

FACULTAD DE DERECHO

U. N. A. M.

CRITICAS A LA PROCEDENCIA ACTUAL
DE LA HUELGA

T E S I S

Que presenta

Humberto Medina Ainslie

para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

México, D. F.

1 9 6 7



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A MIS PADRES

por no haber en el mundo a quienes les dea más.

A M I A R U E L I O

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

por su ejemplo de rectitud y sentido de justicia.

AL ATENEO FUENTE DE BALTILLO, COAH.

Y

A LA FACULTAD DE DERECHO DE LA U.N.A.M.

Hombres e Instituciones a quienes siempre recordaré con respeto
admiración y cariño.

TITULO DE LA TESIS: "CRITICAS A LA PROCEDENCIA ACTUAL DE LA HUELGA"

CAPITULO PRIMERO.- "SITUACION LEGAL DE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO"

I.- La huelga como un derecho constitucional:

- 1.- Génesis de la huelga en el seno del Congreso Constituyente de 1917.
- 2.- Principios jurídicos aplicables a la huelga como derecho constitucional:
 - A).- Principio de la Supremacía Constitucional.
 - B).- Principio de Rigidez Constitucional.
 - C).- Principio de Control de la Constitucionalidad.

II.- Alcance del derecho de huelga:

- 1.- Definición legal de huelga; análisis de sus elementos:
 - A).- Suspensión.
 - B).- Legal.
 - C).- Temporal.
 - D).- Coalición.
- 2.- Titular del derecho de huelga:
 - A).- La mayoría obrera como titular del derecho de huelga.
 - B).- La adición hecha al artículo 258 en el año de 1956:
 - a).- Opinión del Lic. Fernando Castillo Altamirano.
 - b).- Opinión nuestra.
 - C).- Contradicción entre la titularidad del derecho de huelga y la titularidad para la celebración de un contrato colectivo de trabajo como posible objeto de la huelga:

- a).- Opinión del Doctor Mario de la Cueva.
- b).- Opinión nuestra.
- D).- El medio jurídico adecuado para reclamar la titularidad del derecho de huelga.
- E).- La mayoría obrera debe existir en cada empresa individualmente considerada.
- F).- La carga de la prueba acerca de la existencia del vínculo jurídico que une al trabajador con la empresa.
- G).- Qué trabajadores tienen derecho a recontar y cuáles no:
 - a).- Regla general.
 - b).- Altos empleados.
 - c).- Empleados de confianza.
 - d).- Aprendices.
 - e).- Trabajadores de planta, temporales, suplentes y eventuales.
 - f).- Trabajadores familiares del patrón.
 - g).- Trabajadores despedidos o contratados antes y después del emplazamiento a huelga.
- H).- Los vacacionistas y su derecho de voto.
- I).- Momento en que debe existir la mayoría obrera:
 - a).- La ley, y la Suprema Corte.
 - b).- Opinión nuestra.
- J).- Posibilidad de uno o varios recuentos:
 - a).- Opinión del Lic. Alberto Trueba Urbina.
 - b).- Opinión nuestra.
- 3.- Limitaciones al derecho de huelga:
 - A).- Introducción.
 - B).- Primera limitación; El objeto legal de la huelga.
 - C).- Segunda limitación; El personal de emergencia.

- D).- Tercera limitación; Necesidad de la mayoría obrera.
- E).- Cuarta limitación; La conciliación obligatoria.
- F).- Quinta limitación; La hipótesis de huelga ilícita.
- G).- Sexta limitación; Cuando los trabajadores se han sometido voluntariamente al arbitraje.

4.- Protección al derecho de huelga:

- A).- Primera Protección; Análisis del artículo 8.
- B).- Segunda Protección; Análisis de los artículos 274 y 261.
- C).- Tercera Protección: Análisis del artículo 272.
- D).- Cuarta Protección: Análisis de la segunda parte de la fracción primera del artículo 265.

CAPITULO SEGUNDO.- "LOS CONFLICTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO"

I.- Los conflictos en el derecho del trabajo:

- 1.- Introducción.
- 2.- Definición de los conflictos de trabajo.
- 3.- Análisis de la definición propuesta.

II.- Clasificación de los conflictos de trabajo:

- 1.- Primera clasificación.
- 2.- Segunda clasificación.
- 3.- Tercera clasificación.
- 4.- Cuadro general con las tres clasificaciones.

III.- Importancia práctica de la clasificación:

- 1.- Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria.
- 2.- Consecuencias legales.

IV.- Huelga existente, inexistente, lícita, ilícita, imputable y no imputable:

- 1.- Huelga existente y huelga inexistente.
- 2.- Huelga lícita y huelga ilícita.
- 3.- Huelga imputable y huelga no imputable.

V.- Análisis de la primera parte de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional:

- 1.- Definición de lo que se entiende por equilibrio entre los factores de la producción.
 - A).- Ejecutoria de la Corte.
 - B).- Dr. Mario de la Cueva.
- 2.- El equilibrio de que habla la constitución en su artículo 123 fracción XVIII es concreto o general.
 - A).- Lic. Nicolás Pizarro Suárez.
 - B).- Dr. Mario de la Cueva.
 - C).- Lic. Alberto Trueba Urbina.
 - D).- Lic. Armando Porras López.
 - E).- Crítica a las anteriores opiniones.
 - F).- Nuestra opinión personal.
 - a).- Laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

b).- Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

c).- Lic. Euquerio Guerrero.

d).- Carta del Lic. Alfonso Guzmán Nayra.

CAPITULO TERCERO.- HUELGA O ARBITRAJE OBLIGATORIO EN ACTIVIDADES LABORALES VITALES.

I.- La huelga y las actividades laborales vitales:

A).- Introducción.

a).- Industria Eléctrica.

b).- Petróleos Mexicanos.

c).- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

d).- Secretaría de Salubridad y Asistencia Pública.

e).- Banco de México S. A.

B).- Comparación de los sistemas de los siguientes países:

Francia, Gran Bretaña, Estados Unidos, Bélgica, Argentina,
Colombia, Venezuela y Ecuador.

a).- Francia.

b).- Gran Bretaña.

c).- Estados Unidos.

d).- Bélgica.

e).- Argentina.

f).- Colombia.

g).- Venezuela.

h).- Ecuador.

II.- Crítica a Leyes, Reglamentos, Acuerdos e interpretaciones que obstruyen el ejercicio del derecho de huelga en México.

1.- Introducción.

2.- El art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

3.- El art. 19 del Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

4.- El art. 109 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

5.- El Acuerdo Presidencial mediante el cual los bienes de Radio Aeronáutica S. A. de C. V. fueron requisados.

6.- Interpretación al art. 275 de la Ley Federal del Trabajo referente al personal de emergencia.

III.- Propuestas de solución.

1.- LA HUELGA COMO UN DERECHO CONSTITUCIONAL:

1.- Génesis de la huelga en el seno del Congreso Constituyente de 1917. Vamos a reseñar el nacimiento del artículo 123 en el seno del constituyente de 1916 - 1917, porque además de que éste artículo es la columna vertebral del derecho obrero mexicano, fue en nuestra constitución de 5 de Febrero de 1917 donde por primera vez se consagraron como parte de una constitución las llamadas garantías sociales.

Enfocaremos de manera especial nuestra atención al tema de la huelga y veremos cómo nuestros constituyentes consagraron en la Carta Magna las garantías del obrero, no por mera casualidad o imitación, sino como auténticos pioneros innovadores con plena conciencia de la importancia que tiene para el obrero el que sus derechos fundamentales frente al capital fueran normas de jerarquía constitucional. Como ha dicho el Doctor de la Cueva; "La declaración de derechos de Querétaro, forjó una idea nueva y dió un contenido también nuevo al derecho constitucional: la protección al trabajo, como dirían los romanos, devino cosa del pueblo y dejó de ser un simple asunto entre particulares." (1)

Pero antes debemos señalar la importancia que tiene el pacto celebrado entre el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, por medio del cual, el Gobierno Constitucionalista se obligaba a dictar todas las leyes que fueran necesarias y apropiadas para mejorar la condición del obrero mexicano, y la Casa del Obrero Mundial por su parte se obligaba a hacer campaña de propaganda a favor de la causa constitucionalista

(1) DE LA CUEVA Mario Dr. México 50 años de Revolución. Edición México 1961. T. III P. 38

con el objeto de que los obreros mexicanos apoyaran a este movimiento.

Las Tres Primeras cláusulas de dicho pacto textualmente rezan de la siguiente manera:

"1a.- El Gobierno Constitucionalista reitera su resolución, expresada por decreto de 4 de Diciembre del año próximo pasado, de mejorar, por medio de leyes apropiadas, las condiciones de los - trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquella resolución.

2a.- Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista e intensificar sus ideales en lo que afecta a las reformas sociales, evitando en lo posible el derramamiento de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de colaborar, de una manera efectiva y práctica, por el triunfo de la Revolución, tomando las armas, ya para guarnecer las poblaciones que estén en poder del Gobierno Constitucionalista, ya para combatir a la reacción.

3a.- Para llevar a cabo las disposiciones contenidas en las dos cláusulas anteriores, el Gobierno Constitucionalista atenderá, con la solicitud que hasta hoy ha empleado, las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que puedan suscitarse entre ellos y los patrones, como consecuencia del contrato de trabajo." (2)

No obstante lo anterior, el Proyecto de Constitución que el señor Carranza sometió a la consideración de los constituyentes de Querétaro en su artículo 5 decía:

Art. 5.- "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el

(2) TRUEBA URBINA Alberto Lic. Evolución de la Huelga. Primera edición, México. 1950. P. 99

trabajo impuesto como pena por la autoridad.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorios y gratuitos, las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto, ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede permitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles". (3)

Por tanto, hay que dejar asentado que el Proyecto de Constitución del Primer Jefe Constitucionalista por lo que respecta a este artículo y en relación con el correspondiente de la Constitución de 1857, no introducía nada nuevo: Era prácticamente igual al que contenía la Constitución de 1857 con las reformas que le habían sido impuestas en el año de 1889; por ello, el mérito de que en la Constitución de 1917 los principales derechos obreros

(3) ROUAIX Pastor Ing. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda Ed. México 1959. P. 69

4

se consagraran a título de garantía constitucional, no se debe al proyecto carrancista.

En el primer paso de lo que podríamos llamar la formación del derecho obrero constitucional mexicano, fué nulo el proyecto del Primer Jefe.

Los diputados veracruzanos, generales Cándido Aguilar, Heriberto Jara y el Ingeniero Victor E. Góngora, presentaron ante el Congreso Constituyente una iniciativa donde figuraban como garantías obreras constitucionales añadidas al anterior artículo 5 del proyecto carrancista, las siguientes:

La creación de comités de mediación, conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos obrero-patronales, la prohibición del trabajo nocturno para niños menores de 14 años y las mujeres, el descanso dominical como obligatorio, el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, las indemnizaciones para casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, por último, el reconocimiento del derecho de huelga.

Aquí fué donde por primera vez asomó la idea en el constituyente de diecisiete, de garantizar la protección al trabajador por medio de normas constitucionales; esto era una novedad, una innovación, y como toda novedad y como toda innovación, tenía que despertar la oposición de lo conservador y tradicional que no se hizo esperar.

La Comisión, formada por el General Francisco J. Múgica, Dr. Alberto Román, Profesor Luis G. Monzón y los Licenciados Enrique Recio y Enrique Colunga, en el dictamen que presentaron ante el Honorable Constituyente, manifestaron en relación con la iniciativa presentada por la diputación veracruzana, esto es, por los diputados Aguilar, Jara y Góngora, que no eran de desecharse esos

puntos de vista, sin embargo, la Comisión no creía que deberían de quedar incluidos en la sección de Garantías Individuales y - que, por tanto, sin desecharlos se aplazaba su estudio para cuando se llegara a la parte correspondiente de las facultades del Congreso.

A esto hubo una réplica brillante que figurará en los anales de la historia de las conquistas obreras, como la defensa por la creación de las garantías constitucionales del obrero. Veremos en seguida que no fué casualidad sino intención directa, clara y precisa, lo que motivó la inclusión de los principales derechos del trabajador en la Constitución de 5 de Febrero de 1917.

Heriberto Jara comenzó aquella serie de réplicas con las siguientes palabras:

Los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición. ¿Cómo se va a señalar ahí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día?, ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo?. Eso, según ellos es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría ¿qué es lo que ha hecho?, que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos 'un traje de luces para el pueblo mexicano', porque faltó esa reglamentación que jamás se hizo." (4)

El diputado por Yucatán, Héctor Victoria, continuó en la lucha, desde la tribuna, para consagrar constitucionalmente los derechos del obrero y después de manifestar que en su concepto el artículo

(4) ROUAIX Pastor Ing. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda Edición, México 1959. P. 78

6

5 sujeto a discusión debería de "trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo" como jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, convenios industriales, tribunales de conciliación y de arbitraje etc., dijo textualmente:

"Cuando hace días, en esta tribuna, un diputado obrero, con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados, dijo que en el proyecto de constitución el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios: Allá, a lo lejos." (5)

El diputado poblano Froilán Manjarréz, también contribuyó a la causa con la siguiente parte de su exposición:

"Pues bien, estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen; más todavía, yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadóres, tan hondo y tan intenso y que debe de ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no; creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna. Yo no opino como el señor Lizardi respecto a que ésto será cuando se fijen las leyes reglamentarias, cuando se establezcan tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no señores,

¿quién nos garantiza, digo, que ese Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? ¿quién nos garantizará que el nuevo - Congreso, por la evolución natural, por la marcha natural del gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservatismo? ¿quién nos garantiza, digo, que ese Congreso General ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas?. No, señores, a mí no me importa que esta constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en lucha armada, y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos porque debido a errores de forma aparezca la constitución un poco mala en la forma, no nos asustemos de esas trivialidades, - vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo." (6)

En sesiones anteriores el diputado Licenciado Fernando Lizardi había dicho que la constitución, con todos los aditamentos que se habían propuesto para el artículo 5 sería un 'Cristo con pistolas', y más adelante el diputado Fernández Martínez contestó a esto, diciendo que 'si Cristo hubiera llevado pistolas cuando lo llevaron al calvario no habría sido asesinado'. La respuesta del diputado Martínez resumía la posición de aquellos constituyentes que no importándoles los errores de forma, propugnaban insistentemente porque la constitución se convirtiera en una defensa directa y efectiva de los derechos por los que el pueblo había luchado - diecisiete años.

Todas estas discusiones habían ido moldeando una forma de pensar,

(6) ROUAIX Pastor Inv. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda Edición, México 1959. P. 81

una tendencia, que habría de quedar finalmente definida con las siguientes palabras de Alfonso Gravioto:

"...presentemos un artículo especial que sería el más glorioso de nuestros trabajos aquí, pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una constitución los sagrados derechos del obrero." (7)

En efecto, a Francia corresponde el honor de haber consagrado en su Carta Magna los derechos del individuo, pero como dice muy brillantemente el Dr. de la Cueva; "En 1789 y en 1848, los trabajadores de Francia lucharon por el reconocimiento de sus derechos, pero no lograron penetrar en la constitución, la que continuó siendo el palacio de la nobleza y de la burguesía." (8)

En cambio, nuestra constitución se dignó albergar en su seno a los más humildes, a los más necesitados, que precisamente ellos eran los que tenían más derecho a cobijarse bajo su protector manto.

A continuación vino la intervención del Licenciado José Natividad Macías. De su discurso, por ahora, sólo tomaremos aquellas - palabras que tienen relación con éste inciso o sea, el nacimiento del artículo 123 como garantía constitucional de los derechos obreros. Veamos, pues, cuáles fueron las palabras que al respecto dirigió el Licenciado Natividad Macías al Congreso Constituyente.

Después de que había aludido al proyecto de Código de Trabajo

(7) DE LA CUEVA Mario Dr., Síntesis de Derecho del Trabajo.
México 1965. P. 30

(8) DE LA CUEVA Mario Dr., México 50 años de Revolución. Edición
Primera México 1961. T. III P. 37

que por encargo del "Supremo Jefe de la Revolución" había elaborado en compañía del Licenciado Luis Manuel Rojas, pasó a decir lo siguiente en relación con el artículo 5 del proyecto:

"Esos dos o tres artículos que tiene relativos al trabajo, - equivale a que un moribundo le den una gotita de agua para calmar su sed. Yo creo que los que quieren ayudar al señor Rouaix para - que formule las bases generales de la legislación del trabajo, para que se haga un artículo que se coloque no sé donde de la - constitución, pero que no esté en el artículo (quizás debiera decir título) de las garantías individuales, para obligar a los Estados a que legislen sobre el particular, porque de lo contrario, si se mutila el pensamiento van a destrozarlo y la clase obrera no quedará debidamente protegida. No es, pues, posible hacerlo en esos tres girones que se le han agregado al artículo, sino que deben ser unas bases generales que no deben comprenderse en unos cuantos renglones." (9)

Hasta el discurso del Licenciado Natividad Macías, nadie con tantos fundamentos y conocimiento de causa había hecho la proposición de que en la constitución se consagraran únicamente las bases generales sobre las que posteriormente se legislaría en materia de trabajo.

Como había estado trabajando en la elaboración de un Código de Trabajo, como él le llamó, sabía perfectamente que en la constitución no cabía un cuerpo único completo y detallado de legislación laboral, por ello era necesario que la constitución se ocupara de fijar estas bases generales que servirían de pauta obligada a un cuerpo de leyes reglamentarias, tal y como sucedió y en

(9) ROUAIX Pastor Ing. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la - Constitución Política de 1917. Segunda Edición, México 1959 Ps. 95 y 96.

10

la misma forma en que hasta la fecha se encuentra repartida nuestra legislación laboral.

Al docto discurso del Licenciado Macías, la revolución le debe mucho; en él expresó la necesidad de crear Juntas de Conciliación y Arbitraje como organismos distintos de los tribunales del fuero común, la razón de ello y las ventajas de la institución, el reconocimiento expreso del derecho de huelga junto con una explicación científica del por qué de los conflictos obrero-patronales, la justificación fisiológica de la jornada máxima, una explicación acerca de lo que era el contrato colectivo y la importancia y ventajas de su adopción, etc.

El discurso del Licenciado Macías fué una cátedra de derecho del trabajo en el seno mismo del Congreso Constituyente de Querétaro. Otros constituyentes estaban tan deseosos como él de brindar protección al trabajador, pero casi ninguno de ellos o ninguno de ellos poseía la preparación del Licenciado Macías; éste tenía una preparación que le permitía presentar dicha protección en forma técnica y completa, como así lo hizo.

Es por eso, por lo mucho que añadió y por lo mucho que ilustró, por lo que fué más fácil la comprensión de que para el problema obrero, tenía que existir toda una legislación pormenorizada, y que a la constitución en todo caso, le correspondía establecer las bases generales de dicha reglamentación que, como él lo dijo, no debían reducirse al escueto artículo quinto del proyecto.

Los distintos discursos llenos de sinceridad que ya antes se habían escuchado, ayudaron mucho sin duda a la elaboración de lo que posteriormente sería el artículo 123; pero quizás la intervención decisiva, o como comúnmente se dice, la gota que derramó el vaso en favor de la idea de la creación de un artículo constitucional

que fijara las bases generales para la protección al trabajo, fué el discurso del Licenciado José Natividad Macías.

Fué también en una forma clara y convincente como apoyó su idea de que dichas bases generales estuvieran consignadas a título de preceptos constitucionales expresando la conveniencia de ésto con las siguientes palabras:

"Es muy natural que en el momento mismo en que entra la República a su estado normal, es muy natural que cuando los gobiernos de los Estados empiecen a funcionar constitucionalmente, esas leyes que han establecido y sostenido por medio de la fuerza de la revolución, porque las ha considerado una de las necesidades de nuestro medio social, caerán por su propio peso si no encuentran el fundamento constitucional que las sostenga y las haga respetar." (10)

He ahí el por qué nosotros hemos considerado digno de especial atención el hecho de que la huelga sea en nuestro derecho una garantía constitucionalmente establecida.

Después de tres días de debate en torno al artículo 5, se concluyó que habría de formarse una Comisión encargada de redactar un artículo en el cual se insertara todas aquellas medidas protectoras del trabajo, que durante esos tres días se habían pedido por voz de distintos constituyentes; así fué como el artículo 5, en cuanto protector social del trabajo terminó, y se dió nacimiento a lo que habría de ser el Título Sexto de la Constitución y con ello el artículo 123.

Dicha comisión estuvo compuesta, en su base, por el Ministro de Fomento, Colonización, Industria y del Trabajo, Ingeniero Pastor Rouaix; el Licenciado José Inocente Lugo, Jefe de la Dirección del Trabajo de dicho Ministerio, y el diputado Rafael L. de los Ríos.

(10) ROUAIX Pastor Ing. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda Edición, México 1959. P. 98.

12

Sin embargo, con mayor o menor frecuencia asistieron numerosas personas con el afán de colaborar en la empresa, participando en las sesiones que se llevaban a cabo en la Ciudad de Querétaro en el edificio que antes fuera la residencia del Obispo de Querétaro y que para entonces estuviera destinado a ser el lugar donde se creara el proyecto del artículo 123.

El proyecto producto de las sesiones de ésta Comisión decía en su exposición de motivos en relación con el derecho de huelga que dicho proyecto contenía lo siguiente:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro con un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no accedan a sus demandas, es de cesar en el trabajo colectivamente (HUELGA), y todos los países civilizados reconocen éste derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia." (11).

La Comisión encargada de elaborar el proyecto de lo que finalmente fué artículo 123, consideró conveniente dejar en el artículo 5, aquellas disposiciones que aún cuando relacionadas con el trabajo, podían considerarse más bien como garantías individuales, así por ejemplo aquello de que no puede permitirse que ningún hombre pacte su proscripción o destierro, o renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión industria o comercio. Esta fué una

(11) ROUAIX Pastor Ing. Op. Cit. P. 110

acerta la decisión de la Comisión, ya que aunque dichas garantías se relacionan con el trabajo, no cabe duda de que son típicas garantías de las que nuestra constitución llama individuales.

Y por otra parte, tuvo el suficiente tino para establecer las bases generales del trabajo en un título aparte que fué el sexto y que se le denominó "Del Trabajo". Posteriormente, este título, que comprende un sólo artículo, el 123, fué aprobado casi en su totalidad por el Congreso Constituyente de 1917.

El proyecto de dicha Comisión por lo que respecta a la huelga, a la que se refería en sus fracciones XVII y XVIII, decía lo siguiente:

Fracción XVII.- "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos los paros y las huelgas". (12)

Como se puede observar, esta fracción pasó en forma intacta a nuestra constitución donde actualmente conserva la misma redacción.

Fracción XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, llevan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa retribución de los beneficios. En los servicios públicos será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje". (13)

El cambio que ha sufrido esta fracción en realidad no ha sido medular, sino más bien un cambio de redacción con el efecto de dar mayor claridad y un añadido que le impuso el constituyente, para determinar cuándo una huelga podría considerarse como ilícita, pero en el fondo se ha respetado la idea de la Comisión del Proyecto del artículo 123.

(12) ROUAIK Pastor Ing. Op. Cit. P. 114
(13) IBIDEM. F. 114

14

Terminado que fué el proyecto, se turnó a la Primera Comisión del Congreso Constituyente, la cual expuso en su dictamen que:

"Examinado y discutido ampliamente el proyecto en el seno de la Comisión, nos pareció que aquél reúne en síntesis, las ideas capitales desarrolladas en el curso de los debates, así como las que son aceptables, de las que contienen las iniciativas antes mencionadas, y haciendo solamente las modificaciones y adiciones siguientes...." (14).

Como antes lo dijimos, el proyecto fué aprobado casi en su totalidad, y entre las pocas modificaciones que sufrió se encuentra el nombre del título que en lugar de ser simplemente "Del Trabajo" se le llamó "Del Trabajo y Previsión Social"; consiguientemente, la idea de consagrar las bases generales de la legislación laboral en la constitución y en un título especialmente dedicado al efecto, había finalmente triunfado.

2.- Principios Jurídicos aplicables a la huelga como derecho constitucional. Del hecho de que la huelga esté instituída en nuestro derecho como garantía constitucional, se deriva como consecuencia lógica el que tal institución participa de las características propias de toda norma constitucional.

A).- Principio de Supremacía Constitucional.- Así se comprende que a la huelga se le aplique el principio de supremacía constitucional, según el cual, toda norma constitucional es jerárquicamente superior a cualquier otra norma del mismo orden jurídico, y por tanto prevalece en su aplicación. El resto de normas de ese orden jurídico no debe ir contra su texto o contra su espíritu.

Hans Kelsen, a quien vamos a seguir en el desarrollo del presente inciso, expresa esta idea con las siguientes palabras:

"El Orden jurídico especialmente aquel cuya personificación constituye el Estado, no es, por tanto, un sistema de normas coordinadas entre sí, que se hallasen por así decirlo, una al lado de otra, en un mismo nivel, sino que se trata de una verdadera jerarquía de diferentes niveles de normas." (15). Y páginas adelante agrega: - "No puede haber ninguna contradicción entre dos normas pertenecientes a diferentes niveles del ordenamiento legal. La Unidad de éste no puede nunca ser puesta en peligro por una contradicción entre - precepto superior y otro inferior en la Jerarquía del derecho!" (16).

Esto es muy importante, pues quiere decir, que a la naturaleza y finalidades de la huelga señaladas generalmente, nada se le debe

(15) KELSEN Hans, Teoría General del Derecho y del Estado, Traducción de Eduardo García Maynes, México Edición 1949. P.128

(16) IBIDEM. P. 168

a regar ni nada se le debe suprimir, la huelga es indesfigurable por la ley reqlamentaria y por los actos de autoridad que tienen que respetarla tal y como la constitución la establece.

Esto no quiere decir que la huelga sea intocable, pues tiene que ser reglamentada para su aplicación en la vida social; pero la reglamentación tiene que respetar a la huelga tal y como está consignada en la constitución y ésto es lo importante.

El principio de supremacía constitucional no sólo está aceptado unánimemente por la doctrina tanto extranjera como nacional, sino que, dentro de nuestro sistema legal mexicano, se encuentra --- consagrado expresamente en la constitución en el artículo 133 que a la letra dice:

Art. 133.- "Esta constitución, las leyes del Congreso de la -- Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de -- toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha - constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones o - leyes de los Estados."

Pero además, como la fracción XVII del artículo 123 constitucional es una garantía constitucional, también le es aplicable el artículo primero de nuestra constitución, según el cual:

Art. 1.- "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga ésta constitución, las cuales no --- podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece."

B).- Principio de Rigidez Constitucional.- También le es ----- aplicable a la huelga en su calidad de derecho constitucional, - el principio de rigidez constitucional que consiste en que, las

normas constitucionales no pueden ser reformadas o suprimidas por el Poder Legislativo ordinario - compuesto por el Congreso de la Unión en la esfera federal y por las legislaturas de los Estados en la esfera local - sino sólo por un poder revisor de la constitución, que requiere un quorum especial del Congreso de la Unión para acordar las reformas, las cuales tendrán que ser aprobadas finalmente por la mayoría de las legislaturas de los Estados.

El artículo 135 de la constitución que se refiere a este punto dice lo siguiente:

Art. 135.- "La presente constitución puede ser adicionada o reformada. Para que las adiciones y reformas lleguen a ser parte de la misma, se requiere que el Congreso de la Unión, por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerde las reformas o adiciones y que éstas sean aprobadas por la mayoría de las legislaturas de los Estados. El Congreso de la Unión hará el cómputo de los votos de las legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones o reformas".

En relación con el principio de rigidez que venimos comentando, dice Kelsen que:

"La constitución en sentido formal, es cierto documento solemne, un conjunto de normas jurídicas que sólo pueden ser modificadas mediante la observancia de prescripciones especiales, cuyo objeto es dificultar la modificación de las normas". (17)

Esto es aplicable a nuestra constitución, pues la idea del constituyente de diecisiete, como ya lo hemos visto, fué la de consagrar los principales derechos obreros como garantías constitucionales, con el fin de evitar que las leyes de los Estados fueran a desconocer o anular estos derechos que ellos con justa razón consideraron, como la esencia y verdadera justificación del

movimiento armado de 1910.

Continúa diciendo Kelsen y esto es perfectamente aplicable a nuestro sistema jurídico:

"Si existe una forma constitucional, entonces las leyes constitucionales tendrán que ser distinguidas de las ordinarias. La diferencia consiste en que la creación, y esto significa la promulgación, la reforma, y la abrogación de las leyes constitucionales, es más difícil que la de las leyes ordinarias. Existe un procedimiento especial, una forma determinada para la creación de las leyes constitucionales, diferente del procedimiento de creación de las ordinarias". (18)

Este procedimiento especial de que habla Kelsen y que como acabamos de ver consagra nuestra constitución en su artículo 135, en efecto es más complicado que el ordinario, y esto le da mayor protección, firmeza y estabilidad a toda norma constitucionalmente establecida, evitando así que el legislador ordinario anule garantías fundamentales por las que el pueblo ha luchado hasta con las armas por consagrarlas como derechos.

C).- Principio del Control de la Constitucionalidad.- Pero hay algo más en relación con la protección que recibe la huelga por el hecho de ser una garantía constitucional. La constitución mexicana, al igual que otras constituciones, no se conforma con la mera declaración lírica de los derechos que contiene, sino que, procura el aseguramiento y respeto a esos derechos por medio de un procedimiento especial cuya única finalidad es el control de la constitucionalidad para la defensa de los hombres, de tal manera que la constitución estatuye las bases jurídicas de su propia

(18) IBIDEM. P. 129

protección legal, podríamos decir que la constitución se auto-
protege: nos estamos refiriendo al juicio de amparo, que como su
nombre lo indica, ampara y protege las disposiciones constitucio-
nales, para la defensa de los individuos.

Una vez más Kelsen nos dice que:

"La aplicación de las reglas constitucionales relativas a la le-
gislación, únicamente puede hallarse efectivamente garantizada, si
un órgano distinto del legislativo tiene a su cargo la tarea de
comprobar si una ley es constitucional, y de anularla cuando de
acuerdo con la opinión de ese órgano sea inconstitucional". (19)

En nuestra constitución, son los artículos 103 y 107 los que
establecen este principio jurídico del control de la constitucio-
nalidad y que, reglamentados al través de la llamada Ley de Ampa-
ro, constituyen el juicio constitucional o juicio de amparo, que
versa sobre lo siguiente:

"Art. 103.- Los Tribunales de la Federación resolverán toda con-
troversia que suscite:

I.- Por leyes o actos de la autoridad que viole las garantías
individuales.

II.- Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o
restringan la soberanía de los Estados, y

III.- Por leyes o actos de las autoridades de éstos que invadan
la esfera de la autoridad federal".

Art. 107.- "Todas las controversias de que habla el artículo
103, se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídi-
co que determine la ley, de acuerdo con las siguientes bases..."

Este artículo 107 establece constitucionalmente las bases proce-
dimentales del juicio de amparo. Relaciones ahora la importancia

que tiene el juicio de amparo con el hecho de que la huelga haya sido elevada al rango de garantía constitucional. Veamos: de acuerdo con lo hasta ahora expuesto, el juicio de amparo procede entre otros casos, para hacer respetar las garantías constitucionales; si la huelga es una garantía constitucional consagrada en el artículo 123 apartado A fracción XVII, entonces el juicio de amparo procede para evitar que las leyes secundarias y los actos de autoridad, vicien el derecho de huelga.

Son pues, los principios de la supremacía, de rigidez y de control de la constitucionalidad, las tres consecuencias muy importantes que se derivan del hecho de que la huelga sea una garantía constitucional.

II.- ALCANCE DEL DERECHO DE HUELGA:

1.- Definición legal de huelga; análisis de sus elementos.- Antes de proseguir con el estudio sobre la huelga, se impone definirla. Por ello a continuación pasaremos al punto de la definición de la huelga por ser presupuesto indispensable en nuestro trabajo.

Definiciones de la huelga hay tantas como tratadistas de derecho del trabajo, pero nosotros nos concretaremos a la definición legal que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 259, para que nuestro estudio sea del derecho positivo vigente.

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

A).- Suspensión.- Si no hay suspensión de labores no hay huelga. Esta es la esencia y el hecho donde radica toda la fuerza de la huelga. No cabe imaginarse la posibilidad de una huelga en la cual los trabajadores sigan desempeñando normalmente sus labores (como

al caso de las pretendidas huelgas en que el gobierno requisa la empresa y ésta sigue funcionando normalmente, Teléfonos de México por ejemplo).

Así lo ha entendido la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ha dicho:

"TESIS. La huelga no es otra cosa que el acto por medio del cual los obreros dejan de cumplir sus contratos de trabajo al no prestarles a sus patronos los servicios convenidos, o en otras palabras, es la cesación absoluta de actividades de una factoría o un sitio de trabajo, por parte de los obreros, ..." (1134/45/2a. Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Bonetería y Coags. 29 de Agosto de 1945) (20)

Claro está que hay una excepción consistente en los servicios de emergencia a que nuestra ley se refiere en su artículo 275; por lo demás, como dice Eduardo Couture: "No parece necesario insistir al respecto, porque nadie duda que huelga y trabajo resultan términos antinómicos, quien presta un trabajo no está en huelga, y quien se haya en huelga, no trabaja". (21)

B).- Legal.- La palabra legal no estaba incluida en la primitiva redacción del artículo 259, sino que, por virtud de la reforma de 29 de Marzo de 1941 se incluye. La razón de esta adición fué la serie de huelgas 'de hecho' que se desataron en México, huelgas que no cumplían con los requisitos legales.

Como todo acto jurídico, la huelga para ser válida requiere de la observancia de un conjunto de requisitos, sin los cuales dicho

(20) GUERRERO Enquerio Lic. Manual de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, México 1963, Pl 299

(21) COUTURE Eduardo J. La Huelga, Universidad Nacional del Litoral, Instituto de Derecho del Trabajo. Santa Fé, - Argentina, 1951. Tomo III. P. 299.

acto es inexistente o ilícito. Pues bien, la huelga no podía escapar a esa regla: por ello, lo que hizo la adición fué especificar, aclarar enfáticamente que, o cumplía con los requisitos de ley o no era acto jurídico existente y válido y, por tanto, dicha suspensión no sería protegida por el Orden jurídico, sino por el contrario, declarada legalmente inexistente o ilícita.

C).- Temporal.- Esto quiere decir que las labores se interrumpen pero no se terminan. Si las relaciones de trabajo se terminaran, la finalidad misma de la huelga, que es reanudar las labores una vez logrado el propósito, se volvería imposible.

Don Ernesto Krotoschin ya lo ha dicho; fuera de un contrato de trabajo no se puede estar en huelga, ya que huelga implica precisamente la idea de incumplimiento de un contrato laboral. La intención de un trabajador en huelga debe ser necesariamente la de volver al trabajo cuando la finalidad perseguida se haya logrado o se haya vuelto imposible; la huelga es solo un compás de espera y por eso la ley hace bien en llamarle precisamente suspensión.

D).- Coalición.- Si bien el artículo 259 dice que la huelga es el resultado de una coalición, también es cierto que el artículo 258 dice que: "Para los efectos de este título, el Sindicato de Trabajadores es una coalición permanente."

O sea que tanto la coalición como el sindicato pueden legalmente ir a la huelga siempre que cuenten con la mayoría de los obreros entre sindicalizados y no sindicalizados.

2.- Titular del Derecho de Huelga.

A).- La mayoría obrera como titular del derecho de huelga.- El titular del derecho de huelga es en nuestro derecho la mayoría obrera de la empresa en cuestión, sea organizada en forma de coalición o en forma de sindicato, pues en el derecho obrero

mexicano para el principio de mayoría, de tal manera que la mitad más uno de los trabajadores es la que impone las decisiones.

Así lo ha reconocido la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"... El principio mayoritario está plenamente justificado. Está de acuerdo con nuestro régimen democrático en el cual la mitad más uno decide una reelección. Supone la igualdad entre los electores y en realidad esa igualdad existe ..." (Ejecutoria de 31 de Mayo de 1933, Unión de Obreros, Artesanos y Empleados de Minatitlán) (22)

Por otra parte nuestra ley no deja lugar a dudas al respecto, ya que expresamente dice lo siguiente:

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

II.- que sea declarada por la mayoría de los trabajadores... "Es importante dejar establecido que la mayoría obrera para los efectos de titularidad de la huelga, está integrada tanto por los elementos sindicados como por los elementos libres. En cuanto al derecho de huelga se refiere, su titularidad no es un exclusivo privilegio del Sindicato como sucede con la titularidad del contrato colectivo de trabajo, fincada a favor forzosamente de un sindicato.

Al respecto la Corte ha dicho:

"La fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo no hace distinciones entre obreros sindicados y no sindicados para los efectos de la declaración de una huelga, lo cual es natural, ya que un movimiento de esta clase afecta tanto a unos como a otros, sin que pueda interpretarse tal precepto en el sentido de que sólo protege a los obreros sindicados, pues tal tesis conduciría a dejar sin protección legal de ninguna clase a los demás trabajadores".

(22) TRUEBA URBINA Alberto Lic. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición México 1965. P. 500

(25 de Julio de 1940, Toca 2276/40/2a, Gerónimo Guerrero) (23)

Por su parte, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha opinado en el mismo sentido, veámos:

"De la fracción XVII del artículo 123 de la constitución y de los artículos 257 y 259 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores y que no es un derecho sindical..." (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, expediente 197/47. Unión de Empleados de la Fábrica de Hilos 'El Salvador'. Laudo de 27 de Marzo de 1947) (24)

B).- La adición hecha al artículo 258 en el año de 1956. Antes de 1956; la Ley Federal del Trabajo decía lo siguiente:

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

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

Con motivo de esta redacción, cuando un sindicato emplazaba a huelga, el patrón afectado pedía a las autoridades laborales que declarasen tal emplazamiento como ilegal, ya que de acuerdo con el texto del artículo 258, el titular del derecho de huelga era la coalición y no el sindicato.

O sea, que a pesar de que los trabajadores estaban organizados en sindicato, los patronos consideraban que era requisito indispensable la coalición previa; si ésta no se llevaba al cabo, no se cumplía con una formalidad que la ley pedía y por tanto no se estaba ejercitando el derecho de huelga por su debido titular.

Para evitar problemas de interpretación que dificultaban y

(23) DE LA CUEVA Mario Jr., Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, México 1962. Tomo II. F. 797.

(24) IBIDEM. P. 797.

entorrecían la justicia obrera, en el año de 1956 se le agregó al artículo 258 la siguiente parte: "Para los efectos de este título, el sindicato de trabajadores es una coalición permanente".

Con esta adición se acabaron los problemas de interpretación; - tanto la coalición con independencia del sindicato como el sindicato con independencia de la coalición, pueden emplazar a huelga, siempre que tengan la mayoría.

El objetivo del agregado fué que por mandato expreso de la ley, el sindicato se equiparara para el efecto de emplazar a huelga, a una coalición, y que por tanto, no se les pudiera argumentar jurídicamente a los sindicatos que para poder emplazar a huelga deberían realizar una coalición previa. La ley constituyó con la adición - una presunción "iure et de iure" (que no admite prueba en contrario) de que el sindicato, para los efectos de emplazar a huelga, es una coalición permanente.

a).- Opinión del Lic. Fernando Castillo Altamirano.- El Lic. Castillo Altamirano en sus apuntes del segundo curso de derecho del trabajo en la parte correspondiente a la huelga, opina en relación con el punto que estamos tratando lo siguiente:

"Podemos indicar que toda la mecánica de la reglamentación del derecho de huelga, es en consideración a que este derecho corresponde a la coalición mayoritaria de trabajadores y el parche que se le agregó contraviene los principios democráticos de la mayoría coalicionada de trabajadores de una empresa sobre los que se estructuró el derecho de huelga en la legislación mexicana y da margen a pensar en el establecimiento de un principio de totalitarismo sindical que no se compagina con los principios mayoritarios democráticos que informan a nuestra constitución". (25)

(25) CASTILLO ALTAMIRANO Fernando Lic. Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Tomo II. México 1965, La Huelga. P. 79

26

b).- Opinión nuestra.- Con todo respeto, nosotros no estamos de acuerdo con dichas apreciaciones.

En primer lugar, consideramos que la adición fué útil porque eliminó un problema de interpretación de la ley, haciendo al mismo tiempo mas expedita la justicia obrera que de otra manera se veía entorpecida con trámites que por interpretar la ley retardaban su aplicación.

En segundo lugar, la adición de 1956 no contraviene el principio democrático de la mayoría obrera que aún después de la adición -- permanece intacto como en seguida lo demostraremos y, consiguientemente, tampoco es un parche que está en discordancia con los demás artículos que reglamentan el derecho de huelga.

Decimos que la adición no contraviene el principio democrático de la mayoría obrera como titular del derecho de huelga, porque -- sigue siendo el mayor número de trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, los que deciden sobre la suerte de la huelga. La mayoría obrera sigue siendo el titular indiscutible del derecho de huelga.

Tomemos un ejemplo para demostrar nuestra idea: en una empresa determinada existe un total de 100 obreros, el 45% de ellos están sindicalizados y todos votan por ir a la huelga; el 55% restante son trabajadores libres y todos ellos votan no ir a la huelga. -- Prevalece desde luego, la decisión del 55% de los trabajadores no sindicalizados. Entonces ¿dónde está el ataque al principio democrático de la mayoría?, ¿dónde el totalitarismo sindical? El -- principio de la mayoría obrera sigue incólume en nuestro derecho y el agregado al artículo 258 en nada ha modificado esta situación.

Tampoco está la reforma en contravención con el resto de artículos que reglamentan la huelga, porque la reforma no dijo que la

huelga es un derecho exclusivo del sindicato; si así hubiera sido, habría verdaderamente contravención, porque por un lado se decía que la huelga era un derecho de los trabajadores, de los obreros, de la mayoría y por el otro hubiérase dispuesto que la huelga era un derecho exclusivamente sindical.

Lo que hizo la reforma de 1956, fué asimilar el sindicato a la coalición para los efectos de emplazar a huelga. No se dijo que - para los efectos de "este título" los sindicatos son una coalición mayoritaria, sino simplemente una coalición con el carácter de permanente, y en eso tuvo toda la razón, pues si el sindicato que es la asociación profesional obrera por excelencia, no va a gozar de un trato jurídico similar al de una coalición para ese efecto, eso sí sería ilógico.

En nuestra opinión, la reforma o adición en nada contraviene el principio democrático de la mayoría obrera que sigue siendo respetado por nuestra legislación laboral mexicana.

C).- Contradicción entre titularidad del derecho de huelga y la titularidad para la celebración de un contrato colectivo de trabajo como posible objeto de la huelga.- Existe una grave contradicción entre el titular del derecho de huelga y el titular del contrato colectivo de trabajo. Ya hemos visto que el titular del derecho de huelga lo es la mayoría obrera, compuesta únicamente por trabajadores sindicalizados, únicamente por trabajadores libres o por trabajadores libres y sindicalizados conjuntamente, por tanto, es perfectamente posible que se dé el caso de que no habiendo en absoluto ningún obrero sindicalizado, la huelga tenga sin embargo titular, y consiguientemente proceda.

Pero en cambio, de acuerdo con las reglas jurídicas de nuestro

sistema legal laboral, sólo un sindicato puede ser el titular de un contrato colectivo de trabajo; así está aceptado unánimemente por la doctrina y también por la ley de la materia que dice:

Art. 42.- "Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo."

Ahora bien, el artículo 260 dispone que:

Art. 260.- "La huelga deberá tener por objeto:

II.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo;"

A estas alturas la contradicción salta a la vista; si una coalición obrera mayoritaria de una empresa donde no hay elementos sindicalizados emplaza a huelga pidiendo la celebración del contrato colectivo de trabajo con base en el artículo 260 fracción II, dicha huelga, aún habiendo cumplido con todos los requisitos que en esa parte pide la ley, tendrá forzosamente que declararse inexistente, ya que el objeto de la misma es imposible jurídicamente, pues no pueden obtener la celebración de un contrato colectivo cuando les falta el titular legal para el mismo.

a).- Opinión del Doctor Mario de la Cueva.- El Doctor De La Cueva opina que:

"El dilema se resuelve viendo en la huelga un derecho de los trabajadores para obligar al patrón a la celebración de un contrato colectivo con el sindicato titular del interés profesional." (26)

(26) DE LA CUEVA Mario Dr. Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición. México 1963, Tomo II, P. 798.

29

Según esta opinión el problema se resuelve viendo en la huelga el arma de presión y en el sindicato al titular del contrato.

b).- Opinión nuestra.- Y nosotros planteamos la siguiente interrogante: "¿y si no hay sindicato titular del interés profesional?". Entonces lo que deberá suceder es, como antes lo dijimos, que se declare la huelga inexistente por ser imposible el objeto que se pretende lograr al través de la huelga, esto es lo jurídicamente correcto.

Con el inmenso respeto que nos infunde la calidad de tratadista de derecho laboral del Doctor de la Cueva, sin embargo, tenemos - que decir que resuelve un problema donde no lo hay. En efecto, si hay un sindicato titular del interés profesional, éste será el titular del contrato colectivo, y la huelga cooperará presionando al patrón para que acceda a las peticiones de los obreros. Perfecto, sólo que aquí no hay dilema como el Doctor de la Cueva dice, porque se autocoloca en la hipótesis de que hay titular del interés profesional; pero el dilema empieza, precisa y únicamente cuando no existe dicho titular. El caso no es un mero supuesto y ya se ha dado en la práctica, veamos:

"....Siendo finalidad del emplazamiento de huelga la firma de un contrato colectivo de trabajo, éste debe celebrarse por el patrón, no con los trabajadores directamente, sino con el sindicato emplazante como lo previene el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo: (8233/46/2a. María Ochoa, 7 de Mayo de 1947). (27).

"TESIS.- Si el sindicato que emplazó a huelga no contaba entre sus miembros a trabajadores del servicio de la empresa emplazada.

en el momento en que se inició el movimiento, éste resulta injustificado y no imputable sus motivos al patrón, sobre todo en el presente caso, en el que el motivo de la huelga fué la firma de un contrato colectivo, que es un derecho eminentemente sindical." (D-1288/49/2a. Sindicato de Trabajadores de la Industria Maderera de Coatzacoalcos Ver, México 23 de Marzo de 1950). (28).

Nuestra personal opinión es que efectivamente hay una imposibilidad jurídica para que una coalición mayoritaria de una empresa (donde no existen trabajadores sindicalizados) sea titular del derecho de huelga y pretenda apoyar su huelga en la fracción II del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere a la celebración del contrato colectivo de trabajo.

D)... El medio jurídico adecuado para reclamar la titularidad del derecho de huelga.- Cuando exista disputa por la titularidad del derecho de huelga (y también por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo), dicha titularidad no se puede reclamar por medio de la huelga. El procedimiento adecuado es uno de orden jurídico fundado en el recuento, en virtud del cual con una votación llevada al cabo entre los trabajadores interesados, se determina quién tiene la mayoría y con ella la titularidad.

La huelga no procede en estos casos porque no se está buscando el equilibrio entre los factores de la producción, sino que es un conflicto de carácter intersindical y por ello netamente jurídico. Así, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha dicho:

"La huelga es un derecho concedido por la ley a los trabajadores para la defensa de sus legítimas conquistas, para la satisfacción de sus aspiraciones legítimas de mejoramiento cuando el cumplimiento de esas aspiraciones consigue el equilibrio entre los factores

(28) IBIDEM, p. 74.

de la producción, pero de ninguna manera es instrumento de ambiciones egoístas, tales como la de conseguir la titularidad de un contrato colectivo...." (expediente 70/64 Huelgas, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, coalición de trabajadores de Auto-Líneas Mexicanas S. A. contra dicha empresa) (29).

E).- La mayoría obrera debe existir en cada empresa individualmente considerada.- Ha quedado establecido que tratándose de una empresa, el titular del derecho de huelga lo es la mayoría obrera de esa empresa; pero cuando se trata de dos o más empresas emplazadas a huelga por un mismo sindicato o coalición, se hace necesario aclarar que la mayoría que la ley exige, debe existir en cada una de las empresas, y no sería correcto computar la mayoría tomando como base el total de los trabajadores de ambas empresas. Ilustraremos la idea con el siguiente ejemplo:

Tenemos la empresa A y la empresa B, cuyos trabajadores todos - sindicalizados, están afiliados al mismo sindicato; ambas negociaciones tienen un total de 100 trabajadores cada una. En la empresa A, de sus 100 trabajadores los 100 votan por ir a la huelga, en la empresa B, 45 de los 100 votan por ir a la huelga; sumados los - votos de las dos empresas dan un total de 145 votos a favor de la huelga y 55 votos en contra; sumados los trabajadores de ambas - empresas forman una mayoría a favor de la huelga. Sin embargo, - individualmente considerada cada empresa (tal y como debe de ser), sólo la empresa A tiene mayoría a favor de la huelga, pues la empresa B tiene mayoría para no ir a la huelga, y es así, indivi-- dualmente considerada cada empresa, como debe buscarse la mayoría obrera.

(29) IBIDEM. P. 40.

En este sentido nuestra Ley Federal del Trabajo dispone en los siguientes artículos:

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

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

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."

Cada empresa es una unidad que comprende un número determinado de miembros, y son exclusivamente esos miembros los elementos pertinentes para decidir la suerte de la negociación en donde trabajan y de la que viven; además, como bien dice el Dr. De la Cueva, la tesis contraria permitiría que una minoría aliada a un sindicato fuera la que decidiera el destino de todos los trabajadores, - y eso creemos nosotros, sería quebrantar el principio democrático consistente en que es la mayoría la que decide.

F).- La carga de la prueba acerca de la existencia del vínculo jurídico que une al trabajador con la empresa.- Sólo tienen derecho a votar y con ello a formar parte de la mayoría obrera titular del derecho de huelga, aquellos trabajadores que estén al servicio de la empresa. Esto, que tiene visos de una perogrullada, cobra interés y sentido cuando nos planteamos la interrogante de ¿a quién corresponde probar la existencia de la relación de trabajo existente entre el trabajador y la empresa?.

La Corte ha dicho que el patrón no está obligado a demostrar la no existencia de la relación de trabajo; simplemente puede negarla y entonces corresponde a los trabajadores probar la existencia del vínculo jurídico:

"Si la existencia del movimiento de huelga requiere el que sea declarada por la mayoría de los trabajadores, esto implica necesariamente la demostración por parte de quienes intentan el movimiento, de que entre ellos y las personas contra quienes el derecho se ejercita, existe una relación jurídica de trabajo". (Toca 5083/42, Sindicato de Obreros, Matanceros y Similares de Ciudad Hidalgo) (30)

También en este sentido encontramos el siguiente laudo:

"... como la empresa está negando que exista relación de trabajo entre ella y la organización emplazada (quizás debiera decir emplazante) y en particular con los huelguistas, a estos últimos corresponde demostrar la existencia del nexo contractual, extremos que no comprobaron, ya que según aparece de (la) audiencia de pruebas celebrada el dieciocho de los corrientes, la parte -huelguista no compareció a esa diligencia y en esas condiciones perdió el derecho para ofrecer elementos de convicción que llevaran al conocimiento de la Junta de que sí tiene trabajadores al servicio de la negociación afectada, razón por la que procede declarar la inexistencia de la huelga, ..." (Exp. 506/55. Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana fracción III, Sección cinco VS Metales Potosí, 24 de Octubre de 1955, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Grupo Doce.) (A)

Las tesis de la Suprema Corte y de la Junta Federal nos parecen correctas, ya que quien tiene interés debe demostrar el derecho

(30) DE LA CUEVA Mario Dr. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. P. 803. Quinta Edición. México 1963.
(A) CAVAZOS FLORES Baltazar Dr. El Derecho de Huelga en la Teoría y en la Práctica. P. 77. México 1965.

que le asiste, en reclutamiento, además, no se le debe obligar al patrón a probar un hecho negativo como lo es la 'no' relación jurídica de trabajo.

G).- Qué Trabajadores Tienen Derecho a Votar y Cuáles No.

Este problema es del más profundo interés práctico y por ello no lo podemos pasar por desapercibido, se trata de saber qué trabajadores tienen derecho a votar y cuáles no.

Como dice el Lic. Castillo Altamirano: "No obstante la simplicidad aparente de este requisito, existen casos o situaciones - que se deben analizar para determinar si por la situación especial en que se encuentran determinados trabajadores, deben ser tomados o no en consideración, para la determinación de la mayoría indicada". (B)

a).- Regla general. Debemos partir de una base, como regla general todo trabajador de la empresa afectada tiene derecho a votar en los recuentos, que para determinar la mayoría obrera necesaria para la huelga se lleven al cabo, y sólo por vía de excepción se excluye a determinado tipo de trabajadores cuya justificación de eliminación se hace necesaria.

Vamos pues a analizar una serie de trabajadores que por la naturaleza de su puesto dentro de la empresa, merecen un análisis previo antes de decir la última palabra en relación con su derecho a votar, es el tipo 'sui generis' del puesto que desempeña, o circunstancias o condiciones especiales que concurren, las que nos obligan a dedicar una atención especial a los trabajadores que se encuentran en esta situación:

(B) CASTILLO ALTAMIRANO Fernando Lic. Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo. T. II. P. 102. México 1965.

b).- Altos empleados.- Los altos empleados son los administradores generales, directores, gerentes y en general todas aquellas personas que dentro de una empresa o negociación ocupan los puestos de más alta jerarquía. La razón de que no voten se deriva del hecho de que estas personas representan dentro de la empresa el interés patronal, y tienen la obligación de defenderlo frente al interés obrero; dejarlos votar sería tanto como introducir elementos netamente antagónicos al interés del trabajador en el seno mismo de la comunidad obrera.

c).- Empleados de confianza.- La razón por la cual estos empleados de confianza no votan en relación con la huelga, es la misma que hay para que no voten los altos empleados, ambas categorías están ligadas al interés patronal, interés que lógicamente es antagónico del interés obrero.

Su liga con el interés patronal se demuestra con el hecho de que este empleado tiene que conservar la confianza de su patrón, tan es así, que nuestra ley dispone que:

Art. 126.- "El contrato de trabajo terminará:

X.- Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia;"

d).- Aprendices.- Por lo que respecta a los aprendices nos inclinamos a negarles su derecho de voto en relación con la huelga, por las siguientes consideraciones:

La primera consideración consiste en que para el trabajador común la retribución económica recibida por sus servicios es la principal razón de su trabajo, en cambio, aunque el aprendiz debe ser retribuido, ésto no es para él el principal motivo para trabajar, sino que concurre de manera muy especial al deseo de aprender alguna profesión, arte u oficio.

La segunda consideración consiste en el especial respeto y --

fideliad que el aprendiz debe a su maestro, que no es el mismo que el trabajador común debe a su patrón, uno obedece al patrón y otro obedece al maestro.

e).- Trabajadores de planta, temporales, suplentes y eventuales. Antes debemos distinguir cada una de estas categorías para después poder argumentar el otorgamiento o negación de su derecho de voto en relación con la huelga. Veamos:

En una clara ejecutoria la Corte dijo:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios". (Toca - 2903/36/1a., Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, 3 de Septiembre de 1936) (C)

(C) DE LA CUEVA Mario Dr. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I P.762 Quinta Edición. México 1963.

De aquí se deduce que són dos las características que debe reunir el trabajador de planta, permanencia y necesidad del servicio, por tanto, serán eventuales aquellos trabajadores que carezcan de cualquiera de estas dos condiciones, y en cuanto al derecho de voto es indiscutible que el trabajador de planta tiene derecho a él, no así el trabajador eventual por ser un elemento transitorio que no forma parte permanente de la comunidad obrera en conflicto.

En cuanto a los trabajadores temporales éstos deben ser considerados como de planta, porque sus labores aunque no continuas (requisito no indispensable para ser de planta) si son permanentes temporada tras temporada y necesarias, tal es el caso de muchos trabajadores en faenas agrícolas, teatros de temporada, balnearios que sólo funcionan determinados meses al año, etc. Y por tanto, si són considerados de planta si tienen derecho al voto.

Por último, en cuanto a los suplentes, nosotros los dividimos en dos, el suplente eventual que es aquél que de manera accidental substituye a otro trabajador y que no debe tener derecho a voto, y el suplente de planta que es aquél que en forma constante y en períodos fijos substituye a otro trabajador, éste sí tiene derecho a voto.

f).- Trabajadores familiares del patrón.- A este respecto la opinión de la Corte ha sido en el sentido de que:

"En el recuento de trabajadores huelguistas, no pueden ser excluidos los parientes del patrón, por el hecho de serlo, si se comprueba que tienen el carácter de trabajadores". (Toca - 9960/42/2a. Marcos Remis Sotres) (D)

Probablemente dicha ejecutoria haya sido dictada en ese sentido por carecer la Corte de una base jurídica en la cual apoyarse para poder excluir con fundamento a los familiares del patrón.

Sin embargo, nosotros consideramos que dichos familiares del patrón no deberían recontar. Los altos empleados y los empleados de confianza no cuentan porque tienen la obligación de defender el interés patronal en virtud de la naturaleza del puesto que desempeñan, los familiares del patrón que no tienen ningún alto empleo o algún empleo catalogado como de confianza, son a los ojos de la ley simples trabajadores comunes, que legalmente no están obligados a defender el interés patronal, pero que real y prácticamente tienen una fuerte tendencia a hacerlo como parte de los méritos que tiene que realizar en la empresa para poder escalar puestos más altos en la negociación.

El trabajador familiar del patrón espera recibir más de su alianza con su pariente y jefe, que con su alianza con los trabajadores, es por eso que opinamos que el trabajador familiar del patrón no debe recontar y que la misma solución se dé a los familiares de los altos empleados por encontrarse en una situación muy similar.

Si se establece legalmente que los familiares de los patrones y de los altos empleados no tienen derecho a recontar, creemos que se habrá creado una norma que protege en forma efectiva el interés obrero en las votaciones, pues si bien es cierto que el sindicato puede tener pactada cláusula de exclusión por separación con la cual protegerse en estos casos, también es cierto que no todos los sindicatos tienen pactada dicha cláusula, en cambio, si se crea la norma, todo sindicato queda protegido y la Corte tendría

una base jurídica para negar a estos familiares el voto.

g).- Trabajadores despedidos o contratados antes y después del emplazamiento a huelga.- Para que el trabajador despedido pueda o no votar, hay que saber en qué momento fué llevado al cabo el despido del patrón o la aplicación de la cláusula de exclusión por parte del sindicato, si este despido o separación se llevan al cabo antes del emplazamiento a huelga, el trabajador queda sin derecho a votar, pues para cuando el emplazamiento se llevó al cabo ya el trabajador había perdido su calidad como tal. Más si el despido o separación son posteriores al emplazamiento, entonces el trabajador sí tiene derecho a votar, pues se presume que un despido o separación a estas alturas, persigue como fin intimidar la voluntad del trabajador, se considera que el patrón o el sindicato están presionando para que el trabajador vote en determinado sentido.

De la misma manera es de presumirse que el trabajador contratado por el patrón en substitución del despedido, o el nombrado por el sindicato para ocupar la plaza vacante del sancionado con la cláusula de exclusión, tienen prejuicio a favor de aquél que los ha llamado a trabajar, por tanto, ningún obrero que empiece a laborar en substitución de un despedido o separado después del emplazamiento de huelga, debe tener derecho a votar, ni contratado por el patrón ni propuesto por el sindicato. Lo mismo puede decirse del contratado por el patrón o propuesto por el sindicato aunque no entre substituyendo a ningún despedido o separado, por suponerse que tiene el mismo prejuicio, siempre desde luego, y que esto suceda después del aplazamiento.

En resumen, antes del emplazamiento a huelga, el despido, separación, contratación y proposición són válidos, después del

emplazamiento el despedido o separado conservan su derecho de voto, y éste se le niega a cualquier trabajador contratado o propuesto después del emplazamiento.

H).- Los vacacionistas y su derecho a voto.- En un momento dado se procede a votación entre los trabajadores de una determinada negociación para decidir si van a la huelga o no, pero resulta que en ese momento gozan del plazo de vacaciones tres de los diez obreros que laboran en dicha empresa, y entonces surgen las siguientes interrogantes:

¿La mayoría obrera se computará tomando en cuenta únicamente a los obreros que en ese momento desempeñan sus labores?

o ¿es menester saber cuál es la decisión de los vacacionistas?

Creemos que en este problema no hay una única solución, sino que la solución que se dé depende de las circunstancias del caso, veamos; Si por ejemplo, de los siete trabajadores que actualmente desempeñan sus labores en la negociación hay una opinión unánime en favor o en contra de la huelga, inútil será todo esfuerzo o espera para saber que opinan al respecto los tres vacacionistas ausentes, ya que cualquiera que fuera su decisión ya la mayoría había tomado la suya, pero si entre los siete trabajadores presentes, cuatro opinan en un sentido y tres en otro, o cinco en un sentido y dos en otro, entonces si será imprescindible el voto de los tres vacacionistas.

Mientras no se haya logrado reunir una mayoría (la mitad más uno), será absolutamente necesario consultar la opinión de los vacacionistas, y decimos esto, porque dados los principios democráticos del derecho laboral mexicano, cuando una decisión afecte a la colectividad obrera será la mayoría la que diga la última palabra, y en esta mayoría obrera se incluyen los vacacionistas,

pues éstos sólo están ejercitando un derecho que la ley consagra en favor de todo trabajador: las vacaciones.

Como la decisión de ir o no ir a la huelga afecta gravemente los intereses del vacacionista, y como su ausencia momentánea se debe al ejercicio de un derecho, nos parece indiscutible su derecho a votar, siempre y que, sin su voto, exista la incertidumbre de saber qué grupo de trabajadores se queda con la mayoría obrera titular del derecho de huelga, pues si aún sin el voto o votos de los vacacionistas hay una mayoría, la más elemental lógica nos indica que este grupo está facultado de antemano para actuar en uno u otro sentido.

I).- Momento en que debe existir la mayoría obrera.- ¿La mayoría obrera debe existir antes de ser declarada la huelga o después? Al respecto el criterio sustentado por la ley y la Suprema Corte es en el sentido de que dicha mayoría debe existir después de suspendidas las labores.

a).- La Ley y la Suprema Corte.- Nos atrevemos a decir que este es el criterio de la ley pues ésta en su artículo 269 dice lo siguiente:

Art. 269.- "Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta ley... 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....."

Como se puede apreciar, el artículo dice que dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas después de haberse suspendido las labores, la Junta podrá declarar la inexistencia de la huelga si ésta se declara por un número de trabajadores que no formen la mayoría.

Por su parte la Suprema Corte ha dicho:

"De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente, es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente, más no lo contrario". (Amparo directo 2591/56. Cía. Industrial de Pachuca, S. A. Noviembre de 1956) (E)

O sea que, la existencia de la huelga no hay necesidad de declararla, en todo caso, lo que procede declarar es la inexistencia, pero esto no se hará sino hasta después de suspendidas las labores en el centro de trabajo.

b).- Opinión nuestra.- A nosotros nos parece ilógico que primero se suspendan las labores y después se averigüe si los huelguistas cumplieron con los requisitos que exige la ley. Una vez suspendidas las labores ya se ha causado un serio perjuicio a la empresa, todo para que dentro de las cuarenta y ocho horas (teóricamente) se les diga a los obreros, el estado de huelga legalmente no existe, así es que vuelvan a sus puestos en un plazo no mayor de 24 horas, o se darán por terminados sus contratos de trabajo. Esta técnica consistente en revivir un muerto en lugar de prevenir la muerte, nos parece absurda.

Quiere esto decir, que puede haber una mayoría a favor de la idea de no ir a la huelga, pero habrá que suspender las labores para entonces poder pedir a la Junta que declare la inexistencia,

A nuestro modo de ver creemos que el artículo 269 está de cabeza,

(E) CAVAZOS FLORES Baltazar Dr. El Derecho de Huelga en la Teoría y en la Práctica. P. 47. México 1965

consigna las irregularidades que pueden dar lugar a una declaración de inexistencia por parte de las autoridades, pero esta declaración en lugar de ser antes de que se produzcan trastornos innecesarios, permite y ampara que estos trastornos se produzcan y solamente después se les impide su existencia legal.

Consideramos que el artículo 269 debe ser modificado en el siguiente sentido:

Són 6 y 10 el número de días mínimo que con anticipación debe de anunciarse una huelga, según se trate de un servicio público o no, pues bien, en el cuarto u octavo día, según sea el caso, debe abrirse un período de calificación de existencia legal de la huelga, terminado el cual, terminaron también los seis y diez días que como mínimo de tiempo tienen los huelguistas que anunciar la suspensión de labores; si las autoridades han comprobado que sí se han cumplido con todos los requisitos que la ley pide para declarar una huelga, ésta puede dar comienzo con la suspensión de labores, de lo contrario, se les apercibirá que no pueden legalmente suspender las labores, y que de hacerlo, se darán por terminados de inmediato sus contratos de trabajo.

Hay un proverbio popular que dice: "Sobre aviso no hay engaño" y esto es lo que nosotros queremos expresar en este punto, una vez cumplido el término legal para iniciar las labores, patrón y trabajador sabrán si se han cumplido o no los requisitos de ley; no olvidemos que la misión de la ley debe ser antes que remediar prevenir, para que entonces permitir que se inicie una huelga con todos sus perjuicios para después probablemente declararla inexistente?

J).- Posibilidad de Uno o Varios Recuentos.

a).- Opinión del Lic. Alberto Trueba Urbina.- "Para terminar el

44

estudio de la prueba de recuento, estimamos que ésta sólo debe practicarse una vez, pues es inadmisibles que pueda realizarse en varias ocasiones: porque aparte de que sería objeto de dilación del procedimiento, podría tener finalidades aviesas, fundamentalmente en perjuicio de los huelguistas o bien para estimular a los esquiroleros.

Recientemente se ha vuelto a plantear la posibilidad de un segundo recuento cuando desaparece la mayoría de trabajadores - huelguistas, tratando de encontrar apoyo en tesis judiciales del Juez Primero de Distrito en Materia Administrativa del Distrito Federal y del Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito.

Insistimos, con Calderón y Pizarro Suárez en que sólo debe haber un recuento: Primero, por las razones ya expuestas, y segundo, porque una vez calificada la huelga en la resolución correspondiente, ya no procede un nuevo recuento para fundamentar la revocación de dicha resolución de la Junta que declaró existente el movimiento de huelga... la ejecutoria del Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito es sencillamente contraria al texto expreso del artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo y a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, pues las resoluciones que dictan las Juntas al calificar las huelgas "no son irrevocables" como dice el Tribunal, sino precisamente lo contrario, sí son irrevocables, esto es, no pueden ser revocadas por las propias Juntas por ningún concepto." (F)

b).- Opinión nuestra.- Según las palabras del Lic. Alberto Trueba Urbina que acabamos de transcribir, no procede más de un recuento en virtud de la irrevocabilidad de las resoluciones de

(F) TRUEBA URBINA Alberto Lic. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. P.515 y 516. Primera Ed. México 1965.

las Juntas.

En efecto, el artículo 55^o de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Art. 555.- "No procederá recurso alguno contra las resoluciones pronunciadas por las Juntas en pleno o por los grupos de ellas".

Por su parte la jurisprudencia refuerza la idea de irrevocabilidad de las resoluciones dictadas por las Juntas, veamos:

LAUDOS SU IRREVOCABILIDAD.- De acuerdo con el artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo, son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las propias Juntas, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos, por las autoridades que los dicten". (Apéndice de Jurisprudencia. Tesis 625, Pag. 1117) (G)

Podemos por tanto concluir, que en efecto los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son irrevocables, donde no estamos de acuerdo con la opinión del Lic. Trueba Urbina es en la declaratoria de existencia legal de la huelga. Pues el Lic. Trueba Urbina parte de la base de que existe una declaratoria de existencia legal de la huelga, y que por tanto, en virtud de la irrevocabilidad de dicha declaratoria ya no procede jurídicamente otro recuento.

Dentro de nuestro derecho laboral mexicano, lo que procede pedir a las Juntas es la declaratoria de inexistencia más no la de existencia, pues toda suspensión de labores que tenga como origen una huelga se presume jurídicamente existente, es una

presunción "iuris tantum", o sea, que admite prueba en contrario, por ello decimos que lo que procede pedir en todo caso es la declaración de inexistencia más no la de existencia.

Consideramos pues, que hay la posibilidad jurídica y la necesidad práctica de nuevos recuentos para informarnos en un momento dado cuál es el verdadero sentir de la mayoría, pues en el transcurso de una huelga los trabajadores pueden cambiar de opinión, resultando con ello que la huelga subsistiría apoyada en una minoría y en contra de la voluntad de una mayoría, lo cual va contra el principio democrático de nuestro derecho laboral mexicano. Y para que esta proposición que hacemos, sobre la posibilidad de nuevos recuentos, no diera pie a una situación caótica en la que constantemente y sin fundamento se pida un recuento más, se puede establecer en la ley, que todo nuevo recuento, para que proceda, necesita ser solicitado por un mínimo del 50% del total de los trabajadores de la empresa afectada, de esta manera se aseguraría la seriedad y necesidad de un nuevo recuento.

3.- Limitaciones al derecho de huelga.

A).- Introducción.- El Lic. Alberto Trueba Urbina ha dicho con toda razón que:

"Los derechos fundamentales no són absolutos; tienen sus razonables limitaciones para hacer armónica la vida social; por ejemplo, entre los clásicos derechos del hombre consignados en la

constitución se destacan la libertad de trabajo e industria, de escribir, etc., pero no en forma absoluta; el ejercicio de la libertad de trabajo e industria se veda cuando se atacan los derechos de tercero o se ofenden los de la sociedad; la inviolabilidad de la libertad de escribir está limitada por el respeto a la vida privada, a la moral y a la paz pública (Arts. 4o. y 7o.).

Estas justas limitaciones a la libertad absoluta originan, precisamente, la necesaria reglamentación de los derechos.

El derecho de huelga, como garantía constitucional, también está sujeto a reglamentación;.... Claramente se comprende que la finalidad de la reglamentación es encauzar el ejercicio del derecho por ineludibles cauces jurídicos, para evitar exageraciones y, - sobre todo, para convertir la huelga en una institución funcional encuadrada dentro de marcos legales, de manera que su desenvolvimiento fuera compatible con el estado de derecho que organizó la ley fundamental". (H)

Nada tenemos que agregar nosotros a estas palabras del licenciado Trueba Urbina con las cuales estamos por completo de acuerdo.

B).- Primera Limitación; El objeto legal de la huelga.- La limitación que vamos a analizar en este momento es de carácter teleológica, pues el fin que debe perseguir toda huelga está expresado limitativamente en la constitución, y por tanto, cualquier desviación de la huelga en su finalidad, la convierte "ipso facto" en un acto inconstitucional.

La Corte lo ha dicho con las siguientes palabras:

"Huelgas.- El legislador reconoce como un derecho de los obreros, el declararse en huelga; pero este reconocimiento no es

ilimitado, sino circunscrito al propósito de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (I)

En México el único fin que justifica la procedencia de la huelga se encuentra expresado en la fracción XVIII del Artículo 123 constitucional y dice así:

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

La limitación a la huelga en cuanto al fin que necesariamente debe perseguir, está consagrada en la Carta Magna de la Nación, y por tanto, es una limitación constitucional que ninguna autoridad ni ley alguna deben desobedecer.

C).- Segunda Limitación; El personal de emergencia.- El artículo 275 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

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

Este artículo es una limitación al derecho de huelga, porque es

(I) TRUBBA URBINA Alberto Lic. Evolución de la Huelga. P. 247
Primera Edición. México 1950.

una limitación a la suspensión total del trabajo cuando esta suspensión de labores absoluta, afecte gravemente la reanudación de labores o la seguridad y conservación de la negociación, en estos casos, es una obligación del trabajador prestar ciertos servicios y es también obligación (no facultad) del patrón dejar - prestarlos. Esto es un caso de deber social de ambas partes pues lo que se protege es la unidad empresa en cuya conservación está interesado el orden público.

La existencia de una empresa como unidad productora y como fuente de trabajo es algo de interés nacional, digamos que se protege no al patrón sino a la empresa en cuanto a la función social que desempeña.

Además, como toda huelga supone la reanudación de labores, es compatible con este fin la obligación de conservar en buen estado la empresa, pues de no tomarse estas medidas de prevención, los trabajadores se encontrarían en una situación peor que la anterior; pues desapareciendo la empresa desaparece el trabajo. Es - pues, perfectamente lógico el establecimiento del personal de - emergencia con la naturaleza teleológica de la huelga. Debe - preverse la conservación de la empresa para que la huelga no se destruya asimismo en la finalidad última que persigue: la reanudación de labores bajo mejores condiciones de trabajo.

D).- Tercera Limitación; Necesidad de la mayoría obrera.- Como el punto de la mayoría obrera consideramos que ha quedado lo suficientemente explicado, ahora nos concretaremos a decir que la mayoría obrera es un requisito indispensable para la procedencia de la huelga, y es por tanto una limitación al ejercicio de este derecho, pues dentro del derecho laboral mexicano no cualquier número de obreros puede declarar legalmente la huelga, sino que,

necesariamente debe ser la mitad más uno de la totalidad de los trabajadores que laboren en la empresa de que se trate.

E).- Cuarta Limitación; La conciliación obligatoria.- La conciliación es una limitación en el ejercicio del derecho de huelga y nos basamos para decir esto, en la redacción del artículo 267 de la Ley Federal del Trabajo según el cual:

Art. 267.- "La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas del título -novenio, 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 concurra 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 rebeldía del patrón para concurrir a ellas".

Són muy claras las disposiciones de este artículo en cuanto al carácter de obligatoriedad que la conciliación reviste tratándose de la huelga. En caso de que los trabajadores no concurren a ella, no corre el plazo para la iniciación de la suspensión de labores, y por tanto, está prohibida legalmente la huelga. En cuanto a -los patronos o sus representantes, la Junta está facultada para utilizar los medios de apremio que la ley autoriza para hacerlos comparecer.

El Licenciado Trueba Urbina comenta que:

"Originariamente el artículo 267 de la ley hablaba de conferencias entre patronos y trabajadores para llegar a un acuerdo, pero

tales conferencias no suspendían los efectos de los avisos que exige el Art. 265; estas conferencias constituían un acto de autocomposición, pues por voluntad propia de las partes podía solucionarse el conflicto. La esencia conciliatoria de esos actos es evidente. Pero por virtud de la reforma de 1941 se introduce una innovación: la conciliación es instancia obligatoria,.." (J)

Sin embargo, hay que hacer notar que la conciliación no reviste igual grado de obligatoriedad tratándose de la huelga que tratándose de un conflicto jurídico.

Tratándose de conflictos jurídicos el acto de conciliación está previsto en la ley ante organismos permanentemente establecidos y siguiendo un procedimiento instituido con anterioridad al caso, pero que es de carácter voluntario. En tanto que tratándose de la huelga, la conciliación goza de las mismas características en cuanto a organismo y procedimiento se refiere, pero difiere en que es de carácter obligatorio y no voluntario.

Es precisamente en este carácter de obligatoriedad que reviste la conciliación en la huelga, en el que nos apoyamos para considerarla como una limitación al ejercicio de este derecho, pues si fuera la conciliación voluntaria, (como en el caso de los conflictos jurídicos) no tendría entonces el carácter de limitación, dado que no obstante que las partes no se sometieran a dicha audiencia, de cualquiera manera procedería la huelga, lo cual no puede ser en un sistema legal como el nuestro donde la conciliación en la huelga es una instancia obligatoria.

Así la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha declarado que:

"....procede declarar que no existe el estado legal de huelga

en la empresa Productos Marinos de Guaymas, S.A., por no haber cumplido la organización huelvusta con la función conciliatoria a que se refiere el artículo 267 de la Ley Federal del Trabajo.."
(Exp. 235/45. Sindicato de Empresa de Trabajadores de Productos Marinos de Guaymas, Sonora VS Empresa Productos Marinos de Guaymas, S. A. Resolución de 7 de Julio de 1945. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) (K)

F).- Quinta Limitación; Las hipótesis de huelga ilícita.- Una limitación más al derecho de huelga se encuentra contenida en una parte de la Fracción XVIII del artículo 123 constitucional según el cual:

Fracción XVIII.- "...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 dependen del Gobierno".

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 263 no hace sino repetir estas dos hipótesis dividiéndolas en dos fracciones.

Dentro de nuestro derecho laboral mexicano el concepto de huelga ilícita se reduce a estos dos casos, que por lo demás no requieren de mayor comentario debido a que fácilmente se entienden las hipótesis.

Estas hipótesis son limitadoras del derecho de huelga debido a

(K) CAVAZOS FLORES Baltazar Dr. El Derecho de Huelga en la Teoría y en la Práctica. P. 60 y 61. México 1965.

que lo prohíben cuando la mayoría de los obreros ejecuten actos de violencia contra las personas o las propiedades, y en caso de guerra si los obreros huelguistas laboran en establecimientos o dependencias que dependan del gobierno.

G).- Sexta Limitación; Cuando los trabajadores se han sometido voluntariamente al arbitraje.- Sabido es que el arbitraje en materia de huelga es voluntario y no obligatorio, la ley otorga a los trabajadores la facultad de escoger entre el arbitraje y la huelga tratándose de conflictos colectivos económicos. Ahora bien, si los obreros han optado por el arbitraje ya después no pueden ir a la huelga, y he aquí una limitación más al ejercicio de la huelga.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho:

"Las partes sometieron sus diferencias, expresamente, al arbitraje de la junta, por lo cual no podía ser considerado como motivo legal para la huelga el contenido de esas cláusulas contractuales, pues aún cuando es cierto que los trabajadores estaban en aptitud de lograrlo por medio de la huelga, también lo es que, habiéndose sometido voluntaria y expresamente al arbitraje de la junta, para que ésta estableciera los términos en que deberían quedar redactadas esas cláusulas, los trabajadores no podían, con posterioridad, declarar que ya no se sometían al arbitraje,..." (Toma 5851/35/1a. Rafael Trejo, 11 de Marzo de 1933, Suprema Corte de Justicia de la Nación) (L)

4.- Protección al derecho de huelga:

A).- Primera Protección; Análisis del artículo 8o.- El artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo declara solemnemente:

Art. 8o.- "Los derechos de la sociedad se ofenden en los casos previstos por las demás leyes, y en los siguientes:

I.- 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, salvo lo que dispone el Art. 27^b de esta ley, -

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

El mencionado artículo contiene en sus dos fracciones dos hipótesis distintas pero igualmente protectoras del derecho de huelga.

La primera de ellas evita que al trabajador huelguista se le substituya en el desempeño de sus labores, y ello obedece primordialmente a dos razones: Una, porque si continuaran las labores no se causarían daños económicos al patrón, y es en ésto donde radica la fuerza de la huelga como arma de presión, y dos, porque entonces el trabajador huelguista se quedaría sin empleo.

El antecedente histórico de este derecho consistente en la imposibilidad del patrón para substituir a los trabajadores huelguistas, lo encontramos en los "picketing" ingleses que eran "piquetes" de obreros que se colocaban en las puertas de las empresas en huelga, para impedir la entrada de los trabajadores disidentes con el movimiento, o de aquellos nuevos elementos que vinieran contratados por el patrón para substituirlos en el desempeño de sus labores. Pues consideraban, y con razón, que de nada servía que el 70%, 80%, o incluso el 100% de los trabajadores se sacrificaran soportando los rigores de una huelga, para que las labores continuaran con los disidentes, los substitutos o ambos.

No hay que olvidar que una huelga para que pueda ser efectiva tiene que constituir una presión para el patrón, y para poder constituir una presión, tiene que causar daños económicos, y si las

labores continúan, el daño no se causa.

Este Art. 80. viene a significar la legalización del "picketing" de los tiempos heroicos de la huelga, y es una efectiva norma protectora de la huelga, que con ello le otorga calidad de derecho, y al mismo tiempo, amplía su campo de acción, pues no tan sólo el trabajador tiene derecho a negarse a seguir trabajando, sino que también tiene el derecho de impedir que otros lo sigan haciendo.

La segunda fracción que tiene el mismo origen y persigue en general la misma finalidad impide que los trabajadores no huelguistas continúen en las labores o pretendan reanudarlas; al respecto el Dr. de la Cueva comenta:

"La mayoría se impone a la minoría y, en consecuencia, si la mayoría de los trabajadores de una fábrica resuelve suspender las labores, la minoría queda obligada a respetar ese derecho. Las normas legales quedaron invertidas: En los períodos anteriores de la huelga, la fuerza pública estaba a disposición del patrono y de los trabajadores no huelguistas, pues nadie podía lesionar su derecho a trabajar; en lo sucesivo, la fuerza pública quedaría a disposición de la mayoría huelguista para suspender las labores y evitar que los no huelguistas lesionen el derecho de las mayorías." (M)

Esto no viene sino a confirmar el principio democrático de nuestro derecho laboral mexicano, en el que, tratándose de decisiones que afecten a la colectividad obrera, o como más técnicamente se ha dicho, que afecten el interés tipo o de categoría, la mayoría es la que decide.

B).- Segunda Protección; Análisis de los artículos 274 y 261.-
Esta segunda protección está contenida en dos artículos. Veamos:

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 cualquier otra clase de trabajadores, individual y colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por esta ley".

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".

Estos dos artículos se complementan uno al otro y ofrecen una clara protección a la huelga, pues si ésta trajera como consecuencia la terminación de los contratos de trabajo, el trabajador huelguista no tan sólo no lograría su propósito de mejorar sus condiciones de trabajo, sino que a la postre se quedaría sin empleo, sea porque durante el término que dure la huelga se consideraran terminados dichos contratos, sea porque el patrón pudiera celebrar nuevos contratos.

C).- Tercera Protección; Análisis del Art. 272.- Analicemos en este caso al artículo 272:

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 prestándoles el auxilio que necesiten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectado, a fin de evitar que sean violados los Arts. 8o. y 274".

La protección que este artículo imparte consistente en la expresión jurídica más clara y más enérgica en favor del respeto al ejercicio del derecho de huelga, ordenando a las juntas y a las

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 cualquier otra clase de trabajadores, individual y colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por esta ley".

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".

Estos dos artículos se complementan uno al otro y ofrecen una clara protección a la huelga, pues si ésta trajera como consecuencia la terminación de los contratos de trabajo, el trabajador huelguista no tan sólo no lograría su propósito de mejorar sus condiciones de trabajo, sino que a la postre se quedaría sin empleo, sea porque durante el término que dure la huelga se consideraran terminados dichos contratos, sea porque el patrón pudiera celebrar nuevos contratos.

C).- Tercera Protección; Análisis del Art. 272.- Analicemos en este caso al artículo 272:

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 prestándoles el auxilio que necesiten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectado, a fin de evitar que sean violados los Arts. 8o. y 274".

La protección que este artículo imparte consistente en la expresión jurídica más clara y más enérgica en favor del respeto al ejercicio del derecho de huelga, ordenando a las juntas y a las

autoridades civiles que hagan respetar el derecho ejercitado por los trabajadores.

Este Art. 272 representa en el proceso de evolución de la huelga, la demostración más contundente de la huelga como un derecho, ya no un delito, ni siquiera una conducta simplemente tolerada sino un derecho, y así lo demuestra el Art. 272 que es esencialmente protector de este derecho al obligar a las autoridades del trabajo y a las civiles, a respetar y a hacer respetar el derecho de huelga. Unas normas tienen como misión la de consagrar derechos y otras las de hacerlos respetar, el art. 272 pertenece a estas últimas.

D).- Cuarta Protección; Análisis de la segunda parte de la fracción primera del Art. 265.- Esta cuarta protección que se encuentra ubicada en la segunda parte de la fracción primera del Art. 265 dice así:

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

I.-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 esos cargos, y"

Antes de la reforma del Art. 265 no estaba consignada esta hipótesis, y sucedía con frecuencia, sobre todo en los pequeños comercios y empresas, que el patrón al ser emplazado a huelga sacaba todos o gran parte de los bienes que constituían la negociación, tales como materias primas, productos elaborados, maquinaria, mercancía, etc. y de esta manera, o desaparecía la negociación, o ésta era completamente insolvente, de cualquier manera, los derechos

que los obreros pudieran tener, por concepto de mejorías en las condiciones de trabajo, salarios, tiempos extra trabajados, etc. resultaban burlados.

En virtud de ésto, al reformarse el Art. 265 se constituyó al patrón en depositario de los bienes de su propia empresa, impidiendo con ello la posibilidad jurídica de la libre disposición que tiene todo propietario sobre sus bienes, y de esta manera se protegieron los derechos de los obreros conservando al patrón en un estado solvente y en posibilidad de tener bienes con qué responder en un momento dado, a cualquier obligación pecuniaria, o que se transforme en pecuniaria, evitando al mismo tiempo que algunas pequeñas empresas desaparezcan.

CAPITULO SEGUNDO.- LOS CONFLICTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

I.- Los conflictos en el derecho del trabajo:

1.- Introducción.- Las características propias y peculiares de los conflictos de trabajo, obligó a los jurisconsultos a crear - una nueva rama del derecho, distinta e independiente de las demás, con la finalidad de reglamentar y dar solución jurídica a esos - conflictos que no podían ser resueltos al través del derecho civil ni de ninguna otra rama del derecho hasta entonces existente. Fué pues, la autonomía de los conflictos lo que produjo la autonomía de una nueva rama del derecho. De esta manera operó el principio económico según el cual las necesidades determinan la creación de sus satisfactores; así, el nacimiento de un nuevo tipo de conflictos trajo aparejada la creación de nuevos métodos de solución. Los procedimientos de conciliación, de arbitraje, la huelga, los paros, etc., son el fruto jurídico de nuevas necesidades sociales.

Mas los conflictos laborales no siempre han sido reglamentados - por la ley en forma autónoma; por el contrario, dicha reglamentación es fruto reciente de una larga evolución:

En una primera etapa, como consecuencia de la falta de reconocimiento de la existencia legal de las asociaciones profesionales obreras, los únicos conflictos laborales que admitió el derecho - de aquella época, fueron los de carácter individual y jurídico. - Conflictos que se resolvían al través de las normas del derecho - civil; por tanto, los conflictos laborales de esta primera etapa, carecían de una reglamentación autónoma y eran tramitados y resueltos como cualquier otro juicio civil que versara sobre

obligaciones contractuales.

La segunda etapa se inicia con el reconocimiento legal de las asociaciones profesionales obreras. El reconocer legalmente las organizaciones sindicales trajo como consecuencia lógica el reconocimiento de las medidas colectivas (contratos colectivos, - huelgas, paros), que los obreros podían utilizar en defensa de sus intereses.

Hasta antes del reconocimiento por parte de la ley, de las organizaciones obreras y de sus medidas colectivas, los conflictos obreros, que como ya lo hemos dicho se reducían a conflictos individuales y jurídicos, habían podido ser resueltos por medio del derecho civil; pero los nuevos conflictos con sus características de colectivos y de equidad, evidenciaron la impotencia del derecho civil para regular estas nuevas manifestaciones sociales que dieron lugar a organismos y medidas colectivas.

Los nuevos conflictos ya no se concretaban a la pugna de simples intereses particulares, sino a intereses de toda una categoría - social; ya no era la lucha de un particular contra otro particular sino la lucha de grupos sociales y, además, ya no siempre se limitaban a pedir la interpretación o aplicación correcta de una ley o contrato ante un juez, sino a pedir la creación o modificación de las normas que regían las condiciones de prestación de servicios por medio de la presión directa, prescindiendo de la intervención del juez,

Así fué como bajo la presión de los conflictos colectivos se creó una reglamentación específica, peculiar e independiente para la solución de los conflictos laborales.

Y no es que sólo los conflictos colectivos merezcan una reglamentación autónoma. Tan la merecen los laborales colectivos como los laborales individuales. Lo que sucedió fué que los conflictos individuales son fácilmente asimilables, en cuanto al trámite y solución jurídica, con el resto de los juicios civiles, al contrario de los colectivos cuya naturaleza es tan diferente que obligó al parto de una nueva y propia reglamentación.

Juan D. Pozzo en su magnífico "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo" ha dicho con toda razón: "La legislación reconoció la sustantividad e importancia de los conflictos de trabajo, aún de los de carácter individual. Por más que en estos exista una divergencia de intereses particulares al igual que en las demás relaciones contractuales regidas por el derecho común, se comprendió que los medios de solución de aquellos debían ser distintos de los que rigen el proceso civil, y se terminó creando una magistratura y un procedimiento laboral especial, simplificado y de mayor celeridad y economía, que otorga mayor protección a los intereses del trabajador.

Pero los conflictos colectivos de trabajo producen consecuencias de mayor trascendencia que los individuales, puesto que tienen por efecto la alteración de las relaciones entre grupos profesionales opuestos, alteración que muchas veces llega a afectar la paz social. Por consiguiente, en razón de la pluralidad de sujetos comprendidos, de los intereses afectados y de los medios de lucha empleados por las partes, su solución no puede librarse a las formas del proceso clásico, que no conoció esta clase de conflictos⁽³¹⁾

(31) POZZO D. Juan, Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo Buenos Aires 1962, T. II. Ps. 235 y 236.

2.- Definición de los conflictos de trabajo.- Podemos citar definiciones de conflicto de trabajo las siguientes:

Doctor Mario de la Cueva: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo." (32).

J. Jesús Castorena: "Conflictos de trabajo son las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc., del contrato y de las normas de trabajo." (33).

Armando Porras López: "Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo." (34).

Carnelutti: "Existirá controversia de trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés relativo a la prestación de trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro y allí adonde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos." (35).

Por lo que respecta a nuestra Constitución en su Art. 123 Fracción XX dice lo siguiente:

(32) DE LA CUEVA Mario Dr., Derecho Mexicano del Trabajo, México 1963 P. 729.

(33) PORRAS López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, México 1956, P. 69.

(34) IBIDEM, P. 69

(35) IBIDEM, P. 69

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

Por lo que respecta a nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 358, al establecer la competencia para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dispone lo siguiente:

Art. 358.- "Se establece en la ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para resolver las diferencias o conflictos que surjan entre trabajadores y patronos, sólo entre ellos; o sólo entre éstos, conflictos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, en los casos señalados en los Artículos 359 a 361."

Juan Balella distingue las controversias de los conflictos basando dicha distinción en que, en tanto las controversias son de carácter jurídico los conflictos son de naturaleza económica. Como nuestra Constitución habla en la Frac. XX del Art. 123 de diferencias y conflictos puede pensarse que el legislador constituyente utilizó estas dos expresiones con la finalidad de distinguir entre diferencias jurídicas y conflictos económicos. Nosotros no creemos que el constituyente tuviera en mente al utilizar las dos expresiones distinguir unas de otras por su naturaleza ya sea jurídica o económica; y no lo creemos por las siguientes razones:

En primer lugar, la Frac. XX habla de diferencias o conflictos y no de diferencias "y" conflictos, no se utilizó una articulación disyuntiva que separara una expresión de la otra sino que se equiparó a una con la otra. En segundo lugar, no hay en los discursos

de la diputación veracruzana, en los de la yucateca, en las legislaciones laborales de estos estados, en el discurso del Lic. Macías, en las palabras de la Comisión dictaminadora del Art. 50. y por último de la Comisión encargada de redactar lo que finalmente fué el Art. 123, ningún indicio que muestre la finalidad de utilizar la expresión "diferencias" para los de carácter jurídico y "conflictos" a los de carácter económico. En tercer lugar, la Frac. XXI que según la opinión más aceptada se refiere a los conflictos económicos, en su redacción lleva indistintamente las expresiones, diferencias y conflictos. En cuarto lugar, sólo tendría sentido dar a estas expresiones un contenido diverso en cuanto a la naturaleza jurídica o económica, si el legislador hubiese previsto organismos y reglas distintas para uno y otro pero por el contrario, la idea del constituyente fué la de crear un órgano único (Juntas de Conciliación y Arbitraje) para que conociera, con exclusión de cualquier otro organismo de todo conflicto laboral. La idea firme y clara de los constituyentes, expresada por el Lic. Macías en su memorable discurso, fué la de substraer toda la justicia obrera de los Tribunales del fuero común para hacerla de la competencia exclusiva de las Juntas.

Nosotros proponemos como definición de conflicto de trabajo la siguiente: conflictos de trabajo son las diferencias o conflictos que surgen entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre estos, sean de carácter individual o colectivo, de naturaleza jurídica o económica, siempre que sean derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.

3.º Análisis de la definición propuesta.-

Primer elemento.- Diferencias o controversias.

Por diferencias o controversias debe entenderse, siguiendo en esto a Carnelutti, aquellos casos en que una de las partes pretenda la tutela de su interés laboral en contraposición con el interés laboral de la otra y allí donde ésta se oponga.

Segundo elemento.- Entre obreros y patronos, sólo entre obreros o sólo entre patronos.

Los conflictos típicos, por así decirlo, del derecho del trabajo, son los obrero-patronales, pero no por ello se puede descartar la posibilidad de que dichos conflictos también lleguen a surgir entre los obreros o entre los patronos. Así por ejemplo, dos sindicatos que luchan por la titularidad de un contrato colectivo o el caso de un patrón a cuya empresa es aplicable un contrato obligatorio (contrato ley) no cumple con él y perjudica con ello a otro u otros patronos. Así pues, si incluimos las tres posibles combinaciones de las relaciones laborales, de obrero a patrón, de patrón a patrón y de obrero a obrero, creemos que hemos incluido todas las hipótesis posibles que en cuanto a los sujetos en un conflicto laboral pudieran intervenir.

Tercer elemento.- Individuales o colectivos, jurídicos o económicos.

Esto es, porque los conflictos obrero patronales, que son los que más facetas presentan, pueden surgir lo mismo de obrero a patrón individualmente considerados, como de sindicato representante de toda la masa trabajadora y el patrón, como pueden surgir de una interpretación o aplicación de la ley o del contrato colectivo, o de la creación o modificación de las condiciones de trabajo.

pactadas. De esta manera quedan comprendidos en la definición los dos tipos de intereses que pueden estar en pugna, el individual y el colectivo, y las dos finalidades que se pueden perseguir al través de cualquier conflicto laboral, jurídicas o económicas.

Cuarto elemento.- Que se deriven de una relación laboral o de hechos íntimamente relacionados con ella.

Este es un presupuesto indispensable, ya que si la diferencia o conflicto no deriva de una relación laboral, nunca podrá hablarse de conflicto laboral. Entre el trabajador y el patrón pueden existir relaciones jurídicas de muy diversa índole, verbi gracia, civiles, mercantiles o incluso penales; pero al derecho del trabajo sólo interesan las que deriven de una relación laboral, esto es, del trabajo jurídicamente subordinado mediante una remuneración,

II.- Clasificación de los conflictos de trabajo:

Vamos nosotros a clasificar los conflictos laborales desde tres puntos de vista: Según la calidad de los sujetos que intervienen en un conflicto laboral, según el tipo de interés que se encuentre en pugna y según la finalidad que se persiga al través del conflicto. Veámos:

1.- Primera clasificación.- Según la calidad de los sujetos que intervienen en el conflicto.

Como son dos los sujetos que intervienen en una relación laboral, patrón y obrero, las posibles combinaciones son las siguientes:

A).- Obrero-Patronal.

B).- Interobrera.

C).- Interpatronal.

2.- Segunda clasificación.- Según el tipo de interés en pugna.

Desde este punto de vista los conflictos laborales se dividen en:

A).- Individuales.

B).- Colectivos.

De acuerdo con las ideas de Carnelutti, con las cuales estamos por entero de acuerdo, la diferencia entre los conflictos laborales individuales y los conflictos laborales colectivos es el tipo de litis que surge de la pugna.

En los conflictos individuales hay una litis por cada sujeto individualmente considerado. Si sólo interviene un sujeto, hay una litis privativa y especial para las relaciones de ese sujeto, y si encontramos varios sujetos, cada uno de ellos tiene su litis. En cambio, tratándose de un conflicto colectivo hay una única litis para todos los sujetos y por ello se dice que es una litis tipo o litis que representa un interés de categoría.

En un conflicto individual, la litis siempre afecta individualmente a uno o varios sujetos, en tanto que, en un conflicto colectivo la litis siempre afecta por igual a todos los miembros de la categoría profesional. En un conflicto colectivo el sujeto siempre es un sindicato o una coalición en tanto que, en los conflictos individuales, siempre es un obrero o patrón determinado aún cuando se encuentre representado legalmente por algún sindicato, pues aún cuando el sindicato intervenga en su calidad de representante el resultado del conflicto afecta únicamente al representado en forma individual y sus efectos no se extienden a toda la comunidad obrera o patronal que el sindicato represente.

Ahora bien, no debe confundirse el caso del proceso acumulado con el del proceso colectivo: en el proceso acumulado hay un conjunto, una suma de litis, pero cada litis conserva su individualidad, siendo litis distintas e independientes las unas

de las otras, con la única variante de que se promueven conjuntamente y es por eso que se convierte en proceso acumulativo, distinto al caso del proceso colectivo donde no hay el conjunto de varia litis, sino una sola litis que representa el interés de todos los miembros de esa categoría profesional.

Eduardo R. Stafforini, interpretando a Nicolás Jaeger, lo expresa de la siguiente manera:

"Jaeger dice que en las controversias individuales se produce un choque entre los intereses individuales de los sujetos de una singular y concreta relación de trabajo. Puede haber proceso individual aún cuando varios trabajadores actúen contemporánea y conjuntamente contra el mismo empresario. En tal caso se tendrá un proceso individual acumulativo, no un proceso colectivo, en cuanto no se pide al Juez la tutela del interés abstracto de categoría sino de intereses concretos de individuos determinados." (36).

Y bien. ¿Qué significa el interés de categoría profesional? Contestaremos con palabras de Juan D. Pozzo:

"Para Jaeger la 'categoría' consiste en la serie de individuos que a causa de su posición en el cuadro de la actividad productora y del territorio en que operan, son poseedores de intereses comunes." (37).

Con toda claridad y con mucha exactitud, Nicolás Jaeger reforzó la tesis de Carnelutti acerca de que, la diferencia entre un conflicto individual y uno colectivo estriba en la diferente calidad de la litis, cuando afirmó, que una controversia colectiva siempre se compone en un contrato colectivo o se resuelve en una sen-

tencia colectiva, en tanto que, una controversia individual
(36) STAFFORINI Eduardo R. Derecho Procdsal Social Buenos Aires 1955 P. 57

(37) POZZO de Juan, Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo Buenos Aires 1962, T. II P. 241

siempre se compone en un contrato individual o se resuelve en una sentencia individual. Con esta ilustración, Jaeger coronó la tesis de Carnelutti con una distinción técnico jurídica que no deja ya lugar a dudas sobre la diferencia entre estos dos tipos de conflictos laborales. Debemos hacer la aclaración de que la diferencia técnica a que alude Jaeger no es a posteriori, porque no hay que esperar a que un conflicto colectivo termine en un convenio colectivo o en una sentencia colectiva, sino que dicha distinción es a priori ya que de antemano se puede saber qué conflictos terminan forzosamente en convenios colectivos y cuáles en convenios individuales, cuáles en sentencias colectivas y cuáles en sentencias individuales.

3.- Tercera clasificación.- Según la finalidad que se persiga al través del conflicto.

De acuerdo con este punto de vista, los conflictos laborales se dividen en:

A).- Jurídicos.

B).- Económicos.

Desde el momento en que la ley permitió a las asociaciones profesionales obreras y a los patronos, crear su propio derecho en cuanto se refiere a las condiciones de prestación de servicios al través de convenciones colectivas, se inició con ello un nuevo tipo de conflictos hasta entonces inexistente. Al lado de los clásicos conflictos jurídicos en los cuales se dice el derecho, nacieron aquellos conflictos cuya finalidad ya no es decir el derecho sino crearlo o modificarlo.

Los conflictos jurídicos han consistido y siguen consistiendo en la aplicación o interpretación de una norma legal o convencional

Esto es, la sociedad regula su conducta al través de normas que se obliga a respetar, algunas de esas normas están plasmadas en los Códigos y otras en acuerdos particulares. Pero la naturaleza del ser humano es tal, que con frecuencia dichas normas o son violadas o son interpretadas en beneficio de un sujeto y en detrimento del interés de otro; de allí nació la necesidad de crear un sistema mediante el cual, un tercero imparcial ordenara la reparación y observancia de la norma violada o estableciera en definitiva la correcta interpretación de la norma. Este sistema que es el aplicable a todos los conflictos jurídicos, como se puede observar, toma como base, la preexistencia de un derecho, de allí, de esta característica esencial a todo conflicto jurídico consistente en aplicar o interpretar un derecho ya establecido con anterioridad, es donde nos basamos para fundar o establecer la diferencia con los conflictos económicos, pues este tipo de conflictos, a su vez se caracterizan porque en ellos no se va a aplicar un derecho preexistente, sino que, o existiendo ese derecho se le quiere modificar o no existiendo se le quiere crear, en ambos casos, el resultado es la formulación de un derecho nuevo.

Esta clasificación de los conflictos laborales en jurídicos y económicos, ha sido adoptada por la doctrina extranjera, y en México es reconocida tanto por la doctrina como por la legislación y por la Suprema Corte. Veamos.

La Oficina Internacional del Trabajo en un libro que publicó bajo el título de "Les Tribunaux du Travail" definió estos conflictos de la siguiente manera:

"El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que este tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en una disposición

de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde, normalmente, a un Juez y en particular al Juez de Trabajo.

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; estos conflictos competen, normalmente, al conciliador o al árbitro." (38)

En la "Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria" se dijo:

"Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse, no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados solamente por el uso....Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los participantes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas." (39)

(38) DE LA CUEVA Mario Dr. Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición, México 1963. P. 748

(39) IBIDEM. P. 749

Por su parte la jurisprudencia ha sido también muy clara al respecto:

"Mientras en los conflictos de carácter jurídico se encuentra ligada la Junta por el derecho pre existente y por las peticiones de las partes, puesto que las violaciones al orden jurídico sólo pueden decidirse por el Estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio, en los conflictos de orden económico desempeña el Estado una función distinta que no es la de reparación de una violación al orden legal, sino la de creación de un estatuto que regule la vida de la empresa, unidad económica integrada por trabajadores y patrones." (Amparo directo, 2/38/2a., Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A. y coagraviados). (40)

"En los conflictos de orden económico, como su nombre lo indica, no se discuten cuestiones de carácter jurídico, puesto que en ellos el Estado ejecuta actos que no son propios de la jurisdicción, ya que en rigor la autoridad que resuelve dichos conflictos no dice el derecho, sino que únicamente interviene para buscar soluciones en beneficio de la economía nacional". (Amparo directo, 3642/40/2a., Gonzalo Escobar, ejecutoria de 16 de agosto de 1940). (41)

"Conflictos de carácter jurídico son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las Juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyo caso, las Juntas,

(40) DE LA CUEVA Mario Dr., Derecho Mexicano del Trabajo Quinta Edición, México 1963. P. 750

(41) IBIDEM. P. 750

más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero patronales". (Tesis jurisprudencial, citada en la 'Memoria del Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial pars. 278 a 281'). (42).

"Por creación de nuevas condiciones de trabajo debe entenderse no sólo el cambio que se opera en el desempeño de las labores por modificación técnica en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo en las relaciones obrero patronales". (24 de marzo de 1936, Huasteca Petroleum Company, Toca número 481E/35/2a.) (43).

El Dr. Mario de la Cueva dice lo siguiente:

"Hay pues una diferencia radical entre los conflictos colectivos o conflictos de intereses y los conflictos jurídicos: en éstos, la cuestión a debate es un problema de derecho, que se expresa en la conocida fórmula a quien corresponde el derecho, mientras los conflictos colectivos o de intereses se caracterizan por la ausencia de norma jurídica para resolverlos y su pronóstico es la creación de la norma jurídica futura". (44).

El Lic. Trueba Urbina por su parte opina al respecto:

"Es necesario para que se entienda bien, repetir una vez más, que los conflictos jurídicos son controversias originadas por el contrato o la ley laboral, y los económicos provienen de mercados, costos, intensidad de labores, remuneraciones injustas, etc., que no regula la Ley sino la economía; en éstos el legislador no prevee intencionalmente la norma aplicable, porque es imposible aprisionar este tipo de situaciones dentro del marco de la Ley". (45).

(42) TRUEBA URBINA Alberto, Lic. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición, México 1965. P. 55

(43) IBIDEM. P. 58

(44) DE LA CUEVA Mario Dr. Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición, México 1963. P. 747

(45) TRUEBA URBINA Alberto, Lic. Op. Cit. P. 56

4.- Cuadro general con las tres clasificaciones.- Explicadas las tres clasificaciones de los conflictos laborales, que desde un principio nos propusimos analizar, sólo nos resta combinar las tres clasificaciones y así ubicar con toda precisión cualquier conflicto laboral dentro de nuestro derecho; para ello presentamos el siguiente cuadro:

| | | |
|-----------------------------------|--------------|-------------------------|
| | Colectivos | jurídicos económicos |
| A).- Conflictos Obrero-Patronales | | |
| | Individuales | jurídicos |
| B).- Conflictos Interobreros | Colectivos | jurídicos |
| | Individuales | jurídicos |
| C).- Conflictos Interpatronales | Colectivos | jurídicos |
| | Individuales | jurídicos |

III.- Importancia práctica de la clasificación:

El trato jurídico que nuestra Ley Federal del Trabajo otorga a los conflictos jurídicos y a los conflictos económicos es diferente; de ahí, la importancia práctica de esta clasificación.

1.- Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria.- En los conflictos jurídicos nuestras Juntas actúan como jueces de derecho, así lo explicó con toda claridad la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria antecedente inmediato de la Ley Federal actual:

"Los conflictos individuales de trabajo y aún los colectivos que plantean cuestiones puramente legales, son de la misma índole que todas las controversias que resuelve la administración de justicia ordinaria cuando declara oficial e imperativamente el sentido que tiene el derecho....En controversias de esa índole no se concibe que las partes se puedan rehusar a someterse a la jurisdicción del Tribunal. Siempre se ha considerado como una de las funciones esenciales del Estado, la de declarar el alcance que tiene el derecho objetivo y de imponer su observancia por medios coactivos. Si una persona ha contraído una obligación, está obligada a cumplirla y sería contrario a todas las nociones jurídicas que se le autorizase para negarse a discutir lo bien fundado de su derecho ante los Tribunales o a desobedecer una sentencia condenatoria.... De acuerdo con estos principios se establece en el Proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos

usando de la fuerza pública en caso de resistencia". (45 Bis)

2.- Consecuencias legales.- Saber cuándo estamos frente a un conflicto jurídico y cuándo frente a uno económico, cuándo frente a uno colectivo y cuándo frente a uno individual, tiene consecuencias legales de una vital importancia para el derecho procesal laboral mexicano, pues según se califique a un conflicto de jurídico o de económico, de colectivo o de individual, de ello dependerá el método de solución legal que se aplique a cada tipo de conflicto.

Si el conflicto es jurídico, el sometimiento al arbitraje es obligatorio para las partes. La decisión de las Juntas, llamada laudo, también se impone a las partes con el carácter de obligatorio y por último, los obreros no tienen derecho de recurrir a la huelga.

Por el contrario, si al conflicto se le califica de colectivo y es además económico, el sometimiento al arbitraje es voluntario, no existe laudo obligatorio sino sólo una amigable proposición para la solución del conflicto y, por último, los obreros sí tienen derecho de recurrir a la huelga, así como los patronos al paro.

IV.- Huelga existente, inexistente, lícita, ilícita, imputable y no imputable:

1.- Huelga existente y huelga inexistente.- Para que una suspensión de labores como resultado de una huelga sea protegida por el derecho, necesita haber cumplido con una serie de requisitos que la Ley exige. Se habla de huelga existente cuando la huelga ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos que el Art. 269

exige; y de huelga inexistente cuando la suspensión de labores no cumplió con uno o varios de estos requisitos.

El artículo 269 dispone que:

Art. 269.- "Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la Frac. II del Art. 264 de esta Ley, 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 Art. 260, antes de las 48 horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio que no existe el estado de huelga...."

De la lectura de la primera parte de este Artículo se desprenden como requisitos que la huelga debe acatar los siguientes:

A).- Que la huelga sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa en cuestión.

B).- Que los trabajadores anuncien su propósito de ir a la huelga por medio de un escrito que contenga: el objeto concreto de la huelga (celebración de contrato colectivo, revisión, etc.) y la Fracción del Art. 260 en que quedare incluido.

C).- Este aviso debe darse con una anticipación mínima a la suspensión de labores de 6 días por regla general y de 10 días tratándose de servicios públicos.

D).- Que el mencionado escrito sea presentado precisamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje junto con una copia.

E).- Que no se declare en contravención a lo pactado en un contrato colectivo de trabajo, por ejemplo, si se hubiere convenido en que el escrito de peticiones sería presentado con 15 días de anticipación en lugar de los 6 y 10 que la Ley dispone.

F).- Que la huelga tenga por objeto alguno de los señalados por el Art. 260.

Los efectos de la declaración de inexistencia son los siguientes:

A).- Fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que vuelvan a su trabajo.

B).- Se les apercibirá de que de no hacerlo se considerarán terminados sus contratos de trabajo.

C).- Declara al patrón sin responsabilidad y le faculta a contratar nuevos elementos en sustitución a los que se rehusen a seguir laborando, y;

D).- Procurará que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

La declaración de existencia de una huelga de acuerdo con las reglas procesales de nuestro derecho laboral mexicano, no es necesario hacerla. Su existencia se presume por la Ley y dicha presunción es válida mientras no se pruebe lo contrario; por tanto, lo que procede pedir es que se declare la inexistencia más no la existencia. Más aún, mientras no exista una resolución que declare inexistente a una huelga la presunción de existencia se confirma.

En relación con esto la Corte ha dicho:

"Huelga, estado de. No es necesario declarar que existe.- De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente más no lo contrario". (Amparo directo 2591/1955, Compañía Industrial de Pachuca, S. A. quiebra. Resuelto el 28 de Noviembre de

1956 por unanimidad) (46)

2.- Huelga lícita y huelga ilícita.- Tanto el concepto de huelga lícita como el de huelga ilícita se desprenden directamente de la Constitución.

Frac. XVIII del Art. 123.- "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...."

De esta Fracción deducimos que la licitud de una huelga está en relación directa con la finalidad que se persigue y que en todo caso debe de ser buscar el equilibrio entre los factores de la producción, por ello la Suprema Corte de Justicia ha dicho acertadamente:

"HUELGAS.- El legislador reconoce como un derecho de los obreros, el declararse en huelga; pero este reconocimiento no es ilimitado, sino circunscrito al propósito de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción," (United Sugar Co. S. A., Sentencia de 10 de Diciembre de 1930, Tomo XXX Pag. 2162 del Semanario Judicial de la Federación) (47)

El concepto de huelga ilícita se reduce a dos hipótesis constitucionalmente establecidas en la parte final de la ya mencionada Frac. XVIII. Estos dos casos son: Primero; cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades y Segundo; en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos y servicios del Gobierno.

(46) GUERRERO Eugenio Lic., Manual de Derecho del Trabajo Segunda Edición, México 1963. P. 299

(47) TRUEBA URBINA Alberto, Lic. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición, 1965. P. 247

Por tanto, es como dice el Dr. de la Cueva: "La ilicitud de una huelga no deriva de la ausencia de los requisitos esenciales a su existencia, sino de condiciones o hechos que la acompañan o se producen en ocasión de ella". (48)

Es importante destacar que el concepto de huelga ilícita no corresponde a contrario sensu al concepto de huelga lícita; cada uno de estos conceptos son distintos e independientes y ambos se derivan directamente de la Constitución, razón por la cual la doctrina se ha visto obligada a seguir utilizándolos.

3.- Huelga imputable y huelga no imputable.- Algunos autores prefieren utilizar los términos de huelga justificada y huelga injustificada, nosotros sin que tengamos nada contra estas expresiones pues las consideramos muy atinadas, sin embargo, preferimos hablar de huelga imputable al patrón y huelga no imputable al patrón debido a que son éstas las expresiones utilizadas en la Ley Federal del Trabajo en el Art. 271 que dice:

Art. 271.- "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el Art. 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 Frac. IV del Art. 260".

Una huelga puede ser lícita y existente pero no necesariamente por ello imputable al patrón. La licitud, ilicitud, existencia e

(48) DE LA CUEVA Mario Dr., Derecho Mexicano del Trabajo Quinta - Edición, México 1963. P. 794

inexistencia se juzgan sin entrar al fondo del asunto, dichas declaratorias cumplen su función cerciorándose si formalmente se ha cumplido con los diversos requisitos que exige la Ley, pero no juzgan si asiste o no la razón a los obreros para pedir lo que piden.

Por tanto, una huelga es imputable al patrón cuando no habiendo sido declarada inexistente o ilícita después de analizar las peticiones obreras y la situación económica actual que guarda la empresa en cuestión, la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que el patrón se negó injustificadamente a las peticiones obreras, y como consecuencia de ello lo obliga al pago de los salarios caídos durante el tiempo que hubiesen holgado los trabajadores.

Huelga no imputable al patrón es, a contrario sensu, la huelga a la que las pretensiones obreras resultan injustificadas, y por tanto, se exime al patrón de la obligación de cubrir los sueldos por el tiempo que hubieren holgado los obreros.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido muy clara al respecto:

"Para juzgar la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos propósitos que el legislador enumera, pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenerse a la enunciación hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados por la Ley, y sin embargo, no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada,

por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros".
(Ejecutoria de 10 de Diciembre de 1930, United Sugar Company, -
S. A.) (49)

"HUELGA, imputabilidad de los motivos de la; para establecer la imputabilidad de los motivos de la huelga, que perseguía como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal al negarse a aceptar la demanda de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrono no accede a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y éstos últimos no produjeron durante el procedimiento los elementos bastantes para evidenciar la justificación (tal vez debiera decir injustificación) de la actitud de aquél, mismos que eran indispensables haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga, sean imputables a dicho patrón". (Tesis 522 pág. 931 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, año de 1955) (50)

"HUELGA, calificación de la. Tesis. Para considerar demostrada la existencia de un desequilibrio entre el capital y el trabajo, no basta la existencia de presunciones, puesto que para decidir respecto de la calificación de una huelga, es indispensable que existan pruebas concretas y no simples presunciones, que demuestren que el equilibrio está roto". (1557/44 Wells Fargo & Co. of México S. A. 24 de abril de 1945) (51)

(49) TRUEBA URBINA Alberto Lic. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición México 1965. Ps. 524 y 525
(50) GUERRERO Euquerio Lic. Manual de Derecho del Trabajo Segunda Edición, México 1963. Ps. 297 y 298.
(51) IBIDEM. P. 298

V.- Análisis de la primera parte de la Frac. XVIII del art. 123

Constitucional:

1.- Definición de lo que se entiende por equilibrio entre los factores de la producción.-

A).- Ejecutoria de la Corte:

En el año de 1935 la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un brillante párrafo de su ejecutoria de esa fecha, explicó lo que debe entenderse por equilibrio entre los factores de la producción; veamos:

".... la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permita, y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente, en que a todo estado económico bonancible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo". (20 de Septiembre de 1935, Unión Sindical de Feluqueros).

(52)

B).- Dr. Mario de la Cueva.- El Doctor Mario de la Cueva considera que el equilibrio entre los factores de la producción debe entenderse como:

"El mejor nivel de vida compatible con la existencia de la empresa...." (53)

C).- Proposición nuestra.- Nuestra concepción personal de lo que es el equilibrio entre los factores de la producción dentro de nuestro derecho laboral es, tomando de ambas definiciones una parte y añadiendo algo propio la siguiente:

(52) TRUEBA URBINA Alberto Lic. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición México 1965. P.488

(53) DE LA CUEVA MarioDr. Derecho Mexicano del Trabajo Quinta Edición México 1963. P. 810

El establecimiento de condiciones de trabajo que representen para los obreros el mejor nivel de vida, hasta donde la legítima ganancia del capital invertido y la situación financiera de la empresa lo permitan.

2.- El equilibrio de que habla la Constitución en su Art. 123 - Frac. XVIII es concreto o general.- En relación con la Frac. XVIII del Art. 123 Constitucional y la procedencia de la huelga surge un interesante problema que podemos resumir en los siguientes términos:

¿El equilibrio de que habla la Constitución es de carácter general, esto es, entre las condiciones generales de la vida y el salario del trabajador, o es de carácter concreto, o sea, entre las condiciones económicas específicas de la empresa y el salario de sus trabajadores?

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en resolución de 21 de Julio de 1937, dictó el siguiente laudo con motivo de una serie de huelgas declaradas debido al alza de precios en los artículos de consumo:

"Es indudable que la parte huelguista no señala que con posterioridad a la fecha de la celebración del referido contrato colectivo haya ocurrido algún fenómeno económico notorio que haya hecho cambiar las posiciones financieras de la empresa, mejorándolas, o bien qué circunstancias de hecho derivadas de la propia Compañía, hubieran determinado una depresión de la situación económica de los trabajadores. Ninguno de estos extremos se esboza siquiera en el pliego de peticiones y en tal virtud lógica y jurídicamente tiene que concluirse que no se planteó el movimiento de huelga basado en un desequilibrio económico entre la empresa y sus trabajadores, pues si es cierto que como consecuencia

de la disminución del poder adquisitivo de la moneda y el aumento del costo de la vida consiguiente, los trabajadores se encuentran desequilibrados económicamente, es también indudable que el problema de desequilibrio a que se refiere y menciona el Art. 260, Frac. Primera de la Ley, es el desequilibrio que se produce, no entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y el costo general de la vida que deriva de infinidad de factores, sino entre la empresa y sus trabajadores, que no puede presentarse sino en las condiciones de un aumento de potencialidad económica en favor de la Compañía o en la depresión derivada por causa de ésta para sus trabajadores". (Laudo de 21 de Julio de 1937, huelga contra la Cía. de Electricidad Mérida, S. A.) (54)

Esta opinión de la Junta a favor de la tesis de que el desequilibrio de que habla la Ley para ser causa legal de la huelga debe ser de carácter concreto y no general, no fué compartida por eminentes tratadistas del derecho laboral mexicano; veamos:

A).- Lic. Nicolás Pizarro Suárez.- "Creemos que también en esto los criterios de la Junta Federal y del Grupo Patronal son erróneos, considerada la cuestión de la única manera que aquí podemos hacerlo, esto es, jurídicamente. En efecto, cuando se elevan los precios de las subsistencias, indudablemente se desequilibra el "factor" trabajo. Este hecho se admite en el razonamiento de la Junta Federal; pero se agrega que es algo extraño a la relación concreta en un centro de trabajo entre el patrón y sus trabajadores. Y aquí creemos que es donde gravita la inexactitud de la argumentación, supuesto que se toma como un hecho el que, efectivamente, debe tratarse de un desequilibrio entre un patrón

y sus trabajadores, desequilibrio motivado por causas que tengan origen en el mismo trabajo o explotación. Esta afirmación carece completamente de base: el equilibrio entre los factores de la producción depende de muchas circunstancias que muy bien pueden ser extrañas a las condiciones concretas existentes entre un patrón y sus trabajadores.

La Constitución habla de desequilibrio entre los factores de la producción, de armonización entre el capital y el trabajo, - puntos de vista generales que no pueden ser reducidos arbitrariamente sino a riesgo de violar la letra de la Ley y el espíritu constitucionales." (55)

B).- Dr. Mario de la Cueva.- "No podemos admitir el punto de vista de la Junta Federal: la Frac. XVIII del Art. 123 habla de desequilibrio entre los factores de la producción y de la armonía en los derechos del Capital y del Trabajo. La limitación - que introduce la Junta Federal carece de fundamento y desvirtúa la esencia del derecho del trabajo; es un derecho vital, cuya base son las necesidades sociales reales y actuales del trabajador y cualesquiera que sean los fenómenos que determinan el aumento en las necesidades de los obreros, debe darles satisfacción del derecho del trabajo. Si el costo de la vida aumenta, al extremo de hacer imposible la existencia con determinado salario, el derecho del trabajo tiene que buscar la solución, pero no - puede mostrarse indiferente." (56)

C).- Lic. Alberto Trueba Urbina.- "El desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desequilibrio interno en una - empresa, sino cuando por virtud de fenómenos también económicos

(55) CASTILLO ALTAMIRANO F. Lic. Apuntes de Derecho del Trabajo Edición México 1965 T. II Pp. 29 - 30 y 31
(56) DE LA CUEVA Mario Dr. Derecho Mexicano del Trabajo Quinta Edición México 1963 P. 81.

que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción." (57)

D).- Lic. Armando Porras López.- "¿El desequilibrio que puede ser la causa de la huelga, podrá ser general, o bien particular? Consideremos que en ambos casos es procedente la huelga. En efecto, durante la guerra mundial última, la industria textil y la mayor parte de industrias, salvo contadas industrias, como la de los transportes, obtuvieron enormes utilidades y en vísperas de que se presentara cientos de emplazamientos de huelga, el Presidente Avila Camacho resolvió, mediante Decreto, el aumento de los salarios de los trabajadores. La misma actitud adoptó el actual Presidente, don Adolfo Ruiz Cortines, frente a la devaluación y, al efecto, se favoreció con su política obrerista el aumento de salarios en los contratos de trabajo el año de 1954. En ambos casos, es indudable que se produjo un desequilibrio general entre los factores de la producción como natural consecuencia de la guerra y de la devaluación monetaria, causas éstas de carácter internacional que escapan a la voluntad del Estado Mexicano." (58)

E).- Crítica a las anteriores opiniones.- No estamos de acuerdo con ninguno de los autores antes mencionados; por el contrario, el laudo de la Junta Federal nos parece impecable desde los puntos de vista lógico y jurídico por las siguientes razones:

Estamos de acuerdo con el Lic. Fernando Castillo Altamirano en el sentido de que tanto el Lic. Pizarro Suárez como el Dr. de la Cueva destruyen su propia tesis al aceptar finalmente que todo

(57) TRUEBA URBINA Alberto Lic. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición México 1955. P. 488.

(58) PORRAS LOPEZ Armando Lic. Derecho Procesal del Trabajo. Edición México 1956. Ps. 411 y 412.

mejoramiento que piden los trabajadores en sus condiciones de trabajo, está limitado por las posibilidades económicas de la empresa de que se trate.

El Lic. Nicolás Pizarro Suárez lo hace en la página 63 de su libro "La Huelga en el Derecho Mexicano", al aceptar que el equilibrio sólo es posible lograrlo hasta donde el estado económico de la negociación lo permita.

Por su parte el Dr. de la Cueva lo hace en la página 811 del segundo tomo de su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" cuando dice: "Naturalmente que el aumento de salarios se concederá en los marcos que hemos señalado y que son las posibilidades de las empresas".

Estas palabras las escribió el Dr. de la Cueva precisamente como epígrafe al párrafo en que critica negativamente el laudo de la Junta Federal que ya hemos transcrito con anterioridad. Y entonces nos preguntamos, ¿dónde está el desequilibrio de carácter general si el aumento de salarios se concederá de acuerdo con las posibilidades de la empresa como lo dice el propio Dr. de la Cueva?; ¿Qué?, ¿Con esta frase no concluye que lo definitivo es el potencial económico de la empresa, y con ello un desequilibrio concreto o interno? Nosotros así lo creemos y por eso decimos que el propio Dr. de la Cueva destruye su tesis, pues como dice el Lic. Castillo Altamirano: "si el estado económico de la empresa, permite el aumento de salarios, éste se verifica no por el desequilibrio general sino por el desequilibrio concreto entre los factores de la producción dentro de una empresa". (59)

(59) CASTILLO ALTAMIRANO Fernando Lic. Apuntes de Derecho del Trabajo. México 1965. Tomo II P. 31

En cuanto a la opinión emitida por el Lic. Trueba Urbina, tampoco nos parece acertada pues si el desequilibrio económico tiene su origen en fenómenos ajenos de la empresa en cuestión, y si el potencial económico de la misma no permite aumentos de salario entonces nos preguntamos, ¿cómo es posible lograr un aumento de los salarios cuando la situación económica de una empresa no lo permite y cuando el desequilibrio existente escapa al control y la responsabilidad de la empresa?

Por último, en lo que respecta a la tesis del Lic. Porras López, se le puede hacer la misma crítica además de que, él mismo admite, que durante la segunda guerra mundial las empresas "obtuvieron enormes utilidades", por tanto, si las empresas obtuvieron utilidades, el desequilibrio es de carácter interno y no general, pues dichas empresas sí estaban en aptitud de aumentar los salarios. Y por lo que respecta al desequilibrio producido por la devaluación monetaria sería injusto no tomar en cuenta que dicha devaluación afectó por igual a obreros y empresas.

F).- Nuestra opinión personal.- La potencialidad económica de la empresa es el dato básico y único para juzgar si hay desequilibrio económico o no, pues si las condiciones económicas de la empresa permiten un aumento de salarios, éste puede otorgarse - aunque no exista ningún desequilibrio general, basta que exista un desequilibrio entre empresa y trabajadores para que la huelga se justifique, pero si las condiciones económicas de la empresa no lo permiten, este aumento no puede proceder aún existiendo - un desequilibrio general.

En apoyo a esta opinión nuestra, citaremos laudos, ejecutorias, opiniones de tratadistas y aclaraciones hechas por funcionarios sobre este punto.

a).- Laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En primer lugar tenemos el laudo de la Junta Federal ya transcrito, y que, en su parte medular sostiene lo siguiente:

"...es también indudable que el problema de desequilibrio a que se refiere y menciona el Art. 260, Frac. I de la Ley, es el desequilibrio que se produce, no entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y el costo general de la vida que deriva de infinidad de factores, sino entre la empresa y sus trabajadores, que no pueden presentarse sino en las condiciones de un aumento de potencialidad económica en favor de la compañía o en la depresión derivada por causa de ésta para sus trabajadores". (Laudo de 21 de julio de 1937, Huelga contra la Cía. de Electricidad Mérida, S. A.) (60)

b).- Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por su parte, la Suprema Corte ha sido muy clara al respecto y en una de sus más famosas ejecutorias dijo:

"Dada la naturaleza del derecho del trabajo, es evidente que no sólo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patrones, de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores sí tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación del servicio y que cuando la situación de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y que, si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serles sometido para su

resolución el conflicto, no sólo pueden, sino debén, analizando la situación de la empresa o industria, fijar las condiciones de prestación del servicio. Tan es así, que la Frac. XVIII del - Art. 123 Constitucional previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permitan, y derechos de los trabajadores que consisten precisamente, en que a todo estado económico bonancible debe corresponder, - igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo". (Toca # 242/934/3a. Unión Sindical de Peluqueros: fallado el 20 de Septiembre de 1935) (61)

Resulta indudable que de la argumentación empleada en dicha ejecutoria, se desprende una vez más, que el desequilibrio de que habla la Constitución en su Frac. XVIII del Art. 123, es de carácter concreto o interno y no general o externo, así lo dan a entender muy claramente todas las expresiones que intencionalmente hemos subrayado.

Antes de seguir creemos necesario hacer la siguiente aclaración: hemos dicho y repetido que el aumento de salarios está sujeto a la suerte de la situación económica de la empresa de que se trate, sin embargo, toda empresa está obligada a cubrir el salario mínimo legal, y con ello no nos contradecimos, pues una empresa que no gane lo suficiente como para pagar el salario mínimo dentro de nuestro régimen laboral no puede ni debe funcionar. Nosotros tomamos como dato básico el potencial económico de la empresa

dando como supuesto que ésta cubre el salario mínimo legal, y que para lo que nos sirve el dato "potencialidad económica de la empresa" es, como su nombre lo indica, un aumento, o sea, a partir del salario mínimo todo aumento que se pretenda lograr.

En la siguiente ejecutoria que enseguida vamos a transcribir, se manifiesta en una forma más clara y categórica que el desequilibrio a que alude nuestra Constitución es de carácter interno. Veamos.

".... toca al Estado fijar lo que corresponde, en la producción, a trabajadores y patronos, y es claro que para la decisión de este problema, precisa tomar en cuenta la capacidad económica de las empresas; la intervención del Estado en el fenómeno de la producción implica un doble principio, por una parte, que los trabajadores tienen derecho a que cuando las condiciones de la empresa lo permitan, se eleve su nivel de vida, para lo cual habrán de otorgárseles mayores beneficios, y de otro lado, que los límites de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para esa fijación, consiste en el respeto al derecho de las empresas para obtener una utilidad proporcional al capital invertido, ya que si los trabajadores tienen derecho a que se mejore su nivel de vida, ese derecho se encuentra subordinado a que las empresas obtengan utilidad, - porque si se obligara a los patronos a trabajar con pérdida, se les impondría en realidad, la obligación de hacer donaciones en favor de los obreros; una empresa que no tiene utilidad, o que percibe utilidades que no corresponden al capital invertido, no puede ser obligada a mejorar las condiciones obreros...." (Amparo 2/938/2a., Promovido por la Compañía Mexicana de Petróleos "El Águila", S. A. y Coagraviados, Fallado el primero de marzo

de 1938) (62).

En esta ejecutoria se expresa muy claramente la idea fundamental de que todo mejoramiento económico de los obreros está supeditado a la capacidad económica de la empresa en cuestión, y con ello se afirma que el desequilibrio debe ser individual, interno o concreto, pues si las condiciones económicas de la empresa no permiten a partir del salario mínimo un aumento económico, éste no procede, y esto es así, porque según lo explica la ejecutoria, si se obligara al patrón a mejorar las condiciones económicas de sus obreros aún cuando la empresa no percibiera utilidades que justificaran dicho aumento, se estaría obligando al patrón a hacer una donación forzosa, pero yo diría que más que forzarlo a una donación obligada, se le está presionando para que quiebre, porque la finalidad última de toda empresa es obtener beneficios económicos, y si bien a esos beneficios tienen derecho legítimo los trabajadores, también lo tiene la empresa. Respecto a esto recordemos que la Frac. XVIII del Art. 123 Constitucional, también habla de los derechos del capital. Para finalizar diremos que es un viejo principio de derecho el que, nadie está obligado a lo imposible, y obligar a una empresa a mejorar la situación económica de sus trabajadores cuando su situación financiera no lo permite, es quererla obligar a lo imposible.

c).- Lic. Euquerio Guerrero.- En cuanto a los tratadistas se refiere, podemos citar en apoyo a nuestra tesis las palabras del Lic. Euquerio Guerrero:

"....los factores de la producción en términos generales, son el capital y el trabajo, expresados de manera genérica; pero la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa

(62) CASTILLO ALTAMIRANO Fernando Lic. Apuntes de Derecho del Trabajo, México 1965, T. II P. 37

o/

y entonces se requiere concretar aquella generalidad, para sostener que los factores de la producción, capital y trabajo, están representados, en cada caso, por determinado patrón y por los trabajadores que laboran a su servicio". (63)

d).- Carta del Lic. Alfonso Guzmán Neyra.- Por último, citaremos párrafos de la carta que el 6 de octubre de 1948 la redactara el Lic. Alfonso Guzmán Neyra entonces Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y después Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que dirigió al periódico "El Universal", con el fin de informar a la opinión pública las razones que habían inducido a dicha Junta a dictar un laudo en el cual se desestimaron las peticiones obreras por considerar que dichas peticiones no se fundaban en un desequilibrio concreto entre la empresa y sus trabajadores, sino entre los trabajadores y el encarecimiento de la vida y la devaluación del peso mexicano.

Por lo demás, esta carta se explica sola; sólo agregaremos que es un digno punto final al problema que estamos tratando y un apoyo grande en favor de la tesis que estamos sosteniendo:

México, D. F., 6 de octubre de 1948.

"Señor Licenciado Miguel Lanz Duret, Presidente y Gerente de la Cía. Periodística Nacional, Bucareli No. 8.- Ciudad.

Estimado señor:

En atención a los comentarios que se han hecho en ese diario a su dirección, sobre el laudo pronunciado por esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el conflicto de huelga de la Industria Textil de la Lana, me permito remitirle esta carta,

rogándole le dé cabida en las columnas de su periódico, por considerar que precisa y aclara los términos de un problema de interés nacional, como lo es el alcance de dicho laudo que emitió esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el conflicto - arriba citado, planteado por los obreros, fundándose en la Frac. I del Art. 260 de la Ley Federal del Trabajo, correspondiente a la Frac. XVIII del Art. 123 de la Constitución General de la República....

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, invariablemente ha interpretado, que el equilibrio que hacen referencia la Constitución y la ley de la materia, es el que debe existir entre una empresa determinada y sus obreros y no entre éstas y las condiciones generales de la vida en el país, en un momento dado.

En otros términos, si por virtud de un contrato colectivo de trabajo una empresa obtiene grandes utilidades, la Constitución y la Ley, procuran que los derechos del capital y del trabajador se armonicen, en relación con una situación de excesivas ganancias, pero ni la Constitución ni la Ley establecen que donde no hay posibilidad alguna de aumento de salario, por no permitirlo las utilidades de la empresa, o exista el caso contrario, éstos deben aumentarse, por la sola razón de que exista un encarecimiento general del costo de la vida o por una disminución del poder adquisitivo de la moneda.

Esta interpretación de la Ley, no es de hoy, ha nacido de la larga experiencia que ya tienen los Tribunales de Trabajo, por tanto no he impuesto yo, ahora, ninguna nueva modalidad, únicamente me he limitado a seguir la ruta trazada firmemente por esta Junta y por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en multitud de ejecutorias, porque tanto jurídica como económicamente la tesis

es correcta.

Cuando un desequilibrio económico es general, afecta tanto a los industriales como a los trabajadores, y en consecuencia, éstos no pueden fundar la petición de aumento de salarios apoyándose únicamente en dichas circunstancias, porque se desatienden del factor esencial que señala la Ley como causa para ir a la huelga o a un conflicto de orden económico - según sea la vía por la que opten las partes - y que no es otra que la capacidad económica de la empresa, que es la base para calcular el monto de los salarios y que a manera del fiel de una balanza sirve para fijar el equilibrio entre los factores de la producción, de acuerdo con lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo, como en el caso de la Industria Textil de la Lana, que se pretendió revisar por parte de los trabajadores, fundándose no en un hecho de carácter específico en relación con dicha industria, como hubiera sido el aumento de utilidades en esa rama, sino apoyándose en una situación general como lo es el estado económico que actualmente tiene el país". (64)

CAPITULO TERCERO.- HUELGA O ARBITRAJE OBLIGATORIO EN ACTIVIDADES
LABORALES VITALES.

I.- La huelga y las actividades laborales vitales:

A).-Introducción al problema.- En nuestro derecho tanto la huelga como el arbitraje son derechos consagrados constitucionalmente; la huelga en la Frac. XVII del Art. 123 y el arbitraje en la Frac. XX del mismo Artículo constitucional. El arbitraje, en el caso de un conflicto de carácter económico que es el antecedente de toda huelga y la clase de conflictos a que se refiere la Frac. XXI es facultativo y no obligatorio, porque tanto los trabajadores como los patrones pueden negarse a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

Un sindicato que pretende lograr la mejoría de las condiciones de trabajo de sus agremiados, tiene una doble vía legal donde escoger para actuar y así alcanzar su objetivo: la huelga o el planteamiento de un conflicto económico; optada una vía se excluye la otra.

Si se decide por la huelga, la conciliación es obligatoria (Art 267 LFT); pero el sometimiento y acatamiento del arbitraje es facultativo (Art. 123 Frac. XXI Const.) y si opta por el procedimiento del conflicto económico (Art. 570 LFT), las labores en la empresa a diferencia de la huelga no siempre se suspenden, y se sigue un procedimiento que concluye con una sentencia colectiva en la cual se fijan las nuevas condiciones de trabajo que habrán de regir en la negociación respectiva.

De lo que hemos expuesto hasta ahora dejemos asentado lo siguiente:

Si los trabajadores optan por la huelga y en la etapa de Pre-huelga no se llega a un arreglo, la suspensión de labores o huelga dará comienzo, y su tiempo de duración escapa a la posibilidad de un cálculo porque son muchos los factores que intervienen en la duración de una huelga. Pero esa huelga puede terminar en tres formas distintas (Art. 273 LFT)

- 1.- Por arreglo entre patronos y trabajadores.
- 2.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan.
- 3.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Pero en cualquiera de estos tres casos, es necesario que así lo acepten VOLUNTARIAMENTE las partes.

La huelga persigue un beneficio al tratar de lograr para los trabajadores una elevación en su nivel de vida; pero también de ella se derivan daños, daños de muy diferentes magnitudes según la índole de las actividades que se paralizan. Estos daños van desde aquellos que causan un ligero trastorno en la vida íntima de un grupo reducido de trabajadores y patronos por un corto período de tiempo, hasta aquellas que repercuten en la vida de toda una comunidad o inclusive en la economía de la nación; analicemos los siguientes casos hipotéticos:

a).- INDUSTRIA ELECTRICA.- La sociedad moderna vive y progresa al través de un complicado sistema de maquinaria, y la energía eléctrica es el fluido indispensable entre otras cosas para el funcionamiento de cientos de fábricas donde laboran y de donde viven miles de trabajadores y sus familias. Si a causa de una huelga declarada por el Sindicato de Electricistas, se dejara de proveer de

fluido eléctrico a la ciudad de México y su población adyacente, - como lo son las zonas industriales de Tlalnepantla y Naucalpan, - Estado de México, además del pánico y desorden social que esto - provocaría, miles de trabajadores quedarían sin empleo y la detención de estas industrias paralizaría el progreso de una de las regiones más importantes del país y con ello se vería afectada la economía nacional.

La paralización de las fábricas haría que se suspendiera la producción de muchos artículos primarios y básicos, ocasionaría también la pérdida de grandes cantidades de carne y frutas almacenadas en frigoríficos, traería como consecuencia la falta de iluminación en las ciudades y con ello se provocaría un caos, y en general, al paralizarse la industria se paraliza el comercio y así, en una reacción en cadena finalmente se paralizaría la economía de una región, de un Estado o de toda la Nación.

b).- PETROLEOS MEXICANOS.- De esta gran empresa mexicana no tan sólo son indispensables sus productos para el funcionamiento de todos los transportes y toda la maquinaria del país, sino que además, hay ciudades que viven económicamente de la derrama de dinero que hacen los trabajadores de esta Empresa, tal es el caso de - Poza Rica, Ciudad Madero, Salamanca y en gran parte Tampico, Reynosa y Veracruz; pero aún podemos ir más lejos, y me atrevo a - afirmar, que si Petróleos Mexicanos viera paralizadas sus actividades en virtud de una huelga por un largo período, la estabilidad de nuestra moneda se vería comprometida.

c).- SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.- El Gobierno Federal depende económicamente de lo que la Secretaría de Hacienda recaude por concepto de impuesto federal; por ello, una huelga declarada por los burócratas de dicha dependencia, implicaría la paralización

de todas las obras, planes y compromisos internos o externos que el Gobierno Federal tuviere proyectados, obligado por la falta de recursos económicos. En otras palabras, una huelga en la Secretaría de Hacienda equivaldría a la muerte económica de todo ese complejo organismo que es el Gobierno Federal; la República Mexicana prácticamente se quedaría sin Gobierno Federal.

d).- SECRETARIA DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA.- La salud de nuestro pueblo es sin duda un asunto de interés público; imaginemos, pues, por un instante, las consecuencias que se derivarían de una huelga declarada contra la Secretaría de Salubridad.

Quedarían sin servicio cientos de hospitales que dependen de este organismo, y miles de enfermos repartidos en toda la extensión de la República quedarían desamparados. Campañas como la que actualmente se lleva al cabo contra el paludismo, se verían interrumpidas, ocasionándose con ello un serio retraso en los trabajos ya realizados y muchos niños y adultos que pudieron haber sido salvados mediante la prevención, morirán por falta de la debida protección médica. Muchos médicos, medicinas y equipo que pueden afrontar en cualquier momento una emergencia de carácter sanitario (un brote de epidemia), estarían fuera de servicio y la población quedaría indefensa, expuesta a graves consecuencias. Una huelga en la Secretaría de Salubridad equivaldría inevitablemente a un descuido criminal de la salud del pueblo, y esto no hay excusa ni pretexto que lo justifique.

e).- BANCO DE MEXICO, S. A.- Vamos enseguida a mencionar algunas de las funciones del Banco de México para después poder comprender cabalmente las repercusiones económicas que sobrevendrían a la Nación en caso de que una huelga afectara a dicho organismo; según

la Ley Orgánica del Banco de México en su Art. 8 dice: "Corresponde al Banco de México desempeñar las siguientes funciones:

- I.- Regular la emisión y circulación de la moneda, y los cambios sobre el exterior;
- II.- Operar como Banco de reserva con las Instituciones a él asociadas, y fungir respecto a estos como Cámara de compensación;
- III.- Constituir y manejar las reservas que se requieren para los objetos antes expresados;
- IV.- Revisar las resoluciones de la Comisión Nacional Bancaria, en cuanto afecten a los indicados fines;
- V.- Actuar como agente financiero del Gobierno Federal en las operaciones de crédito externo o interno, y en la emisión y atención de empréstitos públicos, y encargarse del servicio de Tesorería del propio Gobierno;
- VI.- Participar en representación del Gobierno y con la garantía del mismo, en el Fondo Monetario Internacional y en el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, así como operar con estos organismos."

Debemos añadir que el Banco de México, S. A. según el Art. 9 de su ley orgánica tiene la exclusividad de la emisión de billetes, - siendo éstos los únicos de curso legal obligatorio y de poder liberatorio ilimitado (según Arts. del 9 al 12 de la Ley Orgánica del Banco de México y el Art. 4 de la Ley Monetaria).

El Banco de México es el que ordena a la Casa de Moneda la acuñación que estime conveniente (Arts. 15 y 16 de la Ley Orgánica del Banco de México). Finalmente, el Banco de México como regulador del crédito, es quien fija las tasas de interés que deben cobrar los Bancos Comerciales.

En una palabra, el Banco de México, S. A., es el corazón mismo

de todo nuestro sistema bancario mexicano, su función económica es tan importante que su funcionamiento permanente y regular debe estar garantizado, para así proteger el normal desarrollo de nuestra economía.

Por ello, el problema implicado en la tesis consiste en determinar si es equitativo y correcto que nuestra Constitución y con ella la Ley Federal del Trabajo, permitan el ejercicio de la huelga AUN en aquellos casos en que la tranquilidad y prosperidad de la sociedad están en juego, o si por el contrario, se impone como una necesidad en razón del interés que la sociedad tiene en el funcionamiento permanente regular y garantizado de ciertas actividades laborales, la prohibición de la huelga, ÚNICAMENTE en aquellos casos en que la suspensión de labores, paralizara actividades productoras de artículos o servicios que son indispensables para la vida de la sociedad, y que de permitirse en estos casos la huelga, se ocasionaría con ello en forma segura y evidente graves trastornos sociales o graves perjuicios económicos para la comunidad o para la economía de la nación.

Averiguar si es correcto que un grupo de trabajadores realice sus conquistas obreras a costa de la tranquilidad, seguridad y prosperidad de cientos de miles de ciudadanos, o inclusive a costa del progreso nacional, ese es el problema implicado en nuestra tesis.

B).- Comparación de los sistemas de los siguientes países: Francia, Gran Bretaña, Estados Unidos, Bélgica, Argentina, Colombia, Venezuela y Ecuador:

a).- Francia.- La situación actual de la huelga en los servicios públicos en Francia es, según Paul Durand, la siguiente:

"La defensa de los intereses de los huelguistas debe quedar

limitada por las exigencias del interés general. En los servicios públicos ha sido abandonado el antiguo principio de prohibición absoluta de la huelga; pero el Consejo del Estado, que fué el autor de esta nueva regla, la ha completado rápidamente añadiendo que el reconocimiento de derecho de huelga no podría tener como consecuencia la supresión de las limitaciones puestas a este derecho como a todo otro derecho, para evitar un ejercicio abusivo o contrario a las necesidades del orden público. El Gobierno, responsable del buen funcionamiento de un servicio público, puede fijar por sí mismo las limitaciones que deben ponerse al derecho de huelga. Bajo el control de la jurisdicción administrativa, puede prohibir una huelga que tuviera en sus atribuciones esenciales el ejercicio de funciones tales como la prefectural. Es más, la requisita permite al Gobierno romper toda huelga que se declare en las empresas indispensables para las necesidades del país". (65)

b).- Gran Bretaña.- En el año de 1920 se dictó la Ley de Facultades de Emergencia (Emergency Powers act), ley que fué aprobada en virtud de la amenaza de la huelga de la triple alianza compuesta por los obreros mineros, ferroviarios y otros obreros del transporte: esta ley dispone que:

"Si en cualquier momento parece a Su Majestad, que ha sido tomada cualquier acción o es de amenaza inmediata por cualquier persona o conjunto u organismo de personas de naturaleza tal o en tal escala de extensión calculada para interferir el abastecimiento de alimentos, agua, combustible o luz, o los medios de locomoción, - para privar a la colectividad o a una parte substancial de la

(65) DURAND Paul, Revista Internacional del Trabajo. Vol. LIV # 6 citado por Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo Segunda Edición. México 1963.

// 104

colectividad de lo esencial para la vida, Su Majestad puede declarar la existencia de un estado de emergencia". Después de esta medida, dentro del sistema inglés pueden promulgarse medidas legislativas de emergencia, "estas medidas pueden conferir o imponer al Secretario de Estado o a otro departamento del Gobierno o a las personas obrando al servicio de Su Majestad, tales facultades y obligaciones que Su Majestad juzgue necesarias para la preservación de la paz, el aseguramiento y la regulación del abastecimiento y distribución de alimentos, agua, combustible, luz y otros elementos de primera necesidad, el mantenimiento de los medios de transporte o locomoción, o algunos otros propósitos esenciales, a la seguridad pública y a la vida de la humanidad..." (66)

c).- Estados Unidos.- En este país la "Ley sobre Relaciones de Trabajo" de 1947 contiene un procedimiento de emergencia para aquellos casos en que una huelga ponga en peligro la seguridad y bienestar nacionales, los pasos a seguir en este procedimiento son los siguientes:

1.- El Presidente debe llegar primero a la convicción de que la huelga constituye en efecto, un peligro para la seguridad y bienestar nacionales.

2.- En caso de que así suceda, nombra una Junta que tendrá como objeto investigar las causas del conflicto, las negociaciones que estén realizando las partes y sus resultados. La misión de la Junta es únicamente la de informar de esto al público y al Presidente; pero no la de hacer recomendaciones sobre la posible solución del conflicto.

3.- Con base en los datos arrojados por dicho informe, el Gobierno puede demostrar ante un Tribunal federal que es fundada su convicción de que....

(66) KNOWLES, K. G. J. C., Las huelgas en Gran Bretaña, La huelga. Universidad Nacional del Litoral, Instituto de Derecho del Trabajo. T.II. P.445 a 446. Santa Fé, Argentina 1951.

con esta huelga se pone en peligro la seguridad y bienestar nacionales y si convence de ello al Tribunal, éste puede dictar una orden de prohibición de la huelga.

4).- Después de los sesenta días de haber sido dictada la orden de prohibición de la huelga, la Junta de Encuesta informa al Presidente sobre el curso de las negociaciones y concretamente, de la última proposición hecha por el patrón a sus trabajadores. Sobre esta proposición, además de hacerse del conocimiento del público, dentro de los quince días siguientes la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo lleva al cabo una votación secreta entre los trabajadores para decidir si finalmente se acepta o no.

5).- A los ochenta días de dictada la orden de prohibición de la huelga, ésta deja de tener efecto, y los huelguistas pueden emprender o reanudar según sea el caso la huelga si así lo quieren. En caso de que esto último suceda, entonces el Presidente hace un último intento por evitar la huelga, sometiendo al Congreso un informe en que formula recomendaciones al respecto.

d).- Bélgica.- Marcel Laloire, Profesor en la Escuela Social de Lovaina, Bruselas, comenta:

"Según los términos de la nueva ley ya no es el Gobierno, son las comisiones paritarias, compuestas por representantes de las organizaciones patronales y obreras, quienes determinarán las medidas a tomarse para evitar que una huelga ponga en peligro la seguridad y la conservación de la maquinaria o el aprovechamiento del país. Esta nueva fórmula, que ha sido estudiada y propuesta por las grandes organizaciones sindicales y aceptada por las organizaciones patronales, salvaguarda plenamente el derecho de huelga. Las decisiones tomadas por las comisiones paritarias podrán

ser obligatorias por decretos reales: así nadie podrá en adelante substraerse a las medidas de interés público tomadas por las comisiones paritarias." (67)

e).- Argentina.- De acuerdo con el decreto ley número 8946-62 publicado el 6 de septiembre de 1962 se dispone en el Art. 14 que aquellos conflictos que directa o indirectamente puedan ocasionar la interrupción o paralización de los servicios públicos esenciales, deberán ser sometidos obligatoriamente a una decisión arbitral.

Se consideran como servicios públicos esenciales, los de transporte, los de producción, distribución y suministro de la energía eléctrica y combustibles en general, los de comunicaciones, servicios de agua, obras sanitarias y servicios de sanidad incluyendo los productos medicinales. Además, expresamente está facultado el Jefe del Ejecutivo para ampliar la enumeración, cuando se afecten el desarrollo y progreso nacional así como la seguridad y bienestar de la comunidad.

f).- Colombia.- La Constitución de este país establece de modo expreso el derecho de huelga excepto en los servicios públicos; en el Art. 50 de la Ley Sexta de 1945 se dispone que, para los efectos del derecho de huelga se consideran como servicios públicos además de la administración pública y el órgano judicial los siguientes: las empresas de transporte, las de acueductos, energía eléctrica y telecomunicaciones, la higiene pública incluyendo las instituciones de asistencia pública y beneficencia como hospitales, clínicas, asilos y hospicios; las plantas de leche, las plazas de mercado y los mataderos pertenecientes a entidades públicas.

(67) LALOIRE Marcel, El Derecho de Huelga en Bélgica. La huelga Universidad Nacional del Litoral, Instituto de Derecho del Trabajo. T. II P. 27 Santa Fé, Argentina 1951.

El código sustantivo del trabajo de 1950 dice en su Art. 469:

"Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, serán sometidos al arbitramento obligatorio,

Los conflictos colectivos en otras empresas o establecimientos pueden ser sometidos al arbitramento por acuerdo de las partes."

(68)

g).- Venezuela.- En la Ley del Trabajo de este país en su Art. 231 dispone que:

"En los casos de huelgas o de lock-out en empresas o servicios cuya paralización ponga en peligro inmediato la salud o vida económico-social de la población, el Gobierno podrá proveer a la reanudación de las faenas en la forma que lo elijan los intereses generales, previo decreto especial que indique los fundamentos de la medida. En tales casos, la contratación del personal necesario no podrá hacerse en condiciones inferiores a las fijadas por el informe a que se refiere el Art. 225." Este Art. 225 a su vez dispone que: "Una vez agotados los medios sugeridos por la Conciliación, si las partes no convienen en el arbitraje, la Junta de Conciliación o su Presidente, expedirá un informe fundado, que contendrá la enueneración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones, y las obligaciones que a su juicio correspondan a cada una de las partes respecto a los distintos puntos controvertidos." (69)

(68) La Huelga, Universidad Nacional del Litoral, Instituto de

Derecho del Trabajo. T. II. P. 197 Santa Fé, Argentina 1951.

(69) IBIDEM. P. 199 a 200

h).- Ecuador.- En la Constitución ecuatoriana de 1946 en el Art.185 se reconoce el derecho de huelga y en este Artículo de manera expresa se dispone que los trabajadores de empresas o instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga sino de acuerdo con la reglamentación especial.

El Art. 400 del Código de Trabajo de Ecuador ordena que: Las empresas de luz, agua, transportes, artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y en general los servicios sanitarios y de asistencia no deben suspender sus labores sin antes notificar al Inspector del Trabajo con diez días de anticipación a la declaración de la huelga. De esto podemos deducir que en el Ecuador las huelgas en los servicios públicos están permitidas y el Código del Trabajo sigue la misma línea de nuestra Ley Federal del Trabajo, exigiendo, en las huelgas que se declaren en los servicios públicos, como único requisito especial en estos casos anunciar la huelga con mayor anticipación. Donde sí encontramos una diferencia es en lo referente a las huelgas de los empleados públicos o burócratas, pues el Art. 404 del mencionado Código del Trabajo consigna que las huelgas de los funcionarios y empleados públicos se considerarán ilegales y quedarán sujetas a las sanciones establecidas en las leyes pertinentes.

II.- Crítica a Leyes, Reglamentos, Acuerdos e Interpretaciones, que obstruyen el ejercicio del derecho de huelga en México.

1).- Introducción.- Como ya lo hemos dicho, la huelga dentro de nuestro orden jurídico goza de la jerarquía de norma constitucional, y como consecuencia de ello, uno de los privilegios que se derivan de este hecho es que es aplicable a la huelga el principio

de la supremacía constitucional, según el cual, la aplicación de las normas constitucionales prevalece sobre cualquier otra sin excepción.

Esto viene al caso, dado que en este inciso nos proponemos criticar leyes, acuerdos, reglamentos e interpretaciones que en forma anticonstitucional, impiden o limitan excesivamente el derecho de huelga.

Reglamentar una norma es pormenorizar los detalles de aplicación de la misma; pero toda reglamentación debe respetar el espíritu y finalidad de la norma reglamentada, pues de lo contrario, sucederá que una norma reglamentaria y, por lo tanto, secundaria, obstruya y aún anule, la norma reglamentada que es superior. Y esto que decimos de la reglamentación es igualmente aplicable a las leyes secundarias, los acuerdos y las interpretaciones que hagan las autoridades competentes.

2).- El Art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.- El Art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación dice lo siguiente: "En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El Gobierno pedrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. En este caso, la Nación indemnizará a los interesados,

pagando los daños por su valor real, y los perjuicios con el 50% de descuento. Si no hubiere advenimiento sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y los perjuicios, tomando como base el promedio del ingreso neto en los años anterior y posterior a la incautación. Los gastos del procedimiento pericial serán por cuenta de la Nación.

En el caso de guerra internacional a que se refiere este Artículo, la Nación no estará obligada a cubrir indemnización alguna".

Después de leer este Artículo, se llega a la conclusión de que el legislador fué muy hábil, pues supo crear y consagrar hipótesis muy amplias y sujetas expresamente, en su interpretación al criterio del Gobierno, con lo cual es fácil anular la huelga en toda vía de comunicación o transporte.

En una de sus partes, el mencionado Artículo dice que el Gobierno tiene derecho a hacer la requisita de la empresa en caso "de grave alteración del orden público", o sea que en Teléfonos de México no puede haber huelga porque evidentemente si se suspende dicho servicio se altera el orden público; en Telégrafos Nacionales tampoco, como en las compañías de transportes urbanos y foráneos y así sucesivamente.

Con esta fórmula jurídica, bastaría de por sí para tener una base legal con la cual requisar y con ello impedir la huelga en las empresas que prestan servicios de comunicación o transporte; pero hay algo más, también cuando se tema algún peligro inminente "para la economía nacional" también procede la requisita, de tal manera que, las huelgas en toda vía de transporte por tierra, aire y mar, están bajo la espada de Dámocles, pues resultará fácil alegar que estas huelgas perjudican a la economía nacional, y los choferes

de autobuses urbanos, ferreos o de camiones de carga, ni la tripulación de los barcos mercantes, ni los pilotos, mecánicos, aeromozas o el servicio de comunicación aeronáutica tienen derecho a la huelga si las autoridades consideran que se altera el orden público o se afecta la economía nacional o las dos cosas para mayor abundamiento.

Estamos de acuerdo, en que el interés que tiene la sociedad en los medios de comunicación o transporte es superior al interés sectorial que tengan los choferes, pilotos y navegantes, pero la requisita que se ha venido utilizando como medio de protección a los intereses de la sociedad no es el medio idóneo para ese fin y - permitir que esto continúe es arraigar un vicio que no tiene razón de ser pues existe la posibilidad de reformar la ley y con ello impedir en forma legal la procedencia de la huelga en aquellas actividades laborales cuyo funcionamiento debe estar garantizado en forma permanente para protección de la sociedad.

Para colmo, determinar si se afecta la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, queda a juicio del Gobierno, el Art. 112 textualmente lo dice de esta manera: - "El Gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país,"

Este Art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, abre una puerta tan amplia como una avenida para que el Gobierno, a su antojo, haga desaparecer como por arte de magia el ejercicio del derecho de huelga en las vías de comunicación y transporte, y a su vez, le facilita al Gobierno tener la conciencia tranquila y un pretexto jurídico con el cual justificar su actuación.

¿Dónde está pues el respeto que se dice tener al ejercicio del derecho de huelga?

¿qué, acaso nuestro derecho de huelga no está consagrado en la Constitución, donde de manera expresa se extiende el ejercicio del mismo a los servicios públicos?

La respuesta es esta: el Gobierno ha preferido actuar extralegalmente, en lugar de enfrentarse cara a cara con la realidad.

Sabe que establecer constitucional y claramente la prohibición de la huelga en ciertas actividades laborales vitales, le acarrearía el mote de reaccionario, y los políticos, que se preocupan más por su carrera que por el beneficio de la nación, eluden la responsabilidad de proponer la reforma y entablar con entereza un diálogo con el pueblo y trabajadores en el que expongan la razón que les asiste para proponer la reforma y la necesidad de la misma.

Prefieren los discursos o hacer pomposas declaraciones acerca del "intocable" derecho de huelga, y después, obligados por una realidad que no pueden eludir, ni con las más bellas palabras, - encargarle a un astuto abogado, que consagre en algún rincón olvidado de alguna ley (como epitafio ante una tumba), la fórmula legal con la cual poder prohibir la huelga que ellos dicen defender.

3.- El Art. 19 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.- Si se tratara de una competición de desacato a la constitución en forma descarada, nada le ganaría al Art. 19 del Reglamento de los Trabajadores de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, pues dicho artículo dice: Art.19.- "Las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares

y en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquiera otra suspensión de labores, causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen".

Todavía la redacción del Art. 112 mostraba cierto reducto de pudor al disfrazar su prohibición de la huelga con los conceptos de afectación del orden público o daños graves a la economía nacional etc. Pero la redacción de este artículo 19, no quiso o no pudo encontrar palabras que suavizaran tan descarado desacato - constitucional.

Según este artículo reglamentario, la Comisión Nacional Bancaria es superior a la misma Constitución y a la Ley Federal del Trabajo y yo pregunto: ¿con qué bases se puede sostener esto? ¿de qué privilegio gozan los patrones banqueros frente a los demás patrones nacionales, ya que en sus empresas no pueden suspenderse las labores? Simplemente a eso no hay respuesta legal, se trata de un privilegio indebido, se trata de un absurdo legal y como todo absurdo legal debe desaparecer.

No dudamos de la importancia que tiene para la economía nacional el funcionamiento permanente y garantizado de la banca, sobre todo la oficial (Banco de México, Banco Nacional de Crédito Ejidal, Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, Nacional Financiera, etc.) Pero volvemos otra vez a lo mismo, la única manera correcta de hacerlo es legalmente, y legalmente sólo puede hacerse mediante una reforma a la Constitución.

4.- El Art. 109 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.- En la Frac. X del apartado B del Art. 123 constitucional, se consagra expresamente el derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado con las siguientes palabras; Frac. X del -

apartado B del Art. 123.- "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."

Sin embargo, el Art. 109 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria de la Frac. X a que acabamos de hacer referencia, estipula un "tipo" de huelga, si así se le puede llamar, en el cual las labores no se suspenden por completo sino sólo parcialmente, dicho artículo 109 dice textualmente:-"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."

Antes de seguir adelante, con la crítica a este artículo, es necesario aclarar dos cosas:

Primero, que cuando la Frac. X del apartado B del Art. 123 constitucional dice que se puede hacer uso del derecho de huelga "previo el cumplimiento de los requisitos que determina la ley" no puede interpretarse estaparte de la fracción, en el sentido de que los requisitos que esa ley determina, puedan ser de tal magnitud que impidan, de hecho, el ejercicio de la huelga, pues sería ilógico que la Constitución otorgara el derecho de huelga y que al mismo tiempo, otorgara autorización a la ley reglamentaria para que lo negara, esto sería tanto como quitar con una mano lo que se da

con la otra y esto es una burla.

Una interpretación que sostenga que esta parte de la Frac. X autoriza válidamente el actual Art. 109, además de carecer de sentido, sólo encontraría fundamento en una mala fe que trate de negar un derecho aún por medio de absurdos.

La interpretación sana y correcta de la susodicha parte de la Frac. X, es en el sentido de que el derecho de huelga debe someterse, para su legal ejercicio, a una reglamentación en la cual se fijan los requisitos prudentes y necesarios para el ejercicio de un derecho tan delicado como la huelga; pero que no puede llegar a desnaturalizar e impedir su eficacia, pues como es unánimemente aceptado, la reglamentación tiene un límite infranqueable: el respeto a la norma reglamentada.

La segunda aclaración consiste en que dicho artículo (el Art.109) no consagra únicamente la instauración del personal de emergencia que la Ley Federal del Trabajo recoge en su Art. 275. El personal de emergencia es una medida tanto prudente como necesaria que - tiende a facilitar e incluso a posibilitar la reanudación de labores, la conservación o la seguridad del establecimiento; pero solamente abarca esta hipótesis. En cambio el Art. 109 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, además de establecer el personal de emergencia en las dependencias de los poderes públicos, bajo la hipótesis textual de "la conservación de instalaciones", añade dos hipótesis más, "la estabilidad de las instituciones" y el "peligro para la salud pública".

Añadidas estas dos hipótesis, ya el artículo no se circunscribe al mero establecimiento legal de los servicios de reanudación, conservación o seguridad, únicas funciones del personal de emergencia, sino que extiende la obligatoriedad de la prestación de servicios, de tal manera que, con dicha suspensión, no se perjudique

la estabilidad de las instituciones o la salud pública. Así, - por ejemplo, la Secretaría de Asistencia Pública, prácticamente no podría suspender ninguna de sus actividades sin poner en peligro la salud pública. Y lo mismo puede decirse de los servicios médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

El concepto de estabilidad de las instituciones, se presta a una interpretación libre y muy amplia, en la que prácticamente podrían quedar comprendidas todas las funciones de una Secretaría que fueran vitales para el Gobierno, ¿y qué funciones de una Secretaría de Estado son vitales para la marcha del Gobierno?. Pues indudablemente la mayoría.

Dejemos, pues, establecido, en esta segunda aclaración, que este Art. 109 en cuestión, no solamente consagra el establecimiento - del personal de emergencia, sino que va más allá, mucho más allá,

Sabido es que la finalidad de la huelga es causar el mayor daño posible por medio de la paralización colectiva de labores; es en este hecho innegable en donde radica la fuerza de la huelga como arma de presión. Si se establece, como se hace en este caso, que continuarán en el desempeño de sus labores el número de trabajadores que se estimen necesarios, de tal manera que no se perjudique la estabilidad o la salud pública, en este caso decimos, los huelguistas estarán en una situación desventajosa, pues en las Secretarías de Estado continuarán desempeñándose las labores fundamentales con lo cual la presión obrera sobre las autoridades se vuelve débil y muy relativa.

Dentro de nuestro derecho laboral mexicano, no existe la huelga

parcial, o sea, que sólo parcialmente se suspendan las labores; en nuestro derecho nadie puede seguir laborando en la empresa, ni los trabajadores disidentes ni nuevos trabajadores con que se pretenda subsistir a los huelguistas, la única excepción a esta regla general es el personal de emergencia a que se refiere el Art. 275 de la Ley Federal del Trabajo; fuera de esta excepción, la suspensión de labores debe ser siempre total y absoluta.

La huelga nació como un movimiento de rebeldía obrera consistente en la negación a continuar laborando bajo condiciones de trabajo que se consideraban injustas. Hoy la huelga, en esencia sigue consistiendo en la misma negación a laborar, con la diferencia de que ahora, esta negación es considerada un derecho. La esencia de la huelga es la suspensión de labores y fuera de los servicios de emergencia a que se refiere el Art. 275 L.F.T. ninguna otra actividad laboral puede ser desempeñada en la empresa u órgano estatal afectado. Al preguntarnos si acaso la intención del Art. 109 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, fué la de prácticamente prohibir las huelgas en las Secretarías de Estado, por considerar que los servicios que prestan dichos organismos gubernamentales son indispensables para la estabilidad política, la economía nacional y la buena marcha del Gobierno, llegamos a la conclusión de que ésta es la razón evidente y el propósito final de dicho artículo. Pero también nos preguntamos, ¿es correcto consignar normas que aunque de utilidad social contravengan disposiciones de jerarquía superior? ¿no es más correcto imprimir a nuestra legislación las reformas pertinentes para que se puedan consignar legalmente dichas normas de utilidad social?

La triste realidad es otra vez la misma. Esto del Art. 109 no es

sino un síntoma más de esa enfermedad crónica que como hemos venido viendo, padecen nuestras autoridades y los políticos en general. No tienen el suficiente valor para enfrentarse a los "líderes" burócratas y declarar que las huelgas en las dependencias oficiales, es un lujo que el progreso de México y la tranquilidad de su pueblo no pueden darse.

Prefieren aparecer como profundamente revolucionarios, como ultra-progresistas, como mártires defensores de los derechos obreros, y elogiar la fracción X del Art. 123 apartado B porque consigna de modo expreso, y nada menos que en la Constitución, el derecho de huelga de los burócratas. No se puede ya establecer este derecho en un documento jurídico de más alta categoría, si no, pedirían ese "avance" revolucionario.

Pero cuando se enfrentan con la realidad, convienen en que dicho derecho permanezca escrito pero se cuidan bien de que nunca se ejercite, y para ello, previenen una hipótesis legal que les sirva de "salida" en el caso de llegar a necesitarla.

De esta manera nuestros experimentados y astutos políticos, duermen tranquilos, pues han cuidado las apariencias de todo un revolucionario y tienen, al mismo tiempo, el pretexto jurídico establecido para los casos de emergencia.

5.- El Acuerdo Presidencial mediante el cual los Bienes de Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V. fueron requisados.- Vamos enseguida a transcribir íntegra y textualmente el contenido del Acuerdo Presidencial, mediante el cual, se requisaron los bienes de la empresa "Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V." con el fin de que posteriormente podamos hacer la crítica correspondiente. Este Acuerdo reza de la siguiente manera:

"Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

ACUERDO a las Secretarías de Comunicaciones y Transportes, del Patrimonio Nacional y del Trabajo y Previsión Social.

ADOLFO LOPEZ MATEOS, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de las facultades que me conceden la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política Federal y el art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, y

CONSIDERANDO, que a partir de las doce horas un minuto del día de hoy fueron suspendidas las operaciones de la empresa Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V., a consecuencia de una huelga decretada por sus trabajadores.

CONSIDERANDO, que esta suspensión de servicios afecta directa y forzosamente la operación de las aeronaves que prestan servicios públicos de transporte aéreo en la República, las cuales requieren de manera imprescindible las informaciones de servicio de Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V., para efectuar sus vuelos en condiciones de seguridad y eficiencia.

CONSIDERANDO, que los servicios a cargo de Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V., son auxiliares por lo mismo, de las vías de comunicación aérea mencionadas, y se encuentra por ello comprendidos en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

CONSIDERANDO, que la repetida paralización de los servicios auxiliares de radio navegación a cargo de Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V., afecta la economía del país al impedir que se realicen los vuelos comerciales y los servicios públicos que

deben prestar las empresas concesionarias respectivas, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO.- El Gobierno Federal requisa, por conducto de las Secretarías de Comunicaciones y Transportes, del Patrimonio Nacional y del Trabajo y Previsión Social, los bienes de la empresa Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V., comprendiendo todos los bienes físicos, dependencias y accesorios, y los derechos inherentes o derivados directamente de la explotación de los servicios a cargo de la propia empresa, así como cualquier clase de contratos celebrados por ella con otras empresas y demás particulares en relación con la explotación de esos servicios.

SEGUNDO.- La administración de los bienes que se requisan según el punto anterior queda a cargo del Administrador General que designe oportunamente el Ejecutivo a mi cargo, Administrador que actuará a costa de la empresa requisada. Dicho Administrador conservará los sistemas de administración, reglamentos y disposiciones que actualmente están en vigor en la empresa, sin introducirles modificación alguna. Salvo estas limitaciones, gozará de todas las facultades necesarias para continuar las operaciones de la empresa.

TERCERO.- El administrador continuará utilizando los servicios del personal actual de la compañía, bajo las normas de los contratos de trabajo vigente; ocupará personas extrañas sólo de manera excepcional, y podrá substituir empleados de confianza que tengan el carácter de representantes del patrón en los casos en que esto se considere indispensable.

121

CUARTO.- Al tomar posesión de su cargo el Administrador procederá a levantar el inventario general de los bienes y derechos cuya administración se les encomienda, con intervención de los representantes que al efecto designe cada una de las Secretarías a las que se dirige este acuerdo.

QUINTO.- La requisita a que se refiere este Acuerdo no interfiere la solución de los conflictos de trabajo que la empresa afronta con su personal, ni prejuzga sobre los fundamentos de esos conflictos; por lo que los trabajadores en huelga seguirán tratando con dicha empresa, con la intervención exclusiva de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, todo lo necesario para resolver el conflicto que motivó la suspensión de los servicios en cuestión.

SEXTO.- Esta requisita estará en vigor hasta que Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V., y sus trabajadores lleguen a un arreglo definitivo de las dificultades laborales de referencia; en cuyo caso la medida dejará de surtir efectos mediante simple declaración que al efecto haga la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

TRANSITORIO

UNICO.- Este Acuerdo entrará en vigor a partir de las doce horas un minuto del día de su fecha; y sus efectos cesarán por declaración de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, cuando a juicio de esta dependencia hayan desaparecido las causas que motivaron su expedición.

Para su debida observancia se expide el presente Acuerdo en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en México, D.F., a los quince días del mes de agosto de mil novecientos sesenta y dos.-

Adolfo López Mateos.- Rúbrica.- El Secretario de Comunicaciones y Transportes, Walter C. Buchanan.- Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco.- Rúbrica.- El Secretario del Patrimonio Nacional, Eduardo Bustamante.- Rúbrica.- (70)

En primer lugar vamos a criticar la base legal en la cual se fundó el Presidente de la República para dictar este acuerdo.

El Art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación ya ha sido analizado con anterioridad, sólo digamos que lo dicho en líneas anteriores es aplicable a este caso pues no hay razón para repetir lo dicho, pero dejemos asentado que el presente acuerdo no hace sino ratificar las observaciones que hicimos al comentar el Art. 112 cuando dijimos que dicho artículo no serviría sino como un pretexto legal para prohibir las huelgas en actividades laborales vitales como lo son los sistemas de comunicación y transporte.

En cuanto al Art. 89 Frac. I de la Constitución, que también se cita en el acuerdo en cuestión, vamos a decir lo siguiente:

La Frac. I del Art. 89 de la Constitución a la letra dice:

Art. 89.- "Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

I.- Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia."

Pero, sin ironía, lo que hace el Presidente con los mencionados acuerdos no es proveer en la esfera administrativa a la exacta

(70) Diario Oficial del Gobierno Federal, México, 16 de agosto de 1962. Citado por Trueba Urbina A. Trabajo Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. P. 535 a 537. Primera Edición. México 1965

observancia de las leyes, sino que provee para la inobservancia de las leyes, pues enseguida demostraremos cómo los acuerdos presidenciales contradicen abiertamente disposiciones fundamentales de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo:

VIOLACION CONSTITUCIONAL.- El Art. 123 constitucional en su frac. XVII dice: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.", la huelga es pues, dentro del régimen legal mexicano, una garantía obrera-constitucional, y de ello se deriva el que, a la huelga, como derecho constitucional le sea aplicable el Art. 1 de la Constitución según el cual, "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, - las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece". La violación salta a la vista, el Presidente, al suspender, aunque sea bajo una mascarilla de legalidad, una garantía constitucional como lo es la huelga, se está atribuyendo facultades que la Constitución no le otorga, pues restringir o suspender una garantía constitucional, es en nuestro derecho facultad exclusiva de la Constitución.

También se viola el Art. 133 de la Constitución porque en él se dice: Art. 133.- "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones o leyes de los Estados."

El Presidente viola este artículo constitucional al aplicar precedentemente el Art. 112 de la Ley de Vías Generales de

Comunicación, en lugar de respetar el ejercicio del derecho de huelga consagrado en un artículo constitucional.

VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Analicemos los siguientes artículos:

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

De la definición legal se desprende que es de la esencia de la huelga la suspensión de labores (sólo tiene una excepción expresamente consagrada en el Art. 275), sin suspensión de labores no puede haber huelga.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho con toda exactitud:

"TESIS.- La huelga no es otra cosa que el acto por medio del cual los obreros dejan de cumplir sus contratos de trabajo al no prestarles a sus patrones los servicios convenidos, o en otras palabras, es la cesación absoluta de actividades de una factoría o en un sitio de trabajo, por parte de los obreros, a virtud de no haber accedido los patrones a las prestaciones exigidas por sus trabajadores," (1134-45-2a. Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de la Bonetería y Coafraaviados.- 29 de agosto de 1945) (71)

Sin embargo, en el mencionado Acuerdo Presidencial no se permite la interrupción de labores, y por eso nosotros decimos que se impide el derecho de huelga: el Acuerdo textualmente dice en el punto quinto:

QUINTO.- "El administrador continuará utilizando los servicios del personal actual de la compañía, bajo las normas de los contratos vigentes; ocupará personas extrañas sólo de manera excepcional, y podrá substituir empleados de confianza que tengan el

carácter de representantes del patrón en los casos en que ésto se considere indispensable."

Esta disposición, además de ser contraria al Art. 259 que acabamos de transcribir, constituye también una violación constitucional, pues el Art. 50. de la Carta Magna dice:

Art. 50.- "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...."

Obviamente, quien presta sus servicios en estas condiciones lo hace sin su pleno consentimiento, pues si no estuvieran inconformes con las condiciones de trabajo vigentes, no hubieran ido a la huelga.

Ley Federal del Trabajo Art. 8.- "Los derechos de la sociedad se ofenden en los casos previstos por las demás leyes, y en los siguientes:

I.- Cuando, declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituye a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el Art. 275 de esta ley, y

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

La Frac. I se viola cuando el acuerdo en su punto quinto, dispone textualmente que "ocupará personas extrañas sólo de manera excepcional,"

Además, no obstante una disposición tan clara como la de la Frac. I, recordamos el caso de la huelga contra la Compañía Mexicana de Aviación, en que se sustituyó a obreros y pilotos con el ejército y la fuerza aérea mexicana, ¿no es esto una violación flagrante a la Ley Federal del Trabajo?

La II Fracción del Art. 8, también se viola, porque si bien no es precisamente la mayoría la que pretende seguir trabajando, sí lo es el Gobierno quien obliga a reanudar las labores.

Por lo que respecta al Art. 272 podemos decir lo siguiente; este artículo dispone que:

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 pres-tándoles 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 Arts. 8 y 274".

¿Pero cómo podrían las autoridades prestar auxilio a los -trabajadores, si están muy ocupadas obligándolos a trabajar?

Además, el acuerdo presidencial en su punto quinto dispone que los trabajadores y la empresa seguirán tratando de solucionar su conflicto "con la intervención exclusiva de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ..."

Los conflictos entre el capital y el trabajo, según la Frac. XX del Art. 123 Constitucional, son de la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como en el caso concreto que venimos analizando, la empresa Radio Aeronáutica Mexicana, S.A. de C.V. es concesionaria de un servicio público federal, entonces el organismo competente para conocer en arbitraje de cualquier conflicto obrero-patronal de dicha empresa, es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pues la Constitución en su Art. 123 Frac. XXXI dice textualmente: "La aplicación de las leyes del trabajo es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión, federal...."

El acuerdo presidencial convirtió a la Secretaría del Trabajo en autoridad competente para conocer del conflicto laboral existente entre Radioaeronautica y su personal, se trata de una competencia "ad hoc" pues la Secretaría del Trabajo no tiene como función normal y permanente arbitrar este tipo de conflictos, por medio de este acuerdo se convierte a la Secretaría del Trabajo que es una autoridad con distinta competencia en tribunal especial para un caso especial, y esto es contrario al art. 13 de la Constitución porque éste dispone terminantemente que: "nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales".

Podemos entonces concluir este punto diciendo lo siguiente: por todo lo antes expuesto no podemos aceptar que cuando por causa de una huelga se trastorne el orden público o la economía nacional, se siga esa práctica anticonstitucional a la que se han visto obligados a recurrir las autoridades por faltar en nuestra legislación una reforma legal como la que proponemos en esta tesis para poder resolver conflictos de esta naturaleza dentro de los cauces jurídicos.

6.- Interpretación al artículo 275 de la Ley Federal del Trabajo, referente al personal de emergencia.- Al respecto el Lic. Euquerio Guerrero comenta lo siguiente:

"....por lo que se refiere a los servicios de emergencia, los Tribunales para no hacer de la norma jurídica algo inflexible, sino para ajustarla a las necesidades del medio social, han encontrado una interpretación para el Art. 275 de la Ley. En este precepto, como ya dijimos antes, se dispone que los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener, y el patrón y sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables a juicio de la Junta de Conciliación

y Arbitraje, para que cesen efectuándose las labores cuya suspensión periódica graveemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. El subrayado es del autor). Algunos han contestado la interpretación literal del precepto, en el sentido de que el personal de emergencia debe ser limitado al que se requiera para que las máquinas de la negociación no sufran deterioro por su paralización repentina; para que se mantengan abiertas las puertas de las empresas y éstas no sufran robos y para que continúen funcionando aquellas máquinas que, de no hacerlo, dificulten posteriormente la reanudación de los labores; pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fundándose en este precepto, han decretado en muchísimos casos que la prestación de servicios de emergencia debe incluir, además de lo literalmente expresado en tal artículo, la finalidad superior e inobjetable de impedir gravísimos daños y molestias a las poblaciones".

(74)

Nuestra opinión al respecto es que la realidad tiene una sola cara, y aunque las intenciones sean buenas, la realidad seguirá siendo una y la misma. El Lic. Guerrero nos dice que algunas personas han tratado de dar al A. t. 275 una interpretación literal, reduciendo el campo de aplicación de dicho artículo, a aquellos casos en que se perjudique graveemente la reanudación de labores, o la seguridad o conservación de los talleres o negociaciones, quedando fuera la finalidad de impedir graves daños y molestias a las poblaciones. No estamos de acuerdo en que esta interpretación literal, como él la llama, sea ampliada a tal grado que tienda a evitar daños económicos o molestias a la sociedad, esto sería darle al artículo una dimensión que el legislador no quiso imprimirle y que, además, en el estado actual de nuestra legislación

no se le podría dar, pues esto equivaldría a prohibir la huelga en ciertos casos, lo cual repetimos una vez más, de acuerdo con nuestro régimen legal actual no es posible, porque una norma reglamentaria como lo es la Ley Federal del Trabajo, estaría impidiendo o prohibiendo, un derecho cuya vigencia la Constitución garantiza.

Seguramente que la única finalidad que persiguió el legislador, fué la de proteger la subsistencia del negocio o industria evitando que con la suspensión se le ocasionaran daños irreparables o muy costosos, o aún la desaparición de la empresa y por consiguiente de la fuente de trabajo. Por ello, los servicios que obliga la ley a prestar son aquellos que el taller o empresa necesitan, pero no los que pueda llegar a necesitar la sociedad. Es cierto que los trabajadores tratan de causar un daño económico por medio de la huelga, sencillamente porque esta es la presión en que confían para que el patrón acepte sus peticiones, pero estos daños no pueden ser de tal magnitud que conduzcan a la desaparición misma del centro de trabajo, porque entonces los trabajadores no tan sólo no conseguirían la mejora en sus condiciones de trabajo, sino que, todavía peor, se quedarían sin la fuente de trabajo, es decir, de su subsistencia. Los daños económicos que una huelga debe ocasionar son los que están dirigidos a la pérdida de utilidades como consecuencia de la suspensión de labores, pero no daños provenientes de desperfectos, descuidos, etc., de la fuente de trabajo.

Es de la esencia del movimiento huelguístico, que los trabajadores deseen volver a su trabajo tan pronto como el conflicto termine, por eso la ley define la huelga como una suspensión de labores (Art. 259), y aclara expresamente que la huelga suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que dure la huelga, sin terminarlo, ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de él, (Artículo 261). Con ello la ley evita que los

huelguistas sean substituídos en sus puestos (Art. 8), y por eso finalmente, la ley establece que en tanto una huelga no termine, ni el patrón, ni sus representantes, podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores (Art. 274). Todas estas disposiciones legales sólo tienen sentido, si se tiene en vista que los huelguistas volverán, derrotados o victoriosos, a sus puestos. Eso explica que la ley en su Art. 275 impone la obligación de conservar la fuente de trabajo, pues como una vez me lo dijera un abogado, la empresa es un barco donde el capitán es el patrón y la tripulación los obreros, si el barco se hunde, se hundirá también la tripulación.

Además, las empresas como fuente de trabajo y de producción, son algo de interés general porque influyen grandemente en la economía de la Nación. Por tanto, es lógico que el Estado esté también interesado en la conservación de las distintas empresas, y así cobra sentido la disposición legal del Art. 275 en aquella parte en que impone como obligación del patrón y de los obreros dejar prestar y prestar, respectivamente, los servicios de emergencia.

Por todo lo expuesto, el Art. 275 sólo debe limitar su aplicación a aquellos casos en que como dice el propio artículo se "perjudique gravemente la reanudación de los trabajos, o la seguridad o conservación de los talleres o negociaciones," pues como se puede apreciar de la lectura de esta parte del artículo, se habla de la reanudación de labores, del cuidado y protección a la negociación, pero para nada se mencionan los servicios que a su vez preste la negociación, y mucho menos, de algunos servicios esenciales a la sociedad. Interpretar que la aplicación de este artículo, como dice el Lic. Guerrero que lo han hecho las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se extiende a la prestación de servicios para

impedir graves daños y molestias a las poblaciones, es una interpretación de buena fé pero exorbitante y sin base legal alguna.

Esta interpretación no es sino el resultado de un esfuerzo desesperado por tratar de dar solución jurídica a un problema que no la tiene actualmente dentro de nuestra legislación, debido a que se ha seguido la política del avestruz (esconder la cabeza para ignorar los problemas) en lugar de afrontar con entereza, una reforma que se impone como necesaria, y prueba de ello, son los esfuerzos desesperados de las autoridades por tratar de resolverlo en forma indirecta e ilegal.

Las autoridades deben dejarse de artificios y de subterfugios en leyes, reglamentos, acuerdos e interpretaciones, tratando de eludir un problema de urgente solución jurídica, cuyo único camino jurídico es reformar la Constitución, estableciendo expresamente la prohibición de la huelga en aquellas actividades laborales vitales, para la marcha del Gobierno, el orden y tranquilidad de la sociedad y la economía del país.

III.- Propuestas de solución:-

La procedencia de la huelga, tal y como está actualmente consagrada en nuestro derecho, debe ser modificada porque no protege debidamente los intereses de la comunidad y la Nación. Si hay un desequilibrio entre los factores de la producción, la huelga siempre procede, no importa que se puedan afectar intereses económicos y sociales vitales.

La huelga, si paraliza determinadas actividades laborales calificadas de vitales, causa mucho más daño que los beneficios que un sector de trabajadores pudieran obtener por medio de ella; en otras palabras, no se compensan los daños con los beneficios. Es

necesario seguir aquí el principio del sacrificio de un valor menor por un valor mayor, y en este caso, el valor mayor lo representan el orden y tranquilidad de la comunidad y el progreso de la economía nacional, en tanto que, el valor menor lo representan, el aumento de salarios, reducción de la jornada, ampliación del plazo de vacaciones, etc. de un grupo de trabajadores que después de todo, no se quedarán indefensos ante su patrón, sino que tienen a su disposición la vía del conflicto colectivo económico, donde sin suspender sus labores y sin causar daño a la sociedad, pueden exigir y obtener de las autoridades la mejoría en sus condiciones de trabajo.

Cuando la huelga amenace con paralizar actividades laborales vitales, no debe existir para los trabajadores la posibilidad legal de elegir entre la huelga y el proceso colectivo económico, sino que, en defensa de los intereses de la comunidad y de la nación, la vía de la huelga les debe estar prohibida, quedándoles como único camino legal el procedimiento de un conflicto colectivo económico.

La solución más justa y equitativa considero que es la siguiente: Permitir que por regla general el derecho de huelga pueda ser ejercitado por los trabajadores, y como caso de excepción prohibir su ejercicio en aquellas actividades que por su trascendencia en la vida del pueblo y del Gobierno deban estar garantizadas en el ejercicio permanente de sus funciones.

Creo que esta solución es justa porque deja vivo el derecho de huelga que indiscutiblemente es el medio de presión más eficaz que los trabajadores han tenido y tienen para lograr la nivelación de sus derechos en cuanto se haya roto la armonía entre el capital y el trabajo; y por otra parte, se prohíbe su ejercicio como

casos de excepción limitativamente señalados en la Constitución, donde la lógica y el buen sentido nos indican que así debe de ser, en razón de la protección de intereses más altos. Y es que ningún derecho es absoluto, ni siquiera el derecho de la libertad personal es absoluto, tampoco lo es el de la libertad de expresión, tomemos un ejemplo de este último: la Constitución en su Art. 7 dice: "Es inviolable la libertad de escribir y publicar escritos sobre cualquier materia...." Dicho así nada más, la libertad de expresión sería un derecho absoluto, y en este caso de la libertad se pasaría al libertinaje, por eso más adelante el mismo Art. 7 dice: ".... que no tiene más límites que el respeto a la vida privada, a la moral y a la paz pública...." Ya con este segundo párrafo deja de ser un derecho absoluto y se convierte en un derecho limitado porque así lo exige la convivencia social.

La huelga, de acuerdo con su reglamentación actual, no podemos decir que sea un derecho absoluto, pues para poder proceder legalmente tiene que llenar una serie de requisitos de fondo y de forma, también hay circunstancias en las cuales puede declararse - ilícita una huelga, tal caso se da cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o contra las propiedades, o en el caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. Sin embargo, hace falta una limitación más que actualmente no se encuentra consignada en nuestra Constitución, y esa es, la prohibición de la huelga cuando ésta afecte la producción de artículos o prestación de servicios indispensables para la sociedad o la economía nacional.

Es importante añadir, que si bien, en ciertas actividades laborales calificadas como vitales se propone que se les niegue a los

134

trabajadores el derecho de huelga, no es éste el único medio legal de que disponen para lograr una mejoría en sus condiciones de trabajo, sino que, de acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo pueden acudir al procedimiento para conflictos colectivos que obedezcan a causas económicas y así el Art. 570 de esta Ley dispone lo siguiente:

Art. 570.- "Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros, y que por su naturaleza especial no pueden resolverse en los términos establecidos en el Capítulo IV de este Título, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este Capítulo".

Por su parte el Art. 576 dice en una de sus partes:

Art. 576.- "...las Juntas podrán acordar en su resolución, - disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios y, en general, cambiar las condiciones de trabajo, de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación, sin que, en ningún caso, se alteren los mandatos de esta Ley"

La reforma constitucional que proponemos es en los siguientes términos:

Art. 123 Constitucional Frac. XVII.- "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

La huelga no procede únicamente en: La Industria Eléctrica, Petróleos Mexicanos, Hospitales, Comunicaciones, Transportes, las Empresas privadas u oficiales que tengan por objeto el ejercicio habitual de la Banca y del Crédito, así como las organizaciones auxiliares, los servicios de agua y gas, Secretarías, Departamentos y demás órganos del Estado y los de - -

trabajadores el derecho de huelga, no es éste el único medio legal de que disponen para lograr una mejoría en sus condiciones de trabajo, sino que, de acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo pueden acudir al procedimiento para conflictos colectivos que obedezcan a causas económicas y así el Art. 570 de esta Ley dispone lo siguiente:

Art. 570.- "Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros, y que por su naturaleza especial no pueden resolverse en los términos establecidos en el Capítulo IV de este Título, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este Capítulo".

Por su parte el Art. 576 dice en una de sus partes:

Art. 576.- "...las Juntas podrán acordar en su resolución, - disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios y, en general, cambiar las condiciones de trabajo, de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación, sin que, en ningún caso, se alteren los mandatos de esta Ley"

La reforma constitucional que proponemos es en los siguientes términos:

Art. 123 Constitucional Frac. XVII.- "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

La huelga no procede únicamente en: La Industria Eléctrica, Petróleos Mexicanos, Hospitales, Comunicaciones, Transportes, las Empresas privadas u oficiales que tengan por objeto el ejercicio habitual de la Banca y del Crédito, así como las organizaciones auxiliares, los servicios de agua y gas, Secretarías, Departamentos y demás órganos del Estado y los de - -

Alimentación cuando se refiere a servicios de interés general, siempre que se afecte una parte completa de ese servicio. En estos casos, el arbitraje será de carácter obligatorio".

Después de exponer las razones que existen para prohibir la huelga en aquellas actividades laborales cuyo desempeño permanente, regular y garantizado es de interés general, ahora trataremos de justificar la imposición del arbitraje obligatorio para estos casos en que pedimos que la huelga no sea procedente:

De acuerdo con las disposiciones actuales de nuestra legislación laboral, el arbitraje en los conflictos económicos es facultativo y no obligatorio. Actualmente los trabajadores tienen la posibilidad legal de elegir entre la huelga o el arbitraje, o sea una vía se excluye la otra. El hecho de que el arbitraje no se imponga con el carácter de obligatorio tiene su razón de ser, pues si el arbitraje fuera obligatorio anularía el derecho de huelga. Pero de acuerdo con la reforma que proponemos, el panorama es distinto y la lógica operante es otra. Veámos:

Hemos propuesto que la huelga debe estar prohibida en determinadas actividades laborales vitales. Si prohibimos la huelga, y dejamos subsistir para estos casos el arbitraje facultativo, dejaremos un conflicto social muy grave sin solución jurídica, que puede mantenerse y desahogarse violentamente con perjuicio del orden y la paz social.

Si prohibimos para ciertos casos el ejercicio del derecho de huelga, y dejamos subsistir para estos casos el arbitraje facultativo, resultaría, que el patrón, con base en la Frac. XXI del Art. 123 Constitucional podría negarse "a aceptar sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta".

Una cosa debe quedar muy clara, a los trabajadores no se les debe impedir que legalmente puedan obtener la mejoría en sus condiciones de trabajo; por tanto, si en ciertos casos y obligados por las circunstancias proponemos la supresión de la huelga, el trabajador debe tener expedita la vía del conflicto económico, pero convertido para estos casos en un arbitraje obligatorio para que de ese modo sea un medio verdaderamente eficaz que supla debidamente la ausencia de la huelga.

En los casos en que proponemos se suprima la huelga, el arbitraje debe ser obligatorio, esto es equitativo porque así el patrón no podrá negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, pues de otra manera las reivindicaciones obreras serían prácticamente imposibles.

Como consecuencia de la reforma que proponemos sería necesario suprimir la parte de la Frac. XVIII del Art. 123 que dice: "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."

También sería necesario suprimir de la Frac. X del Apartado B del Art. 123 la siguiente parte: "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."

Del Art. 265 Frac. I de la Ley Federal del Trabajo deberá suprimirse también la parte que dice: "Pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos."

Y también deberá suprimirse en su totalidad el Art. 266 de la Ley Federal del Trabajo que dice textualmente: "Para los efectos

del artículo anterior se entienden por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, los de gas, los 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 una rama completa de ese servicio."

Todas estas supresiones serían necesarias para poner acorde a la legislación laboral actual, con el nuevo agregado a la Constitución que proponemos.

Enseguida trataremos de justificar la prohibición de la huelga para los trabajadores al servicio del Estado.

Las razones humanitarias que existen para proteger al obrero en su trabajo, son las mismas que justifican la protección legal del burócrata en el desempeño de sus labores, o sea, que el burócrata por no ser sino un trabajador más, merece ser protegido como cualquier otro trabajador.

Los burócratas, que según las palabras del Dr. Serra Rojas, son "el grupo de personas que sirven al Estado en forma permanente y presupuestal," está protegido actualmente en el desempeño de su trabajo por las disposiciones constitucionales consagradas en el Apartado B del Art. 123 y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria de dicho Apartado constitucional.

En líneas anteriores hemos pedido la supresión del derecho de huelga que actualmente tienen los burócratas en el Art. 123 Constitucional Apartado B Frac. X y los Arts. 92 y 93 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y para ello nos basamos en el mismo razonamiento que nos induce a pedir la supresión de la huelga en todas aquellas actividades laborales productoras de artículos o servicios imprescindibles para la sociedad.

No somos enemigos de las conquistas obreras logradas por los burócratas, pero siguiendo el viejo principio de derecho, de que donde existe la misma razón debe existir la misma disposición, es obvio que la naturaleza de la prestación de servicio que el burócrata desempeña, es de aquellas que trastornarían el orden social y perjudicaría la marcha del Gobierno al ser paralizadas por una huelga.

En los orígenes del capitalismo, el Estado tenía a su cargo pequeñas y muy limitadas funciones, era simplemente un "estado guardián". Pero conforme ha ido evolucionando, sus funciones se van ampliando, de tal modo que, hoy en día, es reconocida mundialmente la tendencia del Estado a intervenir cada día más en el desarrollo y organización de la sociedad. México no escapa a esta tendencia y nuestro Estado es intervencionista, por ello, las labores del trabajador al servicio del Estado se convierten en imprescindibles para nuestra sociedad, el Estado es una maquinaria absolutamente indispensable y cuya paralización no debe estar permitida en esta sociedad moderna.

Por tanto, al igual que hemos pedido la supresión del derecho de huelga de los empleados públicos, hemos de pedir también para ser congruentes con la reforma que proponemos, la supresión de los artículos del 92 al 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que se refieren al derecho de huelga.

Hemos propuesto, la supresión de la parte que enseguida transcribiremos y que corresponde a la Frac. A del Apartado B del Art. 123 Constitucional que dice: "Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley..." En su lugar proponemos que la Fracción diga lo siguiente: "No podrán hacer uso del derecho de huelga, pero

139

cuando en una o varias dependencias de los poderes públicos, se violen de manera general y sistemática, los derechos que este artículo les consagra, los trabajadores podrán someter sus reclamaciones en arbitraje obligatorio ante los órganos instituidos al efecto".

También proponemos que el texto del Art. 92 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quede en los siguientes términos: "Los trabajadores no podrán hacer uso del derecho de huelga. Pero cuando en una o varias dependencias de los poderes públicos, se violen de manera general y sistemática, los derechos que consagra el Apartado B del Art. 123 Constitucional, los trabajadores podrán presentar sus reclamaciones ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, o ante el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación según el caso, siguiéndose el procedimiento que para cada órgano fija esta ley. El sometimiento al procedimiento y acatamiento del laudo es de carácter obligatorio".

Finalmente, proponemos la clara determinación de una etapa de conciliación obligatoria en el proceso colectivo económico, pues la etapa de conciliación es benéfica para ambas partes porque les brinda la oportunidad de crear las normas que habrán de regir sus relaciones de trabajo, evitando así que sean las autoridades laborales quienes impongan las normas que vayan a regir las relaciones de trabajo. Además, para el interés público, es mucho mejor tratar de avenir a las partes en un conflicto, que tener que solucionarlo imperativamente; siempre hay que dejar la puerta abierta al posible acuerdo de las partes. Por ello proponemos la inclusión del siguiente artículo dentro de la Ley Federal del Trabajo:

Art. 571 Bis.- "Presentada ante las Juntas Centrales o Federal

de Conciliación y Arbitraje, demanda de la que deban conocer en arbitraje obligatorio porque se trate de conflictos económicos en aquellas actividades a que se refiere la Frac. XVII del - Art. 123 Constitucional, procederán a señalar dentro de un plazo máximo de 24 horas, el día y hora de celebración de una audiencia de conciliación, ordenando a las partes que mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de surgir el conflicto. La audiencia de conciliación es obligatoria. Ambas partes tienen la obligación de asistir, sea personalmente o por medio de representante debidamente acreditado. El Presidente de la Junta está facultado para utilizar los medios de apremio que juzgue necesarios para hacerlos comparecer. Son aplicables a esta audiencia de conciliación, los Arts. 512 y 513 de esta Ley".

La solución que proponemos, consideramos que es justa y equitativa:

PRIMERO.- Porque por regla general sobrevive el derecho de huelga.

SEGUNDO.- Porque se impone una limitación que actualmente no tiene el derecho de huelga, protegiendo así, intereses más altos que hoy se encuentran sin el debido amparo legal.

TERCERO.- Porque la prohibición al ejercicio del derecho de huelga se hace en la Constitución, señalando limitativamente las actividades laborales específicas que comprende, evitando de esta manera, abusos de interpretación que acaben por anular el principal medio de lucha que tienen los obreros.

CUARTO.- Porque este sector de trabajadores que en razón de la naturaleza de su trabajo no pueden acudir a la huelga, no quedan indefensos, pues pueden obtener por la vía legal de los conflictos colectivos económicos sus reivindicaciones obreras.

QUINTO.- porque se determina una etapa conciliatoria con carácter de obligatoria dentro del proceso colectivo económico, que está de acuerdo con los principios generales de nuestro derecho del trabajo, pues brinda a las partes la oportunidad de que ellos creen su propio derecho, y la oportunidad también, de solucionar de mutuo acuerdo un conflicto que perjudica a ambas partes y a la economía nacional.

BIBLIOGRAFIA

- CASTILLO ALTAMIRANO Fernando Lic. Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Tomo II. México 1965.
- CAVAZOS FLORES Baltazar Lic. El Derecho de Huelga en la Teoría y en la Práctica. México 1965.
- COUTURE Eduardo J. La Huelga. - Tomo III. Universidad Nacional del Litoral. Instituto de Derecho del Trabajo. Santa Fé. Argentina 1951.
- DE LA CUEVA MARIO Dr. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II - Quinta Edición. México 1963. Editorial Porrúa.
-
- Síntesis de Derecho del Trabajo. Edición del Instituto de Derecho Comparado. México 1965.
-
- México 50 años de Revolución. T. III. Primera Edición. México 1961. Fondo de Cultura Económica.
- GUERRERO Euquerio Lic. Manual de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. México 1963. Editorial Porrúa.
- LALOIRE Marcel La Huelga. - Tomo II. Universidad Nacional del Litoral. Instituto de Derecho del Trabajo. Santa Fé, Argentina 1951.
- KNOWLES K. G. J. C. La Huelga. - Tomo II. Universidad Nacional del Litoral, Instituto de Derecho del Trabajo. Santa Fé, Argentina 1951.
- PORRAS LOPEZ Armando Lic. Derecho Procesal del Trabajo. México - 1956. Editorial Cajica.
- POZZO Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1962.
- STAFFORINI Eduardo R. Derecho Procesal Social. Buenos Aires. 1955

TRUFBA URBINA Alberto Lic. Tratado Teórico Práctico de Derecho Pro-
cesal del Trabajo. Primera Edición. Mé-
xico 1965. Editorial Porrúa.

Evolución de la huelga. Primera Edición.
México 1950. Editorial Botas.