores aceptaron no sólo la necesidad, sino también la justificación del principio, porque la huelga tiene por objeto ejercer presión sobre el patrono para obligarle a que acceda a las peticiones del trabajo, mas no causar daños por el simple placer de hacerlo. De ahí que no objetaran la disposición.

Si pasamos a la estructura del precepto encontramos varias normaciones: a) La Ley, tal vez por seguir la inercia del Artículo de 1931, no mencionó la posibilidad de que los trabajadores y el empresario resolvieran directamente el problema a través de un convenio celebrado o ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Aun a falta de disposición expresa, pensamos que debe aceptarse la legitimidad de las disposiciones convencionales, porque es la forma preferida por la Ley y por los procesos de equidad. A fin de reforzar esta tesis, citamos el Artículo 33, que otorga validez a los convenios, y el 334, que asimila a los laudos de las Juntas, para los efectos de su ejecución, los convenios celebrados ante ellas. Finalmente, las partes podrían llegar a la conclusión de que no es necesaria la presencia de trabajadores; y no podemos entender que la Junta pretendiera imponer autoritariamente la con-

tinuación de ciertos trabajos. b) Si no existe convenio, la Junta escuchará a los trabajadores y al empresario en una audiencia; el Artículo 467 la autoriza a "ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente". c) El procedimiento y la resolución deben ser anteriores a la suspensión de las labores, por consiguiente, pertenecen al periodo de prehuelga. d) Las labores que deben continuar prestándose son "aquellas cuya suspensión perjudicaría gravemente la seguridad y conservación de los locales o la reanudación de los trabajos". Los términos del precepto, nos dicen que son medidas de excepción, por lo que la interpretación de la norma debe ser restringida y habrá de evitar, fundamentalmente, se utilice para limitar o hacer nugatorio el ejercicio del derecho de huelga.

La imperatividad de las normas de trabajo: Según el Artículo 5o. de la Ley son de orden público. Una de las características de estas normas, que las distingue de las éticas y religiosas y de los llamados convencionalismos sociales, es la sanción social que asegura su efectividad. Así se desprende del Artículo 468:

Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 467, el patrono podrá utilizar otros trabajadores. La junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

La Ley no impone sanción alguna a los trabajadores que se nieguen a prestar los servicios, negatividad que resulta del Artículo 5o. de la Carta Magna, según el cual "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento..."(11)

Al respecto el maestro De Buen Lozano considera que: La Ley contempla dos situaciones diferentes que determinan la necesidad de que, pese al estallido de la huelga, se continúe la prestación de los servicios. De manera arbitraria y extralegal, las autoridades han inventado una tercera fórmula: la requisita, que se pone en juego, con cierta justificación pero con notoria violación constitucional, cuando la huelga afecta a un servicio esencial.

Podemos clasificar esas diferentes situaciones de la manera siguiente:

a) Continuación de los trabajos. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

1. En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hasta arribar a su punto de destino.

2. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos analogos, con el objeto de atender a los pacientes recluidos al momento de suspender el trabajo hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

b) Personal de emergencia. Puede ocurrir que en algunas empresas se requiera continuar realizando determinados trabajos cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos. En esos casos, antes de la suspensión de los trabajos y por regla general a petición patronal, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, debe de fijar el número indispensable de trabajadores que desempeñen esas tareas. Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios,

el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

d) La requisa. No está contemplada en la Ley laboral. Se trata de un curioso procedimiento fundado en el Artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación en virtud del cual al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio esencial se hace cargo de ella un funcionario nombrado ad hoc por el Estado, que sustituye a otro generalmente nombrado también por el Estado, el cual, durante la huelga, se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas. Estos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor, continúan laborando. La empresa labora entonces normalmente... en estado virtual de huelga.

Es obvio que el procedimiento de requisa, que se justifica socialmente porque mantiene en funciones servicios indispensables, resulta en cambio violatorio del derecho consignado en las Fracciones XVI y XVII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. En realidad habría que buscar una solución más razonable, aun cuando no nos simpatiza la idea de establecer arbitrajes previos y obligatorios o cualquier otra modalidad que lesione un derecho social esencial como es el de huelga. (12)

Por su parte el maestro Barajas Montes de Oca considera que: Grave problema ha sido desde la legislación de 1931 la determinación de cuáles tareas es preciso continuar realizando en los cen

tros de trabajo cuando tiene lugar la suspensión de labores, que en algunos casos genéricos no puede ser total al momento de estallar la huelga. El Artículo 275 de la Ley de 1931 indicaba que era obligación de los trabajadores huelguistas mantener en actividad el número necesario de ellos, a juicio de las Juntas, para el desempeño de aquellas labores cuya suspensión pudiese perjudicar la reanudación de las actividades normales de una empresa o establecimiento, o pusiera en peligro la seguridad y conservación de los talleres; se decía inclusive que la Junta podía solicitar el auxilio de la fuerza pública si ante la negativa de los huelguistas fuesen llamados otros trabajadores para ejecutar los trabajos suspendidos pero cuya necesidad resultaba patente, o cuando aquéllos tratasen de evitar los declarados indispensables mediante el impedimento de permitir la entrada de suplentes a las instalaciones de una negociación. Esta actitud se estimó contraria al espíritu de la huelga y a la garantía constitucional concedida, que se interpretaba en el sentido de que debía ser total la cesación de labores.

Por otra parte, fijar con precisión cuáles actividades no podían dejar de ejecutarse en un centro de trabajo constituyó para los miembros de la Comisión redactora del anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo un problema casuístico de difícil resolución jurídica. Además, la posibilidad de que se facultara el acceso a las instalaciones vulnerables de una empresa o establecimiento fue motivo de fuerte oposición obrera por las razones expuestas. La redacción final de la disposición correlativa en el texto de la Ley de 1970 produjo largos debates y fue materia de múltiples espe

culaciones en la Cámara de Diputados. A tal debate obedece la aclaración que se introdujo en la exposición de motivos y que textualmente dice:

Una cuestión que suscitó numerosas dificultades es lo que se refiere a los trabajos que deberán continuar prestándose después de suspendidas las labores. Estos trabajos son de dos especies: algunos son los trabajos normales que desarrolla la em presa; por ejemplo, si los vehículos de transporte se encuentran en ruta en el momento en que deba efectuarse la suspensión de labores, tendrán que conducirse a su punto de destino; por las mismas razones, en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, debe continuar la atención de los pacientes hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. El segundo grupo de trabajos son los indispensables para evitar daños injustificados a las empresas.

Sobre el particular aclaremos que no se han puesto como ejemplos de esta otra excepción el trabajo que se realiza en los hornos de fundición; el trabajo de desagüe de las minas; los servi cios de mantenimiento en laboratorios químico-farmacéuticos; algunos trabajos experimentales que requieren condiciones climáticas especiales y otros que la práctica ha aconsejado y respecto de los cuales los presidentes de las Juntas han procedido a considerar in dispensables durante la duración de la huelga, aun cuando con la protesta de los trabajadores que impiden en alguna forma se amplíen los servicios de esta naturaleza.

La Ley vigente señaló, con arreglo al debate de que hemos hecho mérito, que los trabajadores huelguistas están obligados a prestar servicios en los siguientes casos: a) en los buques, en las aeronaves, ferrocarriles, autobuses y demás vehículos de transporte, cuando se encuentren en ruta. En tales casos deberán ser conducidos a sus respectivos puntos de destino; b) en los hospitao

les, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, la atención de los pacientes debe ser continua al momento de suspenderse el trabajo y no se interrumpirá sino hasta que dichos pacientes puedan ser trasladados a otro establecimiento con las seguridades que individualmente procedan.

Por esta razón, antes de proceder a la suspensión de cualquier actividad en un centro de trabajo declarado en huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deben continuar prestando servicios en sus especialidades a efecto de que no se interrumpan las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, la maquinaria, las materias primas o la reanudación del trabajo una vez terminada la huelga. Para tal objetivo la Junta puede ordenar las prácticas y diligencias que juzgue convenientes sin ninguna responsabilidad y los trabajadores tendrán que acatar las disposiciones consiguientes, aunque con posterioridad se opongán, pero en la forma legal y mediante un procedimiento incidental, a la determinación adoptada.

La variante que contienen los artículos mencionados la encontramos en la supresión de cualquier obligación impuesta a los trabajadores huelguistas para continuar o no prestando servicios, aunque se trata de situaciones de excepción, como lo disponía la Ley de 1931, pues el legislador de 1970 consideró que era más conveniente que las partes, por propia convicción, llegasen a un entendimiento razonable respecto de las labores que resulte necesario realizar, aceptando además qué parte de la maquinaria o del equipo de trabajo es conveniente que continúe en operación durante la suspensión de

actividades, por entrañar un perjuicio posterior para los propios trabajadores al reanudarse éstas, poner en marcha las máquinas o ajustar el equipo, independientemente del hecho de que ambos podrían quedar inutilizados en forma permanente. De ahí la adición que se encuentra establecida en el Artículo 468 en el sentido de que si los trabajadores se negaran a prestar los servicios mencionados, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse tales servicios.

La redacción del precepto es distinta, pero el objetivo continuó siendo el mismo. El doctor De la Cueva, autor de la reforma inicial, nos la explica en los siguientes términos:

La Ley, tal vez por seguir la inercia del Artículo de 1931 no mencionó la posibilidad de que los trabajadores y el empresario resolvieran directamente el problema a través de un convenio celebrado o ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Aún a falta de disposición expresa, pensamos que debe aceptarse la legitimidad de las disposiciones convencionales, porque es la forma preferida por la Ley y por los procesos de equidad. A fin de reforzar esta tesis citamos el Artículo 33, que otorga validez a los convenios y el Artículo 836, que asimila a los laudos de las juntas, para los efectos de ejecución, los convenios celebrados ante ellas. Finalmente las partes podrían llegar a la conclusión de que no es necesaria la presencia de trabajadores; y no podemos entender que la junta pretendiera imponer autoritariamente la continuación de ciertos trabajos. Si no existe convenio la Junta tendrá que escuchar a los trabajadores y al empresario en una audiencia; el Artículo 467 la autoriza al disponer que podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes.

Es indudable que el procedimiento para resolver las pretensiones de las partes debe ser anterior a la suspensión de las labores y por tanto pertenecer al periodo de prehuelga. De ahí que insiste el doctor De la Cueva en que las labores que deban continuar

prestándose sean únicamente aquéllas cuya suspensión puede perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales o la reanudación de los trabajos; para él son medidas de excepción, por lo que cree que ha sido equivocada la interpretación posterior que se ha dado a la norma en cuanto a sus efectos restrictivos, por lo que habrá de evitar se le utilice para limitar o hacer nugatorio el ejercicio del derecho de huelga.

La reciente reforma en nada modificó la situación planteada, por lo que resultan vigentes y actuales las explicaciones del doctor De la Cueva. Se ha proscrito únicamente la aplicación de cualquier sanción que pudiera imponerse a los trabajadores que se negaren a la prestación de servicios que se denominaron "de emergencia" para acentuar su carácter y su prestación forzosa.

¿Cómo ha de entenderse entonces la reforma? Creemos que el ejercicio de un derecho no puede servir para destruir otros, como ya lo expusimos a propósito de la "requisa". Las medidas de conservación y seguridad que deban adoptarse en un caso de huelga tienen apoyo en el mismo principio de conservación y seguridad de la vida humana. Es muy lamentable prolongar la vida de un enfermo que ha sido declarado incurable, pero la razón y la moral obligan a la sobrevivencia por la esperanza de que pudiera presentarse alguna recuperación; entre tanto se sostiene la vida. No puede cegarse asimismo una fuente de trabajo cuando hay posibilidad de su recuperación. Los mismos trabajadores lo resentirían si al concluir la huelga no fuera posible ya poner en operación una maquinaria o equipo, por haberse destruido o incapacitado; tendría que cerrarse esa fuente de trabajo, cuando menos durante el tiempo que tarde su re-

paración si es factible esto, o en forma definitiva si no se encuentra el modo de reponerla. Es el mismo razonamiento que se hace cuando ha sido exigible la modernización de la propia maquinaria o equipo; precisa suprimir puestos por no resultar ya necesarios, a menos que se quisiera insistir en su conservación con mengua del progreso y de la posibilidad de mejores percepciones. Resultan duras estas medidas pero es lógica su prevalencia aun cuando ello encierre perjuicios personales. El sentido común debe avalarlas y explicarlas cuando se presentan. (13)

B. ETAPA DE HUELGA

La etapa de huelga se inicia con la suspensión del trabajo o estallamiento de la huelga y al efecto comenta el maestro De la Cueva que: La suspensión del trabajo es el periodo propio de la huelga y es también el hecho legalmente protegido; así lo dice el Artículo 449. Hasta ese momento existen un ultimátum y negociaciones. La suspensión del trabajo es la ruptura de las hostilidades.

Momento en que debe efectuarse la suspensión del trabajo: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido extraordinariamente cuidadosas y no admiten como huelga legalmente existente la suspensión del trabajo llevada a cabo antes o después de la fijada en el escrito de emplazamiento, salvo los casos de prórroga del periodo de prehuelga, para lo cual se apoyan en los Artículos 459, fracción III, y 452, fracción III. La posición de las Juntas es correcta en las dos hipótesis: en la primera, porque la suspensión prematura del trabajo destruye la rigidez del periodo de prehuelga y porque puede hacer inútiles las previsiones de las empresas, así, a ejemplo, un patrono cuidará que sus últimos vehículos de trans-

portación salgan en día y hora que les permita llegar a su destino antes de que estalle la huelga; y en la segunda, porque la empresa no podría saber si van o no a suspender las actividades.

Efectos de la suspensión de los trabajos: Las cuestiones que vamos a analizar fueron planteadas antes y durante la vigencia de la Ley de 1931.

a) El efecto principal: al iniciarse la Era de la tolerancia, principió a discutir la doctrina si la suspensión de los trabajos equivalía al incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, y si, consecuentemente, era motivo de rescisión de las relaciones de trabajo, una aplicación que parecía correcta de los principios del derecho civil. Algunas voces opinaron en contra, particularmente cuando la huelga tenía por objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales a cargo de los empresarios. El Artículo 123, como en tantas otras cuestiones, puso fin al debate al elevar la huelga a la categoría de un derecho de la clase trabajadora, legalmente protegida; y el legislador de 1931, apoyado en la norma constitucional, aprobó el Artículo 261:

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

La Comisión modificó la redacción de 1931, a fin de ajustarla a la terminología del proyecto, conservando íntegros su espíritu y sus finalidades en el Artículo 447:

La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

La norma coincide con el concepto de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Existen no obstante diferencias importantes: a) La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo colectivas difiere de la que se origina en la relación individual de trabajo, por cuanto en ésta la causa de la suspensión tiene su raíz en el trabajador, así la enfermedad y demás causales mencionadas en el Artículo 42, en tanto en la huelga se da un fenómeno colectivo. b) Se distingue de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, considerada en el Artículo 427 y siguientes, de la Ley nueva, porque en las hipótesis de ese precepto la causa es ajena a los trabajadores, en cambio en la huelga es la voluntad de los trabajadores lo que determina la suspensión. c) Existe una tercera diferencia: en la suspensión ordinaria el trabajador deja de prestar el trabajo y el patrono deja de pagar el salario, pero en la suspensión por huelga el problema del pago de los salarios del tiempo que duró la huelga se difiere, pues dependerá de la justificación o injustificación de la huelga.

Prohibiciones a las minorías no huelguistas: De acuerdo con los principios fundamentales de la huelga, no pueden reanudar las labores después de su suspensión, ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías. El Artículo 40., fracción II, inciso b), contiene una fórmula terminante: "Se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando". Una ratificación más de la idea de la huelga como un derecho de las mayorías obreras.

Prohibiciones a los patronos: El derecho colectivo del trabajo y la huelga son las dos garantías fundamentales de la libertad de las organizaciones sindicales frente al patrono y la segunda es, además, una garantía para la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores. En esta idea se fundan las prohibiciones a los empresarios de ejecutar acto alguno encaminado a restringir o anular el ejercicio del derecho de huelga, principio al que nos hemos referido ampliamente.

Existen en la Ley algunas prohibiciones concretas: a) Explícamos que el emplazamiento a huelga, según el Artículo 453, constituye al patrono en depositario de la empresa, por lo que debe abstenerse de cualquier acto que pueda dañar los derechos del trabajo. b) Los despidos que intente realizar, ya dentro del periodo de pre-huelga o durante la suspensión del trabajo, son ineficaces; así lo expresa la Ley en el Artículo 4o., fracción II, inciso a):

Se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga.

Función de las autoridades: Recordamos el Artículo 449 de la Ley, en virtud del cual, "la Junta de conciliación y arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo". (14)

Por lo que se refiere al maestro De Buen Lozano comenta que: En el Artículo 443 se dispone que: "la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". Esto tiene una importancia

especial, ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aun cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo.

A veces se confunde el estallido de la huelga con la colocación de las banderas rojinegras. Estas constituyen un símbolo social y político, pero no jurídico. Por ello no es obligatorio poner las banderas, aun cuando en ocasiones, al concluir el conflicto, las autoridades intervengan para quitar los signos de huelga.

La huelga debe estallar exactamente el día y hora anunciados para tal efecto. A veces se procura dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes: inspectores de trabajo o notarios, generalmente con la intención de acreditar que no estalló la huelga con la oportunidad anunciada. Sin embargo esta prueba no es indispensable.

Un problema importante deriva del hecho de que, por cualquier motivo, en el momento señalado para que estalle el movimiento resulta imposible suspender las labores porque éstas fueron suspendidas antes, bien por iniciativa personal, bien porque la fecha marcada (por ejemplo: la de vencimiento de un contrato colectivo en una huelga emplazada para su revisión) cae en un día festivo o de descanso obligatorio.

Cavazos Flores sostiene que "si el patrón suspende las labores antes del estallamiento se trata de un paro y no de una huelga". Desde luego que no participamos de ese criterio, que de ser correcto haría inútil el derecho de huelga. En realidad estallar la huelga significa no tanto dejar de trabajar como evitar que, a partir de ese momento, se pueda seguir trabajando.

El ejercicio del derecho de huelga merece todo el apoyo de las autoridades. En el Artículo 449 se dispone, precisamente, que tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias, pres^{ta}ndoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo. (15)

El maestro Cavazos Flores al respecto manifiesta que: El periodo de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores.

En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes, dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito dem^ocrático de la mayoría.

En México, durante mucho tiempo, algunos abogados patronales insistían en que el recuento de los trabajadores debía de ser previo a la suspensión de labores, a fin de evitar huelgas en donde los emplazantes no fueran mayoritarios sino simples chantajistas.

Nuestra Ley de 1970, en su Artículo 451, fracción II, establece que "La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declar^ación de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 460 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos".

Es decir, se prohibió el recuento previo porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

Estamos totalmente de acuerdo con dicho criterio, sin embargo, nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido, que evite males innecesarios a patrones y trabajadores y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, por los trámites engorrosos que se tienen que seguir, y esto cuando no hay algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de las labores.

En estas circunstancias las empresas en muchos casos no pueden darse el lujo del estallamiento y tienen que aceptar cualquier "sugerencia" para evitarse males mayores derivados del recuento tardío.

Sugerimos que por Ley y en un plazo máximo de 48 horas, después del estallamiento, se fije un recuento opcional, que a nadie perjudica y que mucho beneficiaría a las partes en conflicto.

A los sindicatos les convendría dicho recuento, pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, que se les desengaño de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder "tantos" salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento.

En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen, de buena fe, que se practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga, antes del estallamiento.

El Artículo 462 de la Ley mexicana establece en su fracción

III, que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, es decir, antes de la notificación del pliego petitorio, o sea antes de que se genere la relación procesal.

Las representaciones obreras consideran justa dicha determinación legal, aduciendo, generalmente con razón, que los empresarios siempre se dan cuenta cuando un sindicato presenta un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se lo notifiquen y entonces, para hacer nugatorio su derecho, despiden a los trabajadores simpatizantes para evitar que el sindicato pueda tener la necesaria mayoría.

Reconociendo que lo anterior es factible que suceda en la práctica, pensamos que dicha disposición jurídica no se justifica, ya que a nadie se le puede vincular procesalmente con un actor, sin que previamente haya sido notificado.

Se viola la garantía de audiencia consagrada en el Artículo 14 Constitucional, ya que al patrón se le limitan sus derechos sin ser oído ni vencido en juicio al no poder despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento, ya que es posible que algún sindicato se limite a presentar su pliego y se abstenga de promover su curso normal durante mucho tiempo, en cuyo caso la empresa ignoraría la existencia de las peticiones exigidas en su contra y todos los trabajadores que se despidieran durante dicho lapso recontarían si la huelga llegara a estallar.

En cambio, la limitación que se impone a la empresa en el sentido de que se convierta en simple depositaria de sus bienes

opera no desde el momento en que se presenta el pliego ante la Junta, sino hasta que se le notifica la reclamación correspondiente, lo cual es correcto. (15)

a) INCIDENTES DE CALIFICACION DE LA HUELGA

Por lo que hace al presente punto, el ilustre maestro Mario de la Cueva comenta que: Con este nombre consignamos un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la Ley para que quede legalmente protegida.

La necesidad de este procedimiento, en el que se escucha a las partes en conflicto, brota del principio de la garantía de audiencia consignado por el pueblo en la Constitución.

Procedimiento a petición de parte o procedimiento de oficio: El Artículo 269 de la Ley de 1931 decía que "la junta de conciliación y arbitraje si no se cumplieron los requisitos prescritos para la procedencia de la huelga, de oficio declararían que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, antes de cuarenta y dos horas de haberse suspendido las labores."

No hubo dudas, ni se presentaron observaciones, cuando los miembros de la Comisión suprimieron la declaratoria de oficio de la inexistencia del estado de huelga y establecieron que no podría iniciarse el incidente sino a petición de parte legítima, pues, venimos de decirlo, los procedimientos de oficio para resolver las controversias entre personas determinadas violan el Artículo 14 Constitucional. El asombro de la Comisión fue grande al leer en

la página 79 del memorándum de 1958 de los abogados empresariales que pretendían que regresara el proyecto al sistema de la declaración de oficio, y más aún, que dicha declaración podía dictarse en cualquier tiempo:

Artículo 450: La junta de oficio y en cualquier tiempo, podrá declarar la inexistencia cuando dejen de concurrir las causas de huelga. A lo que se añadía como comentario que "el derecho no puede precluir ya que según lo establecimos es excepcional, transitorio y dinámico, en función del interés público".

Había muchas cuestiones que ameritaban un estudio concienzudo, por lo que la Comisión siguió de frente sin consideración al peregrino galimatías. Dejamos sin embargo constancia de que la Confederación de Cámaras Industriales, en el memorándum que presentó al Congreso de la Unión en el año de 1959, reprodujo la objeción; pero los diputados y senadores mantuvieron el respeto a los principios de la Carta Magna.

Los titulares del derecho de acción: El Artículo 460 de la Ley expresa que "los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectados y los terceros interesados, podrán solicitar de la junta de conciliación y arbitraje declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en la Ley".

La dificultad interpretativa de este precepto consiste en la determinación del concepto de terceros interesados: creemos que en el último término están comprendidos los sindicatos minoritarios y los trabajadores no huelguistas, porque su interés es evidente, y los trabajadores de confianza, por la misma razón. Una determinación mayor del término no parece probable, pero diremos que quien presente la solicitud deberá comprobar su interés real o efectivo

en el problema; así lo dispone la fracción II, del Artículo 461, a la que nos referiremos en un párrafo próximo.

Teóricamente se menciona la huelga por solidaridad, pues tanto el patrono como los trabajadores no-huelguistas pueden estar interesados en que se califique la huelga, ya que, si se declara su inexistencia, podrían reanudarse de inmediato los trabajos. Se habla también de las empresas que requieran los servicios de la que ha suspendido sus actividades, el caso de las que utilizan los transportes de servicio público o la energía eléctrica. Vale la pena mencionar que es una fórmula desafortunada que no ha tenido aplicación y que probablemente no la tendrá.

El término para la presentación de la solicitud: El Artículo lo 460 fija las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, plazo fatal, pues el párrafo final del precepto dice que "si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales". La prevención, que no existía en la Ley de 1931, produce la firmeza del estado legal de huelga.

La tramitación del incidente: La Ley de 1931 no consignó las reglas procesales, lo que obligó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a crear una especie de procedimiento consuetudinario, fuente de inspiración de los artículos 461 y 462 de la Ley.

Una consideración marginal del maestro De la Cueva: Hemos oído hablar reiteradamente de la urgencia de una reforma substancial al proceso de trabajo que lo adecue a las exigencias de una justicia pronta y expedita. Aplaudimos esa preocupación generosa, siempre y cuando respe^{te} los principios esenciales del derecho social del porvenir, que como un

resumen de la doctrina más adelantada de nuestro siglo expusimos en el ensayo Proceso Civil y Proceso del Trabajo, presentado en la Segunda Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tuvo lugar en la ciudad de Guadalajara en el mes de abril de 1977, para conmemorar el Cincuentenario de la fundación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

Los principios básicos del proceso del trabajo: podrían dedicarse varias páginas a la enumeración y explicación de los principios, pero mencionaremos particularmente algunos: a) Consiste el primero en la distinta finalidad del proceso, pues el proceso civil tradicional, estructurado por y para un derecho civil individualista, era el escenario en el que dos individuos luchaban con todas sus armas para hacer triunfar su respectiva pretensión, en cambio, el proceso de trabajo, elaborado por y para un derecho social que ha superado la tesis de que el interés individual es el único valioso en sociedad, se propone investigar la verdad, a fin de lograr, usando la terminología de Carnelutti, la composición equitativa de la litis. La idea suprema del derecho social y de su proceso radica en la unión de lo individual y lo social, de tal manera que la suerte de cada persona es asunto de la comunidad y las cuestiones sociales pertenecen a la vida y a la acción individualista. Un proceso nuevo, producto necesario de un derecho nuevo, pero uno y otro en una armonía perfecta, en beneficio de la comunidad, de los hombres y, sobre todo, de la justicia social. b) Como parte del principio que venimos de mencionar y en armonía asimismo con el derecho laboral sustantivo, es no sólo independiente, sino opuesto, en muchos aspectos, al derecho procesal civil, lo que quiere decir que sus lagunas deberán colmarse no con éste, sino de conformidad con lo establecido en el Artículo 17 sobre las fuentes formales del derecho del trabajo. c) El tercer principio, apoyado igualmente en la Exposición de Motivos de la Ley nueva, pero cuyo fundamento último se da en el Artículo 17 de la Carta Magna, está en la exigencia de una justicia pronta y expedita, pues la lentitud de los tribunales es fuente continua de injusticia para el débil económico. d) A efecto de caracterizar el proceso de la mejor manera posible, enunciamos otro principio: la igualdad de las partes en el proceso se obtiene mediante la concesión de una superioridad jurídica al trabajador, que compense su inferioridad

económica. e) Finalmente, recordamos el principio que suprime los formalismos en el curso del proceso, especialmente en las promociones de las partes.

Las formalidades de la solicitud: Debe presentarse por escrito y satisfacer un requisito de forma y uno de fondo.

Consiste el primero en que el escrito debe ir acompañado de una copia para cada uno de los patronos emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes, exigencia que tiene por objeto facilitar la defensa de todos y cada uno de los interesados. El requisito de fondo se refiere al señalamiento de las causales de inexistencia en que se apoye la solicitud. Los dos requisitos están marcados en el Artículo 451, fracción I.

La Comisión ratificó el principio de que la huelga solamente podrá declararse inexistente por las causas limitativamente previstas en la Ley; y juzgó además indispensable establecer, en defensa de los trabajadores huelguistas y para evitar sorpresas, que con posterioridad a la presentación de la solicitud no podrían aducirse otras causales de inexistencia. La norma circunscribe así la litis a las peticiones expresas y concretas del solicitante.

La audiencia de planteamiento de la litis, ofrecimiento y recepción de pruebas: A efecto de abreviar el procedimiento, los autores de la Ley se esforzaron por reducir el incidente a una sola audiencia, que podría denominarse de exposición de los puntos controvertidos y de ofrecimiento y recepción de pruebas; así está puntualizado en la Fracción II, del Artículo 451: la Junta debe citar a las partes a una audiencia que se celebrará, para los fines indicados, dentro de un término no mayor de cinco días.

En ella, de conformidad con la misma fracción, cada una de

las partes expondrá sus puntos de vista y formulará sus pretensiones.

El ofrecimiento de pruebas: La fracción tercera persigue un doble propósito, primeramente otorgar a las partes la más amplia libertad para seleccionar los medios de prueba que juzguen convenientes y adecuados, y en segundo lugar evitar dilaciones en el proceso mediante el ofrecimiento de pruebas inconducentes.

El precepto a estudio proclama que las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas y a la comprobación del interés de los terceros que hubieren promovido el incidente. La Junta está facultada para aceptar únicamente "las pruebas que satisfagan los requisitos señalados".

La recepción de las pruebas: La fracción cuarta contiene tres normaciones: las pruebas deben rendirse en la audiencia; sólo en casos excepcionales "podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia"; los términos del precepto nos dicen que la decisión pertenece al arbitrio de las Juntas. El precepto señala una excepción expresa: el recuento de los trabajadores que se ofrezca como prueba, asunto del que nos ocuparemos en el párrafo siguiente.

Los autores del proyecto estaban hondamente preocupados por el problema de los testigos y de los exhortos: en el primero, la parte que los proponga debe presentarlos en la audiencia y respecto de los segundos parece difícil que la Junta pudiera aceptar alguno. Debe considerarse que la huelga es un fenómeno que afecta a la vida social y económica, por lo que no pueden aceptarse maniobras encaminadas a mantener la incertidumbre sobre su existencia o

inexistencia. Pensamos en un sindicato que sabe no dispone de la mayoría obrera o de un patrono que tiene sobrecargadas sus bodegas.

El recuento para determinar la mayoría obrera: Es uno de los momentos culminantes en el incidente de calificación de la huelga, lo que explica la presencia en la Ley de un artículo especial, marcado con el número 462. El precepto se compone de dos partes: la primera, integrada por las fracciones primera y quinta, contiene normas procesales, en tanto la segunda, en la que se incluyen las fracciones segunda, tercera y cuarta, que es por la que vamos a principiar, se relaciona con las personas que pueden ser trabajadores recontables.

Quiénes son trabajadores recontables: Quedan excluidos los trabajadores de confianza y los que ingresen al trabajo con posterioridad a la fecha del emplazamiento, salvo los que ingresaron en aplicación de la cláusula de exclusión. En cambio, son recontables los trabajadores despedidos del trabajo con posterioridad al emplazamiento.

La fracción cuarta resolvió una vieja disputa: ¿qué hacer con los votos de los trabajadores que no concurrieron a la diligencia? En tanto los empresarios sostenían que puesto que la Ley hablaba de mayoría de trabajadores debía probarse su existencia, por lo cual los ausentes debían sumarse a los no-huelguistas, los trabajadores afirmaban, en sentido opuesto, que eran los promotores del incidente quienes debían probar que la mayoría estaba en contra de la huelga. El proyecto aceptó el fenómeno temible del abstencionismo, pues en la citada fracción cuarta determina que "se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento".

Las normas procesales: La fracción primera previene que si una de las objeciones del promotor del incidente es la ausencia de la mayoría huelguista y se ofrece como prueba el recuento, la Junta señalará el lugar, el día y la hora en que deberá efectuarse.

En su turno, la fracción quinta ordena que "las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia". Para esta hipótesis la misma disposición ordena a la Junta citar a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, cuyo resultado será uno de los elementos para la resolución del incidente.

La resolución de existencia o inexistencia: Nos encontramos ante el último momento culminante en el incidente de calificación de la huelga.

Las actuaciones de la Junta hasta dictar resolución: La Ley menciona un plazo brevísimo, veinticuatro horas, contado a partir del instante en que concluya la recepción de las pruebas, para que se dicte la resolución; así lo previene el Artículo 461, fracción V.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales tripartitos: de ahí que la Fracción VI del mismo Artículo 451 ordene se cite a los representantes del trabajo y del capital, a fin de que, en unión del representante del gobierno, dicten la resolución. La Comisión tenía noticia de que había ocurrido que faltara a la cita el representante del trabajo o del capital o los dos, lo cual significaba la desintegración de la Junta y, consecuentemente, la imposibilidad jurídica de dictar la resolución, una dilación inaceptable. Partiendo de esta consideración dispuso, en la citada frag

ción VI, que la resolución se dictaría por los representantes que concurrieran a la audiencia de votación, de donde nacen las posibilidades siguientes: si concurren todos los representantes, la de ci s i o n se tomará por ellos, por mayoría de votos; si únicamente concurren el presidente y un representante obrero o empresarial, en caso de empate, los votos del ausente se suman al del presiden te; finalmente, si sólo está presente el presidente, dicta la resolución y en forma simbólica se dice, como en la hipótesis anterior, que los votos de los ausentes se sumarán al suyo. Podría decirse que se creó una especie de presunción: los ausentes se re miten a la opinión del presidente.

La naturaleza de la resolución: Hace no sabemos cuántos lustros, sigue diciendo el maestro De la Cueva, una de tantas sen tencias del inolvidable maestro Eduardo J. Couture nos dejó una huella indeleble: son sentencias declarativas, o de mera declaración, aquéllas que tienen por objeto la pura declaración de la exis tencia o inexistencia de un derecho. Al reflexionar sobre la resolución de las Juntas en torno a la existencia del estado legal de la huelga, comprendimos la grandeza de aquella frase, que conviene a la resolución que ahora analizamos; por lo tanto, y sin usar la palabra sentencia, porque tampoco la usa la Ley, diremos que es una resolución declaratoria.

Más aún, pensamos que la primera parte, que puede ser única si se trata de una resolución o sentencia meramente declarativa, es una declaración de la existencia o inexistencia de un derecho, a la que acompañarán, en su caso, los aspectos ejecutivos o constitutivos del derecho. Pero es un problema que no podemos analizar en estos momentos, explica el maestro De la Cueva.

La declaración de la existencia legal del estado de huelga: Además de la naturaleza que le corresponde, encontramos que, por disposición de la Ley, se producen ciertos efectos, que tal vez pudiéramos llamar reflejos, con una fórmula que hemos usado varias veces: el Estado, los patronos, las minorías no-huelguistas y los terceros, quedan obligados a respetar la suspensión de las labores y a no ejecutar acto alguno que pueda estorbar el funcionamiento del derecho de huelga. Para entender esta frase conviene considerar algunos de los términos empleados; en relación con el Estado, recordamos el Artículo 449, que impone a las Juntas y a las autoridades civiles correspondientes el deber de hacer respetar el derecho ejercido por los huelguistas; respecto de los patronos mencionaremos los artículos 40., fracción segunda, que determina las ofensas que pueden cometerse contra la sociedad en los casos de huelga, y el 133, fracción VII, que les prohíbe "ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes"; en lo que concierne a las minorías no huelguistas, diremos que no pueden pretender ni continuar trabajando ni reanudar sus actividades; finalmente, en cuanto a los terceros, citaremos, como un ejemplo ya conocido, el Artículo 453, que en su párrafo tercero les prohíbe ejecutar cualquier acto o diligencia judicial sobre los bienes de la empresa o del lugar donde se encuentren instalados.

La declaración de la inexistencia legal del estado de huelga: Si la consideramos en sí misma, es también una sentencia declarativa, pues decreta la inexistencia de un derecho. Sin embargo, no se puede ignorar que una resolución que niega la existencia

de una pretensión que paralizó las actividades de una empresa, tiene que hacer posible la reanudación de los trabajos. En este sentido, la declaración de inexistencia, resolución declarativa, es al mismo tiempo ejecutiva.

Las causas de inexistencia del estado legal de huelga: La Ley de 1931 resolvió el problema en su Artículo 269:

Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta Ley, si no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260...

De este precepto, en concordancia con los artículos que se citan en él, se deducen las causales siguientes: a) Si la huelga no se declara por la mayoría de los trabajadores de la empresa. b) Si no se hizo el emplazamiento en los términos legales. c) Si no se respetó la fecha fijada para la suspensión de los trabajos. d) Si no ha tenido por objeto alguno de los objetivos reconocidos por la Ley en su Artículo 260. e) Si se declara en contravención a lo establecido en una convención colectiva de trabajo.

Como en todos los grandes temas del derecho del trabajo, la Comisión dedicó varias sesiones a la redacción del Artículo 455 del anteproyecto, que pasó a la Ley con el número 459:

La huelga es legalmente inexistente: I. Si la suspensión del trabajo se realiza por un número menor de trabajadores al fijado en el artículo 451, fracción II. II. Si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450. III. Si no se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

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

El precepto transcrito aceptó cuatro causales, que coinciden con otras tantas del Artículo 269 de la Ley de 1931: a) Si la huelga no se declaró por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. b) Si no tuvo por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450. c) Si no se hizo el emplazamiento en los términos legales. d) Si no se respetó la fecha fijada para la suspensión de las labores.

Una supresión y una adición perfeccionaron el sistema anterior y lo adecuaron al pensamiento laboral del nuevo derecho del trabajo: a) Primeramente, se borró la causal de inexistencia relacionada con "la contravención a lo establecido en un contrato colectivo", una reminiscencia del civilismo de la Ley de 1931. El derecho de huelga no puede ser afectado por los pactos entre una comunidad obrera y un empresario, porque está constituido por normas de orden público, irrenunciables por los trabajadores: por lo tanto, la huelga seguirá su curso como si no existiera el pacto. b) La adición consiste en el párrafo final de la norma: dentro de la vigencia de la Ley de 1931 fueron muchas las huelgas que se declararon inexistentes mediante resoluciones sofisticadas carentes de razón legal, entre ellas las que buscaban la violación más o menos real de alguna disposición de los estatutos sindicales. No debe olvidarse que la intervención de las autoridades del trabajo debe ser el mínimo indispensable para que los trabajadores cumplan las normas que se proponen ayudar a soluciones conciliatorias, por lo que cualquier acto que desborde este propósito se erige en una violación al texto y al espíritu de las Fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional. La Exposición de Motivos de la Ley

explicó en unos renglones la razón del párrafo final del Artículo 459:

La huelga es un acto jurídico, que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando faltan, la huelga debe ser declarada inexistente. Para que esta declaración se produzca es indispensable la promoción de un incidente, cuya tramitación está regulada 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 efectúa por la mayoría de los trabajadores, si no se persigue alguno de los objetivos legales de huelga o si no cumplieron los trabajadores los requisitos del periodo 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...

Los efectos de la declaración de la inexistencia del estado legal de huelga: La primera consecuencia que tenemos que enfrentar es el Artículo 449: la disposición, que según sabemos viene de 1931, impone a la autoridad del trabajo el deber de "hacer respetar el derecho de huelga", pero la declaración de inexistencia hace imposible su aplicación, porque no se puede hacer respetar lo que no existe. En ese instante nace una situación nueva que era indispensable resolver: a este efecto, la Ley de 1931 introdujo al campo jurídico el Artículo 269, cuya fracción IV decía que "la junta dictaría las medidas que juzgara pertinentes para que los obreros que no hubiesen abandonado el trabajo continuaran en él".

La Comisión se dio cuenta de que, en su esencia, la solución de 1931 era correcta: no convenía establecer medidas concretas, era preferible, a fin de agilizar los trámites, dejar al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la determinación de las

medidas adecuadas para la pronta reanudación de las actividades. Comprendió al mismo tiempo que los autores de aquella Ley, quizá por falta de experiencia, no habían captado la mecánica de la huelga, lo que los condujo a ciertas incongruencias: cuando se consuma la suspensión de las actividades, no quedan obreros de la empresa o establecimiento que no hubiesen abandonado sus labores, y si que daron algunos, la autoridad del trabajo, según el Artículo 449 que ya conocemos, tiene el deber de impedir, si fuese necesario con ayuda de la fuerza pública, que las minorías no-huelguistas continúen prestando sus servicios. Se analizaron varias fórmulas, hasta llegar a una redacción nueva, armónica con las terminologías del proyecto, que se ocupara de la realidad, tal como se había presentado en centenares de asuntos resueltos en el pasado; como resultado del análisis, escribió el Artículo 463, fracción V, que dice que "la junta dictara las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo".

Las consecuencias directas de la declaración de inexistencia fueron fijadas por la Ley de 1931, en su Artículo 269, el cual con algunas variantes de redacción y con la supresión de la referencia a que el patrono "podría ejercer la acción de responsabilidad civil contra los trabajadores que se rehusaron a continuar el trabajo, de acuerdo con el artículo quinto de la Constitución", pasó al 463 de la Ley:

Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo. II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada. III. Declarará que el patrono no ha incurrido en respon-

sabilidad y que está en libertad de contratar nuevos trabajadores.

La Ley de 1931 hizo gala en la norma transcrita de un gran sentido humano al otorgar a los trabajadores un término de gracia de veinticuatro horas y evitar la rescisión automática de las relaciones de trabajo. Por otra parte, reconocemos que el precepto transcrito no fue objetado por los trabajadores, así como también que a lo largo de los años no ha presentado problemas interpretativos. (17)

Por su parte el maestro De Buen Lozano al respecto comenta que: A lo largo del estudio de la huelga, como fenómeno social recogido por el derecho, se ha puesto de manifiesto nuestra opinión a propósito de que la huelga ha quedado mediatizada, perdiendo su sentido de lucha abierta para convertirse en un proceso jurídico. En muchas ocasiones hemos comparado a la huelga jurídica con la fuerza real de una caída de agua que se somete al control de una planta hidroeléctrica. En ambos casos la energía, social o natural, se pierde en los vericuetos de la inteligencia que la domina.

En la calificación de la huelga, bien respecto del cumplimiento de los requisitos, bien respecto de la conducta observada por los trabajadores, se hace patente lo anterior, de tal manera que los incidentes de inexistencia o ilicitud sean las amenazas más serias que el poder público puede hacer pender sobre la cabeza de los trabajadores.

La doctrina utiliza frecuentemente, a propósito de la calificación, el término "incidente". El propio De la Cueva así lo hace, aun cuando con algunas reservas, al referirse a ellos señalando

que son los "llamados incidentes". La Ley, más cautelosa, prefiere hablar, simplemente, de "procedimiento de declaración".

La Terminología Legal: Por las razones que ya expusimos antes, la Ley utiliza la expresión "inexistencia" para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría. Además califica de "ilícita" aquella huelga en que la mayoría de los trabajadores ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso de guerra; cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

La expresión "inexistencia" es inadecuada en cuanto refleja una tesis inadmisibles: la que estima que la huelga es un acto jurídico en el sentido tradicional. En su lugar preferimos el término "improcedente", que pone de manifiesto la inadecuación entre el hecho "huelga" y la norma legal que la determina.

La expresión "ilicitud" tampoco nos satisface, ni aun teniendo en cuenta que está condicionada por el texto de la parte final de la Fracción XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, particularmente porque la violencia a que se refiere la primera parte del precepto es un hecho diferente de la suspensión de labores. En realidad aquí se acusa de nuevo la diferencia entre colectivo y general. Un hecho "general" como es la violencia de la mayoría, se torna en "colectivo" con grave daño para los trabajadores que observaron buena conducta, y echa por tierra no sólo un movimiento lícito, sino también los derechos individuales, ya que pueden dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

La ilicitud, en la segunda hipótesis del Artículo 445, parece una sanción técnicamente adecuada, porque atiende a una conducta colectiva: el hecho mismo de la huelga, aun cuando sea discutible el precepto en sí mismo, dada su falta de claridad. ¿Qué debe de entenderse por "servicios que dependen del Gobierno"? Es obvio que esta expresión deja amplios cauces para una interpretación intencionada.

Las Causas de Inexistencia: De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 459, la huelga es "legalmente inexistente":

a) Si la suspensión de labores se realiza por la minoría de los trabajadores.

b) Si no persigue cualquiera de los objetos previstos en el Artículo 450 de la Ley Laboral.

c) Si no se hizo el emplazamiento en la forma adecuada. En el propio Artículo 459 se dispone que no podrá invocarse otra causa de inexistencia distinta a las anteriores.

La Solicitud de Inexistencia: El estado de huelga puede afectar no solamente al patrón y a los trabajadores, sino a personas extrañas a la relación laboral, ejemplo: el arrendador del local que ocupa la empresa o establecimiento, un acreedor u otro empresario que tenga relaciones de negocio con el patrón. En razón de ello se establece que cualquier persona está legitimada activamente para solicitar la declaración de inexistencia.

El ejercicio de este derecho está limitado en cuanto al tiempo, de manera que si no se plantea la inexistencia dentro de las se ta n ta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, precluirá el derecho para hacerlo.

En caso de que no se solicite la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La solicitud debe de presentarse por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones emplazados y los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. Deben indicarse en ella las causas y las fracciones del Artículo 459 en que se funde. Después de presentada la solicitud no podrá aducirse otra causa distinta de inexistencia.

El Procedimiento: En el procedimiento de calificación de la huelga, el propósito fundamental es la determinación del cumplimiento de los requisitos de forma, fondo y mayoría. De ahí que se trate de un procedimiento elástico, condicionado en cuanto a su duración al hecho de que, en cualquier momento, la autoridad llegue al conocimiento de que efectivamente la huelga es inexistente.

El procedimiento es el siguiente:

- a) Una vez presentada la solicitud, la Junta le correrá traslado a las partes interesadas y las citará para una audiencia en que deberá oír las y en la que se efectuará el ofrecimiento y recepción de pruebas.
- b) La audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.
- c) Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud. Si la solicitud fue presentada por terceros, deberán probar también su interés.
- d) Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo el recuen

to de los trabajadores. En casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no pueden desahogarse en la audiencia.

e) 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.

El Recuento de los Trabajadores: La comprobación de si la mayoría de los trabajadores apoya o no al movimiento de huelga constituye, sin duda alguna, el elemento básico de toda declaración de inexistencia. De ahí que en la Ley se haya regulado con especial rigor, sin perjuicio de atribuir a las Juntas un razonable margen de discreción, en el procedimiento correspondiente.

El texto del Artículo 462 es suficientemente claro. Preferimos transcribirlo:

Artículo 462. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

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 citara a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Este es un precepto controvertido, respecto del cual cabe hacer las siguientes observaciones, señala el maestro De Buen:

a) Excluye del derecho de voto a los trabajadores de confianza, de conformidad con lo previsto en el Artículo 183. Debe

entenderse, sin embargo, que si son los trabajadores de confianza los que plantean la huelga, los demás trabajadores sí estarán facultados para recontar.

b) Prohíbe tener en cuenta el voto de los trabajadores despididos después de la fecha del emplazamiento, sin exigir que éste haya sido notificado al patrón. Por la misma razón excluye del voto a los trabajadores contratados en el mismo periodo.

Jurídicamente esta solución no es lógica, opina el maestro De Buen. Con toda razón formal Cavazos Flores afirma que "impone al patrón una obligación y una limitación a sus derechos desde antes de que se le notifique el pliego de peticiones y antes de que se genere la relación procesal que se inicia precisamente con la notificación, lo cual es anticonstitucional". Sin embargo la disposición tiene una clara razón de ser, ya que anticipa maliciosamente cualquier maniobra patronal que le permita obtener informes officiosos de cualquier emplazamiento presentado ante la autoridad, antes de su notificación. La experiencia indica que esto es, por otra parte, lo normal.

c) Las objeciones, aun cuando la Ley no lo señala así, deben de referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones II y III, pero también pueden tener por objeto determinar que el votante objetado no es, ni ha sido, trabajador de la empresa o establecimiento en huelga.

La Carga de la Prueba: Hay una cierta duda respecto de quién soporta la carga de la prueba en el incidente de calificación de la huelga. Sin embargo, en nuestro concepto, corresponde al que la promueve acreditar los hechos en que se apoya. Así debe desprenderse de la Fracción III del Artículo 461, que menciona que "Las

pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud..." Por ello será el patrón el que habrá de acreditar que sólo una minoría de los trabajadores apoya la huelga. Esto justifica ciertamente la tesis de que la mayoría no es condición para la existencia, sino que es la minoría la condición para la inexistencia.

Las pruebas en el incidente no deben versar sobre las violaciones del contrato colectivo que se hubieren invocado, ya que como lo hemos expuesto antes, no es necesario que las violaciones sean ciertas, sino que basta que se invoquen para la procedencia de la huelga. La situación es totalmente distinta en el caso de imputabilidad.

La Declaración de Inexistencia: La Ley considera a la huelga como una situación inconveniente, por lo que ordena resolver el incidente en el término perentorio de las veinticuatro horas siguientes a la conclusión de la recepción de las pruebas. La realidad comprueba dramáticamente que esta disposición no se cumple en absoluto.

Para la resolución de inexistencia debe de citarse a los representantes de los trabajadores y de los patrones. "La resolución se dictará por los que concurren —se dispone en el Artículo 461, fracción VI— y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente".

Si se declara la inexistencia, en la resolución se deberá:

- a) Fijar a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo.
- b) Apercibir a los trabajadores de que por el solo hecho de

no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

c) Declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.

d) Dictar las medidas convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

La Impugnación de la Resolución: No existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales, con excepción de la revisión de actos del ejecutor, según se desprende de lo dispuesto en los artículos 816 y 819 inclusive. En virtud de ello la resolución que resuelva el incidente podrá ser impugnada sólo mediante juicio de garantías. Por ser un acto ajeno a juicio, debe promoverse amparo indirecto ante un Juez de Distrito en materia administrativa.

La Ilícitud de la Huelga: El procedimiento que sigue es, de acuerdo a lo ordenado en el Artículo 464, el mismo que se utiliza respecto de la inexistencia. En cambio los efectos de la declaración de ilicitud son radicalmente diferentes: las relaciones de trabajo de los huelguistas deberán darse por terminadas según lo dispone el Artículo 465 de la Ley.

Lo dramático de la medida no se ha reflejado en la práctica. Cavazos Flores comenta que "en nuestro derecho positivo no existen antecedentes en el sentido de que se hubiere declarado ilícito algún movimiento de huelga".

Las Huelgas sin Emplazamiento: La huelga como fenómeno social, reconocido por el derecho pero visto con notable desconfianza en la medida que escapa del control estatal, no está contemplada como situación específica que requiera de una declaración formal.

A ese tipo de huelga no le es aplicable la disposición del Artículo 447 que determina que "la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure".

Podría pensarse que la huelga "de hecho" encaja dentro del supuesto de inexistencia por falta de los requisitos formales. Sin embargo la absoluta falta de emplazamiento impide que se inicie ese proceso jurídico. De hecho la falta de forma exige un principio de forma, aunque parezca contradictorio. Por otra parte no permite que pueda determinarse si se produjeron o no los requisitos de fondo y hace imposible el cómputo jurídico de los plazos.

¿Cuál será el vehículo jurídico para impugnar esos movimientos de hecho?, se pregunta el maestro De Buen.

En nuestro concepto el problema hay que atenderlo, si se busca una solución jurídica y no social, identificando la conducta de los trabajadores con la violación de dos obligaciones esenciales: la de actuar con probidad y la de obedecer las órdenes del patrón con respecto al trabajo contratado. A mayor abundamiento, el hecho de impedir al patrón y a su personal de confianza el acceso al lugar de trabajo podría implicar la comisión del delito de despojo.

En ese caso no debe solicitarse la inexistencia. Procede simplemente que la autoridad certifique que no hay huelga legalmente promovida. Las sanciones de tipo individual habrán de aplicarse de manera directa, dando los avisos a que se refiere la parte final del Artículo 47. A partir de ese momento el problema adquirirá una naturaleza penal, en caso de que se mantenga la huelga "de hecho".

Ciertamente lo dicho puede resultar un tanto desconcertante.

Pero conste que estamos intentando una calificación meramente jurídica. Y llevado el problema a la realidad, resulta interesante advertir que cuando se oponen las normas jurídicas y las realidades sociales, las primeras, por más espectaculares y drásticas que puedan ser, por más apoyo policiaco que las sustente, a la larga habrán de ceder. (18)

Por lo que se refiere al maestro Cavazos Flores, al respecto manifiesta que: Las huelgas, en teoría, pueden ser existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas.

Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción.

Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Una huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma o mayoría, o alguno de ellos.

Una huelga es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, según nuestra Ley, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

De los conceptos mencionados podemos desprender que lo contrario de una huelga "existente" es una huelga "inexistente", pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga "lícita" no es una huelga "ilícita", ya que muy bien puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio en

tre los factores de la producción y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores. Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo no es necesariamente ilícita, sino inexistente. Por lo tanto, lo contrario de una huelga lícita no es una huelga ilícita sino la "no lícita".

Por lo demás, una huelga existente es lícita, nunca puede ser inexistente y puede ser ilícita si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría obrera.

La huelga inexistente nunca podrá ser existente, pero sí podrá ser lícita si reunió el requisito de fondo y le faltaron los de forma o mayoría; también podrá ser ilícita si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría, se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

La huelga lícita puede ser existente o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y de mayoría, y también, como ya se ha dicho, puede ser ilícita.

Finalmente, la huelga ilícita puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos en que, habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los factores de la producción, se hubieren cumplido con todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ellos.

En la práctica una huelga nunca se declara "lícita", en virtud de que sería ociosa dicha calificación, ya que dicho movimiento podría resultar posteriormente inexistente si le faltaron los requisitos de forma o mayoría.

La Fracción I del Artículo 445 de la Ley, al declarar que las huelgas son ilícitas cuando "la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades", induce a error, ya que no especifica a qué clase de personas o propiedades se refiere, y que consideramos tienen que ser, necesariamente, las del patrón, dice el maestro Cavazos.

Esta fracción exige, por otra parte, que los actos violentos sean ejecutados por la "mayoría de los trabajadores, para que la huelga pueda ser considerada como ilícita, pues si dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores, no dan origen a la declaración de ilicitud".

Dicha idea tuvo su antecedente en el Diario de los Debates del Constituyente de 1917, cuando el diputado Jara adujo que "se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita... por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objeto, mezclando cinco o diez agitadores, porque la acción de éstos no se considerará la acción de la mayoría".

Sin faltar razón a la argumentación del Diputado Jara, pensamos que al establecerse como condición sine qua non el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas para que el movimiento sea declarado ilícito, se hace nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un Notario

Público sería suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia laboral los Notarios carecen de fe pública, siendo considerados únicamente como testigos de calidad, y a un inspector de trabajo nunca se le podría conseguir para acreditar tal situación.

En el caso de los grandes sindicatos nacionales jamás se podrá dar el caso de dicha mayoría.

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

Por lo demás, la licitud o ilicitud de un acto no deviene del número de personas que lo lleven a cabo, sino de la naturaleza misma del propio acto. Si un acto se considera ilícito, seguirá siéndolo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias.

También la declaración de "existencia" de las huelgas la consideramos inadecuada y ociosa.

Es ociosa, pues evidentemente la huelga existe desde el momento en que se suspendieron las labores sin necesidad de ninguna declaración y además porque de su existencia no se derivan perjuicios para la clase patronal, ya que sus efectos son simplemente de que las cosas sigan en las mismas condiciones, sin que ello implique, en forma alguna, la obligación de pagar los salarios caídos, ya que esta prestación sólo es procedente si posteriormente se de-

creta que la huelga es "imputable" al patrón o "justificada", como dice nuestra Ley.

Es inadecuada porque los trabajadores pueden suponer con dicha declaración que ya "ganaron" la huelga, lo cual es falso, ya que si sus peticiones fueron exageradas la huelga existente podría no ser imputable al patrón y perderían sus salarios no devengados.

Por todo lo anterior, estimamos que todas estas declaraciones sirven únicamente para crear más confusión, por lo que concretamente sugerimos que en vez de ellas se hable de huelgas procedentes o improcedentes, imputables o no imputables, dice Cavazos Flores.

Las huelgas procedentes serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, de forma y mayoría. Las improcedentes las que no lo hicieran así.

La declaración correspondiente tendría que pronunciarse en un plazo máximo de ocho días después de la suspensión de las labores, para evitar perjuicios innecesarios.

La declaración de improcedencia de las huelgas podrá ser solicitada por toda persona que se viere afectada por la misma o declarada de oficio si la Junta advierte que no se cumplieron los requisitos de Ley.

Si no se solicita la declaración de improcedencia en un plazo de 72 horas, la huelga será considerada como procedente, para todos los efectos legales.

En la solicitud de improcedencia deberán ofrecerse las pruebas pertinentes, las que deberán desahogarse en una sola audiencia.

Sólo se deben desahogar las pruebas en cuanto basten para fijar el criterio de las Juntas.

La simple presentación de un contrato colectivo de trabajo celebrado con anterioridad y depositado en términos de Ley ante las Autoridades del Trabajo deberá traer como consecuencia el archivo del expediente en que se actúa, como asunto concluido, si el emplazamiento tuvo por objeto la firma de un contrato colectivo por parte de alguna otra organización sindical.

Nuestra Ley en su Artículo 462 previene lo siguiente:

"Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

II. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que han ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento a 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 concurren al recuento, y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurren 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."

No estamos de acuerdo con este precepto, dice el maestro Cavazos. Pensamos que a los trabajadores de confianza se les excluye indebidamente del recuento. Ellos también son trabajadores y si sus intereses se encuentran afectados por la huelga, también deben recontar.

Puede darse el caso de una suspensión de labores que sea de clarada inexistente en donde por tal declaración los trabajadores de confianza perderían el derecho a sus salarios caídos, lo que los perjudicaría gravemente sin haber sido oídos ni vencidos en juicio,

violándose con ello su derecho de audiencia.

Se argumenta que no deben recontar porque podrían ser parciales al patrón. Quien ello afirma desconoce la verdadera situación de los trabajadores de confianza, pero suponiendo que así fuera, si sus intereses son afectados, de todos modos deben recontar.

Afirmamos que no sólo los trabajadores de confianza, sino todo trabajador que se vea afectado por un movimiento de huelga, debe recontar en dicho movimiento. Sostener lo contrario no es sólo injusto, sino inmoral, señala el maestro Cavazos.

Ya nos referimos a la fracción III de este precepto que consideramos inconstitucional porque se limitan los derechos del patrón antes de que surja la relación procesal.

La fracción IV otorga el derecho de huelga a los trabajadores que concurren a la diligencia del recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, favoreciéndose a la minoría activista de uno u otro sector.

Si la Junta declara la improcedencia de la huelga: Pijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo. Los apercibiré de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminaran las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

En la práctica, cuando una huelga se ha declarado inexistente la Junta trata de desligarse del problema y en muchos casos, por no decir que en todos, el patrón se encuentra con una resolución que no puede hacer efectiva.

Se hace necesario, de hecho indispensable, que realmente se

den garantías a las empresas y a los trabajadores no huelguistas para que cuando el movimiento sea declarado improcedente, puedan volver al trabajo sin pérdida de tiempo.

En los servicios públicos las huelgas deben limitarse. Podría pensarse en suspensiones virtuales del trabajo. No es necesario que se causen perjuicios que después sean irreparables. (19)

Al respecto el maestro Barajas Montes de Oca considera: La Naturaleza jurídica del Acto Procesal de Calificación de la Huelga. El acto procesal que conocemos como calificación de una huelga tiene por único objeto que la autoridad laboral determine si se cumplieron o no los requisitos legales y que, examinada la cuestión en todas sus fases, sea pronunciada resolución que sirva de apoyo a las partes para sus actuaciones futuras; no se persigue ni podría perseguirse ningún otro propósito por cuanto hemos insistido en que siendo la huelga un arma para resolver un conflicto de intereses y no un conflicto jurídico en sí, es necesaria la declaración de su procedencia o improcedencia, para partir de ella en las posibles pretensiones legales de los contendientes. Por esta razón el maestro De la Cueva considera que la resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo entraña el pronunciamiento de una sentencia declaratoria y en esta afirmación se apoya en ideas del doctor Couture, para quien las sentencias declarativas son aquéllas que tienen por objeto la pura declaración de existencia o inexistencia de un derecho. Formula De la Cueva a continuación un amplio análisis del concepto y concluye que tal resolución nada dice de la justifi-

cación de la demanda obrera, pues no decide si es conveniente imponer nuevas condiciones de trabajo o si el patrono faltó al cumplimiento del contrato colectivo, así como tampoco expresa obligaciones a cargo de las partes; sólo indica si la suspensión de labores será protegida o no por el Estado. Por tanto, su contenido es formal y no prejuzga respecto de la solución adecuada del conflicto que le dio origen, lo cual constituye el fondo de la huelga.

Otro autor, Cabanellas, nos dice que aun cuando el hecho de la huelga sea uno en su manifestación al concretar la suspensión laboral colectiva por iniciativa de los trabajadores o el mandato de sus dirigentes para conseguir con coacción algún objetivo de los empresarios o de los poderes públicos, por las causas y sobre todo, por el enfoque de la huelga ante el Derecho, se nos presenta el hecho dentro de una gran variedad. Esta variedad ha de abordarse no con un sentido más o menos bizantino de sus especies sino mediante su calificación jurídica para deslindar las huelgas que se plantean en forma amparada por el Derecho y con fines que éste no condena y aquellas otras que carecen de ese apoyo legal en el trámite y de ese respeto público acorde a sus objetivos.

Estas legislaciones extranjeras no prevén un procedimiento especial para calificar una huelga, simplemente la declaran legal o ilegal. Así por ejemplo: la Trade Disputes and Trade Union Act inglesa, nos dice que la huelga es ilegal si su finalidad no consiste en sostener una controversia del trabajo dentro de los límites de la profesión o de la industria a la que pertenezcan los huelguistas, o cuando se pretenda ejercer coacción sobre el gobierno, ya sea directamente o causando un perjuicio a la colectividad.

La Ley brasileña rechaza aquellas huelgas en las que no se cumplen los plazos ni se llenan los requisitos legales; no les da curso cuando sus objetivos se juzgan improcedentes por la justicia del trabajo; ni las acepta si son declaradas por motivos políticos, partidarios, religiosos, sociales o por solidaridad sin reivindicaciones que interesen o legitimen a la categoría profesional. El Código de Trabajo de la República Dominicana señala que la huelga debe tener por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico en la empresa en la que presten servicios los trabajadores; en consecuencia califica de improcedentes aquellas huelgas que tienen por fundamento causas políticas y las que se fundan en razones de pura solidaridad. El de Guatemala expresa que la huelga debe tener como único fin el mejoramiento de los intereses económicos, ya sean particulares de los trabajadores o comunes a éstos; de no ser así las califica de ilegales.

En suma, si la huelga deriva de una situación de hecho que tenga como efecto jurídico su solución por medio de la disputa o de la contienda laboral, han de ser los tribunales los que determinen su calificación y decidan lo que al respecto corresponda; antes de ello la contienda jurídica carece de objeto. El fin jurídico de la huelga ha de apoyarse en una reivindicación legítima, de donde deviene la necesidad de determinar la procedencia o improcedencia del derecho que se ejercite, como en el principio de este párrafo se dijo. En esta conclusión están de acuerdo casi todas las legislaciones; la diferencia la encontramos únicamente con relación al momento procesal en que la calificación de la huelga deba tomarse y definirse; para muchas legislaciones esto puede tener lugar antes

de la suspensión de labores; para la nuestra hasta después de abandonar el trabajo los emplazantes podrá procederse, siempre a petición de parte interesada. Analicemos el procedimiento.

Declaración de Inexistencia de una Huelga: Suspendidas las labores, tanto los trabajadores como los patrones de las empresas o establecimientos afectados pueden solicitar, dentro de las setenta y dos horas que sigan a dicha suspensión, que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga por las causas que señala el Artículo 459 de la Ley o por no haberse cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 920 de la citada Ley. De no existir solicitud durante este periodo la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La legislación de 1931 decía que si la huelga no era declarada por la mayoría de los trabajadores o si no se cumplían los requisitos fijados en el Artículo 265, similares a los que se contienen en el actual Artículo 920, o si la huelga era declarada en contravención a lo estipulado en un contrato colectivo de trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, de oficio, debía declarar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la suspensión de las labores, que no existía estado de huelga y como consecuencia procedían las siguientes actuaciones: a) debía fijarse a los trabajadores que hubiesen abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para regresar a él; b) los apercibiría de que al no acatar la resolución adoptada al vencimiento del plazo fijado, se tendrían por terminados los contratos de trabajo, exceptuándose el caso de que se presentara una situación de fuerza mayor no previsible que lo impidiera; c) declarararía que el patrón no había incurrido en

ninguna responsabilidad y por tanto quedaba en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer acción de responsabilidad civil en los términos del Artículo 50. Constitucional, contra los que se rehusaran al desempeño normal de las actividades, y d) dictaría las medidas que juzgara pertinentes para que los obreros que no abandonaron el trabajo pudieran continuar en su desempeño sin ser molestados por cualquier grupo opuesto. Para lograr esta protección se adicionó el Artículo 269 Bis, en el que se impusieron sanciones penales a quienes impidieran o estorbaran estas medidas, o a quienes no siendo trabajadores tomaran parte en una huelga inexistente, hecha la excepción de aquellos trabajadores que hubieren declarado una huelga por solidaridad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación hacia los años cincuenta sustentó esta tesis:

La huelga no es otra cosa que la coalición entre los obreros, para dejar de cumplir los contratos de trabajo al no prestar al patrón los servicios convenidos. Ahora bien, como los obreros, como personas físicas, son quienes trabajan materialmente, aun cuando sea un sindicato el que gestionó la declaración de existencia de la huelga, esa declaración no puede afectar sino a los obreros que al declararse en huelga, dejaren de prestar servicios y que no son otros que los que estuvieron presentes al hacer se el recuento, y siendo esto así, es de concluirse que la Junta obró legalmente al mandar que se pusiera en estado de huelga a los trabajadores que figuraban en el recuento, por lo que debe estimarse que no ocurrió ni en exceso ni en defecto de la ejecutoria que declaró existente la huelga y ordenó que se pusiera en estado de huelga a los referidos trabajadores.

Y recientemente ha sustentado esta otra tesis:

Si la empresa, una vez que estalla la huelga, no solicita de la Junta dentro de las setenta y dos horas siguientes, se declare la inexistencia de la huelga, ésta debe ser considerada existente para todos los efectos legales, y en el procedimiento ordi

nario que se incoe para que la Junta declare que los motivos de la huelga son imputables al patrón, ya no puede la empresa hacer valer por vía de excepción o defensa, que los motivos invocados para la huelga no están previstos en el Artículo 450 de la Ley Laboral.

Para el doctor De la Cueva fueron tanto la jurisprudencia como la doctrina las que adoptaron la terminología de huelga inexistente, que ha venido empleándose entre nosotros, pese a no desprenderse del contenido de la Ley una declaración especial en tal sentido. Debido a ello se han suscitado varios problemas, porque las Juntas admitieron la tramitación de un incidente para obtener la declaratoria de inexistencia de la huelga, lo que hizo incierta la situación de los trabajadores huelguistas. Para remediar estos problemas la comisión redactora de la nueva Ley propuso una definición distinta que se contempla en el actual Artículo 444 sobre huelga legalmente existente, que lo es aquella en la que han sido satisfechas las formalidades contenidas en el Artículo 451 y que persigue los objetivos señalados en el Artículo 450. De esta manera se hace innecesaria la aclaración de la Ley de 1931 en el sentido de que la falta de los requisitos y objetivos de las normas prescritas produjesen la inexistencia de la huelga.

Estudiando esta cuestión nuestro más alto tribunal sustentó el criterio de que:

Si en el laudo se dice en su parte conducente que se decreta legalmente existente la huelga y que en términos del artículo 446 de la Ley Laboral se estima que la huelga fue justificada y que como consecuencia los motivos le son imputables a la empresa demandada, debe afirmarse que se trata de una confusión en que incurre la Junta responsable al fundar el laudo reclamado, pues dicha Junta debió distinguir como lo hace la Ley, las diferencias relativas a la naturaleza jurídica de la huelga, a saber: a) huelga legalmente existente (a que se con-

traen los artículos 444 y 445 de la Ley); b) huelga legalmente inexistente (artículos 459 y 463 de la Ley); c) huelga ilícita (artículos 445 y 465 de la Ley; d) huelga lícita (artículos 445 y 465 a contrario sensu, de la Ley); e) huelga justificada (artículos 446 y 470 de la Ley), y f) huelga injustificada (artículos 446 y 470 a contrario sensu, de la Ley). De lo anterior no se puede estimar que declarada una huelga legalmente existente, se concluya ineluctablemente que los motivos de la misma son imputables al patrón y por ende la huelga es justificada.

Consideramos la anterior interpretación la más correcta y aceptable para fines de distinción de las diversas categorías impuestas al concepto de huelga.

Procedimiento para declarar la Inexistencia de la huelga: Aclarado el origen de la huelga inexistente se dice en el Artículo 930 que para que la Junta formule su declaración se requiere que los afectados o inconformes presenten una solicitud por escrito, acompañada de las copias necesarias para el traslado, en la cual manifiesten los motivos legales de su pretensión. Presentado el escrito no podrán aducirse con posterioridad causas distintas de inexistencia.

La Junta, una vez que reciba y dé trámite a la solicitud, citará a las partes a una audiencia en la cual manifestarán lo que a sus intereses convenga, ofrecerán pruebas y se recibirán y desahogarán éstas. La audiencia tendrá lugar dentro de un periodo de cinco días contados a partir de la fecha en que se inicie el procedimiento correspondiente, en forma incidental y sin otras formalidades.

La Junta calificará las pruebas ofrecidas, que deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas, salvo el caso de que hayan sido terceros afectados los que intenten la calificación de

la huelga, ya que éstos estarán obligados además a comprobar su interés a efecto de que tenga lugar una diligencia adicional para tal finalidad. Admitidas las pruebas que satisfagan los anteriores requisitos se procederá a su desahogo inmediato. Cuando se ofrezca como prueba el recuento de trabajadores huelguistas o no huelguistas o en los casos en que alguna prueba no pueda diligenciarse en la propia audiencia, la Junta podrá diferir dicho desahogo hasta llenarse los requisitos procesales congruentes con la admisión que se haya hecho.

Sobre el particular encontramos la siguiente interesante tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

La Fracción II del Artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo expresa que entre los requisitos para suspender los trabajos se encuentra aquél consistente en que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa; pero esta propia fracción prohíbe que se haga el recuento para conocer si la determinación para suspender los trabajos la efectúa la mayoría, como cuestión previa, ya que el recuento de los trabajadores sólo es factible jurídicamente cuando se promueve la inexistencia de la huelga y deberá pedirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo y como lo establece el Artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo efectuarse el recuento de conformidad con las reglas que señala el Artículo 462 del propio ordenamiento en consulta; así que si la Junta, con vista de un escrito que presentaron trabajadores que manifestaron laborar en la empresa emplazada, dictó resolución comisionando a un inspector para que se cerciorara si existía mayoría de los trabajadores de la ne-

gociación que se opusieran al estallido de la huelga, no dio cumplimiento a los artículos anteriores y violó garantías en perjuicio de los emplazantes.

Esto nos lleva a la estimación de que hasta iniciado el procedimiento de calificación de inexistencia de la huelga es posible llevar a cabo un recuento de trabajadores para establecer si efectivamente la mayoría de ellos ha apoyado o no el movimiento huelguístico.

Recuento de Trabajadores: Ofrecido el recuento de trabajadores como prueba, deberán observarse los siguientes pasos procesales:

a) La Junta de Conciliación y Arbitraje señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento. De ser reducido el número de trabajadores de una empresa o establecimiento, se prefiere llevarlo a cabo en donde esté ubicada la Junta; de ser numeroso el personal afectado, se escoge el domicilio de la empresa o establecimiento para proceder a practicarlo, y para tal efecto se trasladan los representantes de la Junta o se comisiona a un inspector u otro funcionario que levante la diligencia correspondiente.

b) En la actualidad, dado que bimestralmente los patronos deben rendir informes al Instituto Mexicano del Seguro Social sobre la totalidad de los trabajadores contratados que están prestando servicios efectivos (pues deben manifestar cuando ocurran, y en un plazo perentorio, las altas o bajas que se presentan, requisito que fija la Ley de Seguridad Social para que el Instituto esté en condiciones de proporcionar servicios al trabajador o a sus familiares tanto médicos como asistenciales), se ha aceptado tomar co-

mo relación de trabajadores en el momento del recuento a quienes figuren en ese informe de pago de cuotas obrero-patronales. Las autoridades aceptan también como base la última nómina de pago anterior a la fecha en que se hubiesen suspendido las labores y de acuerdo a los nombres que figuran en ella practican el recuento, salvo que algún trabajador no estuviese incluido y se demuestre que prestaba servicios a la negociación antes de emplazarla a huelga.

c) De haberse despedido por el patrón a un trabajador con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, este trabajador podrá figurar como efectivo en la diligencia de recuento. Por el contrario, de haber contratado el patrón a un trabajador con posterioridad al emplazamiento, el voto de éste no podrá contar para los efectos de mayoría a que alude de la Ley. Tampoco se computarán los votos en favor o en contra que se pronuncien por los trabajadores de confianza de la negociación.

d) Las objeciones que se intenten durante el recuento se harán en el acto mismo de la diligencia, sin suspender ésta. En forma incidental también y antes de dar por cerrado el periodo de desahogo de pruebas, la Junta citará a una audiencia posterior en la que podrán ofrecerse nuevas pruebas concernientes a las objeciones opuestas, siempre que tiendan a justificarlas. De todo ello deberán tomar conocimiento los miembros de la Junta al momento de dictar la resolución que proceda.

e) El procedimiento concluirá con la declaración de inexistencia o existencia legal de la huelga que dicte la Junta de Conci-

liación y Arbitraje. En el primer caso se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a sus labores, con apercibimiento de que en caso de no acatar la determinación quedarán terminadas las relaciones de trabajo, dictando la Junta un proveído más en el sentido de que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y por tanto queda en libertad para contratar otros trabajadores en sustitución de los que se declaren en rebeldía. Se dictarán asimismo las medidas indispensables para que pueda realizarse y normalizarse el trabajo.

f) Si al regresar al trabajo se impide a los trabajadores su ingreso a las instalaciones de la empresa o establecimiento, éstos deberán hacer saber a la Junta la circunstancia anterior y de comprobarse el hecho se hará responsable al patrón del pago de salarios que sigan causándose hasta el momento en que dichos trabajadores presten los servicios en las condiciones anteriores o en las nuevamente pactadas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto sobre el particular que:

Estableciendo el Artículo 463 de la Ley vigente que si la Junta declara la inexistencia legal de la huelga, fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo, lo anterior significa que esta disposición impone a los trabajadores una obligación de presentarse al centro de trabajo y si este hecho es negado por la contraparte, corresponde a los trabajadores demostrar su comparecencia al lugar de sus labores dentro del término que señala el artículo que se cita.

Huelga lícita o ilícita: Un procedimiento similar al de declaración de inexistencia tiene lugar en los casos de licitud o ilicitud de un movimiento de huelga. Para el profesor Armando Porras

y López la huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional, ya que proviene de la Fracción XVIII del Artículo 123 de la Constitución Política Federal, que indica que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, ya que el constituyente definió la huelga lícita en función de un objeto que es en esencia económico, no siendo apropiado tal objetivo a situaciones diferentes, en virtud de que por razones históricas, económicas y sociales a la huelga se le había considerado como acto ilícito y con caracteres delictuales, habiendo desaparecido tales criterios.

Para el doctor De la Cueva el problema de la licitud o ilicitud del objeto de la huelga coincide con el principio sustentado en el Código Civil para el Distrito Federal (Artículo 1827). Para ser lícito el objeto de la huelga, nos dice, el movimiento debe proponer como finalidad conseguir el equilibrio de los factores de la producción, sin tratar de buscar ninguna otra interpretación. La licitud es sólo consecuencia de que la mayoría de los trabajadores marxistas ejerza actos violentos y ello cosa de los límites del derecho penal.

El legislador de 1931, con base en el principio constitucional, facultó a trabajadores y patronos para solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaración de licitud o ilicitud de una huelga. Estableció que de ser declarado lícito el movimiento por tener alguno de los objetivos legales, e imputables sus motivos al patrón, además de haber cumplido los trabajadores con los requisitos para el emplazamiento y la suspensión de labores, el re

sultado de tal declaratoria debía serlo el condenar a la empresa o negociación al pago de salarios de los trabajadores durante el periodo de huelga.

La exigencia al pago de salarios caídos —expresó al respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte— en una huelga declarada legal, debe contar a partir del momento en que se levante el estado de huelga si la suspensión de labores no resultó imputable al patrón, o por lo menos, no la declaró la autoridad competente, que es quien corresponde declarar si los motivos del conflicto de huelga estuvieron o no justificados.

La única excepción se contrajo a la huelga por solidaridad, en cuyos casos carecen los trabajadores de ese derecho por no tener su respectivo patrón ninguna responsabilidad directa o indirecta en el planteamiento. Además, mientras no se declare ilícita una huelga, la Junta y las autoridades civiles correspondientes deben actuar para que se respete el derecho ejercitado por los trabajadores y otorgarles las garantías necesarias, al igual que el auxilio que so licitan para suspender el trabajo.

Se comprende entonces que los conceptos de licitud e ilicitud contienen otras implicaciones. Por esta razón el legislador de 1970 en el Artículo 934 fijó como norma que en caso de declararse ilícita una huelga sólo serán suspendidas las relaciones de trabajo, suprimiendo toda otra consecuencia tanto para el patrón como para los trabajadores. La única obligación que subsiste es solicitar a la Junta la declaración de licitud o ilicitud de la huelga mediante igual procedimiento al ya señalado para los casos de declaración de inexistencia, en los demás no subsisten otras responsabilidades. (20)

b) TERMINACION DE LA HUELGA

Al respecto el maestro De la Cueva nos comenta que: tenemos que partir del hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declaró la existencia legal del estado de huelga, ya que si se produjo una resolución contraria la huelga no sólo no quedaría protegida por las autoridades del trabajo, sino que se aplicaría estrictamente el Artículo 463.

Consideraciones Preliminares: Sabemos que la declaración de la existencia legal del estado de huelga no prejuzga sobre su justificación o injustificación, ya que lo único que establece es si se comprobó la existencia de los requisitos exigidos por la Ley para que la suspensión del trabajo quede protegida. En cambio, la terminación plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, esto es, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causales de huelga previstas en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional y en el Artículo 450 de la Ley.

Entendemos por terminación de la huelga el acto de voluntad bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto. De esta definición se infiere que son dos los sistemas que conducen a la terminación de la huelga: el primero es el acuerdo de los trabajadores y de los patronos, que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el árbitro o árbitros que libremente elijan las partes, y el allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, mientras el segundo es el laudo que dicte la Junta a través del procedimiento de trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto, si los trabajadores huelguistas sometieron el conflicto a su decisión.

El derecho del trabajo debe a la Ley de 1931 la primera sistematización de las normas sobre la huelga. En el problema que consideramos, su Artículo 273 decía:

La huelga terminará: I. Por arreglo entre patronos y trabajadores. II. Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes. III. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

La Comisión leyó la disposición transcrita y decidió, independientemente de las variaciones terminológicas, adicionar el precepto con una fracción nueva, que es la segunda, y modificar radicalmente la fracción tercera, que pasó a ser el número cuatro; el Artículo 469 expresa:

La huelga terminará: I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos. II. Si el patrono se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores. III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, y IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas so meten el conflicto a su decisión.

Las Formas de Terminación que presuponen un acto de voluntad: La conciliación no concluye necesariamente con la suspensión de las labores, pues es constante que las autoridades del trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje procuren la continuación de las pláticas entre los trabajadores y los patronos hasta lograr un acuerdo que ponga fin al conflicto y a la huelga. Dentro de esta finalidad, el Artículo 3o. del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (publicado en el Diario Oficial de la Federación de 5 de junio de 1978) creó la Dirección General de Conciliación, cuya función, según el Artículo 14 del citado reglamento, consiste en "prestar el servicio público de conciliar en

los asuntos de la competencia de la Secretaría".

1. El acuerdo entre los trabajadores y los patronos: la norma es idéntica en las leyes de 1931 y 1970. El acuerdo o convenio entre las partes es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos, o si se prefiere, todo gira en función de él; no debe olvidarse que el periodo de prehuelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital.

2. El allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores: hubo varias proposiciones para que se creara la fracción segunda. La experiencia demostró que frente al hecho de la suspensión de los trabajos, una nueva y mejor reflexión del empresario podría conducirle a la aceptación de las peticiones o de los aspectos que hubieren quedado sin solución en las audiencias conciliatorias.

Se trata de un acto de voluntad unilateral del patrono, pero, para que produzcan todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado.

3. El laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes: la Fracción III del Artículo 469 de la Ley es una transcripción literal del artículo relativo de la Ley de 1931. En el origen de esta forma de terminación de la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre tanto de los trabajadores cuanto del empresario.

El laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje y el Problema del Arbitraje Obligatorio. Un párrafo desafortunado del diputado Macías en su discurso de 28 de septiembre de 1916 ante la Asamblea Constituyente de Querétaro arrojó una tremenda confusión y provocó una fuerte corriente en favor de alguna forma de arbitraje obligatorio de las huelgas:

Quando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está comenzando una huelga, no se dejará al trabajador abusar; no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la ley: las juntas de conciliación y arbitraje. Y estas juntas de conciliación y arbitraje vienen a procurar resolver el problema, y entonces queda la huelga perfectamente protegida y legitimamente sancionada. El derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la ley, con medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos.

Promulgada la Constitución de 1917 y con ella la Declaración de derechos sociales, las entidades federativas, de conformidad con el párrafo introductorio del Artículo 123, versión original substituida en 1929 por la competencia federal, expidieron las leyes locales del trabajo, iniciadas por la de Veracruz de enero de 1918. A partir de entonces afloró la tendencia, más o menos expresa o tática, hacia el arbitraje obligatorio de las huelgas, que se manifestó todavía en el Proyecto Federal de 1928 y en el Proyecto Portes Gil, que fue enviado a las cámaras en el año de 1929 y retirado por la oposición del movimiento obrero. El Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, antecedente efectivo de la Ley de ese mismo año, rechazaba aparentemente la idea en su Exposición de Motivos, pero su articulado era sumamente vago, pues reproducía algunas disposiciones de los proyectos anteriores.

Conviene hacer notar que la intervención de la Junta y el laudo que dictase no tenían un valor absoluto, pues se interponía la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional:

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 salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

La doctrina de aquellos lejanos años vio en la fracción transcrita una derivación del derecho de los hombres a no trabajar sin su pleno consentimiento; y sostuvo también, de una manera general, que como resultado de esa disposición el arbitraje era semi-obligatorio, en el sentido de que la Junta de Conciliación y Arbitraje debía citar a las partes para advertirles que iba a proceder al arbitraje del conflicto, pero los trabajadores o los empresarios podían negarse a aceptarlo o a acatar el laudo que se dictara, negativa que acarrearía la aplicación estricta de las consecuencias consignadas en la norma transcrita.

Las leyes del trabajo de los estados: Tomamos como ejemplo las leyes de Veracruz y Tamaulipas, suficientemente connotativas, y porque explican las tendencias generales. Nos parece que los gobiernos locales de aquellos años, que venían de la Revolución y creían firmemente en su sentido de justicia social, estaban convencidos de que el arbitraje de las huelgas sería favorable para los trabajadores.

1. La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918: el párrafo principal de la Exposición de Motivos es suficientemente connotativa y de él se desprende la

realidad del arbitraje obligatorio:

Por último, lo esencial en caso de huelga es lo que se refiere a su terminación: en ese punto, la Ley ha venido a fijar, en disposiciones claras, la solución jurídica de movimientos que han agitado nuestro medio económico y social en estos últimos años. Dentro de la Constitución y de la concepción jurídica y racional de la huelga como una sus pensión del contrato de trabajo, se justifican ampliamente las disposiciones de los artículos 160 y 161, que mediante una forma de procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje, sencillo y fácil, permite definir y fijar con toda claridad la situación del patrono y la de los huelguistas, con motivo de la huelga y al terminar ésta.

En aplicación de estas ideas, la Ley contenía dos disposiciones fundamentales:

Artículo 160, fracción III: La huelga termina en virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 204: Tanto las juntas municipales, co mo la central, en sus respectivos casos, procederán a solucionar el conflicto que haya originado la huelga, en la forma que indica esta Ley para to dos los conflictos: por vía de conciliación prime ramente, y de arbitraje cuando éste deba tener lugar.

2. La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 6 de junio de 1925: citamos esta Ley porque fue promulgada por el licenciado Emilio Portes Gil, a la sazón gobernador de aquel Estado, porque puede suponerse que fue un antecedente del Proyecto Federal del mismo nombre y porque es más categórica que la Ley de Veracruz en esta cuestión del arbitraje obligatorio. Las normas aplicables decían:

Artículo 204, fracción III: La huelga terminará por laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 354: En caso de huelga, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje puede proceder, de oficio, aunque una de las partes, o ambas no ha yan sometido el caso a su consideración, y cuando a juicio de la misma Junta y por razones de interés

social, proceda la rápida solución del conflicto.

Los Proyectos Federales: De los tres que se conocen, el de 1928, el Proyecto Portes Gil y el de la Secretaría de Industria, los dos primeros adoptaron el sistema de arbitraje obligatorio; pero ante la oposición obrera al Proyecto Portes Gil, el tercero no lo mencionó ni en su Exposición de Motivos ni en su articulado, pero dio a éste una redacción muy vaga, que propició el renacimiento del debate.

1. El Proyecto de 1928: continuando el principio general de las leyes de Veracruz y Tamaulipas, el Artículo 280 decía que "la huelga terminará por laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje". Un precepto neutro, en cambio, el Artículo 279 consiguió claramente la posibilidad del arbitraje obligatorio, tomándolo del Artículo 354 de la Ley de Tamaulipas. No debe perderse de vista que el licenciado Portes Gil, autor de esa Ley, era el Secretario de Gobernación en el año de 1928:

En los casos de huelga, cuando a juicio de la Junta Central de Arbitraje, por razones de interés social se imponga la rápida solución del conflicto, se avocará de oficio al conocimiento de él, practicará las diligencias que estime necesarias y dictará su laudo.

Esta primera disposición quedó confirmada en los artículos

534 y 535:

La Junta, inmediatamente que tenga conocimiento del conflicto, procurará que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de que surgiera, recomendando que no se llegue a la huelga o que se reanude el trabajo si ésta ya hubiere sido declarada, entre tanto se hace la investigación de las causas determinantes del conflicto, de las condiciones de la industria afectada, etc., y sin que esa reanudación presuponga conformidad de las partes respecto a las condiciones del trabajo.

Si la Junta obtuviere que el trabajo se reanude o continúe en las condiciones anteriores, procederá de acuerdo con lo que se establece en los artículos siguientes; de lo contrario, la Junta conocerá y resolverá el conflicto ajustándose al procedimiento establecido en el capítulo anterior.

2. El Proyecto Portes Gil: continuando los lineamientos del Proyecto de 1928, recogió el sistema de arbitraje obligatorio, pero tanto estas disposiciones como las que reglamentaron la estructura y vida de los sindicatos, fueron la causa de su falta de aceptación por el poder legislativo. Sus artículos 579 y 580 reprodujeron las normas del primer proyecto, por lo que nos abstenemos de repetirlas. Si diremos que la Exposición de Motivos introdujo la tesis de un arbitraje semiobligatorio, que se pretendió deducir de la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional:

La Constitución de la República reconoce a los trabajadores el derecho de declararse en huelga, pero la propia Constitución establece que los conflictos entre el capital y el trabajo serán resueltos por juntas de conciliación y arbitraje. ¿Cómo es posible que por una parte se permita a los trabajadores el derecho para conseguir la realización del derecho, y por otra parte, intervenga el estado con su fuerza para conseguir el mismo fin? Entonces es inútil e innecesario el derecho de huelga. El arbitraje constitucional es un arbitraje semiobligatorio, y la huelga en sí misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para conseguir el derecho.

La Constitución permite, aunque sanciona esto, que el trabajador y el patrono no solamente se nieguen a someterse al arbitraje, sino que se nieguen aun a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. De aquí puede concluirse, en estricto derecho, que la jurisdicción de las juntas para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo proviene, en parte, por la que les da la Constitución, y en parte, por la sumisión que ante ellas hacen las partes tanto al someterse al arbitraje como al aceptar el laudo que ellas dictan. Si las partes no se someten al arbitraje o no aceptan el laudo, no tiene la junta jurisdicción, en el primer caso para fallar

sobre el conflicto que se plantea, ni para hacer cumplir o ejecutar su laudo en el segundo; su jurisdicción se reduce, entonces, a imponer las sanciones que la Constitución establece, a saber, si la negativa fue del patrono...

3. El Proyecto de la Secretaría de Industria: en el número cincuenta y cuatro de la Exposición de Motivos, los autores del Proyecto rechazaron expresamente la idea del arbitraje obligatorio:

Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja la libertad a las partes afectadas por una diferencia colectiva, para acudir a las juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrono el que se niega a someter su diferencia a arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede aplicarse sino a aquellos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

A fin de cumplir con ese párrafo, el Proyecto reprodujo en su Artículo 539 el 534 del Proyecto de 1928, pero colocó una disposición nueva en lugar del Artículo 535:

La junta, después de oír a las partes, mandará practicar una investigación que estará a cargo de tres peritos que ella designe, la que se asesorará de dos comisiones, una de obreros y otra de patronos, iguales en número de sus componentes.

Si se analizan el párrafo transcrito de la Exposición de Motivos y los artículos del Proyecto, se llega a la conclusión de que sustentan las mismas ideas de los proyectos anteriores, especialmente del Proyecto Portes Gil: no obstante la declaración inicial de que la Constitución no quiso ir hasta el arbitraje obligatorio, la

Junta, después de oír a las partes, podía seguir el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, hasta dictar un laudo que fijara las nuevas condiciones de trabajo, salvo que alguna de ellas se negara a someterse al arbitraje; y era asimismo posible que quedara sin efecto el laudo si los trabajadores o el empresario declaraban no estar dispuestos a acatarlo. Portes Gil habló de un arbitraje semiobligatorio, pero respecto de él debe decirse que en cualquiera de las hipótesis se daba una especie de rebeldía en contra de la resolución de la autoridad.

La Ley del Trabajo de 1931: El Proyecto de la Secretaría de Industria fue discutido en Acuerdos Colectivos de los Secretarios de Estado, dirigidos por el presidente Pascual Ortiz Rubio. Nada importante se encuentra en las actas de las sesiones, solamente observamos el desprecio que mostraron los asistentes hacia la huelga. En la reunión de 18 de diciembre de 1930, el Secretario de Hacienda Luis Montes de Oca manifestó:

Creo que es una cosa muy pública, que se ha suscitado una controversia entre la administración de los ferrocarriles y los trabajadores. El señor ingeniero Sánchez Mejorada ha hecho una figura que me parece muy expresiva: les ha llamado a las amenazas de los trabajadores la llorona. Los obreros mismos le vienen a decir al señor Sánchez Mejorada de manera constante desde hace unos seis meses, que ahí viene la huelga, que ahí viene esto, que ahí viene aquello, y en el fondo, es la misma llorona, lo mismo que el coco para los niños.

El proyecto paso a las Cámaras del Poder Legislativo Federal. Fue discutido en un periodo extraordinario de sesiones del año de 1931, pero no se suscitó ningún debate en torno al problema del arbitraje obligatorio.

La cuestión del arbitraje obligatorio de las huelgas fue discutida apasionadamente en el Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial — así se denominaba entonces al derecho del trabajo — que se reunió en la Ciudad de México del 18 al 23 de agosto de 1934. Por su amplitud y riqueza de temas no es siquiera posible resumir las ponencias y exposiciones de los sectores obrero y empresarial, por lo que nos concretaremos a algunos aspectos esenciales:

La ponencia del sector obrero: está suscrita por el maestro Vicente Lombardo Toledano, en una etapa de su vida en la que se inclinaba por la concepción marxista de la colectivización de la propiedad. En un primer párrafo señaló la naturaleza del derecho del trabajo:

Nos encontramos en un momento de crisis histórica: la producción económica individualista, es decir, la propiedad privada, ha ahondado hasta lo indecible la lucha secular entre los detentadores de la riqueza pública y los que sólo tienen para vivir el salario que reciben por el esfuerzo de sus brazos o de su inteligencia. El estado trata de impedir, con limitaciones al régimen de la producción, el uso de la propiedad privada, la ruptura violenta de los marcos jurídicos por las masas más empobrecidas que nunca, pero organizadas como jamás lo estuvieron; y ha aparecido el derecho industrial: un conjunto de instituciones de carácter tutelar e imperativo, para equiparar las fuerzas de las dos clases sociales en pugna. El derecho industrial u obrero es, en consecuencia, un derecho para proteger a la clase trabajadora frente a la clase capitalista.

En otro párrafo de la ponencia, quizá por vez primera entre nosotros, hablo de la huelga como un acto jurídico:

La teoría de los actos jurídicos del derecho común, del derecho civilista no corregido todavía en su esencia, se apoya en la libertad de la voluntad como fuente de las obligaciones y de los contratos, porque sigue siendo una doctrina para mantener al individuo como base y objeto de las instituciones sociales; pero la doctrina de los actos jurídicos

del derecho industrial —derecho de clase, de la clase obrera— anula la voluntad personal cuando se opone al interés de la clase asalariada, porque tiene un contenido económico, es decir, un propósito histórico que realizar: la subversión del régimen de la propiedad privada. Lógicamente, pues, no existen en el derecho obrero, los vicios del consentimiento como causa de la nulidad de los contratos, cuando tales vicios ocurren como consecuencia de la acción del proletariado sobre la clase patronal. Esta es la razón técnica de que el estado haya elevado en algunos países, como el nuestro, a la categoría de acto jurídico, la coacción sobre los empresarios, para que los trabajadores obtengan de ellos las prestaciones que puedan mejorar su condición social. La huelga, para el derecho común individualista, es causa de nulidad de los convenios logrados mediante su empleo, y, además, coloca a sus autores en el papel de delincuentes por violar las normas que protegen la libertad del comercio o de la industria; pero para el derecho industrial es una acción lícita que produce efectos entre las partes y para terceros, como consecuencia del propósito social que el mismo derecho obrero persigue.

En un pasaje inmediato hizo fe de su convicción marxista:

El complemento de esta teoría es la inexistencia jurídica de los actos coercitivos de los patronos sobre los trabajadores: el derecho industrial no es un derecho equitativo, es un derecho tutelar, como se ha dicho antes, un conjunto de normas hechas para proteger a la clase trabajadora en su lucha contra la clase burguesa. No pueden darse, en tal virtud, iguales armas a una y otra clase social, porque se trata sólo de darlas a una de ellas: a la inerme. La clase capitalista tiene siempre en su poder recursos cuantiosos que esgrime con eficacia contra el proletariado, mientras no desaparezca de raíz el régimen económico que prevalece, mediante la colectivización de la propiedad individual.

Después de estas fundamentaciones, en una especie de resumen, marcó las finalidades de la huelga:

De lo anterior se desprenden los siguientes principios: a) La huelga es un acto jurídico coercitivo que realizan los trabajadores para obtener de sus patronos el mejoramiento de su situación social. b) Siendo el derecho obrero un derecho tutelar, la huelga ocupa el lugar de la acción jurídica por excelencia. c) Dadas las finalidades para las cuales exist-

te la huelga, no debe haber para ella ningunas restricciones en la ley. d) Obligar a los trabajadores a prevenir a los empresarios sobre las consecuencias de una huelga; sujetar la huelga al arbitraje del estado; facultar a éste para declarar la ilicitud de una huelga contra la voluntad de los huelguistas, equivale a hacer nugatoria la coacción que la huelga entraña.

La ponencia del sector empresarial: si se le compara con las frases y tesis brillantes de la ponencia del maestro Lombardo Tolentino, se observará una marcada pobreza. El escrito respectivo no propuso la supresión de la huelga, ni que se la privara de su naturaleza jurídica, sino que se limitó a proponer algunas reformas a la Ley de 1931. No obstante, principia con una consideración crítica:

La huelga es en nuestra ley un derecho, una categoría jurídica, que tiene sus elementos y condiciones constitutivos; pero, además, es también un acto violento, una verdadera guerra aceptada por el estado e incorporada en su régimen jurídico de vida como una verdadera excepción, atendiendo a consideraciones sociales que van siendo ya inactuales, pues ella encuadra dentro del régimen del libre juego de las fuerzas sociales (liberalismo), en tanto que el momento actual está caracterizado por un fuerte intervencionismo estatal, contrario a toda violencia en las relaciones de individuos o de grupos.

Después de éstas y otras argumentaciones, la ponencia proponía dos reformas juzgadas indispensables: la modificación del precepto que se refería a los objetivos de la huelga y la consagración del principio del arbitraje obligatorio, a solicitud de los trabajadores o de los patronos.

En lo que concierne al primero de estos aspectos, la ponencia propuso la reforma del Artículo 260:

La Ley no puede sino desarrollar la regla general contenida en la Fracción XVIII del artículo 123

Constitucional, pero es así que en su fracción primera la reproduce, y en las siguientes enumera, como situación distinta, casos que no son sino manifestaciones de desequilibrio existente en el trabajo y el capital. Mas lógico parece que la reglamentación señale los diversos casos de ese desequilibrio, dejando toda su amplitud a la regla general.

Partiendo de esa tesis, propusieron los empresarios la redacción siguiente:

La huelga deberá tener por objeto, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Se entiende que se propugna por conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital: I. Cuando se pretenda obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo. II. Cuando se trate de extirpar la revisión del contrato colectivo, bien de acuerdo con otros preceptos de la ley, bien porque se hayan modificado de manera fundamental las condiciones económicas que existían en el momento de la celebración del contrato. III. Cuando se trate de apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y no haya sido declarada ilícita.

Hacemos notar, ante todo, que los empresarios pasaron por alto la teoría de la que ya nos hemos ocupado, de que el legislador de 1931 no quiso restringir la amplitud del derecho de huelga, por lo que reprodujo en la Fracción I del artículo 260 de la Ley el texto constitucional, a fin de dar oportunidad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de analizar los casos concretos y resolver si podían o no quedar comprendidos en el concepto de desequilibrio entre el trabajo y el capital; pero señaló algunos, la celebración, la revisión y el cumplimiento del contrato colectivo que, sin duda alguna, estaban comprendidos en él, por lo que quedaban fuera del arbitrio de la Junta. Por otra parte, la reforma de la fracción se

gunda, revisión del contrato colectivo, la sujetaba a requisitos que habrían hecho imposible su aplicación.

A efecto de justificar la proposición del arbitraje obligatorio, la ponencia afirma que "la sociedad y el estado viven dentro de un régimen de derecho", después de lo cual se expresa:

Nuestra ley protege excepcional y considerablemente la huelga, como lo demuestran los artículos que la regulan: disponen que la huelga suspende simplemente los contratos de trabajo y no los rompe; que el patrono está obligado durante la huelga a mantenerse inactivo, suspendiéndose, por lo tanto, su libertad para ejercer la industria y el comercio, libertad que constituye una de las garantías individuales (la consignada en el artículo cuarto constitucional); e implícitamente, que las faltas al trabajo durante una huelga, no son sancionables.

La ponencia concluye sugiriendo la reforma de la fracción tercera de la Ley: "La huelga terminará por laudo de la junta de conciliación y arbitraje respectiva, en el expediente que se inicie con la demanda de cualquiera de las partes en conflicto".

La ejecutoria petrolera de primero de marzo de 1938: volvemos a insistir en el tema de que faltan en nuestro derecho algunos estudios sobre las grandes sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre las que habría que colocar en un lugar de honor a la que se menciona en el rubro de estos renglones. Ahí se encontraría el pensamiento verdadero que animó a los autores del Artículo 123 Constitucional; en el tema que nos ocupa se fijó la relación entre la huelga y el contrato colectivo, de la que se deduce que los trabajadores disponen de dos procedimientos para obtener la celebración, la modificación o la revisión de las convenciones colectivas, a saber, la huelga, como la acción libre, y el recurso ante

las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que arbitren el fondo del conflicto, recurso éste que no corresponde iniciar a los empresarios. El considerando tercero de la ejecutoria contiene los principios sobre esos problemas, mismos que han sido utilizados en multitud de ocasiones como fuente de inspiración de este libro.

Cuando los trabajadores solicitan la celebración de un contrato colectivo, pueden ir, bien a la huelga, bien solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la fijación de las cláusulas respectivas; estos dos procedimientos pueden seguirse, bien separadamente, bien al mismo tiempo, bien iniciar uno de ellos, por ejemplo, la huelga, e intentar después el otro, sea que la huelga subsista o se la dé por terminada, terminación que puede, a su vez, llevarse al cabo antes de someterse al arbitraje de la Junta o durante el curso del procedimiento...

La Ley del Trabajo de 1970: La Comisión proyectista recordó los precedentes que ya conocemos: la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, las leyes de los estados, los proyectos federales de 1928 a 1931 y la Ley de este último año, juntamente con los debates que propició, y la sentencia petrolera de 1938.

Ni un solo momento dudó la Comisión sobre el camino a adoptar: la huelga es un derecho reconocido a los trabajadores por la Carta Magna de Querétaro, una norma supraestatal, porque proviene de un acto de soberanía del pueblo, de donde dedujo que carece de eficacia jurídica cualquier procedimiento que pretenda impedir su libre ejercicio o nulificar el que se hubiere realizado. Con esta convicción redactó anticipadamente unos renglones para la futura Exposición de Motivos:

El Proyecto, en armonía con la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por una huelga, sólo puede llevarse a cabo a solicitud de los trabajadores ante las juntas de conciliación y arbitraje, o por convenios entre los mismos traba-

judadores y el patrono, en los que se designe algún árbitro

Esas palabras justifican la nueva redacción de la Fracción IV del Artículo 469: "La huelga terminará por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

Al aprobar la Ley el poder legislativo no sólo se cerró el debate sobre el arbitraje obligatorio de la huelga, sino que cristalizó la trilogía de los derechos colectivos en beneficio de los trabajadores, sin correlato para los patronos: la afirmación del derecho de huelga como instrumento de lucha para obligar al patrono a que acceda a las demandas obreras y la prohibición del paro empresarial como elemento de coacción sobre los trabajadores. En segundo lugar, el otorgamiento exclusivo a los trabajadores del derecho a promover la celebración de las convenciones colectivas y finalmente, la potestad, igualmente exclusiva, de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la solución del conflicto que sirvió de motivo a la huelga.

Los Procesos de Conocimiento en los Casos de Arbitraje de un Conflicto Colectivo: Desde la Ley de 1931 existen dos procesos para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo, regulados por la Ley vigente en el título catorce: Derecho Procesal del Trabajo; capítulo quinto: Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, y séptimo: Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica. Una consecuencia de la diversa naturaleza de los dos tipos de conflictos, jurídicos

y económicos, y de la diferencia de fines que se proponen los dos procesos: en un caso, la respuesta a la pregunta ¿a quién corresponde el derecho? y en el otro, la determinación del derecho regulador de las condiciones de trabajo futuras en la empresa o rama de la industria afectadas por la huelga.

La Terminación de la Huelga y sus Efectos: Cuando se produce la declaración de inexistencia puede hablarse de un conato frustrado o fracasado de huelga. Por lo tanto, los problemas de la terminación de la huelga por los motivos contenidos en el Artículo 469 presuponen una huelga legalmente existente.

El levantamiento de la suspensión de los efectos de las relaciones jurídicas y la reanudación de los trabajos: si la huelga, en los términos del Artículo 447 "es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure", la terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es, la huelga deja de durar, por consiguiente debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, es decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrono.

La solución apuntada parece sencilla si la terminación es el resultado de un convenio o del allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, pero los laudos pueden originar situaciones conflictivas, que están previstas en la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, cuestión a la que no se necesita regresar. Se trata de la no aceptación del laudo.

Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que pone fin

al conflicto: tomamos como ejemplo la huelga por incumplimiento de las convenciones colectivas y la que persiguió como objetivo la fijación de nuevas condiciones de prestación de los servicios. En las dos hipótesis, el empresario deberá cumplir el clausulado violado o aplicar las nuevas condiciones de trabajo.

El problema de los salarios caídos durante la huelga: la solución es compleja, por lo que debe analizarse en función de las causas de terminación previstas en el Artículo 469: a) Si las partes llegan a un convenio, en él deben determinar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrono a los trabajadores. b) La segunda causal, allanamiento del patrono a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento, resuelta en el precepto en cita, lo obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos. c) Las fracciones tercera y cuarta corren la misma suerte, pues tanto el árbitro designado por las partes, cuanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a respetar el Artículo 470; a este respecto hacemos una distinción: si los trabajadores obtienen una victoria total, porque sus peticiones quedaron plenamente justificadas, el Artículo 470 será de aplicación estricta. Pero es posible que obtengan un triunfo parcial, porque sus demandas se mostraron exageradas; creemos que nos hallamos ante un caso de arbitrio judicial, en el que tendrá aplicación la idea de la equidad mencionada en el Artículo 17: el árbitro o las Juntas considerarán el escrito de emplazamiento, la respuesta del empresario y las proposiciones que se produjeron en las audiencias de conciliación, ya que puede acontecer que las sugerencias de una de las partes coincidan con los puntos resolutivos del laudo, en cuya hipótesis podría hacerse una con

dena total, o que, por lo contrario, el laudo se coloque en justo medio, que podría servir para la fijación de un porcentaje proporcional. Finalmente, y en aplicación del mismo Artículo 470, a contrario sensu, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habrá condena al pago de los salarios caídos. (21)

Por lo que hace a las causas de terminación de la huelga, el maestro De Buen Lozano considera que: La huelga es un instrumento de fuerza en manos de los trabajadores, cuya finalidad es presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva. Eventualmente la huelga puede perseguir de manera indirecta el mismo objeto cuando se lleva a cabo por solidaridad.

Ante la huelga el patrón tiene diversos caminos. El más evidente sería impedirla mediante la admisión de lo pedido. Esto, lógicamente, no ocurre con frecuencia. El segundo consistiría en impugnar la procedencia de la huelga a través de su calificación. El valor de esta fórmula es relativo, salvo que la inexistencia derive de la decisión mayoritaria de los trabajadores en contra de la huelga. En efecto, los vicios de forma y de fondo podrán subsanarse en otro emplazamiento inmediato. En esta materia no hay cosa juzgada.

El tercer camino, ciertamente el de mayor tránsito, constituye la fórmula tradicionalmente seguida: la conciliación, directa entre las partes o con intervención de alguna autoridad especializada.

En la huelga, sin embargo, se pone en evidencia un hecho dramático: su duración no dependerá de la voluntad patronal, salvo que

decida la rendición incondicional.

Es evidente, sin embargo, que la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores. Como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla, ambas partes quedan afectadas y, por regla general, en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas, las más de las veces, para soportar una lucha prolongada sin ingresos.

La huelga se convierte, entonces, como la propia ley lo señala, en un instrumento de equilibrio que pone en juego la vanidad y el orgullo de ambas partes y la realidad incontrovertible de su mutuo estado de necesidad. Lo primero conduce a la lucha, a veces innecesaria; lo segundo modera los ímpetus combativos y lleva a la conciliación.

Este juego de fuerzas evita a las huelgas su violencia y permite que, en realidad, su número sea pequeño. Si a ello se agrega la excelente labor conciliatoria de los organismos de la Administración Pública, se podrá reconocer que la huelga es, sobre todas las cosas, un verdadero medio de lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

Ponderando las anteriores circunstancias, el legislador ha integrado las causas de terminación de la manera siguiente:

"Artículo 469. La huelga terminará:

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

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

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

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

El Acuerdo entre las Partes: Destaca como la fórmula más idónea de resolver el conflicto. La Ley no condiciona, en modo alguno, los posibles arreglos. Entendiéndose que se trata de situaciones de índole colectiva, no podrán afectarse con los arreglos los derechos individuales de determinados trabajadores. En todo caso deberán observarse las disposiciones del Artículo 34 que exige que los arreglos rijan únicamente para el futuro, que no se refieran a trabajadores individualmente determinados y que, cuando se trate de la reducción de los trabajos, el reajuste se efectúe tomando en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

El Allanamiento del Patrón: Constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón. En todo caso, si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga, el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos.

El allanamiento queda sujeto, sin embargo, a determinadas condiciones. Si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas. La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral, la disposición del sindicato, podría ser un medio. Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo ello deberá ir acompañado del pago de los salarios caídos.

Es poco frecuente que se produzca el allanamiento. En todo caso opera preferentemente el arreglo entre las partes, salvo que se trate, como eventualmente ocurre, de un movimiento de huelga que persigue fines diferentes al bienestar de los trabajadores.

El Laudo Arbitral Privado: El derecho mexicano del trabajo está determinado por dos ideas primordiales: la conciliación y el arbitraje. El segundo, sin embargo, ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico.

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

No se dictan reglas legales a propósito de estos arbitrajes, obviamente la autoridad habrá de cuidar de que no impliquen violación de derechos de los trabajadores observando, al efecto, lo dispuesto en el Artículo 34.

El Arbitraje de la Junta: De las cuatro formas de terminación de la huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto mediante resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la que ha merecido mayor atención del legislador. Vale la pena examinar por separado los diferentes aspectos que presenta.

a) Titulares de la acción.- La Ley menciona, sin especificar cuáles, que los trabajadores pueden someter a la decisión de la Junta el conflicto motivo de la huelga. Aparentemente, ésta llevaría a pensar que se trata de los trabajadores huelguistas, pero hay que considerar que también pueden resultar afectados por la huelga otros trabajadores: v.gr., los pertenecientes a otro sindicato, los no sindicalizados o los de confianza. ¿Pueden éstos plantear de esa manera la responsabilidad del conflicto o adherirse al plantea-

miento hecho con anterioridad por los trabajadores huelguistas, para preservar sus derechos?

Nos parece que la Ley no distingue, continúa el maestro De Buen, a pesar de que se podría, con cierta intención, limitar ese derecho a los huelguistas; y de acuerdo al principio de que si la ley no distingue, no cabe distinguir, consideramos que ese derecho corresponde a todos los trabajadores y no sólo a los huelguistas. De otra manera sería muy sencillo, mediante un acuerdo fraudulento entre el sindicato y la empresa, dejar desamparados a los trabajadores no huelguistas.

b) Procedimiento.- Se establecen dos procedimientos distintos. Si se trata, simplemente, del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, la vía será la ordinaria. Si se trata, por el contrario, de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, sus-pender o terminar condiciones de trabajo, como sostiene Cavazos Flores, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturalidad económica, previsto en los artículos 789 y siguientes.

c) Responsabilidad.- La imputabilidad del conflicto persigue dos objetivos diferentes. En primer término, que se satisfagan las peticiones de los trabajadores de manera satisfactoria; en segundo lugar, que se paguen por el patrón los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, salvo que se trate de una huelga por solidaridad.

La acción de imputabilidad tiene, sin embargo, una limitación importante: el patrón puede negarse, bien a someter sus dife-rencias al arbitraje, bien a aceptar el laudo pronunciado por la

Junta. En este caso la Junta, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 845 de la Ley de la materia;

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 50, fracciones I y II, y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

Esta situación implica una excepción importante al principio de la estabilidad en el empleo consignado en la Fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional. En razón de ello la petición sindical de que la autoridad determine la imputabilidad del conflicto corre el riesgo de poner en marcha un procedimiento legítimo de cierre de la empresa o, al menos, de terminación colectiva de las relaciones laborales. (22)

Por último, por lo que hace a la terminación de la huelga, el maestro Barajas Montes de Oca comenta que: Todo proceso concluye con una resolución que dicta la autoridad judicial, pero en materia de huelga las causas que le ponen término podríamos ajustarlas al siguiente orden: a) mediante acuerdo a que lleguen las partes; b) mediante la celebración de un convenio en el cual ajusten sus pretensiones los trabajadores a las concesiones que hagan los patronos; c) por decisión unilateral que haga la coalición de trabajadores o el sindicato emplazante, equivalente a un desistimiento; d) el arbitraje en cualquiera de las formas admitidas por la ley; e) por allanamiento de la parte patronal y dando plena satisfacción a las exigencias presentadas en el pliego de peticiones formulado por los

trabajadores; f) mediante un acto de autoridad cuando legalmente proceda su intervención derivada de la existencia de un motivo justificado, o g) a través de una decisión judicial que declare la huelga ilegal, ilícita o inexistente.

El Artículo 469 de la Ley de 1970 señala que una huelga puede darse por terminada: a) cuando exista acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; b) si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento y cubre los salarios que dejen de percibir los trabajadores; c) por laudo arbitral o comisión que libremente elijan las partes, y d) por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. La legislación de 1931 únicamente contemplaba tres causales: el arreglo entre las partes, el laudo arbitral o el laudo que llegare a pronunciar la Junta respectiva por disposición legal. No incluyó ni el allanamiento del patrón ni los casos en que pudiera pronunciarse un laudo no arbitral, que son figuras jurídicas nuevas.

La huelga termina también cuando existe declaración de ilicitud o cuando la huelga resulta inexistente porque los trabajadores carecían de causales para proceder a la suspensión del trabajo. En estos casos la resolución que produce la Junta tendrá como único efecto confirmar la situación jurídica planteada.

La forma más frecuente de dar por concluida una huelga es el arreglo directo entre las partes o a través de la resolución ejecutoria de los tribunales competentes. En las huelgas en que se contraponen intereses económicos, nos dice Ernesto Krotoschin, las soluciones poseen un doble significado; por un lado se establecen

condiciones laborales que dan satisfacción en mayor o menor grado a las exigencias obreras que hayan sido motivo de la huelga; por otro se provee a la regulación de las cuestiones que hubiesen quedado pendientes durante la huelga, como podría serlo entre nosotros el pago de salarios caídos, que se pactan en un porcentaje proporcional.

Las causas son siempre distintas al procedimiento para dar por terminada la huelga. En ocasiones ésta no finaliza con la reanudación de las labores que fueron interrumpidas, sino que la norma lización de actividades viene siendo posterior. Un ejemplo: si un grupo de trabajadores se niega a regresar al trabajo por no ser conformes con las resoluciones adoptadas por sus compañeros, mantiene la suspensión del trabajo aunque en forma ilegal. El rompimiento de los contratos individuales de trabajo sería otra situación que se contempla en relación con la afirmación que hacemos.

Por lo que ve al laudo arbitral, se ha dicho que sólo es obligatorio para poner fin a una huelga si los trabajadores someten el negocio jurídico a la decisión de la Junta. Sobre el particular el licenciado Rizarro Suárez en un antiguo y excelente estudio manifestó, según apunta el maestro Barajas:

En ocasiones se ha planteado el problema de si la intervención de un árbitro privado para dar fin a un conflicto de huelga no contraría los términos de la Fracción XX del artículo 123 Constitucional que establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje.

Este autor cita parcialmente algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las que se ha dicho que aun cuando es cierto que conforme a la citada Fracción XX del artículo 123 Constitucional las diferencias y conflictos entre el capital y

el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta, también lo es que los conflictos de huelga pueden terminar por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que elijan las partes, ya que en un conflicto especial como es el de la huelga pueden intervenir personas o entidades que deben ser consideradas como auxiliares de las autoridades del trabajo, a quienes se otorga competencia y jurisdicción, característica ésta que es esencial de toda autoridad. Si además se toma en cuenta que en nuestro medio el derecho del trabajo se genera por la costumbre y que en varios estados de la República las partes se someten a la decisión de un árbitro privado, lo anterior permite concluir que ese hecho, por su constante repetición, ha determinado una innegable confirmación de competencia y fuerza jurídica respecto de la actuación de los árbitros privados y respecto de las resoluciones que se dicten en los casos de huelga.

En otra ejecutoria que examinamos, nuestro más alto tribunal sostuvo la tesis de que:

Cuando los trabajadores someten el problema de huelga a la decisión arbitral de la Junta, si con posterioridad manifiestan no estar dispuestos a someterse a las decisiones del arbitraje, esto equivale a desconocer el valor legal de su decisión inicial y en consecuencia no procede su pretensión jurídica.

Recordemos que entre nosotros este criterio sirvió de apoyo a la resolución que se dictó en el amparo interpuesto por las compañías petroleras, que habían aceptado al presidente Lázaro Cárdenas como árbitro para mediar en su conflicto con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, de reciente creación el año de 1938, ya que al negarse a acatar el arbitraje presidencial hubo necesidad de decretar la expropiación de la industria, años después de nacionalizada.

En cuanto a la nueva causal de terminación de una huelga, el allanamiento patronal, habremos de ajustar nuestras ideas a los principios sustentados por el derecho procesal civil, por cuanto no se presenta ninguna variante en nuestra materia respecto a esta actuación procesal específica. Se entiende por allanamiento la facultad de las partes en un juicio para que, mediante una diligencia judicial, la autoridad acepte la conformidad del patrón respecto de cualquier pretensión de la parte contraria u otorgue su aquiescencia a una resolución de la propia autoridad judicial. En tales condiciones el allanamiento ha de comprender con exclusividad los derechos privados que sean renunciables. En consecuencia, cuando el patrón se allana a una petición en materia de huelga el Presidente de la Junta debe dictar resolución conforme a las pretensiones de la parte emplazante, que ya dijimos es otra forma de dar por terminada la suspensión del trabajo. Pero el allanamiento puede serlo también con relación a un laudo cuando se presenta a juicio de imputabilidad de la huelga.

El Doctor Sentís Melendo cree que el allanamiento es, en su ma, una declaración de voluntad del demandado por medio de la cual abandona su oposición de la pretensión del demandante y reconoce el derecho de éste. Por esta razón, para él, el carácter procesal del allanamiento no exige una capacidad especial distinta de la capacidad general, pues su objeto lo constituye la pretensión del actor; su forma ha de ser expresa, pues obliga al reconocimiento de lo exigido por él, y el resultado es el abandono por parte del demandado de su propia pretensión. Sus bases son: a) ser una figura procesal autónoma; b) ser un acto propio del proceso; c) constituir un ac-

to de disposición; d) ha de ser expreso; e) es necesario que el derecho renunciado esté atribuido a las facultades dispositivas del que lo hace; f) en los casos de litis consortio los efectos dependen de los vínculos que ligen a las partes, y g) el allanamiento no exime al juez de valorar los hechos.

Para completar la idea, he aquí la resolución que dictara en 1975 el único tribunal colegiado en materia de trabajo:

Allanarse a las peticiones contenidas en el pliego respectivo con que se inició el procedimiento de huelga, significa aceptar lo que se pidió y reconocer la razón de la contraparte, por lo que después de que el patrón se haya allanado a dichas peticiones no queda sino cuantificar el monto de las prestaciones reclamadas. Cuando éstas por alguna razón no fueron cuantificadas resulta contradictorio y antijurídico pretender, después de haberse allanado a lo que los trabajadores exigieron, que tales peticiones son improcedentes y carecen de fundamento, toda vez que tal actitud sería precisamente lo opuesto al allanamiento.

Terminada la huelga no queda sino fijar las nuevas convenciones colectivas que procedan y determinar el monto de los salarios que haya de cubrir el patrón a los trabajadores, de proceder éstos. En el caso de las primeras formas de terminación el pago puede ser materia de convenio, pero tratándose del allanamiento el pago debe ser total. Es posible sin embargo que se obtenga un triunfo parcial en aquellos casos arbitrales en los cuales el árbitro considera exageradas las pretensiones de los trabajadores, en cuya situación por regla general se impone la idea de equidad a que se contrae el Artículo 17 de la ley y el pago se resuelve asimismo en forma parcial. Finalmente, si el laudo pronunciado en el juicio de imputabilidad es opuesto a las pretensiones de los trabajadores, no hay condena al pago de salarios por la propia injustificación de los motivos de huelga. (23)

II. El Procedimiento de Huelga en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

A. EL PLIEGO DE PETICIONES

Para el maestro De la Cueva, por pliego de peticiones debemos entender el acto obligado para la iniciación del periodo de prehuelga. (24)

Ahora bien, la primera parte del artículo 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula que: "Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga".

En el orden formal, el pliego de peticiones deberá contener los siguientes requisitos para el emplazamiento:

- a) Que se formule por escrito.
- b) Que se dirija al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones.
- c) Que se señalen las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas.
- d) Que se presente copia del acta de la asamblea en la que se haya acordado declarar la huelga.
- e) Que se presenten tantos juegos del escrito, anexos y copia del acta de la asamblea ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como dependencias afectadas sean.
- f) Que el aviso de suspensión de las labores se dé, por lo menos, con diez días de anticipación a la fecha señalada para sus-

penden el trabajo. Este término se cuenta desde el día en que la dependencia o dependencias del Gobierno Federal queden emplazadas.

B. EL EMPLAZAMIENTO

La segunda parte del artículo 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado manda que: "El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación."

Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no obliga al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que en un tiempo determinado notifique el emplazamiento, es de considerarse que, con fundamento en lo que manda el Artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se aplica supletoriamente el término de veinticuatro horas siguientes a las del recibo de dicho emplazamiento, término que establece el Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a los efectos del emplazamiento, es de hacer notar que una vez hecho no se puede modificar el pliego de peticiones, como no sea que los trabajadores se desistan de una o más de ellas, pues de otra suerte la respuesta del funcionario o funcionarios no se podrá producir, por la incertidumbre en la que se encontrarían, ya que podrían surgir nuevas pretensiones.

C. CALIFICACION DE SER HUELGA LEGAL O ILEGAL

La primera parte del artículo 101 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que: "El Tribunal Fe-

deral de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores."

Si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje acuerda que la declaración de huelga es legal, tiene como efecto inmediato, según lo regula la última parte del citado artículo 101 de la Ley Burocrática, la procedencia de la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento; asimismo, manda el Artículo 109 de la citada Ley que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones, o signifique un peligro para la salud pública. Por último, el Artículo 102 de la Ley Burocrática establece que: "Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 100, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores."

En cambio, si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje acuerda que la declaración de huelga es ilegal, el efecto inmediato, según lo dispone el Artículo 104 de la Ley Burocrática-

ca, es que: "...prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión".

El Artículo 105 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado considera que: "Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares de los trabajadores que hubieren suspendido sus labores."

Por último, el Artículo 106 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula otro efecto distinto del estallamiento de una huelga al considerarla no tan sólo ilegal sino además delictuosa cuando: "...la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del Artículo 29 Constitucional."

D. LA CONTESTACION DE LAS PETICIONES

La última parte del Artículo 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado concede al funcionario o funcionarios de las dependencias un término de diez días a partir de la notificación para que resuelvan si otorgan o no las peticiones.

La presente Ley no impone al funcionario o funcionarios la carga procesal de contestar el pliego de peticiones por escrito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, asimismo la Ley es omisa respecto a la rebeldía del emplazado, por lo que es de considerarse que ningún efecto produce la rebeldía de los funcionarios de las dependencias de quienes dependan las concesiones

de las peticiones si no contestan el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.

E. LA CONCILIACION

Según la última parte del artículo 101 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: "Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.". Es de observarse que la conciliación está supeditada a que sea legal la declaración de huelga, y así sea declarada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, razón suficiente para considerar que en la huelga de los trabajadores al servicio del Estado, en estricto derecho, no existe un verdadero periodo de prehuelga, o si existe no cumple con su función primordial, que es la de conciliar a las partes en conflicto.

F. LAS MEDIDAS DE CONSERVACION Y SEGURIDAD

Al respecto el Artículo 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado manda que: "Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.".

G. LA SUSPENSION DE LABORES

El Artículo 102 de la Ley Federal de los Trabajadores al

Servicio del Estado establece que: "Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el Artículo 100, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores."

La suspensión de las labores, para el maestro Mario de la Cueva, es el periodo de la huelga y es también el objeto de la protección legal. (25)

Asimismo, el Artículo 96 de la Ley Burocrática dispone que: "La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". Al respecto manifiesta el maestro De Buen Lozano que: "Es to tiene una importancia especial, ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aun cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo." (26)

La suspensión legal de las labores produce en consecuencia lo dispuesto en el Artículo 95 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que manda: "La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento."

Por último, se hace la observación de que el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores burócratas está supeditado a que la declaración de huelga sea considerada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como legal.

H. LA TERMINACION DE LA HUELGA

Las formas de terminación de la huelga de los trabajadores

burócratas se encuentra regulada por el Artículo 108 de su Ley, que dispone como tales las siguientes:

- I. Por avenencia entre las partes en conflicto.
- II. Por resolución de la Asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.
- III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia.
- IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

CITAS BIBLIOGRAFICAS
DEL CAPITULO III

1. Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, pp. 632-635.
2. Cavazos Flores, Baltasar. "Las Huelgas y el Derecho del Trabajo", Editorial Jus, S.A., México, 1976, pp. 15-16; y "35 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, S.A., México, 1982, pp. 306-307.
3. Barajas Montes de Oca, Santiago. "La Huelga, un Análisis Comparativo", La Gran Enciclopedia Mexicana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1983, pp. 85-86.
4. Buen, Néstor de. "Derecho del Trabajo", Tomo II, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, p. 799.
5. Cueva, Mario de la. Op. cit., pp. 614-616.
6. Cueva, Mario de la. Op. cit., pp. 635-647.
7. Buen, Néstor de. Op. cit., pp. 800-802.
8. Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. cit., pp. 69-77.
9. Buen, Néstor de. Op. cit., pp. 803-804.
10. Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. cit., pp. 89-91.
11. Cueva, Mario de la. Op. cit., pp. 648-650.
12. Buen, Néstor de. Op. cit., pp. 805-806.

13. Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. cit., pp. 95-99.
14. Cueva, Mario de la. Op. cit., pp. 651-653.
15. Buen, Néstor de. Op. cit., pp. 804-805.
16. Cavazos Flores, Baltasar. "Las Huelgas...", pp. 17-19; y "35 Lecciones...", pp. 307-308.
17. Cueva, Mario de la. Op. cit., pp. 654-663.
18. Buen, Néstor de. Op. cit., pp. 812-818.
19. Cavazos Flores, Baltasar. "Las Huelgas...", pp. 25-31; y "35 Lecciones...", pp. 310-313.
20. Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. cit., pp. 101-110.
21. Cueva, Mario de la. Op. cit., pp. 664-670.
22. Buen, Néstor de. Op. cit., pp. 819-823.
23. Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. cit., pp. 116-120.
24. Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano...", Tomo II, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1964, p. 828.
25. Idem, p. 835.
26. Buen, Néstor de. Op. cit., p. 804.

CONCLUSIONES

1. La huelga en México ha pasado por diversas etapas debido a las distintas situaciones políticas que el país atravesó desde su independencia: la huelga fue tolerada hasta la promulgación del Código Penal de 1871; a partir de dicha promulgación la huelga se consideró un delito y aun llegó a ser castigada con la pena de muerte en el Decreto de Carranza del 10. de agosto de 1916; por fin, a raíz de la Constitución de 1917, la huelga se convierte en un derecho colectivo protegido constitucionalmente.

2. La huelga existió como un hecho social mucho tiempo antes de que el orden jurídico la reconociera y la reglamentara legalmente, tal como sucedió con otras instituciones del Derecho del Trabajo.

3. A partir de 1917, habiéndose conquistado la huelga como derecho de las mayorías laborantes, dicha institución ha venido cumpliendo una importantísima función social, puesto que es el medio idóneo para lograr convenir mejores condiciones de trabajo para la clase asalariada.

4. Desde el punto de vista sociológico se llama huelga cualquier cese de actividades cotidianas, independientemente de su naturaleza y sus objetivos, que repercute en el marco social.

5. Desde el punto de vista jurídico la relación de trabajo es el vínculo primario, el elemento de existencia y la columna vertebral de la huelga, y es, asimismo, dínamo de derechos y obligaciones jurídicas de carácter laboral del que emana la facultad de

plantear el conflicto de intereses denominado huelga, tutelado por las Fracciones XVII y XVIII del Apartado "A" y Fracción X del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

6. La huelga es un instrumento de lucha de la clase trabajadora que consiste en la suspensión temporal de las actividades cotidianas para la defensa colectiva de los intereses gremiales de dicha clase.

7. Como fenómeno sociojurídico que es, la huelga tiene una doble naturaleza: social y jurídica. La huelga es un fenómeno social porque es la expresión permanente del conflicto entre dos categorías socioeconómicas distintas: la clase burguesa, poseedora de los medios de producción, y la clase trabajadora, poseedora de la fuerza de trabajo. Por otra parte, como instrumento, medio o vehículo para hacer valer derechos o pretensiones, la huelga tiene trascendencia al campo jurídico, y su naturaleza jurídica se sustenta en las leyes, que la reconocen como un derecho incuestionable de los trabajadores y establecen las condiciones legales para su ejercicio.

8. La huelga ha de tener como objeto, para quedar encuadrada dentro del Derecho del Trabajo, aspectos laborales de carácter colectivo para los titulares de su ejercicio.

9. Proponemos que por objeto del derecho de huelga se considere el de conseguir el equilibrio de las condiciones colectivas de trabajo, armonizando los derechos colectivos tanto del que presta los servicios como del que los recibe.

10. Consideramos que es urgente que se reforme la Fracción

XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional en lo referente al objeto formal para el ejercicio lícito del derecho de huelga, pues resulta a todas luces incongruente con la adición del capítulo XVII a la Ley Federal del Trabajo que regula el "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley".

11. Por el contrario, pedir que se reforme la Fracción X del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional es en cierta manera justificar un régimen laboral de excepción, que cada día acredita menos su regulación en nuestra Máxima Carta de Derechos.

12. La titularidad de la huelga reside en esencia en los trabajadores colectivamente, pero el ejercicio de este derecho se concreta a través de sus representantes sindicales como la voluntad de las mayorías trabajadoras.

13. Por lo que toca al derecho de huelga de los trabajadores del Estado, consideramos que debería estar regido por la Ley Federal del Trabajo, ya que por la forma en que está legislado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, su ejercicio es prácticamente imposible, de tal manera que para los trabajadores resulta un derecho que no pueden hacer valer.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

Alba, Víctor. "Historia del Movimiento Obrero en América Latina", Libreros Mexicanos Unidos, México, 1964.

Alonso, Antonio. "El Movimiento Ferrocarrilero en México (1958-1959)", Editorial Era, México, 1972.

Álvarez, Oscar C. "La Cuestión Social en México", El Trabajo, Publicaciones Mundiales, S.A., México, 1950.

Araiza, Luis. "Historia del Movimiento Obrero Mexicano", Tomos I-IV, Segunda Edición, Ediciones Casa del Obrero Mundial, México, 1975.

Barajas Montes de Oca, Santiago. "La Huelga: un Análisis Comparativo", La Gran Enciclopedia Mexicana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1983.

Buen Lozano, Néstor de. "Derecho del Trabajo", Tomo II, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.

Cabanellas, Guillermo. "Derecho de los Conflictos Laborales", Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966.

Cabanellas, Guillermo y M.V. Russomano. "Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución", Biblioteca Laboral Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1979.

Carrillo Azpeitia, Rafael. "Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912", Tomos I y II, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México, 1981.

Castorena, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero", Sexta Edición, México, 1948.

Cavazos Flores, Baltasar. "La Huelga y el Derecho del Trabajo", Editorial Jus, S.A., México, 1976.

_____. "35 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Tri-
llas, S.A., México, 1982.

Código Penal para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común, y para toda la República en Materia del Fuero Federal, del 14 de agosto de 1931.

Código Penal para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California sobre delitos del fuero común, y para toda la República sobre delitos contra la Federación, de 1871.

Colmenares M., Ismael, Miguel Angel Gallo T., Francisco González G. y Luis Hernández N. "Cien Años de Lucha de Clases en México(1876-1976)" (Lecturas de Historia de México), Tomos I y II, Ediciones Quinto Sol, S.A., México, 1980.

Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de Febrero de 1857.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917.

Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1959; y también la Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1964.

_____. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979.

Diccionario Enciclopédico Abreviado, Séptima Edición, Tomo IV, Editorial Espasa-Calpe, S.A., Madrid, España, 1954.

Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV, Décimo-segunda Edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1979.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XX, Editorial Driskill, S. A., Buenos Aires, Argentina, 1978.

Gran Enciclopedia Rialp, "GER", Tomo XII, Ediciones RIALP, S.A., Madrid, España, 1973.

Guerrero, Equerío. "Manual de Derecho del Trabajo", Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.

Hart, John M. "El Anarquismo y la Clase Obrera Mexicana", Siglo XXI editores, México, 1980.

"Historia Obrera", Volumen 2, Número 6, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México, 1975.

Huitrón, Jacinto. "Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México", Segunda Edición, Editores Mexicanos Unidos, S.A., México, 1980.

Lefranc, Georges. "La Huelga: Historia y Presente", Segunda Edición, Editorial LAIA, Barcelona, España, 1975.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Luxemburgo, Rosa. "Huelgas de Masas. Partidos y Sindicatos", Segunda Edición, Siglo XXI de España Editores, S.A., España, 1974.

Maldonado, Edelmiro. "Breve Historia del Movimiento Obrero", Cuarta Edición, Colección Realidad Nacional, Núm. 8, Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 1981.

Mondizábal, Miguel Othón de. "La Minería y la Metalurgia Mexicana (1520-1943)", Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, Segunda Edición, Cuaderno Obrero, Núm. 24, México, 1980.

Ortiz Petricioli, José. "La Tragedia de Siete de Enero", Segunda Edición, Cuaderno Obrero, Núm. 13, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México, 1977.

Pardinas, Felipe. "Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales", Décimonovena Edición, Siglo XXI Editores, S.A., México, 1979.

Pizarro Suárez, Nicolás. "La Huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo", México, 1938.

Porrás y López, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo", Textos Universitarios, Librería de Manuel Porrúa, S.A., México, 1971.

Taibo II, Paco Ignacio. "La Huelga de los Sombreros, México, 1875", Cuaderno Obrero, Núm. 21, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México, 1980.

"Temario de Derecho Procesal del Trabajo", Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985.

Tena Ramírez, Felipe. "Leyes Fundamentales de México 1808-1985", Décimotercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.

Trueba Urbina, Alberto. "Derecho Penal del Trabajo", Ediciones Botas, México, 1948.

_____. "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México.

_____. "Evolución de la Huelga", Ediciones Botas, México, 1950.

Vázquez Gómez, Juana. "Prontuario de Gobernantes de México 1325-1976", Editorial Naciones, S.A., México, 1982.