

**EL DERECHO DE HUELGA Y SU
FUNCION JURISDICCIONAL**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARISOL EUGENIA TOBON GUTIERREZ

México, D. F. a 27 de Junio de 1989



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Introducción

CAPITULO PRIMERO

PAGINA

A).- La Lucha De Las Ideologías.....	1
B).- Evolución Histórica.....	5
C).- Antecedentes, Reseña Histórica.....	8
1.- Legislación Extranjera.....	10
2.- Legislación Nacional.....	13
D).- Consideraciones Filosóficas Sobre La Huelga.....	19

CAPITULO SEGUNDO

PRESENTACION DEL PROBLEMA CONCRETO EN EL DERECHO MEXICANO

A).- Interpretación Y Antecedentes De Las Fracciones XVII, - XX Y XXI Del Artículo 123 Constitucional Y El Artículo- 446 De La Ley Federal Del Trabajo Y Sus Antecedentes...	24
B).- Incertidumbre Respecto De Su Interpretación.....	40
C).- Diversas Tesis Que Se Han Sustentado Sobre su Interpre- tación y Su Crítica.....	46
1.- Tesis Del Licenciado Carlos Roel.....	49
2.- Tesis Del Licenciado Raúl Carraca y Trujillo.....	51
3.- Tesis Del Licenciado Narciso Bassols.....	53
4.- Tesis Del Licenciado Dionisio Montelongo.....	54
5.- Tesis Sustentada Por La H. Suprema Corte De Justi- cia De La Nación Y Los Tribunales De Trabajo.....	54

CAPITULO TERCERO

POSICION ADOPTADA

A).- Proyecto De Modificación A La Ley.....	61
B).- Soluciones Encontradas En El Derecho Comparado, De Los Países Que Admiten La Huelga.....	64
1.- Francia.....	65
2.- Italia.....	66
3.- Alemania.....	67
4.- Inglaterra.....	69
5.- Estados Unidos De Norte América.....	70

Conclusiones

Bibliografía

INTRODUCCION

Desde el fin de la Revolución Francesa se inicia un movimiento cada vez de mayor envergadura, tendiente a redimir a las clases trabajadoras. Paralelamente al crecimiento y desarrollo de la sociedad industrial del siglo XIX - e inmerso en el corazón mismo del sistema capitalista de producción, brota vigorosamente el ansia del proletariado para alcanzar mejores niveles de vida, surgiendo así los socialistas revolucionarios de todos los matices, - quienes con las armas de la justicia y de la inteligencia iniciarán la lucha, aún no acabada, para establecer un nuevo régimen de vida social que permita abolir para siempre la explotación del hombre por el hombre.

Desde los inicios de esa gran empresa, el Derecho sufre su impacto como fenómeno social regulador de las relaciones humanas, y es así como nace una joven rama jurídica protectora de los que trabajan: El Derecho del Trabajo, que, independizándose cada día más del criterio civilista, construye a galpes de experiencia, e intentos una y otra vez iniciados, sus propias instituciones como la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, el contrato colectivo de trabajo, la asociación profesional y la huelga.

Con el Triunfo de la Revolución Francesa, se inicia la edad moderna, que plasma su ideología política y jurídica en la elegancia de las definiciones contenidas en la Flamante Constitución de 1792, y en Código Civil Francés - conocido como Código de Napoleón.

Quedó así recogida en estos ordenamientos la expresión pura y transparente del individualismo liberal que había alentado hacia más de un siglo el ideal revolucionario. El entusiasmo liberal ante el triunfo del racionalismo

en el ámbito político, hacía creer a los pensadores y a los políticos del momento que esos bellos ordenamientos solemnemente trazados al estilo geométrico, resolverían de una vez por todas los graves problemas nacidos de la desigualdad de la sociedad de la época. Los esfuerzos de los pensadores como Rousseau, Voltaire, Diderot, Montesquieu y a los demás enciclopedistas, se veían coronados con el triunfo, y se vislumbraba una nueva edad del mundo en la cual quedarían prescritas todas las servidumbres, todas las desigualdades, y todos los hombres serían ciudadanos libres, iguales y fraternos. Pero esa misma ceguera racionalista infundidora de tanto entusiasmo revolucionario, ocultaba las verdaderas soluciones a los problemas que se contemplaban; sucedió que contrariamente a lo establecido por las solemnemente relucientes leyes, los hombres no eran iguales, ni quedarían eliminadas las barreras sociales que los separaban. Abolidas como estaban las corporaciones y las asociaciones de todo tipo; el individualismo liberal se enfrentó con una situación de desigualdad, entre pobres y ricos, ocasionando con esto, la miseria más espantosa de muchos de los asalariados.

Se consideró que el contrato de trabajo era un contrato civil con los mismos elementos substanciales de otros contratos como la compra-venta, o el arrendamiento; y que por lo tanto, para su plena eficacia jurídica, sólo requería de los dos elementos esenciales que para el perfeccionamiento de un contrato pide el código civil; objeto y consentimiento. Como el industrialismo y la maquinización de la producción aumentaba día a día, requiriéndose cada vez más mano de obra barata, alrededor de las grandes urbes industriales fuerón creciendo las barrias obreras que aumentaban sus filas con gente del campo que abandonaban el terruño, soñando con hallar un trabajo -

en las florecientes empresas industriales de las Ciudades. Los empresarios protegidos por las leyes y con el ansia de obtener el mayor lucro que pudieran reeditarles sus empresas celebran contratos civiles de trabajo. En estos contratos, que las leyes consideraban celebrados libremente y ajenos a una presión de la voluntad en cualquier sentido, el patrón pactaba salarios miserables y jornadas extenuantes, lo cual era admitido por los trabajadores, que se veían materialmente obligados por sus necesidades, a aceptar esas condiciones inhumanas para subsistir; es decir, al amparo de la Ley Civil, se permitía que el patrón sometiera a los trabajadores a las condiciones de trabajo que le placían. Este estado de cosas se fué agravando creándose gigantescas colonias de proletarios que vivían en las condiciones de miseria más espantosas, las jornadas duraban hasta 16 y 18 horas, y los salarios bastaban apenas para calmar el hambre, las viviendas eran pequeñas insalubres, carentes de todo tipo de servicios, y apretadas una tras otra en las inmensas barriadas obreras.

Ante esta situación, se inician esfuerzos por transformarla, los Gobiernos se preocupan por el porvenir de sus nacionales pensando en la clase de hijos que aquellos hombres cansados y hambrientos engendrarían para el futuro. Como los conflictos de trabajo son una proyección de las crisis que afectan a las clases sociales, y su causa la injusticia social, se trata de regular estas desigualdades tomando conciencia de que el derecho existente era insuficiente para resolver esos problemas; había que cambiar la actitud seguida pero algo estaba fallando en el sistema, ya que el famoso Derecho Civil, al aplicar sus principios para la resolución de los casos de huelgas y pausas, no detenían los conflictos, sino que aumentaban día a día y en propor-

ciones tales que el Estado se dió cuenta de los males que se podían causar a la Sociedad y al mismo Estado, si se relajara por completo la seguridad jurídica y la armonía que de buena voluntad se había tratado de lograr; es éste el primer reconocimiento del Estado en relación con los conflictos colectivos de trabajo, tema muy extenso y en el que difícilmente se podría llegar a una conclusión que a todos satisfaga; más aún que a través de los movimientos y las interpretaciones que se le han dado a las normas referentes de la legislación Mexicana; han existido diferentes opiniones; mi mejor voluntad está en darle un tratamiento adecuado en este pequeño estudio que he emprendido.

CAPITULO PRIMERO

A).- La Lucha De Las Ideologías

B).- Evolución Histórica

C).- Antecedentes: Enseña Histórica

1).- Legislación Extranjera

2).- Legislación Nacional

D).- Consideraciones Filosóficas Sobre La Huelga

A).- LA LUCHA DE LAS IDEOLOGIAS.

A través de los siglos se han despertado inquietudes humanas en grupos que han proyectado su situación económica y social en corrientes ideológicas, y han formado opiniones afines a esta misma situación.

El gran pensamiento Aristotélico " Zoon Politiken " expresado en la introducción a la política, es algo más que una verdad sociológica, es un principio del ser jurídico, y por ende, trata esencialmente de armonizar la naturaleza con la realidad social.

Por las circunstancias ya apuntadas, el Derecho del Trabajo se levanta en contra del individualismo que pugnaba por considerar al hombre en su estado natural; y tal supuesto hacía perder al hombre sus caracteres humanos de acuerdo con la vieja fórmula, dar a cada quien lo que le pertenece pero erróneamente interpretada, porque el individualismo no consideró al hombre en sociedad ni en su indispensable relación continua con sus semejantes, frente a esta corriente surgió la idea de la justicia social, que propugna por dar a cada quien lo que necesita. El individualismo se complementó con el materialismo económico de la escuela liberal, pero se llegó a la conclusión con este pensamiento individualista, que no existe economía sino, una economía individualista; no existen deberes sociales ni en el orden jurídico tiene por fundamento y finalidad a la persona humana, pero considerada colectivamente pues el hombre vive en sociedad y en relación y dependencia con otros individuos; y su protección jurídica se logra tomando en consideración y salvaguardando los intereses colectivos; así, y a paso lento fundándose el lugar que corresponde al Derecho Social.

El grupo social tiene para los individuos obligaciones y derechos, y cada persona debe tener oportunidad de vivir de acuerdo con una forma digna

El Derecho del Trabajo es el anuncio de un nuevo orden jurídico; su finalidad, dar satisfacción a las necesidades humanas; a quien lucha por obtenerlas, poner al servicio del hombre los elementos indispensables de su existencia; ésta es la expresión de uno de los derechos naturales del hombre, es el derecho a la existencia y toda proyección jurídica futura es protección de la persona humana; es por esto que nuestro derecho del trabajo en su parte fundamental, se divide en tres capítulos; el derecho individual del trabajo que regula el régimen de las relaciones individuales laborales el derecho protector de las mujeres y de los menores de edad y la previsión social. Estos elementos esenciales en cualquier tipo de régimen jurídico; en cualquier forma de relación social, lo que el derecho necesariamente tiene que proteger; es una forma decerosa y digna de subsistencia.

Alberto Fritet en su libro, "Espíritu del Derecho" escrito a fines del siglo XVIII, y traducido en México en el año de 1825, escribió que "el estado social es para los hombres, el verdadero estado de naturaleza, sólo puede ser alterado y conveniente, y el único en el cual pueden subsistir y perpetuarse." (1)

Así fué como en esta evolución de ideas, por primera vez en el mundo - nuestra Constitución Vigente, del año 1917, plasma el derecho social, protegiendo a la clase más desamparada, y cuyos frutos dan movimiento a la economía; seguida por la Constitución Alemana de Weimar y las Cartas Magnas de las Constituciones Europeas después de la primera guerra mundial; y surgió de tras el ejemplo, dieron los mismos pasos las Constituciones de los países Latinoamericanos. Teniendo como antecedente el reconocimiento por parte del Estado, nacieron las Instituciones del Derecho Colectivo de trabajo, ya-

(1) Alberto Fritet, "Espíritu del Derecho" Trad. Méx. 1825.

existiendo de hecho las formaciones sociales como la coalición, las asociaciones profesionales, el contrato colectivo y la huelga. Todos estos hechos basados en la idea de justicia social y de igualdad, cuando el estado se sintió impotente para resolver estos conflictos de la realidad social, surgió el ordenamiento legal que vendría a remediar todas estas circunstancias que hacían mella a la calidad humana; reconociéndose, como se demuestra en el voto de la Asamblea Nacional Constituyente de Francia, el 26 de agosto de 1789 la celebre declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en su artículo segundo, dice " El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Estos derechos son ; La libertad, la seguridad, la propiedad y la resistencia a la opresión " Desgraciadamente no se dieron cuenta de la tremenda injusticia de esta declaración al transcurrir del tiempo se concentrarán y se hicieron presentes los frutos negativos de esta declaración.

El liberalismo económico había triunfado sobre el individualismo, lo grande que la propiedad escultara al trabajo, que era el factor humano más importante de proteger; se fueron concretizando estas normas, que con su perfeccionamiento y la realidad social, dieron origen al derecho del trabajo; normas que el régimen individualista y liberal se había negado a reconocer, y considerando al derecho colectivo de trabajo como una envoltura protectora del derecho individual del trabajo, pero el desencadenamiento social amenazaba con romper la armonía de la paz social, ya que el estado, reconociendo la libertad de acción de los grupos económicos, bajo la fórmula LAISSEZ FAIRE LAISSEZ PASSER, sirvió de incitación a las clases económicamente débiles para ponerse en pie de lucha, como sucedió con la Revolución

de México y de Alemania que pretendieran formar un principio de justicia social, como lo expresa el Dr. Mario de la Cueva: " El Derecho Individual y el Derecho Colectivo del trabajo, fueran una transacción entre el individualismo y el liberalismo y las nuevas aspiraciones de la justicia " (2) se había declarado igualdad entre el capital y el trabajo; y el Estado, en actitud de gendarme, se concretaba a dejarlos en la que se encontraba el segundo de ellas, por las mismas que se habían desarrollado, dió pleno apoyo al trabajo, regulando las normas que consideró indispensables para el bienestar del trabajador, tratando de superar las circunstancias adversas para su mejor vivir.

(2) De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, Séptima Edición, México 1966.

B).- EVOLUCION HISTORICA.

La Historia nos ofrece un gran acervo de pruebas patentes de que el -
 desentramamiento natural inclina al hombre a la convivencia, indispensable-
 generadora de vida; sin las relaciones entre los hombres, sin la tendencia-
 natural a sociabilizarse, no hay concepto concebible de la humanidad en evo-
 lución; ya lo expuso en fórmula imperecedera, el Estagirita; " Zoon Politikon "
 el hombre es por esencia un animal sociable, y desde los orígenes de
 la humanidad ha existido la tendencia natural a unirse con sus semejantes -
 por lo que se incrementa más cuando a través de la evolución del hombre es-
 te se dió cuenta que tenía que luchar contra las fuerzas extrañas de la na-
 turaleza, que individualmente era imposible vencer, presionado por esta ne-
 cesidad de vivir, y confiando en las facultades y fuerzas de que la natura-
 lesa le había dotado, surgió en el hombre el instinto de unirse para prote-
 gerse primero contra estos sucesos naturales, y después contra otros peo-
 res, de tipo económico y político que se oponían a su desarrollo justo. Es-
 ta tendencia, en el transcurso de los siglos, ha ido tomando forma; de mane-
 ra que han surgido alrededor de ella principios creadores de fuertes idealo-
 gías, que imperan de una manera necesaria en la evolución, con miras a so-
 cializar todo en las que las necesidades de la comunidad se requerían, para
 una mejor forma de subsistir. Imposible detener lo que la propia humanidad
 requiere en su evolución indispensable para su mejoramiento colectivo.

El Estado, con su soberanía, con su personalidad moral y jurídica y su
 acatamiento al orden jurídico, protege los intereses colectivos; preserva -
 en mejor forma los individuales, ya que tienen la misma realidad social, y
 merecen el respeto del derecho; y así como protege los intereses de la cla-
 se paternal, debe amparar igualmente los intereses de las colectividades -

obreras; y ya que la historia de la huelga está íntimamente ligada a la evolución del Socialismo y del Marxismo, cabe hacer mención de las consecuencias sociales que ha provocado la huelga, aquellas en la que más notoriamente se concreta la tendencia hacia el socialismo; ya que, como se ha dicho: " la huelga iguala a los iguales "; y pone en situación de libertad a las dos partes que contratan, y no en un plano de desventaja, como originalmente en las relaciones de trabajo se encontraba la clase obrera; esta situación de libertad debe ser tanto económica como moral; y esta restricción que el hombre individualmente tiene, y la situación desventajosa en que se encuentran hacen que al constituirse un frente unido para proteger sus intereses, los hombres se sientan moralmente apoyados, y dispuestos a luchar en grupo en contra de todo aquello que impide su libre desenvolvimiento; y que el esfuerzo realizado con su trabajo se recompense con la justa retribución; luchando así en contra de la clase económicamente fuerte. Por esta misma situación desventajosa, fatalmente existe una actitud antagónica entre las clases, lo que da como resultado la lucha de las mismas. Ley inevitable de historia; pero hay que darle un cauce, de manera que no afecte fatalmente al capital, ni se restrinja el medio que se ha tomado para nivelar las fuerzas.

La realidad obrera es la base de la huelga; por esto las tendencias socialistas han servido de apoyo y han sido generadoras de la lucha entre el capital y el trabajo; en especial, el Manifiesto Comunista ha sido un apoyo firme a toda la clase trabajadora del mundo, pues considera a la huelga como un arma de lucha de clases, en la que cadyuva el proletariado del mundo, haciendo suyas las quejas de la clase trabajadora.

Cabe aclarar que los hechos señalados anteriormente, respecto a la huelga política, se ha desviado y desviado toda la sana trayectoria de la huelga y el fundamento que le dió nacimiento; pues la realidad nos demuestra que la huelga general va investida de cierto carácter político, aspecto que desborda la esencia de la misma; por esto, países altamente industrializados como los Estados Unidos de Norteamérica, han rehuído la idea de reglamentar el derecho de huelga, prefiriendo el libre movimiento de la clase obrera; y previniendo con diversas formas de arbitraje, la pronta resolución de los conflictos.

" La lucha entre el hombre y el Capital, entre la Justicia y las Fuerzas económicas " Estos son los días que vivimos; y pasarán a la historia, como el imperio de las fuerzas económicas; por esto se acentúa cada día más el materialismo que Marx observó en la clase burguesa que imperaba en su época.

El hombre es el elemento primordial de la producción y la nueva economía, debe fundamentarse en una socialización del hombre por el hombre.

C).- ANTECEDENTES ; RESUMEN HISTORICA

1).- LEGISLACION EXTRANJERA

2).- LEGISLACION NACIONAL

RESUMEN HISTORICA.

A través de la Historia se han desarrollado sucesos que han motivado que el hombre tenga la necesidad de unirse para proteger sus propios intereses ; y requisito indispensable para ello es que el hombre tenga libertad de acción, para que a su tendencia a unirse con los demás, se dé como conclusión la creación de una asociación profesional valiéndose, en la lucha por sus intereses de huelga y el lock-out etc. y todos estos medios tienen su propia historia desde el nacimiento de la humanidad, y una íntima relación entre ellos; como el Derecho de Coalición, que es la facultad de unirse en defensa de sus intereses comunes, y su lógica conclusión es el reconocimiento de la asociación profesional; y así sucesivamente, hay una íntima relación entre cada una de las formas que dieron origen a la unión de los hombres, hasta llegar al proceso de la huelga; este es, la huelga funcionaba como una asociación de hecho, que en un principio fue reprimida y penalmente sancionada; a lo que sigue una tolerancia por parte del Estado; y actualmente es reconocida por uno y criticada aún negada su existencia, por otros.

La Huelga, antes de llegar a constituir un Derecho Positivo, ha tenido su propia historia, diferente del simple derecho de coalición. Todo este movimiento tuvo como cuna a Inglaterra y se consuma en el derecho Contemporáneo, en la Constitución Mexicana de 1917.

Se defirma este derecho de huelga con la terminación de la Segunda Guerra Mundial, cuando en varias Legislaciones se registró el ejercicio del Derecho de Huelga en los servicios públicos.

El Derecho de Huelga nace como suspensión de trabajo realizada por un grupo de obreros como protesta, para presionar al patrón a que acceda a las peticiones hechas por los mines trabajadores, que por los medios normales no se han podido obtener; las peticiones hechas en un principio en los movimientos de huelga, fuerón calificadas por los propios trabajadores, por considerarias justas y apropiadas para el mejoramiento de sus condiciones de vida. Es así como estos movimientos de protesta se inician en la antigüedad, y resultante lo que a través de la evolución se ha denominado Derecho de Huelga. El problema ha surgido más acentuadamente en el capitalismo moderno, cuando las fuerzas de la economía producen el progreso de un país y por consecuencia el mejoramiento del nivel de vida de sus ciudadanos.

Se han encontrado antecedentes remotos de lo que hoy se llama huelga pero en realidad se trata de movimientos de protesta o de simples manifestaciones por las cuales un grupo de individuos demostraban su descontento con una situación política, económica, social o cultural determinada; así se tiene noticia del movimiento de protesta que realizarón los plebeyos durante el tiempo de la Monarquía Romana, con el objeto de mejorar su situación.

Pero la verdadera huelga, es un fenómeno típicamente moderno, producto de la sociedad industrial nacida después de la Revolución Francesa, y del industrialismo característico de fines del siglo XVIII en adelante. Todo se creó para el beneficio de la clase obrera.

1).- LEGISLACION EXTRANJERA.

Para tratar de conocer los datos que la historia proporciona acerca de las huelgas, nos remontamos a épocas anteriores a Cristo; y en los estudios de los autores Brun y Gallard en su tratado "Droit du Travail", pág. 826-citada en "Manual de Derecho Obrero" de Euquerie Guerrere; "que habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1823 A.C. y obra de ladrilleros - judíos en Egipto, por el año de 1460 A.C.; y los mismos autores relatan que en 1539 una huelga de impresores en Lyón se prolongó tanto tiempo, que tuvo que intervenir Francisco I. quien expidió un edicto el 28 de diciembre de - 1541, en el que severamente prohibía cualquier suspensión brusca de trabajo"

Con el transcurso del tiempo, y con el desarrollo de las florecientes Ciudades Europeas, el panorama se acentúa cada vez más; así en Inglaterra - en 1824, se conquista la libertad de huelga y sus coaliciones; la asociación profesional y la coalición, en Francia se obtuvo esta libertad de huelga en 1864; pero a diferencia de Inglaterra, se prohibió la asociación profesio - nal; este es Francia la lógica consecuencia de la Ley Chapleir de 1791, al - querer el Estado por esta Ley, imponer su doctrina económica y hacer a un - lado todo aquello que impidiera su desarrollo; esta ley prohibió todas las - instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo; y no conforme con esto, - unos años más tarde se dictarón normas penales que sancionaban las asocia - ciones, las coaliciones y las huelgas.

En Alemania, la Ley de Bismarck, de 21 de mayo de 1869, promulgada en 1872 para el Imperio, se derogó a las antiguas ordenanzas y suprimió las - penas que existían para la coalición que tuviera como finalidad una mejor - condición de prestación de servicios; para llegar a esta resolución y con - modificaciones más adelante, la evolución de la huelga en Alemania ha sido -

may lenta; al igual que en la República Italiana, que el 27 de diciembre de 1947 acabe por romper los moldes del fascismo, declaró la libertad sindical y de la huelga. Las últimas Constituciones de los países Latinoamericanos han seguido el camino que las Constituciones de México y de Weimar señalarán: Bolivia, Venezuela, Ecuador, Colombia, Panamá, Nicaragua, Salvador, Brasil y Argentina.

El Derecho Internacional de Trabajo ha dejado patentes sus frutos, como lo demuestra el preámbulo del Tratado de Versalles, en el que se afirmó el principio de la libertad sindical, como la mejor fórmula para resolver el problema de un decaído mejoramiento de la vida del obrero; en el artículo 427 los signatarios del pacto "confirmarán la necesidad del derecho de asociación, para la realización de todos los objetos que no sean contrarios a la Leyes, tanto para los trabajadores como para los patrones" El reconocimiento de la unión de los trabajadores para proteger los intereses comunes, ya fue triunfo, sobre expresiones de la clase laborante; e igualmente fue consecuencia, en caso de no obtenerse las peticiones justas de los trabajadores, así fue que los estados admitieron la asociación.

Otros de estos frutos de la Comunidad Internacional del Derecho del Trabajo, fué la III Conferencia del Trabajo de los Estados de América, miembro de la Organización Internacional del Trabajo, la que se celebró en la Ciudad de México el año de 1946, y en la que se votó por la libertad sindical y por la protección de esta libertad individualmente considerada; así como también se consideró el problema de la contratación. En la IX Conferencia Internacional Americana, llevada a efecto en la Ciudad de Bogotá en el año de 1948, se aprobó la "Carta Internacional Americana de Garantía Se -

cial ", en la que, sin ninguna clase de limitaciones, y por medio presentada por la delegación mexicana, se reconoció la libertad de asociación, el derecho a la contratación colectiva y al derecho de huelga.

Al igual que en Bogotá, en San Francisco, en ese mismo año de 1948, la Organización Internacional de Trabajo dió su voto aprobatorio para la realización de una convención sobre la libertad sindical en la que se da el Derecho inalienable a los trabajadores y empleados, para que a su elección se afilie a la organización que les corresponda; se concede la libre organización interna, sin intervención estatal, del grupo de trabajadores y empleados.

La Declaración de Filadelfia de 1955, también contiene dos preceptos - sobre los temas: " Las Libertades de Expresión y Asociación son condiciones indispensables para su progreso continuo ", y " Reconocimiento efectivo del Derecho de Negociación Colectiva ".

El estudio de la Legislación Extranjera es muy amplio y bastante complejo; y se hace mención del derecho de huelga, conjuntamente tiene que recurrirse a los datos que nos proporcione la historia en relación con la asociación profesional y la coalición, ya que la huelga es la consecuencia que se presenta en caso de conflicto entre otros grupos, que la anteceden. Más si nuestro derecho ha sido creado tomando los datos positivos de otros pueblos, completándoles e adecuándoles a la situación socialógica de nuestro país; este hace más importante el estudio de la legislación extranjera dada la importancia que representa este problema para concretar más el trabajo emprendido, no son suficientes los datos históricos mencionados, ya que - siendo la huelga un fenómeno, producto de los grandes movimientos económi -

nómicos e industriales de fines del siglo XIX, y de lo que va de nuestro - siglo, se deben buscar datos concretos sobre su historia, independientemente de desvariar el objeto de esa tesis dada la variabilidad de las legislaciones extranjeras, en diferentes épocas y en los distintos Gobiernos que han existido.

2).- LEGISLACION NACIONAL.

México, a través de los años, desde la conquista hasta la independencia, ha sido escenario de grandes conflictos, debido a las desigualdades - existentes en él; su movimiento legislativo ha sido muy variable y polifacético y sus cambios han sido bruscos, hasta llegarse a los movimientos armados, con su consiguiente derramamiento de sangre buscando implantar un sistema justo y adecuado a las condiciones de vida existentes, lleva hoy la - colectividad mexicana a un apogeo honorable; a diferencia de nuestros países-hermanos, ya que nuestro nivel ha sobrepasado el subdesarrollo.

Las revoluciones y los movimientos armados que se han sucedido en nuestro país, con la lógica implantación de la ideología de los grupos triunfantes, han dado diferentes matices a nuestra historia.

Como decíamos anteriormente, la huelga es un fenómeno eminentemente moderno, producto del industrialismo de los años que precedieron a la Revolución Francesa; así en México, han corrido parejas al desenvolvimiento de la huelga con el propio desarrollo y superación técnica y cultural del obrero -

mexicano; que lucha cada día por una mejor forma de vida y una mejor condición humana de relación del trabajo.

Con la conquista de España y al considerarse a México como una Colonia, se trajeron todas sus formas de reglamentación para implantar en principio en México sus sistemas corporativos, para las diferentes formas de trabajo existentes en la nueva Colonia, como eran las artes manuales, los oficios y la pequeña industria; es fácil observar que no podía motivar conflictos de tipo laboral, una formación de trabajadores tan rudimentaria; a diferencia de los estados europeos, en donde las grandes organizaciones industriales y manufactureras, produjeron conflictos laborales.

Podemos afirmar que en México, anterior a la Constitución de 1857, no se conocía el problema obrero motivo de nuestro estudio; ya que, no existía como decíamos anteriormente, un desarrollo más avanzado de la industria, no existía la necesidad de hacer uso del derecho de huelga; salvo pequeños indicios, como en las industrias mineras y la de hilados y tejidos, en las que, por ser el gremio tan grande, si se observarón, por primera vez movimientos obreros tendientes a lograr un mejoramiento y mejores condiciones de trabajo.

La citada Constitución de 1857 no restringió de ninguna manera a la asociación profesional, la coalición y la huelga; sino sólo las admitió como situaciones de hecho.

México no pasó la etapa de la prohibición absoluta del derecho de huelga, sino que desde el momento en que las circunstancias lo requirieron, toleró la libre acción de los trabajadores; y salvo que invadiera la libertad de sus compañeros, e impidiera el libre ejercicio de la industria o del tra

baje, o se empleara algún medio para hacer que subieran o bajaran los salarios o jornadas de los operarios; esto es lo que estipulaba el Código Penal que empezó a regir el 10. de abril de 1872. México entró directamente a la era de la tolerancia y así vivió hasta la Revolución Constitucionalista y ni el Código de 1870 ni el de 1884 modificaron esta posición de la huelga de la asociación profesional y de la coalición, las que, aún sin constituir un derecho, en realidad se iban imponiendo.

Con el Gobierno del Presidente Benito Juárez y sus "Leyes de Reforma-México se encontraba en una situación de crisis, ya que los sistemas implantados por España y el rompimiento con la misma, venían a reformar una serie de principios para forjar la nueva nacionalidad; uno de los cambios bruscos fue el que se relaciona con la economía, los bienes de producción y los sistemas gremiales existentes, no tardaron en demostrar su rebeldía, surgiendo las primeras luchas sociales en México, a diferencia de los países europeos a pesar del reciente desarrollo económico, el obrero no había tomado conciencia ni encausado sus quejas, haciendo causa común, ni se le hacía partícipe de los frutos que la superación patronal determinaba.

Los movimientos de huelga hechos por los mineros de Pachuca en 1877, los de los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa", de Tlalpan, en 1877 y otros más que surgieron en el período de Gobierno del General Porfirio Díaz y período en el cual los movimientos de huelga más importantes que se han registrado en México fueron los de Cananea y Río Blanco, en los años de 1906 y 1907, que desembocaron en movimientos políticos tuvieron una raíz eminentemente conflictiva obrero-patronal, desgraciadamente en su conclusión hubo un saldo de muertos y heridos y a causa en parte de estos movi-

mientos se produjo el derrocamiento del General Díaz; el voto popular favoreció a Don Francisco I. Madero, ocurrió después la traición del General - Victoriano Huerta, el asesinato de Madero y José Ma. Pino Suárez, y surgió una serie de luchas encabezadas por Don Venustiano Carranza, hasta que se - consiguió derrocar al General Huerta, con esta serie de sucesos llegamos a la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 - de febrero de 1917, en la que con gran acierto y muy honrosa conciencia de - justicia, se consiguió el artículo 123; y en sus fracciones XVII y XVIII, el - derecho de huelga en favor de los trabajadores y el paro como protección - para los patrones. Es suma importancia señalar que en el proyecto de reformas - Constitucionales que el primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, sometió a la consideración del congreso constituyente - que había reunido en la Ciudad de Querétaro, ya se mencionaban las bases - del artículo 123 de la Constitución, se suscitó así una discusión entre los - Representantes auténticos de la Revolución triunfante y los abogados conser - vadores y formalistas, inconcientes de la realidad existente en el pueblo - mexicano; los representantes de la Revolución triunfante impusieron sus - ideales y de esta manera nació el Título VI de la Constitución, referente - al trabajo y a la previsión social.

Cabe comentar que con la vida institucional del México Contemporáneo - toca muy especialmente a los Diputados Constituyentes Heriberto Jara e Inge - niero Pastor Rouaix, el haber sido los precursores; así es como nuestro - país tiene el honor de ser el primero en el mundo, en el que un texto Con - stitucional se consignan por primera vez, los principios protectores de la - clase trabajadora y sobresalen entre ellos, el derecho de huelga, Dado que -

en el año 1917 la Constitución establecía que era facultad de los estados darse sus propias leyes laborales, poco a poco fuerón apareciendo leyes de trabajo en los distintos estados, en las que se reglamentaban los principios constitucionales para la materia laboral. Se destacan notoriamente entre estas leyes, las de los estados de Veracruz y Yucatán que en materia de huelga, son antecedentes imprescindibles de nuestra ley Federal del Trabajo de 1931.

La ley mencionada reglamenta en sus artículos 259 al 276 el derecho de huelga, conforme a los siguientes lineamientos ;

- 1.- Define la huelga como la suspensión legal y temporal del trabajo, resultado de una coalición de trabajadores.
- 2.- Establece que ha de tener como objeto alguno de los cuatro fines consignados en las cuatro fracciones del artículo 260, que son;
 - I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
 - II Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.
 - III Exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo al terminar el período de su vigencia, en los terminos y casos que esta ley establece. I
 - IV Apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enumerados en las fracciones anteriores, y que haya sido declarada ilícita.

- 3.- Señala que la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo, sin terminarlo.
- 4.- Crea los conceptos de huelga lícita y existente.
- 5.- Fija un procedimiento conciliatorio de pre-huelga, que es preciso agotar antes de que la huelga estalle.
- 6.- Determina las consecuencias jurídicas.

D).- CONSIDERACIONES FILOSOFICAS SOBRE LA HUELGA.

Se ha discutido mucho acerca de la justificación del derecho de huelga y si esta polémica doctrinal se refleja en las distintas legislaciones de los diferentes países. Así, hoy en día, países con regímenes políticos inspirados en ideologías tan opuestas, como España y los países socialistas, niegan el derecho de huelga; mientras que otros, como Francia, Inglaterra, Estados Unidos de América y los países de América Latina, lo reconocen.

Se han dado muchos argumentos fundados, tanto en favor como en contra del derecho de huelga; los que la niegan, alegan que la huelga es una vía de hecho para conseguir la modificación de una situación jurídica; y que es contrario a los principios del Derecho, el que se permita que una persona o personas se hagan justicia por su propia mano; el estado, dicen, está obligado a resolver los conflictos que se plantean en el seno de la sociedad, pues su función es la realización del Bien Común.

Otra idea de los negadores de la huelga, es la de que es perfectamente posible la creación de un juicio que, conforme a los principios jurídicos resuelva ante un Tribunal especializado, las controversias nacidas entre el capital y el trabajo, consiguiéndose con esto, además de la justicia del medio solucionar los conflictos, y evitar las grandes pérdidas económicas y sociales que traen las huelgas.

En favor de la huelga se han hecho fuertes argumentos, que deben considerarse definitivos. Es indudable que los trabajadores, individualmente considerados, están en una situación de notoria desigualdad frente al patrón de modo que ésta, fácilmente, puede imponer las condiciones que le plascan pero cuando los trabajadores poseen armas, como el sindicalismo y la huelga la relación se equilibra, pues se colocan en situaciones de aproximada

igualdad, patrones y obreros. La fuerza de la huelga reside en la fuerte presión que ejerce sobre el patrón la suspensión de labores, que puede ser indefinida y continuar hasta en tanto no se llegue a un arreglo entre las partes.

Ahora bien, la historia del derecho del Trabajo, demuestra que muchos principios propios del Derecho Común y que se creían válidos para todas las ramas del derecho, en realidad no tienen razón de ser en el Derecho del Trabajo, por ejemplo el principio de la autonomía de la voluntad, típico en el Derecho Civil Clásico.

Del mismo modo, el derecho del trabajo, ha establecido en favor de los trabajadores un instrumento, capaz de mover la voluntad del patrón, para que les conceda mejores condiciones de trabajo, otro argumento de índole histórica, es el que señala que la huelga independientemente de lo que pudiera suceder quien no ve el fondo del problema, que ha producido desde sus inicios, más que la muerte de la empresa puede ser un poderoso acicate al ingenio del empresario que, temeroso de la proximidad de una huelga, procura proteger sus intereses, mejorando la situación de sus asalariados; y a nivel nacional se mejora la situación económica y social general.

CAPITULO SEGUNDO

PRESENTACION DEL PROBLEMA CONCRETO EN EL DERECHO MEXICANO

- a).- Interpretación y antecedentes de las fracciones XVII, XX y XXI del artículo 123 Constitucional y el artículo 440 de la Ley Federal - del trabajo y sus antecedentes.
- b).- Incertidumbre respecto de su interpretación
- c).- Diversas Tesis que se han sustentado sobre su interpretación y - su crítica.
 - 1.- Tesis de Carlos Roel
 - 2.- Tesis de Raúl Carranca y Trujillo
 - 3.- Tesis de Narciso Bassols
 - 4.- Tesis de Dicaasio Montelongo
 - 5.- Tesis sustentada por la H. Suprema Corte de Justicia de la- Nación y los Tribunales del Trabajo.

PRESENTACION DEL PROBLEMA CONCRETO EN EL DERECHO MEXICANO.

El derecho colectivo de trabajo comprende a las siguientes instituciones :

A).- La libertad de coalición: es la posibilidad y el derecho que tienen los trabajadores, de unirse en defensa de sus intereses comunes. Esto se encuentra reconocido en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional: " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones, profesionales, etc. "

B).- La asociación profesional: esta institución es representante de la organización permanente de los trabajadores o patronos, en defensa de sus intereses comunes; la misma fracción XVI del artículo 123 Constitucional garantiza el ejercicio de este derecho.

C).- El contrato colectivo de trabajo: esta institución, que ha sido fruto de la evolución moderna del derecho del trabajo, es también fuente de diversas interpretaciones, por lo cual han surgido una serie de variadas definiciones al respecto; por eso no trataré de dar una definición de este contrato, que ha suscitado polémicas entre los diversos doctrinarios del derecho; sólo diré, en términos generales, que es un pacto o convenio que regula todo tipo de relaciones de trabajo entre las asociaciones profesionales de trabajadores y los patronos y fija las condiciones generales en que han de prestarse dichos servicios, constituyendo, por voluntad de sus autores, la norma de conducta en las empresas en que es aplicable.

D).- El reglamento interior de trabajo: en esencia, es un conjunto de-

normas que regulan el mejor desarrollo del trabajo, y la perfecta aplicación del contrato colectivo de trabajo.

E).- Los conflictos colectivos de trabajo; dados los antecedentes a los que hice mención en el capítulo I de este trabajo, en el que traté de demostrar el afecto y la justificación de los movimientos de clases a través de la historia, las injusticias cometidas a la clase laborante y de exponer las distintas ideologías que han intentado resolver las grandes diferencias económicas y de tipo social entre los patrones y trabajadores; motivo por el cual me ha interesado el tema de la restricción que por medio de la función gubernamental se ha dado a la huelga, derecho que en su nacimiento y en su establecimiento logrado en nuestros días, ha costado el sacrificio de miles de gentes, para lograr una mejor forma de vida de la clase trabajadora. " El derecho de huelga es un derecho de autodefensa y su finalidad es reivindicatoria " ⁽¹⁾ por tal motivo, antes de hacer la presentación del problema concreto en nuestro derecho, traté de que quedara bien cimentado, que el derecho de huelga de ninguna manera podría coexistir con la resolución de un tribunal para resolver el conflicto de huelga, ya que esto desvirtúa todo el sacrificio y el esfuerzo logrado con la obtención de este mismo derecho; valga mencionar, para hacer patentes estas circunstancias, la huelga de Cananea, que tanta trascendencia tuvo en nuestro derecho de huelga, en la que en circunstancias inhumanas y con salarios de miseria, se llevó a cabo un grupo de obreros que prestaban sus servicios en el mineral " The Cananea Consolidated Copper, Co. " empresa extranjera que explotaba vilmente a los trabajadores con salarios de \$ 3.00 por jornada de doce horas de trabajo; y cuando fue del conocimiento general esta situación, moti-

(1) Tomado de discurso pronunciado por el Lic. Alberto Trueba Urbina.

vé una rebelión en la que se solidarizaron gentes de toda clase social, ya que fue patente la injusticia cometida a dicho gremio de trabajadores.

Igualmente sucedió en la huelga de Río Blanco, en la que hubo un desarrollo y un final desastroso, ya me referí brevemente en el capítulo anterior a estas huelgas, que fueron trascendentales en la creación institucional del derecho de huelga en México.

Hemos visto las injusticias a las que habían estado sometidos los obreros en el transcurso de los años anteriores a la creación del artículo 123 Constitucional; y la desviación del principio de justicia social que se había producido, ya que la intervención del Estado restringía todo conflicto que afectara los intereses económicos de las empresas y por ende la economía general del país; puesto que el Estado se preocupaba más por el progreso empresarial, que por la situación de los obreros; elemento este último, que es indispensable generador de las bases productoras de la economía nacional.

INTERPRETACION Y ANTECEDENTES DE LAS FRACCIONES XVII, XX Y XXI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, ASI COMO DEL ARTICULO 440 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917, se consigna en el artículo 123 fracciones XVII y XVIII, el derecho de huelga en favor de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo ya mencionada, reglamenta en sus artículos del 440 al 470, el derecho de huelga, conforme a los siguientes lineamientos:

- A).- La define a la huelga como, la suspensión legal y temporal del trabajo resultado de una coalición de trabajadores.
- B).- En el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo menciona que la huelga deberá tener por objeto:
 - I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
 - II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
 - III Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
 - IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- VII Exigir la revisión de los salarios.
- C).- Señala que la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo y no los termina.
- D).- Crea los conceptos de huelga ilícita y huelga inexistente, dando los requisitos de existencia.
- E).- Fija los requisitos del procedimiento conciliatorio de pre-huelga que es indispensable agotar antes de que la huelga estalle.
- F).- Clasifica y determina lo que se entenderá por servicio público, y fija el procedimiento al respecto.
- G).- Se aclara que en el conflicto de huelga, las Juntas no tienen más que intervención conciliatoria.
- H).- Determina las consecuencias jurídicas generadas por una huelga que ha sido declarada ilícita o inexistente.
- I).- Establece consecuencias respecto de los salarios caídos, para el caso de huelgas lícitas y existentes, e imputables al patrón.
- J).- Da las bases protectoras para la suspensión de las labores, otorgando al trabajador garantías y medios adecuados para hacer que la interrupción del trabajo sea legal.
- K).- Reconoce como formas de terminación de las huelgas;
- I.- El arreglo, convenio o acuerdo entre las partes
- II.- El arbitraje de persona o comisión, libremente elegida por ambas partes.

III Por Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva-

En respecto a esta última fracción del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, en donde radica el problema base de nuestro estudio, ya que en nuestro medio no se ha dado una solución definitiva acerca de si la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, en la resolución de los conflictos de huelga, se considera como obligatoria y forzosa para las partes, o única y exclusivamente se concreta dicha intervención a hacerla de arbitro, (como lo expresa el Lic. Alberto Trueba Urbina) y si este Laudo de la Junta debe ser acatado por los trabajadores. Si la función jurisdiccional de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, respecto a los conflictos de huelga, funcionara por medio del arbitraje obligatorio, iría en contra de la libertad de huelga y de todo el movimiento que le dió origen, ya que la restringiría; y por otra parte no sería eficiente para que la sometiera al patrón. Es claro, y la mayoría de la doctrina lo reconoce, que la huelga libre y el arbitraje obligatorio son posiciones antitéticas y difíciles de conciliar; y por tal motivo se han sustentado diferentes tesis al respecto, que en su oportunidad analizaremos.

Precisamente una de las causas del nacimiento de la huelga, fué quitar ese arbitraje a los Tribunales del Trabajo; y ejercer una fuerte presión sobre el patrón, tanto en sus intereses particulares como en el ánimo de otros que se encuentran en su misma posición, la huelga, en un principio, fue una rebelión de los obreros en contra del patrón, que se toleró como una situación de hecho, para convertirse después en toda una institución.

El arbitraje es obligatorio de las Juntas respectivas, en los conflic-

tos de huelga, ha sido causa de diferentes opiniones al respecto; podemos clasificar dichas opiniones en dos corrientes; algunos autores, apegados a los principios del derecho comú y basados en los antecedentes jurídicos, han expresado que las Justas de Conciliación y Arbitraje, como verdaderos Tribunales, deben de resolver todo tipo de conflicto de huelga con carácter de Autoridad; y con fuerza obligatoria sus resoluciones para las partes contendientes, la otra corriente de opinión dice que la huelga es una institución que sólo puede ser restringida por no cumplir con los requisitos necesarios para su existencia o inexistencia como se encuentra establecido en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y del cual ya hicimos referencia anteriormente, y 459 del mismo ordenamiento jurídico que nos indica que la huelga es legalmente inexistente si:

1.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II que dice:

" Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento ?

2.- No ha tenido por objeto alguno de los establecimientos en el artículo 450 del cual ya se hizo mención anteriormente.

3.- Si no se cumplierán los requisitos señalados en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

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

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán

el día y hora en que se suspenderán las labores, o en el término de pre huelga.

II- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje-

Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de este ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Todos estos requisitos de procedimientos que menciona nuestra Ley Federal del Trabajo, son indispensables, ya que sin su acatamiento, no podría existir la declaración de huelga. La intervención de la Junta, para el cumplimiento de dichos requisitos, no significa una restricción al derecho de huelga; ya que, la huelga, como toda institución jurídica reguladora de condiciones sociales, necesita la reglamentación legal correspondiente al interés público.

La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto a la solución de los conflictos de huelga, no debe ser con carácter obligatorio, salvo que sea a petición de la parte obrera; caso en el que si estará justificado su fallo, investido de sanción; y en esta situación la parte patronal estará en la obligación de acatar dicho laudo de la Junta; como ordena el artículo 123 fracción XXI de la Constitución que al respecto dice:

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

La función jurisdiccional, por medio de las decisiones de la Junta para resolver los conflictos de huelga, se halla justificada por el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo que dice que la huelga terminará.

- I.- Por acuerdo entre los patronos y los trabajadores
- II.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.
- III Si el patrón se allana a las prestaciones contenidas en el escrito de emplazamiento y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- IV.- Por Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Basados en esta última fracción, de la que se ha concluido que las huelgas pueden resolverse por Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje se considera que el derecho de huelga se encuentra restringido por la función que el Estado ejerce por medio de sus órganos jurisdiccionales, y la mayoría de los autores, están de acuerdo en que la huelga y la función jurisdiccional con su arbitraje obligatorio son posiciones contrarias, lo que trae como resultado que no se puedan conciliar estas dos formas de solución más aún si se considera que la Constitución Mexicana en su artículo 123 fracción XVII, establece que:

" LAS LEYES RECONOCERAN COMO UN DERECHO DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONOS, LAS HUELGAS Y LOS PAROS."

Tan dignamente situada en el texto Constitucional, esta fórmula fue ganada a base de luchas entre los simpatizadores de los patrones y los auténticos representantes de la clase obrera, y de formación revolucionaria

Es un reconocimiento indiscutible a la huelga esta fracción XVII del artículo 123 Constitucional; el problema se presenta al tratar de compaginar lo anterior con la fracción XI, del mismo artículo 123, que a la letra dice:

Fracción XI. " 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 patrones, y uno del Gobierno. "

A estas diferencias entre el capital y el trabajo y a esta parte del artículo, se les han dado ciertas interpretaciones, al decirse que el objetivo de dicha fracción es resolver los conflictos de carácter económico. Si

se considera que sujetar un conflicto de huelga a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, (o mejor dicho, al relacionar la fracción XX que da una solución a los conflictos al sujetarlos a la Junta), notoriamente se ve que se determina el derecho de huelga, con los requisitos que lo ha fundamentado, a la decisión de un Tribunal de Arbitraje como lo dice la fracción XX; de este modo, no cabría el derecho de huelga en un sistema de derecho que regula y reglamenta dichos conflictos; ya que no surte efectos, la propia huelga, pues el problema del derecho de huelga es constituir precisamente una fuerza física que contraresten a las maniobras del patrón; - circunstancias estas que al principio se habían considerado como formas de justicia por propia mano, y que después, con grandes esfuerzos, se logro - fueran aceptados, al estipularse en la misma carta fundamental este derecho de huelga; por ende, interpretamos que la fracción XX del artículo 123 Cong titucional, se refiere a las resoluciones de todas las diferencias entre el capital y el trabajo, pero no a los conflictos de huelga, ya que saldría - sobrando la fracción XVII del artículo 123 Constitucional y esto se confirma con la fracción XXI, que en los siguientes terminos dice:

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

Como se puede interpretar de todo lo transcrito ; el patrón y los tra-

bajadores, libre y voluntariamente, se someten a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, como una forma de terminación de la huelga; o sea que la parte patronal y la parte obrera coinciden en que la resolución del conflicto motivo de la huelga sea resuelto por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva y se obligan a acatar dicha resolución; por lo tanto, la falta de cumplimiento a la mencionada resolución, causará las consecuencias jurídicas estipuladas en la fracción XII del artículo 123 Constitucional; ya que si los trabajadores están de acuerdo en sujetar sus diferencias, a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva y el patrón no acepta someterse conjuntamente con los trabajadores para resolver las diferencias motivo de la huelga; o aceptando el sometimiento; el patrón no acata el laudo pronunciado por la Junta respectiva; dados estos supuestos, se le sancionará con lo estipulado en la primera parte de la fracción XII del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice:

" Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto."

En caso de que la negativa a someter sus diferencias a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva a petición del patrón, sea por parte de los trabajadores, no habrá consecuencia legal alguna, ya que los trabajadores por medio de la huelga, tratan de resolver las diferencias existentes a manera de fuerza tanto económica como moral contra el patrón; lo

que da por resultado que estando en pie de lucha los trabajadores y en circunstancias de forzar la situación, debido a la desigualdad en que se encuentran con relación al poder económico del patrón y dado que el derecho presupone al impartir justicia una situación de igualdad entre las partes, esta igualdad se logra por medio del contrapeso que significa la huelga, - que " iguala a los desiguales "

Las huelgas pueden ser arbitradas, tanto por una persona libremente escogida por las partes, o por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; hasta ahí la mayoría de los autores se encuentran de acuerdo con esta forma de solución a los conflictos de huelga; pero surge la diferencia de tesis cuando se le quiere dar carácter de obligatoriedad y se sujeción al laudo o a la resolución dada por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Cabe en estos momentos hacer una diferenciación, que ha sido motivo de confusión entre diversos autores, y también en la misma Ley positiva; - se ha confundido en efecto, el término " arbitraje " con el de " Laudo " - se dice que las Juntas emiten su " arbitraje " y no laudo con carácter obligatorio; debe pues precisarse que el arbitraje es exclusivamente de los Tribunales del Trabajo y el laudo es la resolución dada por personas o comisiones privadas, que libremente eligen las partes para que diriman el conflicto en cuestión.

Si los trabajadores están de acuerdo en que la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente resuelva el conflicto del cual no se ha podido obtener una solución mediante diálogo entre el patrón y los trabajadores - o sus respectivos representantes; entonces estaremos de acuerdo en que el-

" arbitraje " de la Junta de Conciliación respectiva, debe ser obligatorio y no un mero laudo, en la que evidentemente se ha empleado mal el término-

Hay que dar una interpretación a la parte final de la fracción XXI - del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice:

... " Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo... " Esto es, según interpreto, que si los trabajadores se han sometido de común acuerdo con el patrón, y voluntariamente, - a que el conflicto en cuestión sea arbitrado por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; causará entonces el incumplimiento de dicha resolución por parte de los trabajadores, la sanción del último párrafo de la - fracción XXI, o sea, la terminación de los contratos de trabajo. Para aclarar conceptos, diré que el conflicto no se encuentra en el acatamiento o - no de la decisión de la Junta, ya que puede ser voluntario por parte de - los trabajadores el aceptar que sus diferencias las resuelva la Junta de - Conciliación y Arbitraje respectiva, persona o comisión que libremente elijan las partes, estando de acuerdo en que el arbitraje que hagan estas personas o comisiones será acatado por las dos partes; existiendo sanción por parte de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, en caso de que - el laudo dado por la Junta o el arbitraje, emitido por persona o comisión elegida no sea aceptado, se estará a lo dispuesto en la fracción XXI, como consecuencia de las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo.

La fracción IX del artículo 123 Constitucional no da margen a que exija un arbitraje forzoso y obligatorio por parte de la Junta respectiva, ya que se contrapondría a la fracción XVII. la costumbre en los medios mexica-

nos ha dado mucho que pensar, ya que en los conflictos de huelga de gran trascendencia que se han presentado ante la Junta, se sigue un procedimiento extrajudicial para resolverlos, a manera de sugerencias con matices forzados, por parte de las altas autoridades; tanto de la Junta, como cuando es indispensable, del mismo Oficial Mayor, y del Secretario del Trabajo se llega aún en ocasiones a que, si el caso lo requiere, intervenga el Presidente de la República; las sugerencias de tales dignatarios ha constituido un arbitraje obligatorio extrajudicial, como lo demuestra la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en diversas ejecutorias que ha sustentado con variaciones desde 1917 hasta la fecha, motivo éste último por el cual ha habido desorientación respecto de la posición definitiva del Alto Tribunal.

De 1917 a 1924, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia no había estado de acuerdo en que se interpretara la fracción IX del artículo 123 Constitucional como arbitraje obligatorio, incluso no únicamente para la huelga, en lo referente a la fracción XI del art. 123 Constitucional sino en toda ocasión, llegó hasta sostenerse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no eran Tribunales, y por parte carecían de imperio para resolver. En el año de 1924 cambió la Corte su jurisprudencia completamente, aceptando el carácter de autoridad para todo tipo de conflictos, tanto individuales como colectivos; de las Juntas de Conciliación y Arbitraje e incluyó, que el arbitraje era obligatorio; pero faltaba estudiar un punto de gran importancia y era saber si los trabajadores estaban obligados a someterse al arbitraje de la Junta de oficio, resolviera el conflicto, ya que con respecto al patrón estableció que si se negaba a someter sus dife-

rencias o acatar el laudo pronunciado por la Junta, de acuerdo con la primera parte de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, debía indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario.

" En el año de 1936, en la ejecutoria de 11 de marzo, toca 5851/35/la Rafael Trejo afirmó afirmó la Suprema Corte de Justicia que en los casos de huelga no sería obligatorio al arbitraje de la Junta para los obreros fundamentándose en que, atento a lo dispuesto en la fracción XVII del artículo 123 de la Carta Magna" (1)

Es evidente que los trabajadores pueden ejercer ese derecho en forma amplia y sin más limitaciones que las impuestas por la Ley, sin que estén obligados a someter la huelga al arbitraje de los Tribunales del Trabajo porque esto implicaría una restricción a este derecho, que no está contenida en ninguna de las fracciones relativas a la huelga en el artículo 123 Constitucional; ni mucho menos podría restringirse este derecho de huelga en su Ley reglamentaria; al igual que la jurisprudencia, la junta decidió en 1935 que los trabajadores no están obligados a someterse al arbitraje en los casos de huelga.

Como lo expresó en el año de 1935 el Lic. Francisco Pizarro Suárez en la Revista Mexicana del Derecho del Trabajo, tomo IV; " El artículo 123 Constitucional en sus fracciones XVII y XX, les han otorgado a los trabajadores dos medios legales distintos para obtener el reconocimiento de un derecho o el cumplimiento de las obligaciones contraídas, la huelga y el arbitraje; ha creado por una parte, una antítesis notoriamente irreductible, y por la otra el derecho de los trabajadores para decidirse por uno u otro ."

(1) De la Cueva Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo " Ed. Porrúa tomo I- pág. 856. Séptima edición. México, 1966.

Deducimos que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional establece una forma de terminación optativa para los trabajadores, ya que si ellos están de acuerdo en que sus diferencias sean resueltas por un Tribunal del Trabajo, entonces si estarán en el supuesto de acatar la resolución dada por la Junta; y como existe sanción para el patrón que se negare a someterse a acatar la decisión de dicha Junta, será justo que también el trabajador sufra consecuencias legales, por la negativa al acatamiento de lo que ya libremente había aceptado se resolviera.

El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo en sus cuatro fracciones, da formas de terminación de la huelga para resolver voluntariamente estos conflictos, mismas que no podrían restringir la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, pues se opondría así una Ley reglamentaria a los principios constitucionales. El libre derecho de huelga, la reglamentación que de él establece la Ley Federal del Trabajo; y el caso especial del artículo 469 de la misma Ley, son para dar formas de solución a los conflictos de huelga, pero sin restringir impositivamente el derecho de huelga con este tipo de soluciones, ya que la finalidad principal, fue la de una solución justa y beneficiosa para los trabajadores, conjuntamente con un mejoramiento en sus condiciones de vida y prestación de servicios; y tomando como base, el objeto de las huelgas.

Valga aclarar, que en mi concepto, una de las causas del nacimiento de la huelga fue tratar de evitar la intervención por parte del Gobierno que tradicionalmente se había llevado a cabo, pues éste resolvía con su criterio toda clase de dificultades o conflictos entre los trabajadores y los patrones; y más aún, si la calidad conflictiva era de tipo colectivo

ya que podrían afectarse tanto los intereses particulares del patrón, como la economía a nivel nacional, pues la presión que se ejercía de hecho frente al patrón hacía intervenir a los órganos respectivos, para resolver de una manera expedita los conflictos entre dichas clases, dictando una sentencia a juicio del tribunal, lo que causaba en la mayoría de los casos de injusticia, que no resolvían las desigualdades en que se encontraban los obreros.

Algunos autores sostienen que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberían de intervenir para resolver esos conflictos; otros sostienen la posición completamente opuesta y dicen que el Estado, por medio de sus tribunales de trabajo respectivos, deben de tomar la función de protector de la clase obrera, ya que la inclusión del artículo 123 Constitucional, debe interpretarse como la decisión del Estado para proteger estos intereses de los obreros, tanto en sus relaciones contractuales, como en las modalidades de su vida social; y esa protección tuvo objeto colocar al obrero para protegerlo del patrón en la misma situación, y su función fue vigilar y proteger sus intereses, para evitar toda clase de abusos por parte de los representantes del capital en detrimento de su persona tanto física como moral.

Hay que tomar en consideración que la huelga no es únicamente una cuestión jurídica, sino que dentro de ella existen importantes elementos político-económicos y de tipo social; aspecto que ha creado posiciones sin solidez por parte de algunos negadores de la huelga; pues se interpretan las fracciones XVII, XX y XXI del artículo 123 Constitucional erróneamente y tratan de justificar sus tesis con el articulado de la Ley Federal del -

trabajo referente a la huelga y en especial con la fracción III del artículo 469 de la citada Ley.

Tiene tanta trascendencia social su reconocimiento y su libertad de acción, que los redactores de la Ley Federal del Trabajo no pudieron dejar en la obscuridad este aspecto del derecho del trabajo; y así establecen en las primeras disposiciones generales de la multicitada Ley, esto es, en su artículo 80,

" Los derechos de la sociedad se ofenden en los casos previstos por las demás leyes y en los siguientes aspectos:

I.- Cuando declarada una huelga en los términos que establece la Ley se trate de subsistir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga.

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

B).- INCERTIDUMBRES RESPECTO DE SU INTERPRETACION.

Como se deduce de lo dicho en el inciso anterior de este capítulo al interpretarse las fracciones XVII, XX y XXI del artículo 123 Constitución -nal ha surgido una serie de conflictos a los que se ha querido dar una justa interpretación, ya que nuestra legislación vigente, en lo relativo al -derecho de huelga y las consecuencias de su procedimiento, no ha sido lo -suficientemente clara.

El artículo 123 de nuestra Constitución en sus fracciones respectivas no ha delimitado perfectamente las contiendas entre trabajadores y patro -nes y las diferencias entre capital y trabajo; y lo que debe entenderse -por lucha de intereses colectivos y no de carácter individual patrimonial-

Ya lo apuntaba C. Radbruch al decir que hasta el año de 1917, las em -presas, con su monarca absoluto el patrón, se vinieron a transformar en or -ganizaciones de tipo social en que patrones y trabajadores espesaron a -ejercer sus fuerzas en grupo.

La huelga ha producido la transformación final de la empresa, acaban -do con el poderarbitrario del empresario; el mejoramiento de la clase labo -rante, y la democratización de la empresa fuerón el paso decisivo para la -integración del derecho colectivo del trabajo como institución.

Al convertirse el derecho de huelga en hecho jurídico, el transcurso -del tiempo le dió también carácter de acto jurídico; lo cual ha sido moti -vo también de conflicto, ya que los principios innatos del derecho se han -moldeado para dar elasticidad a este derecho social; pues los lineamientos -generales del derecho; al tratar de solucionar situaciones conflictivas, -no han sido del todo aptos para resolver soluciones de carácter social; eg -to fue considerado por el Licenciado Vicente Lombardo Toledano al basar el

derecho industrial en el Bloque Obrero, en el primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, celebrado en el año de 1934; en el que puntualizó las finalidades de la huelga.

- I.- La huelga es un acto jurídico que tiene carácter coercitivo, y su realización tiene por objeto obtener de los patrones el mejoramiento de la situación social de los trabajadores.
- II.- Como el derecho Obrero es eminentemente un derecho tutelar de la clase trabajadora, dentro de las instituciones que contiene, la acción jurídica por excelencia es la huelga.
- III La huelga no debe tener ninguna restricción en la Ley, dadas las finalidades para la que fue creada.
- IV- La huelga se califica al sujetarla al arbitraje del estado; o sea al dar facultades a éste para declararlas afectada de ilicitud o legalidad.

Estas fuerón las finalidades del Bloque Obrero, y concluyo:

- a).- Debe garantizarse el ejercicio del derecho de huelga sin restricciones.
- b).- La huelga no puede ser arbitrada ni resuelta por la autoridad sin el consentimiento expreso de los huelguistas.

Es claro comprender que el derecho industrial u obrero se diferencia de las demás ramas del derecho, ya que es esencialmente un derecho de clase, de la clase proletaria, nacido de ella y para su propia seguridad; y su conjunto de instituciones es de carácter tutelar e imperativo, para nivelar precisamente las fuerzas de las dos clases en pugna.

A manera de ejemplo, diremos que la teoría general de los actos jurídicos del derecho civil está apoyada en la voluntad de las partes; objeto principal de los contratos; aspecto que en el derecho industrial se nulifica; ya que en este derecho no existen causas de nulidad de los contratos; - esta es una de las razones por las que el constituyente de Querétaro elevó a acto jurídico la coacción obrera contra el capital; la huelga; para de esta manera obtener una mejor forma de vida y de condiciones de trabajo para el bienestar; y en general, para un mejor desarrollo humano de la clase obrera.

Se ha expresado también que la huelga es una forma de hacerse justicia por propia mano, y se dice que es una forma de justicia de un grupo de personas inconscientes, que no optan por una manera legal de solución para sus problemas; se habla de que en un estado de derecho, todo tipo de dificultades debe resolverse dentro de la Ley.

Nos damos que la huelga como medio elegido para resolver los conflictos de trabajo, no es la mejor forma encontrada para resolverlos, sino que es un medio que requieren los países subdesarrollados, y que en menor escala lo necesitan los países en proceso de desarrollo como el nuestro; pues podría considerarse una de las bases económicas para la superación social de un país; en México, a través de su historia, se ha visto que las huelgas hasta nuestros días han ido disminuyendo, porque en mi opinión, hemos superado la etapa del subdesarrollo.

Considero que la huelga con el transcurso del tiempo y el desarrollo del país, debe extinguirse, y eso nos demuestra la forma de vida de los países altamente industrializados, en los que ya pasarán a otro nivel los

conflictos de huelga; ahí se encuentra otro tipo de solución para dichos problemas, pues como tienen los obreros un nivel de vida halagador, no se arriesgan a perderlo y temen llegar a una huelga, que sería perjudicial notoriamente para las dos partes; esto sucede en los Estados Unidos de Norteamérica, en donde la forma de solución a los conflictos de huelga, se apega a alguna de las formas de arbitraje obligatorio previstas por las Leyes Federales o Estatales, En Suecia, país que tiene el más alto nivel de vida se resuelven los conflictos de huelga, cuando existe un contrato colectivo de por medio, con un sistema muy especial, que no podríamos clasificar como de huelga libre, ni como de arbitraje obligatorio.

Con estas ideas han surgido una serie de argumentos, o de interpretaciones al articulado que regula el derecho de huelga, tanto en los principios constitucionales, como en los artículos de la Ley Federal del Trabajo es incuestionable como he repetido a través de mi trabajo; que la generalidad está de acuerdo en que el derecho de huelga en México tiene un valor absoluto y reconocido; constituye el argumento base de su carácter de garantía constitucional; de lo que se deduce, como también lo he repetido, que el legislador ordinario no puede restringir el alcance de dicha garantía, aún argumentando esto con una estricta lógica; de este modo, existen distinguidos juristas que niegan la intocabilidad al principio del derecho de huelga estipulado en la Carta Magna, en la Multicitada fracción XVII del artículo 123 Constitucional.

El Doctor Mario de la Cueva no está de acuerdo en que el derecho de huelga sea intocable, ya que él, comparándolo con la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución que contiene la libertad de asociación profe -

sional, encuentra que se nota la diferencia jerárquica de los derechos, ya que la asociación profesional no necesita para su ejercicio reglamentación de la Ley secundaria. Otra de las fracciones constitucionales respecto de la que ha habido encontradas opiniones, es la fracción II del artículo 123 ya que se ha considerado a " las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo que se sujetan a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje " como referencia a una forma de resolver los conflictos de huelga ya que se ha dicho de esta fracción, que los conflictos a los que se refiere son de tipo económico, aspecto que concierne a la huelga, y por lo tanto la Junta debe resolver todo tipo de conflictos de huelga que se presenten.

Otra interpretación que se ha dado, muy opuesta a la expresada anteriormente, es que la fracción II se refiere a los conflictos de tipo individual, en los que la Junta debe intervenir con su carácter de autoridad para resolver esa clase de diferencias. Nosotros coincidimos con esta misma idea, pues no podría considerarse lógico que en el mismo artículo Constitucional en que se consignara el derecho de huelga tres fracciones después — se sujetara el mismo conflicto al arbitraje obligatorio de un Tribunal de Trabajo.

Valga hacer una aclaración importante, ya apuntada por Paul-Pic, al tratar otro tipo de confusiones y que resulta aplicable para la correcta interpretación de las fracciones del artículo 123 Constitucional se inicia debido a que los legisladores no dieron una pauta para la recta interpretación de los conceptos, coalición y asociación profesional; problema que hace más difícil dar forma definitiva a la huelga.

Se podría decir, basados en la doctrina liberal inspiradora de nuestra

Carta Magna, que en lo relativo al Artículo 123 Constitucional y en especial a los movimientos de huelga, tendrían que ser resueltos por sí mismos, después de ser agotados los requisitos de procedencia necesarias; o sea, que en el caso de las huelgas que no correspondan a servicios públicos, el libre juego de las fuerzas sociales debía dar por resultado, la solución de conflicto, cediendo una o ambas partes para su rápida solución; ya que los perjuicios resultan, aunque en diferente grado, para los dos contendientes.

C).- TESIS DEL LICENCIADO CARLOS ROEL.

En su libro "Estado de Derecho o Huelga" del año de 1942, expresó que "Nuestra Huelga no se aviene con ningún sistema jurídico, económico o político. Es una institución sui generis.

Para el colmo de rarezas, el precepto que le da fuerza constitucional coexiste, dentro del mismo artículo 123, con las fracciones IX y XXI, que establecen el arbitraje obligatorio. Se ha dicho que el arbitraje forzoso y la huelga son irreductiblemente opuestos e incompatibles. Cuando tal cosa se afirma, se tiene en cuenta, sin duda, la doctrina de los tratadistas forjada sobre el derecho de huelga, en los países extranjeros; pero otra cosa decidirían los mismos autores en el caso especial de la Legislación Mexicana del Trabajo. Nuestra huelga, que no se ajusta a ningún sistema conocido, y es en absoluto diferente a la huelga de las otras naciones, si puede conciliarse con el arbitraje forzoso. La huelga extranjera, tocante a la cual se han sentado los principios que se exponen en los textos de derecho industrial, excluye, en efecto, el arbitraje obligatorio; la nuestra no. Y tan no lo excluye, que de continuo vemos huelgas subsistir, mientras que las Juntas deciden en el arbitraje el conflicto que las originó "

La conclusión que saca el Licenciado Carlos Roel, en el sentido de que la suspensión de labores y la resolución por medio del arbitraje obligatorio pueden coexistir, es infundada.

Creemos que la implantación del derecho de huelga excluya al arbitraje obligatorio y no solamente en México, sino que en todos los países; pues el derecho de huelga es reconocido mundialmente como una verdadera categoría jurídica. Si se interpretara la fracción IX en el sentido en que la interpreta el Licenciado Carlos Roel, se nulificaría la fracción XVII, tan digna

mente situada. Otro error patente es considerar la situación obrera de México con características totalmente diferentes a las de otros países; estamos de acuerdo en que nuestra problemática conflictiva obrero-patronal no es igual a la de los demás países latinoamericanos; pero por esta causa no se le va a excluir de la problemática conflictiva internacional, más aún, hay que tomar en consideración que el fundamento de nuestra Ley del Trabajo, ha sido la doctrina de otros países, si bien dándole nuestros propios matices.

Es claro que hay características comunes a todos los países hermanos de Latinoamérica, en lo que respecta al tema que nos ocupa; pues la superación del obrero americano ha sido paralela al desarrollo económico de cada país; debe tomarse como índice que la mayoría de los Estados Latinoamericanos se encuentran en subdesarrollo. Si hacemos un breve bosquejo de derecho comparado en lo que respecta a los países americanos observamos que hay estados que toman el régimen de arbitraje obligatorio, como son: Argentina - Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Estados Unidos, Haití y Honduras; y hay países que sólo restringen la huelga en los servicios públicos - como: Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, El Salvador, Uruguay y Cuba. Podríamos aseverar que tanto un grupo como el otro se encuentran en circunstancias similares en la problemática que nos ocupa.

A México no se le puede considerar como poseedor de un sistema "Sui generis", o que haya encontrado justos medios para las dos posiciones opuestas, ya que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, aunque ha tenido variantes desde 1917, al igual que la de los Tribunales de Trabajo, generalmente ha sostenido, y lo sostiene hasta la fecha, que nuestro sistema es integrante de huelga libre, y niega en absoluto el arbitraje -

obligatorio por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas.

Es claro pensar que el constituyente de Querétaro no concibió en el texto Constitucional posiciones absurdas en materia de resolución de conflictos de huelga, ya que la posición adoptada en la fracción XVII en el artículo 123 Constitucional, hace nula toda restricción que se pueda dar en la interpretación de la fracción XX; pues como hemos dicho, la huelga que se sujeta a cualquier tipo de arbitraje obligatorio de algún Tribunal nulifica lo que es el verdadero derecho de huelga. Como ya expusimos en páginas anteriores, la fracción XX debe interpretarse en el sentido de que resuelve los conflictos, ya sean de naturaleza jurídica o económica, pero no las huelgas; si se podría decir que, en cambio, el derecho de huelga tiene un tratamiento especial, y en cierta manera de excepción, porque protege abiertamente los intereses del obrero, sin más limitaciones que las formas establecidas; aspecto éste, motivo de posiciones extremas.

2).- TESIS DEL LICENCIADO RAUL CARRANCA Y TRUJILLO.

El Licenciado Carranca y Trujillo trató en su tesis de conciliar los dos intereses contrapuestos, buscando conseguir un "equilibrio entre las dos tendencias" Escribe que: " La fracción XX del artículo 123 Constitucional establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje. Esta disposición confirma la tesis sobre la posición intervencionista del Estado en la lucha social; los términos imperativos y no meramente facultativos en que esta redactada dicha fracción, permiten afirmar que las huelgas si pueden ser arbitradas y resueltas sin el consentimiento expreso de los huelguistas.

Esta conclusión que antecede, está ciertamente en oposición con la doctrina pura sindical relativa a huelgas; toda vez que, de acuerdo con ella, el arbitraje obligatorio rompe indiscutiblemente con la eficacia de la huelga como arma de lucha. Pero cabe decir al respecto, que si la doctrina fue elaborada en tiempos en que la clase obrera se hallaba desamparada o inerte frente a la capitalista y ante un estado liberal, por lo que lógicamente se buscaba la máxima eficacia del arma de lucha, hoy día, ante la realidad del estado proteccionista de la clase trabajadora, ya no puede sostenerse aquella doctrina en toda su rigidez... en consecuencia, cabe adaptar la doctrina rígida, a la realidad mexicana, el mismo tiempo, no perder de vista que el Estado necesita garantizar a la sociedad los servicios públicos que sostiene y organica, los que pueden desarticularse en casos de huelgas que los afecten, con peligro grave de la economía nacional y de salubridad.

En consecuencia, es una medida necesaria arbitrar obligatoriamente los con

flictos que afecten a la paz pública o a la economía nacional, a fin de resolverlos con la mayor prontitud, para permitir al estado el cumplimiento de sus fines esenciales"

La interpretación que hace el Licenciado Raúl Carrancá y Trujillo del arbitraje obligatorio y la huelga libre, se puede criticar en la misma forma en que lo hice con la tesis del Licenciado Carlos Koel; ya que ambos interpretan la fracción XX del artículo 123 Constitucional como anuladora del derecho de huelga establecido en la fracción XVII del mismo precepto - o dando posibilidad de flexibilidad a dicha fracción XVII, Carrancá y Trujillo se refiere al punto del arbitraje obligatorio respecto de los servicios públicos; punto de vista en el que coincidimos; no insisto en dicho tema, para no salirme del objetivo que se trata de lograr.

3).- TESIS DEL LICENCIADO NARCISO BASSOLS.

En el año de 1924, la Confederación de Cámaras Industriales hizo un concurso respecto al tema de " LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE " y el Licenciado Narciso Bassols presentó un trabajo con el cual obtuvo grandes honores; la base de su trabajo fue precisar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; pero dió como resultado que en algunos de sus párrafos sostuvo al decir de Carlos Roel, la tesis de que el arbitraje no sería obligatorio; ya que al opinar de Bassols, las Juntas de Conciliación y Arbitraje fuerón hechas para conocer de los conflictos colectivos y, " Particularmente de los conflictos económicos; pero los trabajadores y patronos no quedaban obligados a someterse al arbitraje de estos organismos "

Escribe el Licenciado Narciso Bassols " Si la interpretación de las leyes hay que hacerla sin prisma que deforme la realidad; honradamente, leyendo las palabras y entendiéndolas como cualquiera persona sensata podría hacerlo; sin ser jurista ha de comensar ya a ser simplemente, humanamente una persona culta, pero sin secretos profesionales que permitan para satisfacer incomprensibles exigencias llamar blanco a lo negro y calificar toda vía de ignorante; si ha de ser así, ahí está como argumento incontrovertible a la fracción XII que está GRITANDO QUE EL PATRONO Y EL OBRERO PUEDAN (DE HECHO) NO SOMETERSE A LOS FALLOS.

Y no cabe decir que podrán ellos no someterse, pero que por su parte el Estado puede ejecutar el fallo, aún sin tal sometimiento; una inteligencia así de los textos es casi risible y para demostrarlo, bastaría poner el problema ante cien personas cuerdas, no con perjuicio, y es indudable que todas, sin tardansa, opinarían en idéntica forma. Y agréguese a todo-

lo anterior el detalle ya apuntado que la Comisión de Constitución de Querétaro, sólo " para mayor claridad ", suprimió de la fracción XII el requisito del COMPROMISO ESCRITO BREVE que el precepto prevé; luego el propósito de la Ley fue que sin ese sometimiento formal, el arbitraje ni fuese - forzoso siquiera; y considérese aún, que la misma Comisión agregó la diti- ma parte de la misma fracción XII que fija las consecuencias del no sometimiento del obrero, diciendo con toda claridad, que bien pudiera ser a éste como el patrón, no le conviniera aceptar el laudo"

Estamos de acuerdo con la opinión del Licenciado Narciso Bassols, en lo respecta a que el arbitraje no es obligatorio, para los trabajadores - pero en lo que se refiere a que el arbitraje tampoco es obligatorio para - los patrones, no coincidimos; ya que si el trabajador está de acuerdo en - que la Junta resuelva sus conflictos, el patrón debe sujetarse a esta res- lución.

Desde su creación, nuestros Tribunales del Trabajo han sido eminenta- mente proteccionistas de la clase trabajadora, motivo por el que dan todo- su apoyo a esta clase, tanto en lo que toca a la Ley reglamentaria, como - en lo que se refiere a fracciones del artículo 123 Constitucional; es por- esto que el arbitraje de las Juntas, cuando los trabajadores voluntariamen- te se sujetan a ellas, debe ser obligatorio para el patrón, situación que- prevé el artículo 123 Constitucional, en su fracción XII.

4).- TESIS DEL LICENCIADO DIONISIO MONTELONGO.

Al hacer una interpretación de la fracción III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podrían arbitrar el fondo de los conflictos, sin la previa conformidad de los trabajadores en sujetarse a ellas.

" El artículo 123 Constitucional, en sus fracciones XVII y XVIII, - consagra en favor de los trabajadores el derecho de huelga, y aun cuando la fracción XX establece el arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para los conflictos entre el capital y el trabajo, estas - disposiciones deben interpretarse en el sentido de que todas surtan - efectos y no de manera que se destruyan unas a las otras. Nuestro sistema es de arbitraje obligatorio, excepto para los conflictos que el trabajo plantea al capital por medio de un movimiento de huelga. Este derecho constituye la excepción al sistema y, por lo mismo, lo consagra. En las legislaciones de otros países donde el arbitraje es obligatorio para todos los conflictos, no sólo no se habla del derecho de huelga, - sino que se prohíbe terminantemente".

La tesis del Licenciado Dionisio Montelongo no excluye que el Artículo 469 fracción III tenga aplicación alguna, ya que dice que la huelga termina en dos casos, por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y cuando sea declarada inexistente o ilícita.

En efecto, como tan diáfano lo expresa el Licenciado Montelongo, de la interpretación que demos a las fracciones XVII y XX del artículo 123 Constitucional; depende que se niegue o no el derecho estipulado en la fracción XVII. Ya que hay que darle un sentido lógico y justo que armonice la fracción XVII con la fracción XX de la Ley Constitucio-

nal, y no que una desplace al recto sentido de la interpretación de la otra; como ha sucedido con las interpretaciones dadas por otros autores.

5).- TESIS SUSTENTADA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA Y LOS TRIBUNALES - DEL TRABAJO.

El 27 de noviembre de 1917, el C. Presidente de la República, Don Venustiano Carranza decretó se establecerán las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y Territorios, dejando que los gobernadores de los Estados legislaran en dicha materia. Pero esto dió como resultado una completa desorganización al respecto, y que no había relación entre las legislaturas de los Estados con lo que respecta al tema y las resoluciones de los conflictos obrero patronales, que nos ocupan y se dignaban laudos contradictorios. La base del Constituyente fue establecer un arbitraje obligatorio, aspecto que no aceptó el Licenciado José N. Macías, al decir que las Juntas no deberían ser Tribunales, y que por lo tanto sus decisiones no eran obligatorias. Sucedió lo contrario en las primeras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que sí resolvían obligatoriamente los diferentes conflictos que se suscitaban, basándose en que tenían funciones de poder. La Suprema Corte de Justicia negó la obligatoriedad de los arbitrajes, dándoles el carácter de potestativos.

fue hasta el año 1931 cuando aparece la primera Ley Federal del Trabajo, así mismo la reglamentación al artículo 123; aunque ya se habían dictado disposiciones reglamentarias de dicho artículo en algunos estados, como Tamaulipas, Baja California, Quintana Roo y Campeche; y en algunos otros estados, que en el transcurso de 1917 a 1931, habían dictado algunas leyes reglamentarias. Siendo Presidente Otíz Rubio, y al dictarse Ley en 1931, - quedarán derogadas las leyes y decretos expedidos por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, y se crearán las bases para resolver los conflictos obrero-patronales, todas estas normas fuerón estipuladas en el título quinto de nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, con el título de LAS COALICIONES, HUELGAS Y PAROS.

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido: "Atento a lo dispuesto - por la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, la huelga es un derecho reconocido por la Carta fundamental de la República; en estas condiciones, es evidente que los trabajadores pueden ejercer ese derecho en forma amplia y sin arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; porque - esto implicaría una restricción que no está contenida en el artículo 123 - ni en su Ley reglamentaria "(1)

Toca 5851/35 Rafael Trejo y otros. Es evidente que lo sustentado por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido el apoyo para el presente trabajo, ya que en sus diferentes ejecutorias, ha - confirmado el hecho de que la función jurisdiccional no es aplicable inpositivamente para los conflictos de huelga; esto es la justa solución al - problema que nos incumbe, motivo de variadas interpretaciones del artículo de respectivo.

(1) De la Cueva, Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo" Edit. Porrúa.-Septima edición Tomo II. México, 1966.

Por su parte, la Junta de Conciliación y Arbitraje sostuvo que: "Esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en diversos precedentes dados - ha sustentado la teoría de la no obligatoriedad del arbitraje, estimando - que cuando el artículo 123 Constitucional, en sus fracciones XVII y XX, ha otorgado a los trabajadores dos medios legales distintos para obtener el - reconocimiento de un derecho o el cumplimiento de obligaciones contraídas - la huelga y el arbitraje; ha creado, por una parte, una antítesis notoria - mente irreductible, y por la otra, el derecho de los trabajadores para deci - dirse por uno u otro".

En mi opinión, esta es la correcta interpretación a los mult. citados - preceptos constitucionales, ha que me he referido en el transcurso de mi - trabajo, estoy de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte y de los Tribu - nales del Trabajo; y esto se complementa con la tesis del Licenciado Dionisio Montelongo.

Para una mayor comprensión considero de justicia hacer mención de las diferentes opiniones dadas por connotados juristas; opiniones que podríamos clasificar dentro de tres grupos:

1.- Las que definitivamente no aceptan la huelga como medio de solución a los conflictos colectivos obrero-patronales.

2.- Las que aceptan la huelga sujeta a la decisión de los Tribunales del Trabajo; o sea, que consideran al arbitraje obligatorio como medio de terminación de los conflictos.

3.- Las que aceptan la huelga libre, sin sujeción obligatoria a los Tribunales de Trabajo.

Encontramos otra clasificación que podemos considerar selectiva; según este grupo de teorías, en algunos casos se sujetarían los trabajadores a la decisión y en otros no.

El licenciado Pizarro Suárez, en su obra "LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO", página 43, expresa que no se debe considerar como ficción jurídica, el que se afecten los intereses de la sociedad, cuando no se protegen las huelgas en sus consecuencias inevitables; y dice: "Si bien la sociedad es un todo heterogéneo, en ella predominan, sin lugar a duda, las clases trabajadoras y predominan, no sólo por su número incomparablemente mayor, sino también por ser quienes en definitiva, producen todos los bienes de que pueden disponerse."

Coincidimos con la idea del maestro, de que hay que darle la importancia que merece el conglomerado obrero, base de la producción o instamento elemental del progreso económico de un país.

En contraposición a las ideas expuestas anteriormente, J. de Hulster en su obra "LE DROIT DE GREVE", en la que hizo un estudio sobre la reglamentación de la huelga, tanto en Francia como en otros países concluye que el Derecho Penal debería intervenir para reprimir, sancionándolo, cualquier tipo de suspensión de los trabajos; y prohibirlo en absoluto en los servicios públicos; y en casos de conflicto, conceder plena competencia al poder Ejecutivo para que resuelva a su parecer dichos conflictos. Como es claro ver, dicha posición es en absoluto anárquica, y va en contra de todo elemental principio de justicia.

Valga en estos momentos hacer la mención de los servicios públicos - que como lo hemos repetido, no corresponde a la esencia de la materia a la

que nos estamos refiriendo; pero como complemento de este trabajo, aunque sea de una manera breve; el Doctor Mario de la Cueva, en su Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II, ha llamado con propiedad a los servicios públicos " Servicios esenciales a la comunidad "; en ellos se dan un elemento primordial de protección indispensable a la comunidad; estamos de acuerdo en que no se puede aplicar con el rigor que le dió origen el derecho de huelga, en los casos de servicios públicos; pues en estos se presentan circunstancias especiales e intereses mayores, sujetos a indispensable resguardo. El Licenciado J. Jesús Castorena, en su obra " TRATADO DE DERECHO Obrero " - I edición, páginas 644 y 646, hace un estudio del derecho de huelga con respecto a los servicios públicos, y considera que en este caso especial se necesita una regulación diferente a la que en su origen dió el Constituyente al respecto; ya que injustamente ha habido un gran descuido por parte de los legisladores, para regular esta materia, que tanta importancia tiene en nuestro país como en las demás naciones del orbe.

El licenciado Eusebio Guerrero, en su libro titulado " MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO ", justifica la huelga como un mal necesario, como un remedio extremo para lograr que los obreros mejoren sus condiciones de vida; estamos de acuerdo en que el transcurso del tiempo, la huelga debe desaparecer (como interpretamos su Texto); y en que, como sigue diciendo el maestro, los tiempos han cambiado en México, desde el fundamento que le dió origen a la huelga hasta nuestros días; y más, cuando el carácter obrerista del Gobierno se ha arraigado desde 1917, hasta la fecha, aspecto que ha ayudado enormemente a la mejoría de vida del obrero mexicano; pero considero que nuestro gremio obrero no se encuentra aún en condiciones de de-

jar esa arma que hasta la actualidad lo ha levantado mediamente; pero la clase trabajadora tiene buen futuro en México, y se podría preguntar si ya no habrá necesidad de la huelga como derecho libre; más aun, como a través de mi tesis lo he expuesto, nuestro país se encuentra en un proceso de desarrollo, en el que creemos que con la superación del nivel de vida obrera, - resultará superfluo el derecho de huelga.

La doctrina social católica, en un principio, no vió con buenos ojos - las huelgas, pues se relacionaban con la lucha de clases socialistas. La - encíclica RERUM NOVARUM, en lo relativo a la autoridad en los conflictos - sociales dice:

" A este mal frecuente y grave (la huelga) debe poner remedio la autoridad pública, porque semejante cesación del trabajo no solo daña a los patrones y aún a los mismos obreros, sino que perjudica al comercio y a las - utilidades del estado; y como suele no andar muy lejos de violencia y sedición, pone muchas veces en peligro la pública tranquilidad ".

Como expresa el Licenciado Rodolfo Cepeda Villarreal; " No quiere decir esto que la huelga esté absolutamente prohibida por la Doctrina Social-Católica " prohíbe sí, los medios violentos, mas si a la huelga se le da un cariz político y con intenciones muy lejos de resolver la nivelación de los factores de la producción, se desvirtúa la verdadera causa que le dió origen.

CAPITULO TERCERO

POSICION ADOPTADA

a).- Proyecto de modificación a la Ley

b).- Soluciones encontradas en el derecho comparado, de los países que admiten la huelga.

1.- Francia

2.- Italia

3.- Alemania

4.- Inglaterra

5.- Estados Unidos de Norte America.

POSICION ADOPTADA.

Siguiendo los lineamientos que a través de mi trabajo he proyectado ; - considerando que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en materia de resolución de conflictos de huelga, debe ser abstencionista, salvo la actividad basada en la voluntad expresada por parte de los trabajadores que piden a - las respectivas Juntas que resuelvan su conflicto de huelga; ésta sería la única situación en la que la función jurisdiccional de dichos Tribunales - produce resultados obligatorios para las partes, de acuerdo con la interpretación que damos a la fracción tercera del artículo 409 de la Ley Federal - del Trabajo; interpretación que he considerado justa, y fiel a los principios y fundamentos creadores de la Institución del derecho de huelga, y es que nos encontramos en la necesidad de compaginar dicha fracción, de manera que no restrinja una ley complementaria una ley complementaria las estipulaciones constitucionales; y en especial la pureza de concepto de la fracción XVII del artículo 123 de la Carta Magna.

El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones relativas a como termina la huelga, da formas de posibles soluciones a esos conflictos de huelga, y de ninguna manera estos deben ser interpretados como - únicas y definitivas consecuencias de las huelgas, ya que es fácil observar que iría dicha restricción (salvo los casos de servicios públicos) contra un ordenamiento constitucional, que fundamentó dicha Institución en un principio de justicia a la clase oprimida, aspecto que en nuestros días muestra los frutos producidos, pues la huelga en el curso de los años, como ya lo - he repetido, ha sido más benéfica que perjudicial para la clase obrera, y - la única fórmula que ha podido nivelar la relación entre el capital y el - trabajo; reconociendo que al transcurrir del tiempo, con la mejora debida-

de los asalariados, tendrá que desaparecer, como actualmente se observa en los países altamente industrializados.

Considero que las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, en lo que concierne a la resolución de los conflictos de huelga; sólo deben actuar, a petición de la parte obrera, y nunca pueden resolver de oficio dichos conflictos, por las razones expuestas anteriormente.

Debe reglamentarse el derecho de huelga, de manera que los órganos jurisdiccionales, sin restringir el movimiento, inciten a las partes a que lleguen a un arreglo a la mayor brevedad posible, dentro de un estado de derecho, respetando los lineamientos que dieron origen a la huelga; salvo el caso especial de los servicios públicos, en el que de antemano se considera la protección de un interés mayor.

A).- PROYECTO DE MODIFICACION A LA LEY.

Considero que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que respecta a la huelga, deben fungir como mero " Conciliador amigable " ; salvo que la petición sea hecha por los trabajadores consciente y voluntariamente; en este caso deben acatar obligatoriamente la solución que del conflicto dé la respectiva Junta.

La fracción IX del artículo 123 Constitucional es aplicable a los casos de conflictos entre el capital y el trabajo; y se complementa con la fracción XII siguiente en caso de no sometimiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, pero no en cuanto al conflicto de huelga. (1)

Siendo el C. Presidente de la República, Licenciado Gustavo Díaz Or-

daz, nombró una comisión redactora para la formulación de la nueva Ley Federal del Trabajo; la cual fué presidida por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; en ella se consideraron las mismas contradicciones planteadas por nosotros a través de este trabajo y concluye la nueva Ley en cuanto a las formas de la terminación de la huelga que :

" LA HUELGA TERMINARÁ:

- 1.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- 2.- Si el patrón se allana en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubieses dejado de percibir los trabajadores.
- 3.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes: y
- 4.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión."

Hay que considerar que en la nueva Ley en lo que respecta al objeto de las huelgas, se agregan tres fracciones que no estaban en la Ley Federal del Trabajo vigente; así, el artículo de la nueva Ley dice:

" LA HUELGA DEBERÁ TENER POR OBJETO:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II.- Obtener del patrono o patronos la celebración del Contrato Colectivo de trabajo, y exigir su revisión al terminar el periodo de -

su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo.

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

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiesen sido violados.

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

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

(1). "Como termina la huelga" .- Trabajo hecho por Rafael Guerrero y Ricardo tirado.- Publicado en la Revista No. 4 de la Universidad Iberoamericana.

B).- SOLUCIONES ENCONTRADAS EN EL DERECHO COMPARADO, DE LOS PAISES QUE ADMITEN LA HUELGA.

He creído prudente, para una elaboración completa de este trabajo; hacer un breve estudio de las opiniones contenidas en el Derecho Comparado, y de la forma de solución que han dado a la huelga, los diferentes países, - con sus diferentes tipos de Gobierno, en el mundo que admite la huelga. He considerado que los países que tienen mas trascendencia al respecto, son ; Francia, Italia, Alemania, Inglaterra y los Estados Unidos de Norteamérica; no por esto dejaremos de considerar a otros países altamente industrializados, aunque sea de manera breve, países que en su forma de solución a la - huelga han sido muy singulares, como Suecia y Bélgica, de las cuales México ha tomado algunos conceptos en los estudios doctrinales sobre el derecho de huelga, al igual que en su legislación y en el nacimiento de ese Derecho.

Se podría hacer una clasificación general, de la forma en que los distintos países resuelven las diferencias en los conflictos de huelga; en algunos países se deja que las partes resuelvan sus conflictos a manera de - conciliación obligatoria; y ésta conciliación debe promoverse por las partes ante los Tribunales de Trabajo; y de no ser así, intervienen de oficio dichos Tribunales, lo cual da como consecuencia, que se castigue penalmente al estallido de una huelga que no se haya presentado a conciliación en los Tribunales.

Hay otras legislaciones en las que tanto la conciliación como el arbitraje son voluntarios, y si no se resuelve el conflicto, el estado interviene, instando a las partes que lo resuelvan; o en dado caso de que no sea - así, para que nombre de común acuerdo un árbitro para que resuelva dicho -

conflicto. En ciertas legislaciones existe un Tribunal para los de tipo individual, o los esencialmente jurídicos. Ha habido autores que han hecho clasificaciones de las diferentes formas de solución de las huelgas, encuadrándolas en los distintos regímenes adoptados por los diversos países.

1.- FRANCIA.

Este país, escenario de movimientos obreros, y en el que han existido polifacéticas reacciones, con respecto a la solución de los conflictos de huelga, fué hasta su Ley del 11 de febrero de 1950, una Nación en que las leyes establecían el contenido respectivo del procedimiento de conciliación y arbitraje de dichos conflictos; más concretamente estipula en su artículo diez de dicha Ley Federal del Trabajo, que el arbitraje de los conflictos implica la previa conformidad de los interesados. Ya lo sostiene Francesco Santoro Passarelli en su libro " *Notioni di Diritto del Lavoro* ", y al decir que el arbitraje obligatorio es incompatible con la Constitución, y agrega que no es un método adecuado para decidir estas controversias, y al mismo tiempo el proyecto de Ley Sindical de 1951, rechazó por completo la idea del arbitraje obligatorio de los Tribunales de trabajo respectivos y el derecho de huelga son posiciones antitéticas; y así coincide con la posición que he tratado de justificar a lo largo de este trabajo.

Al igual que en nuestro país, en Francia, a través de su historia, han existido diferentes posiciones en las legislaciones, respecto a la huelga libre y al arbitraje obligatorio.

Desde 1843, en que se codificaron por decreto todas las leyes relativas al trabajo, eligiéndose a los Prud-homes patronos y obreros, en el que

existían dos etapas, la de conciliación primeramente y después el juicio; - reformándose esto en 1892, en que, a diferencia de la época anterior, no se creaba ninguna obligación para las partes de someterse, tanto a la conciliación, como el arbitraje.

Viendo con el transcurso del tiempo que no había sido efectivo este sistema, se provocaron reacciones con miras a implantar el arbitraje obligatorio, hubo varios cambios, pero los legisladores concluyeron que el arbitraje obligatorio era incompatible con la huelga. En el año de 1929, se presentó un proyecto en el que se obligaba a ambas partes a tener una entrevista antes del estallido del conflicto de huelga.

Respecto de los servicios públicos, el Gobierno Francés actualmente prohíbe terminantemente las huelgas, teniendo el pleno control sobre las tentativas de movimientos en este tipo de empresa.

2.- ITALIA.

En lo que se refiere a la materia motivo de nuestro estudio, Italia se ha diversificado en sus diferentes reglamentaciones, de sus estados anteriores a la unificación. En 1853, el Código Toscano acepta el derecho de coalición, aunque los movimientos obreros son penalmente restringidos, pues se consideraba que entorpecían el libre ejercicio del trabajo. Esto fue configurado por los principios sustentados por el Código Lombardo-Veneto, así como por el Código penal Sardo de 1859. Después en 1893 y mediante lo que se llamó Ley de Conciliación Industrial, se crearon "Colegios del Prohibido" que eran los que se encargaban de resolver los conflictos de trabajo. En la actualidad podemos decir que en general el Código del Trabajo Italiano reconoce el derecho de huelga.

3.- ALEMANIA.

Desde sus orígenes la situación de la huelga en Alemania coincide con la de Francia en gran parte, al igual que con la de Inglaterra, pues el nivel obrero era en absoluto lastimoso, debido al abuso del patrón.

En 1869 la Ley alemana reconoce el derecho que tienen los obreros a coaligarse; tiempo después en 1883, el Canciller Bismarck pugna por la mejora de vida de los obreros, obteniéndose por esta época el reconocimiento de los riesgos profesionales, de seguros de viajes e invalides. El 22 de marzo de 1918 se derogan las disposiciones de la Ley de 1869 que penalizaban los atentados a la libertad de trabajo, y que consideraban a la huelga como uno de dichos atentados. En 1919, la Constitución de Weimar, en su artículo 159, consagra el derecho de coalición para todas las profesiones, cabe aclarar que en aquel tiempo la coalición se confundía con la huelga.

En la Alemania Nazi, la huelga se consideró como delito y que se castigaba contra la Nación.

El 28 de enero de 1955 y el 8 de febrero de 1957, el Tribunal Federal del Trabajo sentó los principios fundamentales que deberían de regir para el ejercicio del derecho de huelga y el Lock-out, situación que tiene gran importancia, ya que en la República Federal Alemana, no existía legislación alguna sobre huelgas o lock-out. Se resolvió que durante la huelga los trabajadores no tienen derecho a percibir salarios. Se permite el lock out con la finalidad de equilibrar las fuerzas en ambas partes, para lo cual expuso el Tribunal " Que los trabajadores no pueden ser protegidos contra el riesgo de perder su empleo a consecuencia de una huelga "

Y continúa diciendo la sentencia del Tribunal, que el empresario estará en libertad de admitir a sus obreros a discreción, a la terminación del

conflicto, si el laudo colectivo que ponga fin al mismo no lleva una cláusula de "readmisión general" (2)

(2) Informaciones Sociales, publicación de la O.I.T. vol. XVII, número 11 - del 1o. de junio de 1967, páginas 471 y 473.

4.- INGLATERRA.

El Ministerio de Trabajo, en 1947, publicó el Manual de Relaciones Industriales, en el que se afirma que el derecho de huelga está relacionado con la concepción del contrato de trabajo, como un contrato civil. Las huelgas no han sido consideradas por dichos tribunales, como ilegales, salvo en circunstancias de fuerza mayor, como en caso de guerra.

Es importante hacer mención de que en la legislación inglesa, se desarrollaron íntimamente los derechos de asociación y coalición, que en el siglo pasado se identificaban con la huelga.

Las leyes de 1824 y 1825 conceden la facultad de unirse tanto los patronos como a los trabajadores, pero la huelga era castigada, pues se consideraba como una forma de conspiración contra el régimen estatuido; pero aún en estas circunstancias, no fue posible sofocar las huelgas que siguieron existiendo, y ni las disposiciones legales con su fuerza, lograron que no estallaran dichos movimientos. En 1871 se suprimieron las restricciones estatuidas por las leyes de 1824 y 1825. En 1875, ya no se considero a las huelgas como delictuosas y se consagro el derecho de huelga con algunas salvedades, pues serían sancionados aquéllos que provocaran actos de violencia, o atentaran en alguna forma contra la libertad de trabajo. En estas fechas, los grupos obreros continuaron insistiendo, tomando como base las manifestaciones públicas, lo que causó que en el año de 1906, se promulgaran la " trade disputes Act " que fue reformada en 1927, año en el que fue reconocido plenamente el derecho de huelga.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

5.- ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

También en la Unión Americana existió un largo período de lucha social - para que se llegara al reconocimiento del derecho de huelga por parte del Gobierno, ya que al igual que en los otros países mencionados anteriormente, se castigaba severamente los levantamientos de huelga, considerándolos como abandono del trabajo. En la actualidad, cada estado de la Unión Americana dicta - sus propias leyes reguladoras de las relaciones conflictivas entre el capital y el trabajo; pues son conscientes del principio clásico del derecho de huelga que es la desigualdad entre los hombres y en especial entre los representantes del capital y la clase obrera; interviene el Estado para adoptar medidas protectoras de esta clase, contra la poderosa clase patronal.

En 1947, la Ley Sobre Relaciones de Trabajo dispuso un procedimiento de emergencia, que establece:

I.- " El Presidente, si llega a la convicción peonal de que la amenaza - de una huelga o una huelga efectiva, constituye un peligro para la seguridad y bienestar nacional, está facultado para nombrar una junta de encuesta especial a fin de que proceda a la investigación de los elementos que intervienen en el conflicto y de las actividades de las partes, y para que le den cuenta de los resultados. La Junta no está autorizada a formular recomendaciones, y su informe es puesto en conocimiento del público.

II.- Una vez en posesión del informe de la Junta, puede solicitarse de - un Tribunal Federal que prohíba la huelga. Así, si el gobierno puede demostrar ante el Tribunal que la seguridad y el bienestar nacionales corren peligro, dicho tribunal puede dictar una orden de prohibición de la huelga.

III.- A partir de los sesenta días siguientes de dictada la orden de prohibición de la huelga, la Junta de Encuesta ha de informar al Presidente acerca del curso de las negociaciones y sobre la última proposición del conflicto formulada por el empleador; este informe se pone asimismo, en conocimiento del público; durante los quince días siguientes a esa fecha, la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo, lleva a cabo una votación secreta entre los trabajadores, para poder determinar si éstos aceptan la proposición final de solución del conflicto que formuló el empleador.

IV.- Independientemente del resultado de dicha votación, la orden de prohibición de la huelga queda sin efecto al cabo de ochenta días, en cuyo momento puede reanudarse la huelga. En caso de no resolverse el conflicto laboral, el Presidente somete un informe al Congreso y formula recomendaciones al respecto*.

Hacemos mención de un artículo publicado por Paul M. Herzog y Morris Stone, que lleva como título. " El Arbitraje Voluntario de los Conflictos de Trabajo en los Estados Unidos" (Revista Internacional del Trabajo, Val. LXII- número 4). En conclusión se dice:

* En los Estados Unidos de Norteamérica, ni las empresas ni los trabajadores han mostrado gran interés por demostrar sus dificultades a terceras personas, para que los arbitren, pues lo consideran incompatible con la libertad de los Sindicatos y de los empleados para negociar entre sí, sin embargo, existen casos aislados en los que sí se sigue ese método. En los estatutos del

personal de los servicios públicos, sobre todo en las compañías de gas, electricidad y ferrocarriles, se prevén diversos tipos de arbitraje, aproximándose en algunos a un régimen de arbitraje obligatorio impuesto por las leyes federales y estatales; toda esta situación se debe a que dichas actividades imponen al público privaciones tan inmediatas, que son prácticamente inconcebibles; y porque además, la tarifa que paga el público está sujeta al control del Gobierno, y este se encuentra más dispuesto a probar una elevación de tarifas, motivadas por un aumento de los gastos de mano de obra; si la decisión emana de un árbitro imparcial, que el imponer al consumidor el pago de dicho aumento, si éste ha sido convenido exclusivamente por las partes interesadas⁽¹⁾

(1) Guerrero, Eugenio.- "Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa 3a. Ed. - México 1967.

CONCLUSIONES

A).- El sistema jurídico-social de la Revolución Industrial, incapaz de resolver el gran desequilibrio entre el capital y el trabajo, y las condiciones de vida en que se encontraba el obrero; es la causa que dió origen a la lucha por la huelga, no encontramos dentro de las corrientes de pensamiento del siglo XVIII, solución jurídica adecuada para resolver dichas desigualdades, o justificar la huelga.

B).- Indispensable protección jurídica merecen la libertad y la asociación, como medios de solución, a la diversidad de problemas sociales; y en especial el derecho de huelga.

C).- En general, en la mayoría de las legislaciones se prohíbe la huelga en los servicios públicos; creemos que lo único que se necesita, es una reglamentación diferente, ya que socialmente está justificada dicha prohibición.

Expuestas las diferentes tesis que se han dado para interpretar la fracción III del Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo; y hechas las aclaraciones que a mi juicio son la justa interpretación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional; y estando de acuerdo en que el arbitraje obligatorio y el derecho de huelga estipulado en la fracción XVII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, son posiciones antinómicas, concluyo :

1.- La fracción XXI del artículo 123 Constitucional solamente es aplicable a los conflictos entre el capital y el trabajo, y no a las huelgas, ya que en estos conflictos es opcional para los trabajadores el someterse al arbitraje.

2.- Debe tratar de proscribirse la huelga en todo conflicto en que sea posible hallar una solución antes del estallido de la misma, ya que de esta manera se evitaría caer en cualquier tipo de arbitraje.

3.- La huelga ya no es un derecho derivado de las libertades individuales; sino que, basada en el derecho social, ha llegado a ser en nuestros días un derecho colectivo, en que la coalición de trabajadores o el sindicato defienden los intereses de la colectividad obrera que representan.

4.- Consideramos al derecho de huelga como una institución especial, dentro del derecho social protector de la clase obrera; por ende, su tratamiento debe ser especial.

5.- Dado el reconocimiento absoluto del derecho de huelga en el texto Constitucional, tanto la vigente Ley Federal del Trabajo, coinciden en que el derecho de huelga no es restringible.

6.- Considero que las fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XXI del artículo 123 Constitucional, no se contradicen, sino que respetando el derecho de huelga, se complementan.

7.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos públicos, encargados de resolver los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo y son verdaderos Tribunales Jurisdiccionales del trabajo.

8.- La competencia de las Juntas, en materia de conflictos de huelga, es sólo vigilar el cumplimiento de los ordenamientos respectivos, y no decidir su terminación.

9.- El sometimiento de un conflicto de huelga a la decisión de un Tribunal de Trabajo, constituye una clara restricción al derecho de huelga; salvo que dicho sometimiento sea voluntario por parte de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARAIZA LUIS, Historia del Movimiento Obrero en México, Tomo II
- 2.- BASSOLS N. RCISO, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, publicado en el libro de la Confederación de Cámaras Industriales.
- 3.- CLIMENT BELTRAN JUAN B., Formulario del Derecho del Trabajo, Ed. Esfinge- Segunda Edición México.
- 4.- CASTORENA J. DE JESUS, Tratado de Derecho Obrero, Primera Edición, México 1942.- " Manual de Derecho Obrero" Segunda Edición. " Proceso del Derecho Obrero" Primera Edición.
- 5.- DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.- Séptima Edición, Tomo I y II, México 1966.
- 6.- GARRIGUET L. - El Trabajo, Versión Española de Juan García Bote, Tomo - Tercero, Segunda Edición. Ed. Saturnino Calleja Fernández Madrid.
- 7.- GARCIA OVIEDO CARLOS, Derecho Social, Edición 1950.
- 8.- GUERRERO EUQUERIO, Manual del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. 3a. Edición, México 1967.
- 9.- JANSSENS I. Huelga y Moral, Traducción, diálogo y notas de Juan M. Iglesias. Ed. Dosene. Buenos Aires.
- 10.- PIZARRO SUAREZ NICOLAS, La Huelga en el Derecho Mexicano.
- 11.- PORRUA PEREZ FRANCISCO, Teoría del Estado, Tercera Edición, México 1962.
- 12.- ROEL CARLOS, Estado de Derecho o Huelga. México 1942.
- 13.- SANTORO PASARELLI FRANCESCO, Nosienidi Diritte del Lavoro.

- 14.- TRUJERA URBINA ALBERTO, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. y, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo ED. Porrúa S.A. México 1965 primera Edición.
- 15.- REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Vol. LIV No. 6.
- 16.- ANTEPROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Confederación de Trabajadores de México, D.F. 1968.
- 17.- EL PRIMER CONGRESO MEXICANO DEL DERECHO INDUSTRIAL DE 1924, Memorias del Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 23 de Sep. de 1924. Compañía Limitada de Luz Eléctrica y Tracción de Veracruz. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XV.
- 18.- DISCURSO DEL LIC. MACIAS, ANTE EL CONSTITUYENTE DE QUERETARO, Diario de los debates del Congreso Constituyente. 1917 Tomo II, 19 de Sep. de 1916.
- 19.- CONFERENCIA DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA O.I.T.- Efectuada en México, Abril 1946, proyecto de resolución sobre Conciliación y Arbitraje - Obligatorio. Oficina Internacional del Trabajo. Acta de las sesiones.
- 20.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Edit. Porrúa S.A. México 1988.