

**EL DERECHO DE HUELGA EN LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

presenta:

JOSE ALFONSO RIVERA ORTEGA

MEXICO, D. F.

1972



349



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

VICENTE Y ERNESTINA.

Con gratitud y respeto, por ser mis guías
morales y símbolos de honestidad y
grandeza en mi vida.

A MIS HERMANOS:

Alicia, Rubén, Vicente,
Lidia, Paco, y Rosa.
Con profundo cariño.

A LETY

Con inquebrantable cariño.

AL SR. DIPUTADO IGNACIO SOLOGUREN MARTINEZ,
Por ser digno ejemplo del dirigente obrero.

AL LIC. IGNACIO OLVERA QUINTERO,
Que con sus conocimientos y
dirección, hizo posible la
presentación de este trabajo.

A MIS MAESTROS:
Con gran admiración.

A MIS AMIGOS:
Con quien he compartido
tristezas y alegrías y
por las horas convividas

C A P I T U L O I.
EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA.

- a).- Las primeras constituciones en México;
- b).- La primera Ley revolucionaria que consigna el Derecho de Huelga en México;
- c).- El Constituyente de 1916-1917.

La huelga como derecho de la clase trabajadora, en su evolución general, ha pasado por diversas épocas, siendo objeto de estudio por autores de distintas nacionalidades y se han esgrimido diferentes puntos de vista respecto a ellas. Sin embargo me concretaré a señalar de una manera general las épocas en la Evolución de la Huelga, siguiendo en el presente estudio a lo que dice al referirse a este tema, el Dr. Mario de la Cueva. Para el mencionado jurisconsulto hay cuatro fundamentales etapas en la Evolución General de la Huelga y en primer término:

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

Aquellas legislaciones que aseguraron las libertades de reunión y asociación, hubieron de tolerar la coalición. Inglaterra y particularmente Francia, fueron los campeones de la prohibición". (1)

En esta primera época que señala el Maestro de la Cueva, hace re salter que en la mayoría de las legislaciones, la huelga estaba catalogada como un delito.

El mismo autor, al referirse a la segunda etapa de la mencionada evolución de la huelga, express que se caracterizó por la tolerancia, - aunque no se había comprendido bien el derecho de huelga, y así dice:

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

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

Posteriormente se encontraron otros argumentos: la Escuela Econó mica Liberal sostenía que el Estado no habría de intervenir en la vida- económica de la sociedad y el propio principio debía aplicarse a la or- ganización de las fuerzas económicas y a las luchas que entablan para - obtener la composición de sus intereses; el Estado que tanto dejaría -- los factores de la producción, capital y trabajo, que resolvieran direc

(1) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo II, Pág. 759.

tamente sus problemas, a condición de que no ejecutaran acto delictivo alguno; la lucha entre las clases sociales sería una consecuencia nueva de la no intervención del Estado en la economía y esta nueva política liberal sería a su vez, resultado del principio de la libertad de la economía frente al Estado ". (2)

La tercera época en la evolución de la huelga, la denomina el Maestro de la Cueva -la lucha por la conquista del derecho de huelga- y expresa lo siguiente:

" Los trabajadores ingleses son los autores de este tercer periodo y su esfuerzo tendió a conseguir que la presión ejercida sobre los trabajadores para declarar y mantener una huelga fuera lícita, en tanto no constituyera un delito especial: En el año de 1859, se dictó una Ley Penal (Molestation of workmen Act.), suavizando las asperezas de la nueva Legislación Penal, pero en el año de 1871 se volvió a los procedimientos antiguos, de manera que toda presión sobre los trabajadores en materia de huelga, caía bajo la sanción de la Ley y dice el autor, que según relato de la Oficina Internacional del Trabajo y en el año de 1872, el Juez Esher en un proceso seguido contra los obreros de las Fábricas de Gas (gas Workers Case), sentenció al trabajador Bumm, con apoyo en la mencionada Ley de 1871 y se produjo una gran agitación, que obligo al Parlamento a dictar la Ley del 13 de agosto de 1875 (Conspiracy and Protection of Proprietary Act.), abrogando la ley citada de 1871. Finalmente, y dentro del derecho inglés, conviene recordar la Ley de 1906, que declaro la irresponsabilidad de las " Trade Unions " por las huelgas en que participaron:

Que lo importante de estas medidas y otras que podrian citarse en diferentes países, demuestran el esfuerzo de los obreros por hacer respetar el derecho de huelga y transformarlo en un derecho positivo, pues era inútil que de mil trabajadores de una empresa, setecientos o más, suspendieran sus labores, porque la negociación podía continuar sus operaciones con los no huelguistas y con los trabajadores libres, pero si podian ejercer presión, no violencia, era entonces posible que se viera obligada la empresa a suspender toda actividad. Y así, en los EE. UU. independientemente del esfuerzo para convencer a los trabajadores,-

(2) Mario de la Cueva: Obra citada. Pág. 760.

tienen estos costumbres de formar cordones alrededor de las fábricas -- para impedir la entrada de los obreros disidentes; cuando la legislación permitió estos actos y otros semejantes puede decirse que el derecho de huelga adquirió un tinte positivo, pero sin embargo, ninguna legislación europea, tampoco los EE. UU., habían negado el derecho del empresario -- para que la fuerza pública protegiera su establecimiento y garantizara el trabajo de los obreros no huelguistas ". (3)

En esta tercera etapa que señala el Maestro de la Cueva, se nota que la huelga radicó en la solidaridad de la clase trabajadora y por lo que respecta a los empresarios, en la dificultad para substituir con -- prontitud, al personal de una fábrica, pero sin embargo, aunque habiéndose conquistado el derecho de ejercitar la huelga, no se había conse-- guido como un derecho colectivo.

El Dr. de la Cueva, señala como cuarta etapa y última en la evolución general de la huelga, la que vino a constituir una situación jurídica debidamente protegido y entró a formar parte del derecho del trabajo y concluye diciendo:

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

(3) Mario de la Cueva: Obra citada. Pág. 762.

sa en una organización social, en la que operan dos fuerzas, el patrono y el contrato colectivo, son lógicamente, el primer paso en el cambio de estructura de la empresa y la libertad de asociación profesional fué, además, el reconocimiento de un derecho natural de los trabajadores y así en la empresa existen dos fuerzas igualmente dignas de respeto, el patrono y la mayoría de los trabajadores ". (4)

Así, después de analizar someramente las distintas épocas en la evolución de la huelga, que señala el Dr. Mario de la Cueva en su obra citada, se puede decir que en México y en el presente siglo, la huelga se transformó en un derecho social, e igualmente se reconoció a la clase trabajadora, el derecho de asociación profesional; se debe agregar a lo expuesto por el Dr. de la Cueva, en este sentido, y para aclarar y fortalecer nuestro estudio respecto de la huelga y la asociación profesional en México, lo que opina al respecto el Maestro Cepeda Villarreal al referirse a las asociaciones profesionales en México antes de 1917, diciendo:

" También en México al igual que en Europa llegamos a encontrar paralelamente a las asociaciones profesionales católicas, el desarrollo de las asociaciones profesionales que pudieramos llamar libres, que, si no adoptaron una tendencia o doctrina definida, lo cierto es que no hay dato alguno, que nos sirva fundamentalmente para afirmar que fueron influenciadas por la Doctrina Socialista de Marx y de Engels, sino hasta el año de 1916. A partir de dicho año de 1916, encontramos pues también en México, la formación y desarrollo de asociaciones de trabajadores influenciados por doctrinas socialistas-comunistas.

Desde luego la primera organización obrera libre, de la que para ce tenerse noticia cierta, fue la que se formó en el año de 1907 de tipo gremial, y que se denominó: " Círculo de obreros, libres del Estado de Veracruz "; dicho círculo exigió de los patrones textiles las denominadas mejorías con las que no estuvieron de acuerdo los empresarios, quie nes para oponerse y contrariar las peticiones obreras, especialmente en las fábricas de Puebla, fijaron reglamentos de fábricas que eran una es pecie de contrato tipo de trabajo en el que establecían las condiciones

(4) Mario de la Cueva: Obra citada. Págs. 763 y 764.

por las que, deberían de regirse las relaciones de cada obrero con su patrón; en virtud de estas oposiciones y contrariedades de trabajadores y empresarios, estalló en la Ciudad de Puebla, una huelga cuyo conflicto se extendió a las Fábricas Textiles del Estado de Veracruz y que culminó con un paro en las Fábricas de Hilados y Tejidos en toda la República.

Que la resolución de dicho conflicto, implícitamente se sometió al General Porfirio Díaz, entonces Presidente de la República, toda vez que, comisiones de trabajadores y de patronos lo entrevistaron haciendo le ver los primeros, que el principal descontento consistía en la existencia de la tienda de raya, ya que el patrón les liquidaba sus salarios a través de vales que en contra o a cargo de dichas tiendas, les daba y en donde se les descontaba de un 10% a un 12%; el presidente, después de oír a ambas partes, con fecha 5 de enero de 1907 pronunció un laudo, en donde por una parte se aceptaban los " derechos de huelga " y " asociaciones profesionales " para los trabajadores, así como el paro de las actividades para los patronos; además de que se recomendaba a los trabajadores que guardaran el orden en las empresas y respetaran las jerarquías que dentro de ellos debían existir así como la subordinación al patrón, en tanto que a éste se le recomendaba se tratara bien al obrero y se estudiaran sistemas y se formularan proyectos para mejorar los salarios según las diversas categorías de los trabajadores ". (5)

De lo expuesto por el Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, se desprende que Don Porfirio Díaz, en virtud del conflicto que se planteó -- por los trabajadores textiles y la suspensión de labores que motivó el mismo, se vio precisado a reconocer a los trabajadores el derecho de -- huelga e intervenir en la solución de dicho conflicto, en el año de --- 1907, lo cual es un antecedente de singular importancia, en virtud de -- ser uno de los primeros movimientos huelguistas de México a principios del siglo XX.

Se deben señalar, que en México, las relaciones obrero-patronales, no fueron más tranquilas que en otros países, y la huelga, fué con siderada en cierta época como un acto delictuoso, como un ataque punible a la libertad de trabajo.

El Código Penal para el Distrito Federal promulgado por Don Beni

(5) Rodolfo Cepeda Villarreal: Segundo Curso de Derecho del Trabajo, primera parte " Sindicatos ", págs. 29 y 30.

to Juárez, que empezó a regir el 10. de abril de 1872, decía en su Art. 925:

" Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de -
C 25.00 a \$ 500.00, o una sola de estas penas a los que formen un tumulto o motín, o empleen cualquier otro modo de violencia física o moral; -
con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los obreros, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo "

El Sr. Lic. Nicolás Fizarro Suárez, al respecto nos dice:

" A principios del siglo XX, en los años de 1906 y 1907 respectivamente, tuvieron lugar las importantísimas Huelgas de Cananea y Río -
Blanco, que fueron reprimidas por medio del asesinato colectivo de inermes trabajadores, y que seguramente sirvieron para minar aún más los ya endebles cimientos del Porfirismo.

Con la revolución iniciada en 1910, sobreviene por razón natural una actitud de tolerancia y ya en 1915, alguna huelga es firmemente apoyada por el Gobierno de Carranza; sin embargo, cuando se organiza en el Distrito Federal la Huelga General (el 31 de julio de 1916), se aplica al Comité de Huelga un decreto que amplía la Ley de 1872, considerando como salteadores, bandidos y alteradores del orden a todos los que directa o indirectamente ayudaron o aceptaron un movimiento huelguista. Y la pena era de Muerte ". (6)

" Durante el Gobierno Constitucionalista se realizaron las siguientes huelgas:

La que llevó a cabo la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal; la de Tranviarios de Guadalajara, Jal.; la de Mineros de El Oro, Méx.; la de la Cámara de Trabajo de Veracruz; y otras que motivaron una violenta ofensiva de Carranza, reprimiendo la Revolución Constitucionalista estas huelgas, en forma tan odiosa como ocurrió en las postrimerias del Gobierno de Porfirio Díaz.

En esta forma se pone de manifiesto que el Gobierno Constitucionalista persiguió a la huelga como acto delictuoso y pretendió revivir sin conseguirlo, la vigencia del Art. 925 del Código Penal de 1871 ". (7)

LAS PRIMERAS CONSTITUCIONES EN MEXICO.

La primera Constitución Mexicana del 20 de octubre de 1814, expone
(6) Nicolás Fizarro Suárez: La Huelga en el Derecho Mexicano. Pág. 43.
(7) Alberto Trueba Urbina: Evolución de la Huelga. Pág. 74.

dida en Apatzingan durante la Revolución Libertaria, según declaración previa del Supremo Congreso, se inspiró en el sublime objeto de sustraerse para siempre de la dominación extranjera y sustituir al despotismo de la monarquía española con un sistema de administración que reintegrando a la nación misma en el goce de sus augustos e imprescriptibles derechos, la condujera a la gloria de la Independencia y afianzar sólidamente la prosperidad de los ciudadanos. Esta constitución no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de industria que no es más que la libertad del capital, con el propósito de integrar la industria nacional frente a la metropoli.

En efecto el Art. 38 declara:

" Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública ". (1)

La Constitución de 1857, es la primera Ley fundamental que en nuestro país, consigna expresamente el principio de libertad de trabajo bajo el régimen de derechos del hombre y el Art. 40. decía:

" Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley cuando ofenda los de la sociedad ".

Y, la completaba el Art. 50.:

" Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso, tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscrición o destierro ". (2)

Así la Constitución del 5 de Febrero de 1857 fué expedida en el nombre de Dios y con la autoridad del pueblo mexicano, y registró los derechos del hombre como la base y el objeto de las instituciones sociales; también estableció los derechos del ciudadano. Entre los derechos naturales consignó el derecho al trabajo y a percibir el producto de su

(1) Constitución de Apatzingan del año de 1814.

(2) Constitución Política Mexicana de 1857.

te; así consagró de manera precisa la libertad de trabajo e industria, destruyendo la institución de los gremios y las prohibiciones de los individuos o clases que ejercieran varias industrias, acabando con los monopolios y los estancos que heredó la República de la Época Colonial.

Por lo cual me adhiero a lo dicho por el Dr. Alberto Trueba Urbina, respecto a la Constitución de 1857:

" Es la expresión, más elocuente de los derechos naturales; su base de sustentación son los " derechos del hombre ", cuyo catálogo es timbre de orgullo para sus autores ". (3)

Al respecto puedo concluir, recordando las Leyes Constitucionales de México y durante el siglo XIX, vemos que ni en la primera Acta de la Independencia Mexicana del 6 de Noviembre de 1813, ni en la Constitución de Apatzingán del 22 de Octubre de 1814, ni en la segunda Acta de la Independencia Mexicana del 26 de Septiembre de 1821 y tampoco en la Constitución Federal del 5 de Febrero de 1857, se incluyó el derecho de huelga.

LA PRIMERA LEY REVOLUCIONARIA QUE CONSIGNA EL DERECHO DE HUELGA.

El Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice al respecto:

" En el período preconstitucional el General Salvador Alvarado, Jefe del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, expidió el 11 de Diciembre de 1915 la Ley del Trabajo del Estado: la primera Ley que consigna el derecho de huelga en la República, aunque en ella se contempla algo que podría significar desconfianza en cuanto a su ejercicio o bien interés del Estado de mantener activas las fuentes de producción.

La exposición de motivos de dicha Ley, dice lo siguiente:

- - - por otra parte, el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que han menester para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones; y precisamente consignar francamente en la legislación del trabajo el derecho de huelga sancionado en todas las Leyes Europeas de Reforma Social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar

(3) Alberto Trueba Urbina: Evolución de la Huelga. Pág. 39.

la aceptación de sus demandas; pero conviene, si, y esto es muy importante, establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho.

Esta ley reconoce el derecho de huelga o identifica éste y el paro obrero; además de que en uno de sus preceptos sanciona la violencia - en las huelgas.

Opina asimismo, que esta ley le da el mismo valor y fuerza a un "Convenio Industrial" que a un fallo del Tribunal de Arbitraje, restringe el derecho de huelga y el paro patronal de las que están a un convenio industrial y los sanciona.

A pesar de que esta ley restringe el derecho de huelga, sin embargo es la primera en el país que consagra el "derecho de huelga", por tratarse de la suprema fuerza que debe usarse en un último extremo, sin embargo, es la primera Ley en el país que consagra además el arbitraje - obligatorio de los Tribunales de Trabajo ". (1)

" Las demás leyes sobre trabajo, promulgadas antes de la vigencia de la Constitución de 1917, no se refirieron a la huelga ". (2)

EL CONSTITUYENTE DE 1916-1917.

Nos dice el Maestro Trueba Urbina:

" Que la idea de convocar a un Congreso Constituyente fue sugerida al primer jefe del Ejército Constitucionalista por Félix P. Palacincine, Congreso en el que se incluyen todas las reformas para asegurar -- las conquistas de nuestra revolución el cual fue convocada el 19 de Septiembre de 1916.

En este Congreso, se redactó el proyecto de Constitución éste es un Código Superior al de 1857, pero que no se despoja de la tradición -- constitucionalista.

Los constituyentes ratificaron la libertad de trabajo, pero en ellos se revela su aspiración de superar las garantías individuales, -- una que se desea implantar algo superior y éste es "las garantías para -- una clase social ", la trabajadora, es decir, satisfacer garantías sociales ". (1)

Al respecto el Maestro Nicolás Pizarro Suárez, nos dice:

- (1) Alberto Trueba Urbina: Evolución de la Huelga. Fás. 105, 106 y 108. El Artículo 123. México 1943. F&E, 19.
- (2) Nicolás Pizarro Suárez: La Huelga en el Derecho Mexicano. F&E. 44.

" El 28 de diciembre de 1916, en el Congreso Constituyente de Querétaro, fue presentado el proyecto formulado por orden de Carranza, del actual Art. 123 Constitucional en el que se reconoce formalmente el derecho de huelga (Fracc. XVII y XVIII) .

Una vez promulgada la Constitución de 1917, los Estados de la República empezaron a expedir leyes de trabajo, en las que se hacía referencia al derecho de huelga, siendo la primera de estas leyes, - la del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1917, y otras muchas -- leyes se siguieron expidiendo por diversos Estados. En el Distrito -- Federal a pesar de que existían algunos proyectos de reglamentación sobre trabajo y aún alguno aprobado por una de las Cámaras, no se -- consiguió expedir la ley respectiva.

Realizada la modificación constitucional, 31 de agosto de 1929, en el sentido de conceder competencia exclusiva al Congreso Federal para legislar en materia de trabajo; después de dos proyectos de -- reglamentación (el de Portes Gil y el de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo), se promulgó en nuestro país la Ley Federal -- del Trabajo el 18 de agosto de 1931 ". (2)

Nos dice el Dr. Alberto Trueba Urbina:

" Debo señalar que el origen del Art. 123 se encuentra en el dictamen del Art. 5º, en el que se adicionan las siguientes garan-- tías: jornadas máximas de 8 horas, prohibición de trabajo nocturno - industria? para niños y mujeres y descanso hebdomadario, etc. Estas garantías las encontramos contenidas en la iniciativa de los Diputa-- dos Aguilar, Jara y Gongora, en la cual se consignaba además " el -- derecho de huelga ". Esta iniciativa era la primera chispa que se -- arroja sobre la viruta añeja de las constituciones clásicas, ya que se proponía el establecimiento de un capítulo especial sobre traba-- jo en el código fundamental ". (3)

Al respecto Pastor Rouaix nos dice:

" El 13 de enero de 1917, se dió a conocer el proyecto del ca-- pítulo " Trabajo y Previsión Social ", el cual habría de ser el -- actual Artículo 123 de la Constitución.

La Comisión en su mensaje expresaba en relación a la huelga lo

- (2) Nicolás Fizarro Suárez: La Huelga en el Derecho Mexicano. Págs. 45 y 46.
(3) Alberto Trueba Urbina: El Artículo 123. México 1943. Págs. 20 y 21.

siguiente: " la facultad de asociación está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión - entre individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, que para alcanzar una retribución más equitativa, obtener el mejoramiento apetecible de los trabajadores y cuando los patrones no accedan a sus demandas, uno de los medios más eficaces con que cuentan los trabajadores es el de cesar en el trabajo colectivamente (la huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los esclavizados cuando los ejercitan sin violencia ".

La Comisión en su dictamen en torno a la huelga expresó: creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos -capital y trabajo-, que aparecen en la Fracc. XVIII y proponen los casos en que puede - considerarse lícito una huelga a fin de evitar cualquier abuso de - parte de las autoridades ". (4)

Por lo que se puede decir que la Constitución de 1917, cambió el panorama, que imperaba antes de su promulgación, al decir en la - Fracc. XVII del Art. 123 que:

"Las leyes reconocieran como un derecho de los obreros y de - los patrones, las huelgas y los paros ".

Por lo que la huelga en consecuencia, sería un derecho que debía respetarse. Esta modificación es enorme, ya que con anterioridad cada trabajador tenía el derecho individual de no trabajar, pero no poseía la colectividad obrera, la facultad de suspender las labores en las empresas; a partir de 1917, se transformó la huelga en un derecho colectivo y consistente en la facultad de suspender totalmente los trabajos en una negociación cuando se satisfagan determinados -- requisitos legales.

La legislación ordinaria, la doctrina y la jurisprudencia, -- afirmaron desde un principio la nueva idea de la huelga. La mayoría se impone a la minoría, y si la mayoría en consecuencia, resuelve -- suspender las labores, la minoría queda obligada a respetar ese derecho.

Las normas legales quedaron invertidas; en los periodos ante-

(4) Pastor Rouaix: Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, ediciones del Gobierno del Estado de Puebla, Puebla 1945, Pág. 88.

riores de la huelga, la fuerza pública estaba a disposición del patrono y de los trabajadores no huelguistas, pues nadie podría por así decirlo, lesionar su derecho a trabajar, en lo sucesivo, la fuerza pública quedaría a disposición de la mayoría huelguista para suspender las labores y evitar que los no huelguistas lesionen el derecho de la minoría.

La Fracc. XVIII del Artículo 123, implicó otro cambio trascendental y es la transformación de la empresa; hasta el año de 1917 -- " el patrono, era un monarca absoluto en su negociación; después de la fecha apuntada, se transformó la empresa en una organización social en la que operan dos fuerzas, el patrono y la mayoría de los trabajadores ". (5) la asociación profesional y el contrato colectivo son lógicamente el primer paso en el cambio de estructura de la empresa y la libertad de asociación profesional fue, además, el reconocimiento de un derecho natural de los trabajadores.

La huelga es algo más, es la transformación final de la empresa y significa que el empresario deja de ser un poder arbitrario -- dentro de la empresa; en la empresa existen dos fuerzas igualmente dignas de respeto; el patrono y la mayoría de los trabajadores. La huelga se presentó como el complemento de la democratización de la empresa, pues mediante ella y la suspensión de labores, quedaron -- iguales las fuerzas para fijar las condiciones generales de trabajo.

La huelga en consecuencia se transformó en el sentido de las relaciones interobreras, al dar preferencia al derecho de las mayorías y concluyó con el reinado arbitrario del patrono dentro de la empresa. Pasó entonces a integrar el derecho colectivo del trabajo -- como una de sus instituciones.

Aún puede desprenderse otra característica de los Textos Constitucionales Mexicanos, pues el Artículo 123, si bien habla del derecho de los patronos al paro, lo somete a los casos de necesidad y -- exige la previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El paro, devino en un derecho más en favor de los trabajadores, pues significa que los empresarios no pueden suspender las labores -- en sus negociaciones sino cuando lo impone alguna causa justa o necesaria.

Así, el Constituyente de 1916 - 1917 demostró el propósito del

(5) Radbruch: Introducción de la Ciencia del Derecho.
Pág. 467.

derecho mexicano de proteger al trabajador. La huelga es un instrumento de lucha de los trabajadores y por su conducto se pretende lograr la elevación de su nivel de vida; el paro en cambio, es una institución técnica que permite suspender los trabajos cuando como lo he dicho existe por parte del patrón una causa justa o necesaria, como por ejemplo - cuando deviene incoesteable un negocio por superproducción.

Por lo que puedo concluir el presente capítulo, diciendo:

Que la evolución General de la Huelga, fué demasiado lenta en -- los países que en la época actual la reconocen y vemos que los orígenes de la huelga en México, como en todas las naciones fué causa de las condiciones económicas tan precarias de la clase trabajadora e igualmente, como en otros países, cuando se obtuvo dicho derecho, ya se había derramado demasiada sangre por sus principales iniciadores.

Que en México, las primeras constituciones no incluyeron el derecho de huelga y se hizo mención a dicho derecho, primeramente en la Ley del Trabajo de 1915 del Estado de Yucatán.

Si contemplamos la cuestión social en el año de 1917 en Europa - y América, me parece indudable que el Derecho Mexicano dió un paso importantísimo al elevar la huelga a un derecho colectivo de las mayorías -- obreras, ya que el movimiento obrero en esa época, era extraordinariamente débil y si se hubiera mantenido la huelga como existía en Europa o en los Estados Unidos -la huelga como un derecho apoyado en la solidaridad obrera- nunca hubiera tenido éxito. México tuvo que reconocer y garantizar el derecho de huelga para equilibrar la fuerza del empresario con las mayorías obreras.

Por lo anterior, corresponde sin lugar a duda, a los Constituyentes de Querétaro el título legítimo de Creadores del Derecho de Asociación Profesional y del Derecho de Huelga; consagrando definitivamente a éste, en el Art. 123 de la Constitución en sus Fracciones XVII y XVIII, como un Derecho Constitucional.

Por lo tanto, como dice acertadamente el Maestro Alberto Trueba Urbina: " el reconocimiento del derecho de huelga y el de asociación profesional se otorgó a los obreros por el Constituyente de 1917 y constituye un triunfo de la Justicia Social y es el primer paso hacia la democratización del trabajo y el capital ". (6)

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

CAPITULO I.

- I.- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO. Segundo Curso del Derecho del Trabajo, primera parte "Sindicatos".
- II.- CONSTITUCION DE APAZINGAN DEL AÑO DE 1614.
- III.- CONSTITUCION POLITICA MEXICANA DE 1857.
- IV.- DE LA CHEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, El Artículo 123, México 1943.
- V.- PIZARRO SUAREZ NICOLAS. La Huelga en el Derecho Mexicano.
- VI.- RADEBUCH. Introducción a la Ciencia del Derecho.
- VII.- ROUAIX PASTOR. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, ediciones del Gobierno del Estado de Puebla, Puebla 1945.

C A P I T U L O II.

CONCEPTO DEL DERECHO DE HUELGA.

a) DOCTRINARIO, b) LEGAL y c) JURISPRUDENCIAL.

Sobre el derecho de huelga, permitido por algunas naciones con sus características especiales y prohibido en algunos países, ha sido definido por distintos tratadistas esgrimiendo diferentes tésis y concretamente en México se ha estudiado a fondo el problema.

Para dar mayor precisión, en primer lugar expondré algunos CONCEPTOS DOCTRINARIOS, que se han sostenido acerca del derecho de huelga.

El maestro Jesús Castorena, define la huelga en los términos siguientes:

" La huelga se define como la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Este concepto es generalmente aceptado; sin embargo, conviene tener presente los elementos que integran el derecho de huelga en nuestra legislación; a esos elementos hacen referencia en parte los Artículos 258 y 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (actualmente están comprendidos en los Artículos 440 y 441 de la nueva Ley Federal del Trabajo); no están incluidos sin embargo en estos conceptos todos los elementos del derecho de huelga, no es esa sin embargo, la posición de legislador y si bien conserva los elementos antes dichos, añade a ellos dos elementos más: el objeto y el número de trabajadores. En cuanto al objeto, la huelga únicamente debe perseguir los señalados por el artículo 260 de la Ley Laboral de 1931 (actualmente comprendidos en el artículo 450 de la Ley Laboral en vigor), si no tiene ninguna de estas finalidades, la huelga es inexistente ". (1)

Para el Sr. Lic. Carlos Roel, la huelga no es un derecho, sino una situación de hecho, y para reafirmar esta posición, nos dice lo siguiente: " en realidad la huelga es una situación de hecho, que el estado liberal a regañadientes y por fuerza de sus propios principios, se vió obligado a tolerar, rodeándolo de ciertas taxativas, efectivamente el estado liberal que preconizaba un absoluto abstencionismo, en lo económico, no podría sin contradecirse así mismo, intervenir y normar las relaciones de trabajadores y empresarios, fue pues un mero espectador -

(1) Jesús Castorena: Tratado de Derecho Obrero. Pág. 595.

de los conflictos industriales. Esperando con el sistemático darwinismo de su escuela, que dichos conflictos se resolveran por el "libre -- juego de las fuerzas antagónicas", ya que la intervención gubernamental se consideraba inútil, más aún, nociva; así vino a establecerse el derecho de huelga para los trabajadores y el lock-out para los patrones.

De esta suerte, el estado liberal, al negarse a intervenir en lo económico y al dejar que los conflictos sociales, se arreglasen o no se arreglasen por " el libre juego de las fuerzas antagónicas ", abdicó en forma bochornosa de una de sus principales facultades, se puso a la altura de los estados que en la antigüedad autorizaban incapaces de sententencia, y si en una causa de justicia no aparecía clara, se ordenaba a las partes decidieran su litigio por medio del duelo, el cielo no permitiría que el inocente, así fuera el más débil sucumbiese. De cualquier modo, las ordalias, así como en nuestros días el derecho de huelga y el lock-out, entrañan una inadmisible confesión de incapacidad para administrar justicia por parte del Estado ". (2)

Esta opinión no nos detendrá en nuestro estudio, toda vez que en la actualidad y en nuestro derecho positivo se reconoce a la huelga como un derecho y no simplemente un hecho como lo pretende hacer valer este autor, por lo que expresaremos otras ideas acerca del concepto de huelga.

El maestro Pizarro Suárez, define a la huelga en los términos siguientes:

" Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera -acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes- que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores a la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital ". (3)

Esta definición tiene por ventaja de enseñar el objetivo de la huelga tal y como se hizo la Ley Federal del Trabajo de Yucatán, estando de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 123 de la Constitución General de la República.

(2) Carlos Roel: Estado de Derecho o Huelga. Págs. 13 y 16.

(3) Nicolás Pizarro Suárez: La Huelga en el Derecho Mexicano. Pág. 40.

El Dr. Mario de la Cueva, hace un ensayo de definición y define a la huelga como sigue:

" La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos e intereses productivos de trabajadores y patrones ". (4)

En España, Alejandro Gallart Polch, define a la huelga en forma simplísima:

" Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo realizada por la iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras ". (5)

Al respecto, considero que en primer lugar se debe de analizar, que la huelga según la definición del tratadista español mencionado, hazta cierto punto, comprende una situación contraria al orden jurídico establecido en los países que reglamentan como un derecho, a la huelga, y concretamente debemos señalar que en México, nuestro derecho penal, considera a la suspensión de labores que tenga como objetivo modificar el sistema jurídico-político imperante; como un acto delictuoso, por lo -- que desde este punto de vista no podemos considerar legalmente, que la huelga pueda ser utilizada como un instrumento para obtener determinados objetivos políticos y por otra parte tampoco puede ser utilizada como un instrumento de protesta en contra del sistema gubernamental del Estado.

Ahora bien se debe hacer notar claramente, que la huelga, dentro de nuestro derecho y en general la doctrina, la reconoce como una de las conquistas más fecundas del proletariado resultando por lo tanto el instrumento más eficaz de sus reivindicaciones frente a la clase capitalista; instrumento de lucha que les permite obtener mejores condiciones sociales y económicas; y que considerándola desde este punto de vista muestra legislación reconoce a la huelga como un derecho de los trabajadores y por lo tanto si se le reconoce como un derecho, lógicamente, no puede contener una situación contraria al orden jurídico establecido, como lo pretende el tratadista de referencia.

(4) Mario de la Cueva: D. Mexicano del Trabajo, Tomo II. Pág. 738.
(5) A. Gallart Polch: Derecho Español del Trabajo. Págs. 223 y 224.

" La huelga es la suspensión concertada de trabajo, realizada -- por un grupo de trabajadores con el objeto de alguna finalidad determinada ". (6)

En efecto, considero, que si bien es cierto que la huelga es la suspensión de trabajo, llevada a cabo por un grupo de trabajadores, como lo argumenta el tratadista venezolano, sin embargo debo mencionar que la anterior definición resulta hasta cierto punto vaga, especialmente -- cuando se refiere a la finalidad de la huelga, ya que conforme a nuestro derecho positivo, la huelga percibe objetivos previamente señalados en la ley y que si tomáramos como exacta la definición anteriormente señalada se podrían lesionar o afectar los legítimos intereses del patrono -- y de los trabajadores no huelguistas y en este caso, los resultados que se obtuvieran con un movimiento de huelga, en muchos casos no serían -- justos ni equitativos; debiendo precisar que dentro de nuestro derecho -- la huelga como derecho social económico deberá tener como finalidades, -- que los trabajadores alcancen mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el perverir sus reivindicaciones sociales.

El Dr. Mario de la Cueva dice: que en la doctrina extranjera las definiciones más completas se encuentran en la vieja doctrina alemana, -- señalando que Hueck y Nipperdey, se expresan de la siguiente manera:

" -Huelga es la suspensión conjunta o sistemática de trabajo de -- un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para -- un fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obten -- ción de dicho fin o tras la extinción de la disputa-.

En esta definición los profesores alemanes señalan como elementos de la misma: a) la huelga es la suspensión del trabajo realizado sin el consentimiento del patrón; b) la suspensión de labores ha de ser consecuencia de un plan previo y debe llevarse a cabo por un número importan -- te de trabajadores; c) es esencial en la huelga la presencia de un fin -- que corresponde a la idea de lucha del trabajo contra el capital; d) los -- trabajadores han de tener la voluntad de reanudar las labores tan pronto -- se alcance el fin colectivo o que se ponga término a la huelga ". (7)

(6) Rafael Caldera: Derecho del Trabajo, pág. 148.

(7) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Págs. 786 y 787.

El Dr. Alberto Trueba Urbina, nos dá una definición bastante -- completa y al respecto nos dice:

"La huelga es un derecho de autodefensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal de trabajo, llevado a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organización sindical, para el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera". (8)

Esta definición a mi parecer, tiene la ventaja de señalar el objetivo de la huelga, reflejando fielmente el espíritu que animó al congresante de 1916-1917, respecto a esta institución, tan combatida como elogiada, y que constituye sin duda, como derecho de carácter social, una de las conquistas más fecundas del proletariado que es considerada como el instrumento más eficaz de sus reivindicaciones frente a la clase capitalista y eleva la dignidad de la clase trabajadora.

b).- CONCEPTO LEGAL:

"En nuestro derecho positivo, el Art. 123 Constitucional apartado A Fracc. XVII estipula: -las leyes reconoceran como derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros-, seguidamente la Fracc. XVIII, define los objetos de la huelga en los términos siguientes:

-Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con 10 días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando las mayorías de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra cuando aquéllos perturban a los establecimientos y servicios que dependen del -- Gobierno --". (1)

La Ley Federal del Trabajo del año de 1931, definía a la huelga en los Artículos 258 y 259:

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

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

Actualmente la definición legal de huelga la encontramos en el Art. 440 de la Ley Federal del Trabajo en vigor:

(8) Alberto Trueba Urbina: Tratado teórico práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 484.

(1) Alberto Trueba Urbina: Obra citada, Pág. 484.

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

Vemos que la definición de la huelga que nos da la Ley, es bastante completa, ya que refleja la naturaleza de la misma, como un derecho social y económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir obtener reivindicaciones sociales.

Sus antecedentes en opinión del Dr. Mario de la Cueva: "pueden remontarse hasta la Ley de Michoacán, comprendiendo los siguientes elementos: a) la huelga es la suspensión del trabajo; como veremos, existe un período de preparación de huelga y otro que se conoce como período de pre-huelga y se refiere a los trámites que deben satisfacer ante las autoridades del trabajo, antes de iniciar la suspensión del trabajo; b) la suspensión del trabajo es temporal, lo cual significa que los obreros tienen la intención de suspender temporalmente las labores, porque si se tuviera el propósito de dar por concluidas las relaciones de trabajo, no habría huelga, sino terminación de estas relaciones "; (2) c) la suspensión del trabajo debe ser legal, ésta fue la reforma de 1941 a la Ley Federal del Trabajo, " estimo fundada la adición de dicho término porque la paralización de labores como resultado del ejercicio del derecho de huelga, no sólo es un estado de hecho sino también jurídico ". (3)

" La reforma de 1941, quiso recalcar la idea de que el orden jurídico protege al derecho de huelga únicamente cuando se ejerce por los caminos legales, la huelga para nuestra legislación, es un acto jurídico sujeto, como cualquier otro, a la observancia de determinadas prevenciones legales y cuando faltan, el acto es inexistente o nulo, o bien queda reducida la huelga a un simple hecho jurídico ". (4)

La definición de la Ley no obstante lo anterior, en opinión del Dr. Alberto Trueba Urbina; " no parece acertada, ya que la huelga debería definirse, como decimos arriba, dentro de la legalidad constitucional mexicana; como la suspensión legal y temporal del trabajo declarada por una coalición de trabajadores o, por una organización sindical, pa-

- (2) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Pág. 734.
- (3) Alberto Trueba Urbina: Mi primera jornada parlamentaria. Pág. 18 y 25.
- (4) Mario de la Cueva: Obra citada, Pág. 789.

ra el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona en todos los sentidos.

Debo señalar el verdadero sentido de coalición, en sentido general -significa unión accidental de personas para un fin concreto y determinado-, en nuestro país no puede tener otra significación que la de --unión (accidental) de obreros no sindicalizados para alcanzar alguna finalidad de tipo profesional, entre la que puede presentarse, como ejemplo, la de declarar una huelga, pero debo aclarar, en realidad la huelga provocada por una coalición de trabajadores sólo puede presentarse - como caso excepcional en las empresas en que por una causa los obreros no estén sindicalizados, o se encuentren en manos de dirigentes " charros " que sólo son instrumento del Gobierno para frenar la lucha de clases, por lo general la huelga tiene su expresión en un acuerdo sindical, ya que los obreros no sindicalizados, difícilmente se encuentran en condiciones de plantear conflictos de este género. Por lo tanto la huelga como resultado de una coalición (accidental) de obreros, es fenómeno propio de desarrollo que actualmente tiene ". (5)

El Dr. Mario de la Cueva, coincide con lo expuesto con anterioridad, en el sentido que " la huelga a de ser resultado de una coalición de trabajadores; esta idea procede de la definición de la Ley de Michoacán, precisada en la Ley de Tamaulipas y en los proyectos antecedentes de la Ley y tiene una gran importancia. La huelga es la armonía entre - los intereses de los individuos y el interés de los grupos, pero tienen naturaleza colectiva, pues es la colectividad obrera quien los ejerce, - la huelga persigue la defensa de los intereses comunes a los trabajadores. La Ley no protege a una simple suspensión de labores, exige que -- los trabajadores persigan una finalidad favorable a sus intereses comunes. La huelga es un derecho instrumental y no una finalidad en sí misma, por lo que si falta fin, carecerá de sentido la huelga ". (6)

En mi opinión la huelga no es sólo un derecho instrumental, si - no también es un derecho social económico, que indiscutiblemente tiene un fin, que no es otro que el de permitir a los trabajadores alcanzar - mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porve-

(5) Alberto Trueba Urbina: Derecho Procesal de Trabajo. Tomo III
PÁG. 27.

(6) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. PÁG. 285.

nir sus reivindicaciones sociales.

En la nueva Ley Federal del Trabajo encontramos la definición de la huelga en el Art. 440, que dice:

" Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada al cabo por una coalición de trabajadores ".

Respecto a esta definición, se debe hacer una distinción en el sentido de que la nueva ley laboral tiene una reforma respecto a la definición contenida en el Art. 259 de la Ley del Trabajo en 1931, ya que la Ley en vigor suprime el término "legal", concepto que fue agregado en la Ley Federal del Trabajo de 1931 por el proyecto del Congreso del 29 de marzo de 1941, que quiso recalcar la idea de que el orden jurídico protege al derecho de huelga únicamente cuando se ejerce por los caminos legales.

A mi consideración, la nueva Ley Laboral al definir la huelga, tuvo en cuenta, que para nuestra legislación, la huelga es un acto jurídico, sujeto a la observancia de determinadas perversiones legales y que cuando faltan, el acto es inexistente, pero para la vida del México actual no es necesario que el legislador lo manifieste expresamente, ya que es reconocido la huelga como una de las conquistas legales más fecundas del proletariado en su lucha contra la desigualdad existente entre la clase laboriosa y la clase capitalista.

CONCEPTO JURISPRUDENCIAL:

Al respecto, es interesante señalar las diversas concepciones sobre la huelga, exteriorizadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas ejecutorias; haciendo mención especial a las que cita acertadamente el Dr. Alberto Trueba Urbina.

" Concepto emitido por la H. Suprema Corte de Justicia en su jurisprudencia del 4 de abril de 1922, en la que sostiene:

" Las huelgas tienden al reajuste económico de una región cualquiera del país ".

Ejecutoria del 18 de Septiembre de 1935, Justo Bretón, la Corte se expresa de la siguiente manera:

" Es una coalición de trabajadores con el fin de suspender el trabajo en forma temporal, es decir, un estado de coalición impuesto por los trabajadores de una negociación como resultado de cierta inconformidad colectiva en que se encuentran, con respecto a las condiciones de trabajo a que están sujetos ".

En la ejecutoria pronunciada el 24 de marzo de 1936, Huasteca - Petroleum Co., la Corte sostiene:

" La huelga es una acción de los trabajadores, en el sentido amplio de la palabra, pero no es la acepción jurídica del vocablo, conforme a la cual es acción de ejercicio de un derecho ante los Tribunales sino que es una situación de hecho ". (1)

El Dr. Mario de la Cueva, opina que: " la jurisprudencia ha desprendido del párrafo primero de la Fracc. XVIII del Art. 123 de la Constitución, el siguiente concepto de huelga:

" La suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y del trabajo ". (2)

Considero innecesario seguir mencionando otras ejecutorias de la Corte, ya que ésta sigue una misma directriz acerca del concepto de huelga, y que de acuerdo con la doctrina, la Ley y la Jurisprudencia, - la huelga tiene finalidades jurídica, económicas y sociales ya determinadas. Pero debo añadir que no deben ser desconocidas las huelgas con finalidades políticas, aún cuando la Ley Laboral no las reconozca como lícitas.

En conclusión debo mencionar que no podemos transcribir una concepción actual de la jurisprudencia acerca del concepto de huelga, ya que con la abrogación de la anterior Ley Laboral hemos de esperar que los principios que sostenía la Ley abrogada no sean desvirtuados por los Tribunales de Trabajo y Amparo. Ya que la nueva ley -en teoría- cumple con su función de proteger y tutelar a los trabajadores dentro de nuestro régimen capitalista, no teniendo otro camino que esperar ver la directriz que seguirá la Corte, respecto a los resultados de la aplicación de la nueva Ley, y que deberá tener en cuenta el inevitable cambio de las estructuras económicas y políticas que necesariamente deben tener lugar en nuestro país.

- (1) Alberto Trueba Urbina: Tratado teórico práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 486.
(2) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Pág. 790.

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO II.

- | | |
|------------------------------|---|
| I.- CALDERA RAFAEL. | Derecho del Trabajo. |
| II.- CASTAÑERA JESUS. | Tratado de Derecho Obrero. |
| III.- DE LA CUEVA MARIO. | Derecho Mexicano del Trabajo,
Tomo II. |
| IV.- GALLART POIGE A. | Derecho Español del Trabajo. |
| V.- FIZARRO SUAREZ NICOLAS. | La Huelga en el Derecho Mexicano. |
| VI.- ROLL CARLOS. | Estado de Derecho o Huelga. |
| VII.- TRUJBA URSINA ALBERTO. | Tratado teórico-práctico de Derecho
Procesal del Trabajo; II. Primera Jor-
nada Parlamentaria; Derecho Procesal
del Trabajo, tomo III. |
-

C A P I T U L O III.

SUJETOS EN EL DERECHO DE HUELGA.

- a) El trabajador individual como sujeto en el derecho de huelga.
- b) El sindicato como coalición permanente.

EL TRABAJADOR INDIVIDUAL COMO SUJETO EN EL DERECHO DE HUELGA.

Al respecto, debo señalar en primer lugar, que el derecho de huelga es un derecho colectivo (reconocido así por nuestra legislación) pero no obstante ésto, la huelga es un derecho que pertenece originariamente a los trabajadores.

Ahora bien debo mencionar, que en el pasado la huelga era un derecho individual, ya que este derecho pertenecía a cada trabajador, en consecuencia era el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento.

En efecto, partiendo de lo señalado anteriormente, la huelga era simplemente una situación de hecho, ya que los trabajadores en esa época creían que al suspender sus labores, tratando que les secundaran sus patrones; podían imponer sus voluntades a sus patrones.

Sin embargo, debo señalar, que la simple suspensión del trabajo no proporciona una idea completa de la huelga, ya que considerada desde ese punto de vista resultaba un derecho negativo, que por consecuencia lógica no podía producir efectos positivos, agotándose simplemente en la suspensión individual de las labores en la empresa afectada, ya fueran muchos o todos los trabajadores quienes suspendían los trabajos, de tal forma, que de efectuarse una huelga partiendo de esa base, era como ya lo señale anteriormente, simplemente una situación de hecho por lo que los efectos jurídicos que se producían con la suspensión individual del trabajo ponían fin a una situación jurídica válida, ya que los contratos de trabajo por su naturaleza misma deben cumplirse debidamente, consecuentemente la suspensión individual del trabajo significaba el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los contratos y por lo tanto esa suspensión era un acto contrario al derecho.

El maestro Maric de la Cueva nos señala al respecto:

" La huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido un acto jurídico. Julian Bonnescase asegura que el término -hecho jurídico- tiene un sentido general y uno específico, de manera que aquél es un género que comprende como especie al segundo y al acto jurídico.

-La noción de hecho jurídico es susceptible de revestir un senti-

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

Ahora bien, después de las explicaciones que anteceden, se entenderá fácilmente el tránsito de la huelga, de hecho a acto jurídico. En el pasado la suspensión de labores no producía como efectos jurídicos - los buscados por los obreros; estos en efecto pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y mantener vigentes las relaciones individuales de trabajo en tanto se decidía el conflicto que motivó la huelga, pero los efectos atribuidos por el derecho eran precisamente los contrarios, pues la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario; es cierto que en ocasiones por ser mayoría los huelguistas y por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o por la solaridad obrera que no permitía la sustitución de los huelguistas, los trabajos de la empresa podían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurría por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico. En cambio, en nuestro derecho, la huelga produce, como efectos jurídicos los buscados por los trabajadores y señalados líneas arriba. Por lo cual, si comparamos estas explicaciones con los conceptos de Bonnecase sobre hecho y acto jurídico, veremos que son correctas las apreciaciones que anteceden.

Que el derecho de huelga, descansa en las voluntades individuales, pero solamente puede ejercitarse cuando concide la mayoría de los trabajadores de la empresa ". (1)

(1) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Págs. 767, 768 y 769.

Ahora bien, en conclusión, puedo decir respecto a este problema que en la actualidad se puede concebir que los sujetos o titulares del derecho de huelga sean los trabajadores individualmente considerados, pero sólomente pueden ejercer ese derecho cuando coincidan la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada, no obstante que estos son los únicos que en definitiva pueden decidir sobre el destino de su propio derecho, al margen del derecho sindical, teniendo la posibilidad de llegar a un arreglo con el patrón tratando directamente con él pero siempre deberá tomarse en cuenta el derecho de la mayoría de los trabajadores quienes quieren ejercitar su derecho con absoluta libertad y sentido revolucionario.

Que en el caso de que un sólo trabajador o un grupo minoritario de trabajadores pretendan suspender las labores de una empresa, se estará nuevamente ante la época en que la huelga era equiparada sólomente a una situación de hecho, es decir, estarían simplemente ejerciendo con ello - su derecho natural a no trabajar, resultando con ello un acto ilícito, - productor de responsabilidades y que en la actualidad si los trabajadores quieren que el orden jurídico proteja sus movimientos huelguísticos, deben cumplir con los requisitos establecidos con la Ley Laboral.

Lo afirmado anteriormente, se desprende no sólo de los textos expresos de las fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado A del Artículo 123 de la Constitución General de la República y del Artículo 260 de la Ley Laboral de 1931 (Art. 450 de la Ley Laboral vigente), sino de la naturaleza conceptual del derecho de huelga como un medio de autodefensa de los trabajadores en contra de los capitalistas.

EL SINDICATO COMO COALICION PERMANENTE.

Partiendo de lo expuesto en el inciso anterior, debo hacer mención en lo referente al presente problema, lo que nos señala acertadamente el maestro Trueta Urbina:

" Independientemente, de que el derecho de huelga que ejercen los trabajadores para suspender las labores de una empresa, el cual es considerado como el instrumento más eficaz para obtener sus reivindicaciones frente a la clase capitalista, la reforma de 1956 a la Ley Laboral definió al Sindicato como una coalición permanente, originando con ello que el Sindicato pueda ser titular o sujeto del derecho de huelga por constituir una coalición permanente, aún cuando los Sindicatos no necesiten --

llevar al cabo ninguna asamblea de coalición, porque en sí y por mandato expreso de la Ley constituye una coalición permanente ". (1)

Por eso dice la Ley Laboral de 1931 en su Art. 259 (Art. 440 y 441 de la Ley Laboral vigente), que la huelga es la consecuencia de una coalición de trabajadores: En otras palabras según el Dr. Marió de la Cueva:

" La huelga es un derecho social que se ejerce por una coalición obrera, pero la huelga de acuerdo con la Ley (Art. 256) es el acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes ". (2)

De lo señalado anteriormente, se deduce que de acuerdo con la Ley Laboral vigente el titular del derecho de huelga es la coalición obrera que reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada ".

" La idea de que la huelga es un derecho colectivo y su titular la coalición obrera se desprende de la tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que un solo trabajador no puede declarar una huelga, ejecutoria de 29 de marzo de 1940, Toca -- 7091/39/1a. Centro de Dependientes y Empleados de Jalapa.

-El Artículo 264 Fracc. II de la Ley Federal del Trabajo, exige que la huelga debe ser declarada por la mayoría de los trabajadores de la negociación y es indudable que si en ésta existen sólo dos trabajadores y uno de ellos es el huelguista, resulta evidente que la improcedencia del movimiento toda vez que no se llenan los extremos establecidos por el precepto citado para tener por existente la huelga-

Dentro de nuestra doctrina, se ha discutido si el derecho de huelga es un derecho sindical o corresponde a todos los trabajadores, imponiéndose la tesis de que el derecho de huelga no pertenece a los sindicatos, ni es patrimonio exclusivo de los trabajadores sindicalizados; la Constitución y la ley otorgan el derecho de huelga a todos los trabajadores, -exigiendo únicamente según lo hemos expresado anteriormente la presencia de la mayoría obrera. En la ejecutoria de 25 de julio de 1940, Toca 2276/40/2a. Gerónimo Guerrero; afirmó la Corte que el derecho de huelga corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicatos.

-La Fracc. II del Art. 264 de la Ley Federal del Trabajo no hace distinción entre obreros sindicalizados y no sindicalizados para los efectos de la declaración de una huelga, lo cual es natural, ya que un movimiento de esta clase afec-

- (1) Alberto Trueba Urbina: Tratado teórico práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 487.
- (2) Mario de la Cueva: Ob. Cit. Pág. 796.

ta tanto a unos como a otros, sin que pueda interpretarse tal concepto en el sentido de que solo protege a los obreros sindicados, pues tal tesis conduciría a dejar sin protección legal de ninguna clase a los demás trabajadores-

La titularidad del derecho de huelga, quedó fijada, definitivamente por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el expediente 197/74 Unión de Empleados de la Fábrica de Hilados "El Salvador", laudo de 27 de marzo de 1947, en el sentido de que la huelga no es un derecho sindical, ni corresponde a cada uno de los oficios o gremios que conviven en una empresa, sino a la totalidad de los trabajadores ". (3)

En consecuencia puedo señalar, que en la realidad, es frecuente que los sindicatos son quienes dirigen las huelgas, al extremo de que el sindicalismo viene a ser una filosofía de la huelga aún cuando existe dentro de nuestro sistema el sindicalismo -charro- que puede llevar a cabo actos que perjudiquen los intereses y los derechos de la mayoría de los trabajadores, quienes exigen ejercitar su derecho con absoluta libertad y tónica revolucionaria.

No obstante lo anterior debo mencionar que conforme a los textos de nuestra Constitución y de la Ley Laboral se desprende que el derecho de huelga como medio legal de ejercer presión sobre el patrón para obtener satisfacción a determinadas prestaciones; corresponde a la coalición de trabajadores pero este derecho no es exclusivo de los sindicatos.

Es decir, que nuestras leyes concedieron el derecho de huelga a las mayorías obreras y no a las minorías, ya que dentro de un sistema -- democrático como el nuestro, corresponde sólo a las mayorías el ejercicio de los derechos y facultades que pueden afectar a la totalidad de los -- trabajadores, no perteneciendo en exclusiva este derecho a los obreros -- sindicados.

En otras palabras, se debe precisar que el derecho de huelga, como derecho colectivo, descansa en las voluntades individuales, pero sóla mente puede ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores de una empresa; es decir: las leyes otorgan este derecho a todos los trabajadores, pero expresamente señala que para declarar una huelga se requiere la mayoría de los trabajadores y no sólo a los sindicados, ya -- que si esto fuera se dejaría sin protección legal a los demás trabajadores aún cuando fuera la mayoría.

(3) Kario de la Cueva: Ob. Cit. Págs. 796 y 797.

Por lo tanto, debo decir según lo señalado anteriormente que, -
el titular del derecho de huelga, es la coalición obrera, que reúne a -
la mayoría de los trabajadores de una empresa y no exclusivamente los -
sindicatos.

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

CAPITULO III.

- | | |
|------------------------------------|---|
| I.- DE LA CUEVA MARIO. | Derecho Mexicano del Trabajo. |
| II.- TRUJBA URBINA ALBERTO. | Tratado teórico práctico del
derecho Procesal del Trabajo. |

C A P I T U L O IV.

OBJETOS DE LA HUELGA

Los objetos de derecho de huelga, en nuestro derecho positivo han sido estudiados con amplitud, sin embargo haré referencia a todas y cada una de las fracciones contenidas en el artículo 450 de la nueva Ley Federal del Trabajo, invocando algunas opiniones de los más destacados tratadistas dentro de nuestro Derecho del Trabajo, así como algunas tésis jurisprudenciales y precedentes asentadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; siendo conveniente hacer mención a lo anterior, porque constituyen principios de orientación que pueden utilizarse en el acto de calificar procesalmente a las huelgas.

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

a).- CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION:

Esta fracción, se funda en el principio de la lucha de clases para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Podemos decir que este es el requisito de fondo de la huelga y que consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La fracción a que hacemos referencia la encontramos en la disposición constitucional consignada en la Fracc. XVIII Apdo. A, del Art. 123 y reproducida en la Fracc. I del Art. 450 de la Ley Laboral en vigor.

Al respecto consideramos conveniente hacer mención a lo que opina el Dr. Mario de la Cueva, en el sentido de que: " Se necesita fijar la orientación de esta fracción constitucional estudiando el concepto de equilibrio entre el capital y el trabajo y los casos en que debe estimarse roto este equilibrio. Sigue opinando el autor, que esta fracción constitucional en su interpretación social y jurídica ha dado lugar a los más enconados debates, en virtud de que encierra toda la doctrina del derecho del trabajo. Afirma que esta fórmula constitucional podría ser substituida en el sentido de limitar que es lo que corresponde al trabajo y que al capital en el proceso de la producción ". (1)

(1) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo.

Sin embargo, considero que lo dispuesto por nuestra Constitución responde excelentemente a la naturaleza del derecho del trabajo, ya que esta cuestión económico-social no puede permitir una solución rígida y - mucho menos única, ya que el derecho de trabajo tal como lo consideramos es de naturaleza dinámica, variando necesariamente con el tiempo y las - circunstancias político-sociales.

" La teoría económica en que se funda la huelga para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, en la práctica ha ofrecido serias dificultades que la doctrina jurisprudencial ha resuelto, tal como lo vemos en la ejecutoria dictada por la Suprema Corte el 30 de Septiembre de 1935, Unión Sindical de Peluqueros; en los siguientes términos:

Dada la naturaleza del derecho de trabajo, es evidente que no sólo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patronos de aceptar el mejoramiento solicitado por los obreros, hasta donde las condiciones de la industria lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores si tienen derecho a que se mejore en su provecho las condiciones de prestación de servicio y que cuando la situación de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y que, si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades de trabajo, al serle sometido para su resolución del conflicto, no sólo pueden, sino deben, analizando la situación de la empresa, o industria, fijar las condiciones de prestación del servicio. -- Tan es así, que la Fracc. XVIII del Art. 125 Constitucional, previene -- que las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio -- que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permitan y derecho de los trabajadores que consisten precisamente, en que a todo estado económico bonanzable debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo ". (2)

En mi opinión y de acuerdo con la Suprema Corte, conseguir el -- equilibrio entre los factores de la producción consiste en obtener las -- mejores condiciones posibles del trabajo, hasta donde el estado económico de las empresas lo permitan.

Si hemos hecho referencia en este punto, al equilibrio entre los factores de la producción, creemos oportuno referirnos asimismo al desequilibrio económico y para ello citaremos la acertada opinión del Sr. Alberto Traeba Urbina, que nos dice:

" El desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos tam-

(2) Mario de la Cueva: Obra citada. Pág. 309.

bién económicos que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción; tales como la necesidad de establecer un salario justo, desde el punto de vista económico; así como también cuando se procede inequitativamente en el reparto de los beneficios, de tal forma que dentro del desequilibrio económico entre los factores de la producción, cuando se trata de conseguir un equilibrio entre los salarios y los beneficios empresariales, ya sea por medio del salario o de sus complementarios, como es la participación obrera en las utilizadas, el reparto inequitativo de los beneficios, puede originar complementariamente un desequilibrio entre el capital y el trabajo ". (3)

De tal manera, debo concluir: Que el equilibrio a que se refiere la Fracc. XVIII del Art. 123; consiste en obtener las mejores condiciones posibles de trabajo y debido reconocimiento de los derechos del trabajador, hasta donde el estado económico de las empresas lo permitan, y que el contrato colectivo de trabajo, es la expresión del equilibrio entre el capital y el trabajo, ya que éste a nuestra forma de ver contiene el derecho imperativo que expresa para ciertas empresas y por tiempo determinado, el equilibrio de los factores de la producción, capital y trabajo, debiéndose estipular en éste, un derecho individual de trabajo justo, es decir, una distribución equitativa de los beneficios de la producción.

b).- OBTENER LA CELEBRACION Y EXIGIR LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

"Respecto al derecho de los titulares de la huelga, de obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo, obligación impuesta en el Art. 387 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y como motivo de huelga, es una cuestión resuelta ya, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia ". (1)

Opino que la Ley impone esta obligación a los patrones, porque en nuestro contrato colectivo se establecen las condiciones con sujeción a las cuales debe prestar el trabajo, reglamentando únicamente los derechos y obligaciones de las partes contratantes, es decir, regula las condiciones de trabajo entre obreros y patrón, y que tanto en el contrato -

(3) Alberto Trueba Urbina: Tratado teórico práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 488-489.

(1) Alberto Trueba Urbina: Obra mencionada. Pág. 490.

colectivo como en el individual, una vez que se consignan las cláusulas que constituyen garantías sociales o derechos en favor de los trabajadores, los sindicatos de obreros en la celebración de los contratos de -- trabajo pueden obtener de la empresa, de hecho casi siempre lo obtienen, acepta nuevas condiciones más favorables a los trabajadores.

Además de la razón expuesta, " es impuesta esta obligación a los patrones en virtud de que el contrato colectivo, como lo afirmamos anteriormente es la expresión del equilibrio entre el capital y el trabajo, -- ys que contiene el derecho imperativo que expresa, para ciertas empresas y por un tiempo determinado el equilibrio entre los factores de la pro-- ducción ". (2)

Sin embargo, no obstante lo anterior, en la realidad los patrones menosamente contestaban a los trabajadores diciendoles que si contrataban aunque no aceptaban el proyecto de contratación, para alegar que la huelga era inexistente. Al respecto mencionaremos la resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, del 13 de marzo de 1935 que en lo -- conducente dice:

" Es cierto e igualmente, que la Cía Harinera del Golfo, S.A., -- declaró no negarse a firmar un contrato colectivo de trabajo, pero de lo expuesto por ella se desprende que no hay tal aceptación por cuanto debe afirmarse a éste, la aceptación o negación sobre una base positiva que -- en ese caso el proyecto del contrato colectivo de trabajo, ofrecido por la Unión Actora en su pliego de peticiones y en esa virtud, debe estimar se que se ha acreditado como objeto del movimiento de huelga declarado -- por la Unión Sindical de Trabajadores de la Cía. Harinera del Golfo, S.A. el de pedir la celebración del contrato colectivo de trabajo ".

En relación a lo que hemos venido afirmando podemos mencionar -- otra tesis de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que sustenta el criterio de que se pueda hacer uso de la huelga para completar el con-- trato colectivo de trabajo, al decir:

" Que si la Ley reconoce el derecho de apoyar mediante huelga la celebración del Contrato colectivo de trabajo, necesariamente habrá de -- reconocerse que también puede hacerse uso de este derecho, cuando se tra-- ta de completar y por lo mismo de perfeccionar un contrato ya existente ".

Otro problema propio del derecho de trabajo, es la revisión obli-- gatoria del contrato colectivo de trabajo, obligación impuesta a los patro-- nos en los artículos 397, 398 y 399 de la Ley Federal de Trabajo en vigor.

Así como el problema expuesto anteriormente, la revisión del con-- trato colectivo, es ya un caso resuelto por nuestra doctrina y jurisprudencia.

(2) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo II. Pág. 809.

dencia.

Al respecto diré, que no obstante la obligación impuesta en la Ley, la revisión del contrato colectivo, puede hacerse en cualquier tiempo por la voluntad de las dos partes.

A pesar de lo afirmado anteriormente, nuestra Ley Laboral se ocupa de la revisión obligatoria, es decir la obligación adquirida por ambas partes de revisar el contrato colectivo y para el caso de que las partes contratantes no lleguen a un acuerdo, se otorga la facultad de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que en sustitución de los interesados, fijen el nuevo contenido del Contrato colectivo.

La revisión obligatoria del contrato colectivo, deriva del carácter obligatorio del contrato colectivo de trabajo.

Se impone al patrón la obligación legal de celebrar el contrato colectivo, con el sindicato titular, y esto trae implícita la obligación de renovar el vínculo cuando se encuentra vencido el plazo de duración o cuando haya transcurrido el plazo máximo de vigencia; los trabajadores - por su parte, tienen la facultad legal de exigir la revisión del contrato colectivo. No obstante lo anterior, de acuerdo con la Ley Laboral, se le concede idéntica facultad a los patronos, ya que sabemos que las condiciones económicas son variables y por lo tanto, debe otorgarse al empresario la facultad de ajustar el contrato colectivo a las nuevas exigencias económicas.

El Dr. Mario de la Cueva nos dice: "La Ley Laboral otorga, por lo tanto una facultad a los dos autores del contrato colectivo. Y que la revisión obligatoria no solamente no excluye la revisión por acuerdo de las partes, sino, al contrario, la supone, o bien, opera en el caso de que fracase el entendimiento directo, es entonces cuando puede acudirse a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Que la revisión por acuerdo libre procede en cualquier tiempo y que la revisión obligatoria puede únicamente intentarse al vencimiento del plazo de duración, y si el contrato colectivo se pactó por tiempo in definido o para obra determinada, al transcurrir dos años de su vigencia que es el plazo máximo de duración, es entonces cuando procede la revisión obligatoria de esos contratos colectivos.

Que el ejercicio de la acción de revisión de un contrato colectivo, se sujeta a los requisitos siguientes: a) Que se hubiere solicitado-

la revisión por el sindicato titular del contrato colectivo o por el patrono; b) que la revisión se hubiere solicitado en tiempo; c) que se hubiere intentado la solución amistosa del conflicto ". (3)

Debo mencionar que en los casos de revisión del contrato colectivo de trabajo, la Suprema Corte ha sustentado entre otras las siguientes tesis.

" El derecho de huelga se encuentra consignado por la Fracc. -- XVIII del Art. 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, por lo que es indudable que, llenándose los requisitos previstos por las leyes, la huelga es procedente, sin que en contrario valga la alegación de la quejosa, de que el Art. 56 no sea aplicable, ni por consiguiente, que no puede procederse de acuerdo con él, a la revisión, y no existiendo incompatibilidad entre la huelga y la posibilidad de seguir un procedimiento ante las autoridades del trabajo, bien puede coexistir la una con el otro, por lo que sólo en el caso de que la Junta hubiera negado a transmitir el conflicto de conformidad con el invocado Art. 56, habría lugar a resolver si existe o no independiente de la huelga, la obligación de someterse al referido procedimiento ". (4)

" La fracción citada (II del Art. 450) establece que la huelga deberá tener por objeto exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo de trabajo, a término el periodo de su vigencia en los términos y casos que la ley establece, debiéndose entender, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patronos, que la referida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir, no sólo la conformidad del patrono con que se revise el contrato, sino la revisión misma, ésto es la modificación de las cláusulas sobre las cuales no se hubiere llegado a un arreglo, pues de aceptarse que la finalidad de la huelga se satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato, se la haría nugatoria, impidiéndose alcanzar un resultado práctico. Establecido que los trabajadores pueden ir a la huelga para exigir la revisión del contrato y lograr por ese camino la sustitución de las cláusulas, es indudable que dicha revisión no se realiza cuando no existe un acuerdo sobre el monto de los salarios, ya que la Fracc. I del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo previene que en el contrato colectivo se fijará el monto de los salarios, por lo que, faltando esta cláusula, no existe el contrato colectivo de trabajo ni puede decirse que haya obtenido la revisión del que se hubiere pactado ". (5)

Por lo que concluiré, que la revisión obligatoria del contrato colectivo del trabajo es una institución necesaria en la vida del derecho del trabajo, y ésta se deriva del carácter obligatorio del contrato colectivo; ya que éste debe ser un reflejo de los derechos y obligaciones, tanto de los obreros como de los patronos, acorde con las situaciones reales de la vida económico-social, ya que nosotros hemos considerado al derecho del trabajo, como dinámico y nunca en estado estático.

Si el contrato colectivo no es modificado, aún cuando termine su vigencia, continúa surtiendo ciertos efectos, pues las relaciones indivi-

(3) Mario de la Cueva: Obris citada, págs. 676 y 677.

(4) Revista Mexicana del Trabajo: Tomo IV, Pág. 288.

(5) Revista Mexicana del Trabajo: Tomo IV, Pág. 288.

duales de trabajo pueden sobrevivirle.

Es de concederse a los patronos, la facultad de pedir la revisión del contrato colectivo, ya que es posible que las condiciones económicas de una empresa, no les permitan mantener el mismo costo de producción, por lo que será indispensable su reducción.

La revisión por acuerdo libre de las partes contratantes, proceden en cualquier tiempo.

La revisión obligatoria, únicamente puede intentarse al vencimiento del plazo de duración del contrato colectivo de trabajo, la revisión obligatoria, cuando el contrato colectivo se pactó por tiempo indefinido o para obra determinada, procede al transcurso de dos años.

c).- OBTENER LA CELEBRACION Y EXIGIR LA REVISION DEL CONTRATO LEY.

La presente fracción, es una adición que se hizo al Art. 260 de la Ley del Trabajo de 1931; actualmente está comprendida en la Fracc. III del Art. 450 de la nueva Ley Federal del Trabajo, como nuevo objeto de huelga.

Al respecto diré, que el contrato ley es el grado mayor en la evolución del contrato colectivo de trabajo, que nace de éste, pero teniendo caracteres propios, ya que su propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, y obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, uniendo a los trabajadores de distintas empresas ya que tienen un interés económico común, fortificando la unión de la clase trabajadora.

El Contrato-Ley, es una victoria importantísima en la vida del Derecho Mexicano del Trabajo, ya que por medio de él, se evitan luchas violentas entre trabajadores y patronos, porque en los casos de revisión o terminación del contrato-ley, el conflicto tiene un carácter general o nacional, y que tanto los obreros como los patronos tienen una mayor conciencia del daño que pueden producir en la vida económica nacional, ya que en la actualidad las industrias más importantes de nuestro país lo han adoptado o tienden a él, resultando por lo tanto que del contrato-ley es un contrato de industria, en tanto que el contrato colectivo es un contrato de empresa, además debo decir que el contrato-ley se aplica no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo, salvo en aquéllos puntos en que estas estipulaciones sean más favo

rables al trabajador, por lo que puedo decir, que el contrato-ley trata de asegurar la paz en la industria, debiendo tener una duración limitada tal y como lo estipula la Fracc. III del Art. 412 de la Ley Laboral en vigor, fracción que expresa que la duración no podrá exceder de dos años. Esto es y a mi consideración, para adaptar las condiciones de trabajo a los continuos cambios de la vida económica.

Asimismo debo señalar que la fijación del plazo de vigencia del contrato-ley es un acto propio del Poder Ejecutivo; por lo que menciono que en tanto que el contrato colectivo puede otorgarse por tiempo indefinido, para obra determinada o tiempo fijo; el contrato-ley es siempre por tiempo fijo, no obstante lo anterior según la Ley Laboral existe la posibilidad de revisar el contrato-ley en cualquier tiempo.

Visto lo anterior no debo dejar de señalar, que el Presidente de la República, en el decreto de obligatoriedad del contrato-ley, debe señalar, necesariamente, un plazo fijo de duración. Y que el Poder Ejecutivo no puede reducir el plazo de duración que se fijó en el contrato-ley.

Por lo que toca a la revisión del contrato-ley, debo mencionar como principio, que ésta debe hacerse siempre por acuerdo de las partes, aún cuando los trabajadores y patrones interesados deben someter sus diferencias al arbitraje de un tribunal y con lo dispuesto en la Fracc. III del Art. 450 de la Ley Laboral en vigor, se reglamenta ya la revisión obligatoria del contrato-ley así como acontece con el contrato colectivo de trabajo, y que la violación a esta fracción es motivo de huelga; situación que no era comprendida en la Ley Laboral abrogada, ya que conforme a ésta no existía la revisión obligatoria del contrato-ley.

El Art. 419 de la Ley Laboral en vigor concede el derecho de solicitar la revisión a la mayoría de dos tercios de trabajadores o patronos.

La revisión de un contrato-ley, depende de la voluntad de las partes por lo que el único procedimiento es la conciliación, es decir, que cuando las partes contratantes piden la revisión, deberán reunirse para llegar a un acuerdo y en este caso la autoridad del trabajo, puede intervenir para llegar a ese acuerdo; respecto a lo anterior debo decir que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la revisión del contrato-ley puede intentarse en cualquier momento, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen, pero no obstante esto, debo señalar que como no

existe un tribunal que juzgue previamente, sobre la existencia de dichas circunstancias económicas resulta por lo tanto, que la revisión es siempre procedente.

Las reformas del 30 de mayo de 1945, a la Ley del Trabajo de --- 1931, crearon una conciliación obligatoria, dichas reformas en el Art. - 3° dispone que para que la revisión de los contratos-ley se operen en el menor tiempo posible, la Secretaría de Trabajo formulará un calendario - de actividades, vigilando su cumplimiento y el funcionamiento de la convención obrero-patronal. De lo anterior debe mencionar que es acertada la intervención de un cuerpo de conciliación.

Para concluir, debo decir que el Dr. Mario de la Cueva opina: "La revisión del contrato-ley puede conducir a dos resultados: a un nuevo acuerdo de las mayorías o a la desaparición de la institución". (1)

Que con la fracción que se comenta, la Ley Laboral vigente crea, la revisión obligatoria del contrato-ley, situación que no era comprendida por la Ley Laboral abrogada, resultando por lo tanto que es procedente un movimiento de huelga cuando los patronos se nieguen a revisar un Contrato-ley de Trabajo.

d).- EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO O DEL CONTRATO LEY CUANDO SEA VIOLADO.

Respecto a la Fracc. IV del Art. 450 de la Ley Laboral, como objeto de huelga, debo señalar que tanto los trabajadores como los patronos cuando argumenten violaciones al contrato colectivo o al contrato-ley, - en su caso, deben plantear los casos concretos de la violación o violaciones que pretendan hacer valer ante los tribunales de trabajo.

Así debo mencionar como antecedentes, la resolución de la Junta-Federal de Conciliación y Arbitraje que en lo conducente dice:

"Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo es objeto legal de una huelga, siempre que la violación del contrato que se trata hacer cesar, afecta el interés colectivo de los trabajadores".

Respecto a las violaciones al contrato y con su estimación aprisori, el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito en ejecutoria del 21 de -- abril de 1960, productos de barro, s.a., resolvió lo siguiente:

"Huelga, declaración de subsistencia lícita. Debe ser hecha en relación con la calidad de los hechos aducidos, sin examinar si son o no ciertos. El Art. 551 de la Ley del Trabajo, exige la resolución laboral,

(1) Mario de la Cueva: Obra citada. Pág. 707

la congruencia con las pretenciones deducidas, y por tanto, si se pone a debate el fundamento de una huelga en los términos de la Fracc. II del Art. 260 de la Ley invocada, por incumplimiento del contrato colectivo, la junta competente debe examinar, no si fue violado o no el referido contrato, pues ese punto es ajeno a la resolución sobre la existencia de la huelga, sino la naturaleza de las violaciones invocadas, para decidir si cualitativamente se refieren al cumplimiento propiamente dicho al contrato, desde el punto de vista del interés colectivo, distinguiéndose entre la afectación del interés individual de uno o varios trabajadores -- que es susceptible de ser reparada en la vía jurisdiccional con apoyo en el contrato o en la Ley, y la del interés colectivo de la masa de los trabajadores, por infracción de sus derechos fundamentales. De otra manera se llegaría al absurdo de que toda reclamación individual justificada o injustificada, para cuyo reconocimiento y resolución de la Ley estatuye el procedimiento contencioso adecuado, pudiendo ser tomada como protesta para una huelga, movimiento que sólo puede usarse en defensa de los derechos básicos de la clase trabajadora según se desprende de la interpretación integral del citado Art. 260. En consecuencia, estimando a Priolly como ciertas violaciones del contrato invocado por los emplazantes, y sin examinar la contestación de la empresa, infringe el Art. 551 de la Ley del Trabajo y por ende la garantía del Art. 14 Constitucional".

Por lo que debo concluir, que la clase trabajadora puede argumentar como objeto de huelga el incumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley, cuando son violados en sus respectivos casos, siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes:

Que los trabajadores y en su caso el sindicato titular del contrato colectivo o del contrato-ley, cuando emplazan a huelga a un patrón, argumentando violaciones al contrato colectivo o al contrato-ley, en su escrito de demanda deben señalar los casos concretos de violación o incumplimiento de contrato.

Que esa violación o incumplimiento del contrato afecten a los trabajadores, desde el punto de vista del interés colectivo.

Por lo tanto, el Tribunal de Trabajo, que sea competente para conocer de esa demanda, tiene la obligación teóricamente de declarar la existencia lícita de la huelga, debiendo examinar, no si fue violado o no el contrato, sino la naturaleza de las violaciones invocadas, para decidir si, se refiere a incumplimiento propiamente dicho del contrato, desde el punto de vista del interés colectivo, distinguiendo entre la afectación del interés individual de uno o varios trabajadores que es susceptible de ser reparada en la vía jurisdiccional con apoyo en el contrato o en la Ley y la del interés colectivo de los trabajadores, que sólo pueden ser reparados a través de un movimiento de huelga.

e).- EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES SOBRE PARTICIPACION DE UTILIDADES.

La nueva Ley Laboral, en su Art. 450 Fracc. IV, establece como nuevo objeto de huelga:

-Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre parti

cipación de utilidades-. Esta fracción para fin a la interrogante que -- consistía en que si procedía la huelga para obtener el aumento del porcentaje mínimo legal de participación obrera en las utilidades de las empresas, interrogante que diera origen dentro de nuestra doctrina a las opiniones más diversas como son: La expuesta por el Dr. Nestor de Buen Lozano; quien es partidario de objetar la huelga, como instrumento para aumentar el porcentaje de utilidades y el pago del aumento convenido en contratos colectivos, partiendo de la tesis siguiente: " Que el porcentaje fijado por la Comisión Nacional para el reparto de utilidades es imperativo o inmovible, y que el pacto que incluye una participación superior a la fijada por la Comisión Nacional resulta nulo, por lo que obviamente, no es materia de huelga. En apoyo a esta tesis el Dr. Nestor de Buen argumenta, el Art. 8° del Código Civil que dice: -Que los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o interés público serán nulos, excepto en los casos en que la Ley ordena lo contrario-. (1)

Tesis que se objeta argumentando, " que conforme a lo estipulado en las Fracs. XVI, XVII y XVIII del apartado A del Art. 123 Constitucional así como en su ley reglamentaria, el derecho de los obreros de participar en las utilidades de las empresas contractual o jurídicamente es de indiscutible interés público, en favor exclusivamente de la clase trabajadora, ya que la legislación laboral es tutelar de los trabajadores y la participación obrera en las utilidades es un complemento del salario que se deriva del contrato de trabajo o relación de trabajo. Y si los -- trabajadores y patronos fijan un porcentaje mayor que el establecido por la Comisión Nacional, está perfectamente acorde con la Constitución y la Ley laboral, que en lo referente designan derechos sociales mínimos en favor de los trabajadores.

Lo que si sería contrario al interés público es impedir que los trabajadores pudieran obtener contractualmente aumentos equitativos sobre los derechos sociales mínimos, concretamente del porcentaje obrero en las utilidades y del salario mínimo fijado por las comisiones nacionales respectivas. En apoyo a su afirmación el Dr. Trueba Urbina invoca a la dis-

(1) Nestor de Buen Lozano: La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. El Contrato Colectivo y el Derecho de Huelga, Revista de la Facultad de Derecho, enero-marzo 1964, Pág. 20 6 siguientes.

posición expresa en el Art. 7º Transitorio, de la reforma de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 31 de diciembre de 1962 y 5 de marzo de --- 1965 que declaran válidos los contratos que superen los porcentajes legales mínimos de participación obrera en las utilidades y conceptualizar la participación superior como " complementos de salarios ". (2)

El Dr. J. Jesús Castorena, opina en el sentido de que: " El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades, conjuga médulamente los intereses de los obreros y patronos impidiendo que se lancen a la lucha y que en lugar de oponerlos, fortalece a la empresa erigiéndola en una unidad económica autónoma con vida propia, que este sistema se aparte de las formulas capitalistas de explotación. Sosteniendo este jurista que la participación en las utilidades no es una prestación.

Rechaza terminantemente la procedencia de la huelga, cuando ésta tiene por objeto exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades; juzgando imposible que los trabajadores puedan pretender mediante el ejercicio del derecho de huelga o del arbitraje, la variación de las bases legales y que si el planteamiento del legislador fue de dar vigencia a las formulas ordinarias, no habría creado un régimen único, no habría instituido una vía extraordinaria como es la revisión, contario con la Comisión Nacional, con facultades para determinar la cuestión crucial, que es el porcentaje a distribuirse entre los trabajadores ". (3)

Al respecto opino, que no obstante lo dispuesto por este autor, se debe tener en cuenta que los derechos de los obreros consignados en el Art. 123 Constitucional nos demuestra que nuestro derecho, reconoce la existencia de las clases obrera y patronal, y consiguientemente la existencia de lucha entre las mismas.

Que el Art. 123, consigna expresamente derechos de tendencia clasista revolucionaria, como son el Derecho de Asociación y el de Huelga; pudiendo ejercitarse para conseguir un equilibrio entre los factores de la producción, y que el derecho de huelga es el único medio eficaz para armonizar las relaciones laborales y conseguir el equilibrio entre el capital y trabajo.

- (2) Alberto Trueba Urbina: Tratado teórico práctico de Derecho - Procesal de, Pág. 496 y 497.
- (3) J. Jesús Castorena: Manual de Derecho Obrero. México 1964. Págs. 151, 153, 208 y siguientes.

Por lo que toca a la opinión de este autor, respecto de que la "participación no es una prestación", ésta es contraria no sólo a lo estipulado en la Ley, sino a la doctrina universal.

Asimismo debo señalar que el sistema de revisión de la participación de las utilidades, no impide el uso de otras vías legales, consignadas en nuestra Constitución, como es el ejercicio del derecho de huelga para obtener un mejoramiento en dicha participación.

De tal manera que el sistema de revisión de los mismos expuestos en la Ley, no impiden el ejercicio de otros derechos por vías distintas. Y que en un país de régimen capitalista como el nuestro, siempre existirá la lucha de clases para obtener un equilibrio entre los diversos factores de la producción, y nadie puede dudar que ese equilibrio se rompe cuando el reparto de utilidades no es equitativo, ya que como lo expone la Ley y la Jurisprudencia la participación es complemento de salario.

Con lo expuesto anteriormente, la adición al Art. 260 de la Ley Laboral de 1931 y pese a la reforma contrarrevolucionaria al Art. 123 del 12 de noviembre de 1962, en los que se define por primera vez en nuestro país, en el Art. 123 A Fracc. IX los derechos del capital:

Fracc. IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma comisión podrá realizar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de explotación y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares.

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del impuesto sobre la renta.....

f).- El derecho de los trabajadores a participar de las utilidades no implica el derecho de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Esta reforma fue reafirmada en los Arts. 115 y 126 de la nueva Ley Laboral, resultando que ambas disposiciones tienen un sentido eminentemente capitalista por las siguientes razones: Nuestra Legislación fué-

influida por la de los EE. UU. y porque los derechos del capital según el ideal del Constituyente de Querétaro no deben consignarse en nuestro Art. 123 Constitucional.

En apoyo de lo afirmado anteriormente, debo hacer mención a la opinión del Dr. Alberto Trueba Urbina, quien al respecto nos dice:

" Nadie debe olvidar que la participación obrera en las utilidades de las empresas es accesoria o complementaria del salario, que muy poco afecta a la plusvalía y que la fijación que haga la Comisión Nacional tiene el carácter jurídico de mínima y punto de partida para obtener un porcentaje mayor al celebrarse o revisarse los contratos colectivos de trabajo o los contratos-ley, mediante el ejercicio del derecho de huelga que culminará con un auténtico ajuste entre capital y trabajo ". (4)

Con lo señalado anteriormente debo concluir: que el derecho de participación obrera en las utilidades de las empresas es un derecho social mínimo en favor de los trabajadores y que como medio más eficaz para exigir su cumplimiento, los obreros cuentan con el ejercicio del derecho de huelga, inclusive puede hacerse valer como derecho de clase a través de la contratación colectiva cuando los líderes "charros" recuperen su libertad y ejerzan libremente el derecho de huelga como medio para exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre participación en las utilidades y conseguir así el equilibrio entre los diversos factores de la producción, ya que no cabe duda alguna que cuando existe incumplimiento a estas disposiciones se origina un desequilibrio económico.

Por lo tanto una huelga siempre será lícita cuando se argumente y acredite el incumplimiento a las disposiciones sobre participación obrera en las utilidades de las empresas, ya que la violación a la Fracc. IV del Art. 450 de la Ley Laboral en vigor, implica un desequilibrio entre los factores de la producción, encuadrando por lo tanto en lo dispuesto por el Art. 123 Fracc. XVIII del apartado A de la Constitución, que estipula: " Las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conservar el equilibrio entre los diversos factores de la producción ".

Que el nuevo objeto de huelga se justifica por sí mismo, por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas, de tal modo que los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento efectivo de estas disposiciones mediante el ejercicio del derecho de huelga y que

(4) Alberto Trueba Urbina: El Nuevo Artículo 123. México 1962. Pág. 242.

la violación a la Fracc. IX del apartado A del Art. 123 Constitucional, así como el incumplimiento de los artículos 117 a 130 y del 575 a 590 -- de la Nueva Ley Federal del Trabajo son causa justificada para un movimiento de huelga, de tal forma, que mediante su ejercicio los trabajadores podrán obtener el cumplimiento eficaz de la participación que les corresponde en las utilidades.

f).- HUELGA SOLIDARIA.

Respecto a esta cuestión, la encontramos comprendida en la Fracc. VI del Art. 450 de la nueva Ley Federal del Trabajo, que dice: -Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores-.

" Debo señalar que nuestra Constitución Política, reconoce el derecho de huelga con una amplitud que no tiene igual ni precedente en las legislaciones extranjeras; ya que los Estados que admiten la huelga, acostumbra rodearla de múltiples restricciones y concretamente en casi todos los países del mundo se prohíben las huelgas " por solidaridad ". (1)

En nuestro país dentro de la doctrina encontramos divergencia de opiniones, el Dr. Mario de la Cueva nos dice: " No ha de pasar desapercibido el hecho de que ninguna legislación reconoce el derecho de huelga por solidaridad; debe reconocerse que los pueblos que permiten la huelga no podían declarar a la huelga por solidaridad, acto delictuoso, pero -- ninguna legislación, salvo la nuestra, protege la huelga por solidaridad. Este autor define a la huelga por solidaridad en los términos siguientes:

La huelga por solidaridad es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales si están en conflicto con sus patronos.

Concluye el citado tratadista, que la huelga por solidaridad parece carente de fundamento y contrario a la Fracc. XVIII del Art. 123 de la Constitución, ya que es inadmisibles a la luz del derecho, que un patrono que cumple con sus deberes jurídicos, sociales y morales, sufra un daño por la existencia de un conflicto que puede en su fondo, ser resultado de una exigencia arbitraria de un grupo de trabajadores, y que la huelga

(1) Carlos Raúl: Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II
Págs. 863-864.

ga por solidaridad es la traducción de la idea obrera de la " huelga general o huelga revolucionaria ", la cual no debe ser tolerada por el Estado ". (2)

El Lic. Nicolás Pizarro Suárez, al tratar la huelga por solidaridad dice:

" La Fracc. IV del Art. 260 (actualmente Fracc. VI del Art 450) limita las huelgas solidarias a apoyar otra que tenga alguno de los demás objetos y que no haya sido declarada ilícita. Es evidente que aquí la ley se refiere no sólo a la huelga ilícita de que habla la Constitución, sino que debe interpretarse que también en el caso de que una huelga inexistente, no podrá declararse otra huelga que la apoyara solidariamente. (3)

Respecto a esta opinión debo decir que es lógica, pues al declararse una huelga inexistente simplemente no existe la huelga, por lo que no se puede apoyar una huelga que no existe.

El Dr. Alberto Trueba Urbina, al opinar sobre los objetos de las huelgas señalados por el legislador expresa: " que los denunciados en -- las tres primeras quedan comprendidos dentro de la definición constitucional de huelga, pero la fracción que se refiere a la huelga solidaridad o simpatía, se tacha de "carente de fundamentos y contraria de la -- Fracc. XVIII del Art. 123 ". (4)

Esto a mi juicio no es correcto, pues la huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Y que el existir un desequilibrio entre esos factores, se presupone que ocurre entre partes opuestas que están en conflicto y que la acción solidaria de los trabajadores tienda precisamente a cooperar en el establecimiento de ese equilibrio y en una más rápida solución del conflicto, motivo por el cual no contraría el precepto constitucional a que se hace mención.

" Por lo que hace a la fracción que comentamos, no conocemos que exista ninguna ejecutoria de la Corte ni precedente de los Tribunales -- del Trabajo respecto a ella; por lo que estimo que en la práctica no ha-

(2) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, págs. 263-264.

(3) Nicolás Pizarro Suárez: La Huelga en el Derecho Mexicano. Pág. 217.

(4) Alberto Trueba Urbina: Evolución de la Huelga. Pág. 267.

creado dificultades, máxime que por disposición expresa de la Ley, en -- los casos de huelga solidaria los trabajadores no tienen derecho de percibir salario ". (5)

La Suprema Corte, en varias ejecutorias, declara la constitucionalidad del Art. 260 de la Legislación Laboral de 1931 (y por lo tanto -- la constitucionalidad del Art. 450 de la Ley Laboral vigente), expresando:

"La Fracc. XVIII del Art. 123 Constitucional debe de interpretarse en el sentido de que sólo debe protegerse una huelga cuando ésta tenga por objeto el que se expresa en el Art. 260 de la citada Ley, pues sería absurdo proteger un movimiento que tuviera una finalidad distinta de lo antes expresado, pues toda cesación total del trabajo implica necesariamente ciertos trastornos en la economía nacional, los cuales se justifican únicamente en los casos que expresa el Art. 260 ya citado". (6)

En conclusión, debo decir, que a pesar de que la Legislación no comprende una reglamentación especial para la huelga por solidaridad, ésta es absolutamente constitucional, que debemos ajustarnos a las disposiciones generales que se exigen para declarar lícita a una huelga, debiendo ser necesario que se satisfagan los requisitos de forma y mayoría, -- pues el fondo es la idea de solidaridad.

Sostenemos que la huelga por solidaridad es absolutamente justificada y perfectamente constitucional porque como lo hemos mencionado anteriormente, la huelga es el arma más eficaz con que cuentan los trabajadores que intervienen en la producción, para obtener el establecimiento de nuevas y mejores condiciones de trabajo, y siendo la huelga un derecho social, la huelga por solidaridad debe fundarse en la idea de unidad de la clase social laboriosa, que los trabajadores deben apoyarse unos a -- otros constituyendo una unidad social, para que en el caso de que se lesionen sus derechos o intereses, por medio de la huelga por solidaridad, presionen a sus patronos para que estos influyan ante el principal responsable y acceda a las demandas de los trabajadores.

Por dichas razones el Estado debe interesarse por procurar fomentar los lazos de armonía y solidaridad entre los trabajadores, de manera de hacerles comprender que sus problemas son comunes y que todos ellos -- deben unirse para la defensa de sus intereses, que la huelga constituye

(5) Alberto Trueba Urbina: Tratado teórico práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 492.

(6) Revista Mexicana del Trabajo. Tomo V. Pág. 293.

el recurso extremo a que recurren los obreros para que les hagan justicia los patronos. Y la intervención solidaria de los obreros tienen forzosamente que venir a apurar la solución del conflicto, toda vez que habiendo más elementos interesados en la rápida solución de un problema, más brevemente tendrá que resolverse ese problema con menos perjuicio -- para los obreros.

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

CAPITULO IV.

- I.- CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero, México, 1964.
- II.- DE BUEN LOZANO NESTOR. La participación de los trabajadores en los utilidades de las empresas. El Contrato Colectivo y el Derecho de Huelga. Revista de la Facultad de Derecho, enero-marzo 1964.
- III.- DE LA CUEVA MARCO. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.
- IV.- PIZARRO STAREZ NICOLAS. La Huelga en el Derecho Mexicano. Tomo IV y V.
- V.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II.
- VI.- ROEL CARLOS. Tratado teórico práctico del Derecho Procesal del Trabajo El nuevo Artículo 113, México 1962; Evolución de la Huelga.
- VII.- TREBEA JREINA ALBERTO.

C A P I T U L O V.

REQUISITOS PARA DECLARAR LA HUELGA.

- a) Requisitos de forma;
- b) Requisitos de fondo;
- c) Requisitos para la licitud de la huelga;
- d) Requisitos para la existencia de la huelga.

Para declarar una huelga la nueva Ley Federal del Trabajo señala en su Art. 451 tres requisitos, los cuales son:

PRIMERO.- Que tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el Art. 450 de la Ley Laboral.

En la redacción de esta fracción el legislador suprime el concepto "exclusivo" que contenía la fracción primera del Art. 264 de la Ley Laboral abrogada.

SEGUNDO.- Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento respectivo.

En esta fracción se debe hacer notar que la Ley Laboral en vigor hace la distinción entre empresa y establecimiento, conceptos que generalmente eran aceptados como sinónimos, pero en cambio, para la nueva Ley Laboral la empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón - porque en ella participan los trabajadores; la distinción de empresa y establecimiento, la encontramos en el Art. 16 de la Ley Laboral que dice: -empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, establecimiento, es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los bienes de la empresa-.

TERCERO.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados -- por el Art. 452.

Debo señalar que el primer requisito que se ha mencionado, indudablemente es de fondo; el segundo requisito también es esencial, en cambio el tercer requisito es puramente formal.

Refiriendome en particular a los requisitos contenidos en el Art. 451 analizaré en primer lugar los:

REQUISITOS DE FORMA.

Los que es necesario llenar para declarar una huelga, estos requisitos están contenidos en los Arts. 452, 453 y 454 de la Ley Laboral y son los siguientes:

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

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

2.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que se resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía en el lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con 10 días cuando se trate de servicios públicos. El término se computará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

ART. 253.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la Frase. II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo.

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

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna ni practicarse en parte, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que -- los mismos se encuentren instalados.

ART. 454.- El patrón dentro de las 48 horas siguientes a la notificación deberá presentar contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Una vez que se han expuesto los preceptos legales que contiene -- los requisitos formales a llenar para que se proceda a declarar una huelga, añadiré:

Debe entenderse por requisito de forma: los elementos que debe -- satisfacer el escrito de emplazamiento de huelga, toda vez que con este, se inicia el llamado periodo de Pre-huelga, aún cuando estos requisitos -- tienen el carácter de jurisdiccionales, si intervienen en ellos las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de formar antecedentes y constituir pruebas del cumplimiento de los mismos para que en caso de que intervengan en el ejercicio de su función jurisdiccional (exclusivamente para la calificación procesal de las huelgas) otorguen o nieguen su protección.

En el escrito de emplazamiento de huelga, los trabajadores deben expresar con toda claridad y precisión el objeto u objetos en que su -- dan su movimiento y los fundamentos legales en que se basan las peticiones de los trabajadores.

Como se desprende del texto de los artículos mencionados, pese a que la Ley no exige fórmulas especiales para la redacción de los escritos de emplazamiento, es importantísimo lo que se ha señalado anteriormente, ya que dicho escrito de emplazamiento es el documento básico en que se fundan los tribunales de trabajo para hacer la calificación procesal de la huelga, por lo que toca no sólo al requisito externo que constituye dicho escrito, sino al requisito de fondo que entraña la petición que se hace valer en el mismo.

Es oportuno mencionar, que si a los trabajadores se les exige -- que su escrito de emplazamiento debe ser preciso y concreto, también la contestación que haga el patrón a éste, necesariamente deberá ser precisa y concreta, ya que las contestaciones vagas, maliciosas o en forma -- condicional a los puntos petitorios de los trabajadores, se deben tener como no aceptadas por el patrón.

La contestación del patrón al escrito de emplazamiento debe ser hecha dentro de los términos de la Ley, ya que cualquier respuesta producida fuera del término de 48 horas que señala el Art. 450 de la Ley Laboral, implica el desacato de normas legales, debiendo tener en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje la obligación de declarar existente la huelga, ya que en caso contrario está violando las garantías constitucionales de los trabajadores.

Continuando en el análisis de los preceptos mencionados, señalaré, que la Ley establece que la presentación del escrito de emplazamiento a huelga, debe hacerse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y -- que cuando ésta no radique en el lugar en donde está ubicada la negociación o empresa, la presentación del escrito debe hacerse ante la autoridad del trabajo radicada en el sitio más próximo o en último de los casos se debe hacer ante la autoridad política de mayor jerarquía en el lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

A mi consideración, lo antes señalado es correcto, ya que si exclusivamente se tuviera que presentar el escrito de emplazamiento ante la autoridad del trabajo, si ésta no estuviera en el lugar de radicación de la empresa, se dejaría desamparados a los trabajadores los cuales se verían imposibilitados para ejercitar el derecho constitucional de huelga y en consecuencia la Ley Laboral no cumpliría con el deber revolucionario y -- de justicia social que la inspiró.

Además la Ley establece la obligación para las autoridades que reciban el escrito de emplazamiento de hacer llegar al patrón, bajo su más estricta responsabilidad una copia del mismo.

En mi opinión, la Ley Laboral establece que la presentación del escrito de emplazamiento debe hacerse ante las autoridades antes mencionadas y la obligación de éstas, de hacerlos llegar al patrón es para evitar la corruptela que en una época privó, en la que los patronos continuamente alegaban que no habían recibido el escrito de emplazamiento a huelga, también se pretende evitar que los patronos dispongan indebidamente de los bienes de la empresa afectada, o que puedan celebrar un contrato de trabajo de protección, con algún sindicato, burlándose por lo tanto del derecho que legítimamente trataban de ejercitar los trabajadores.

Conforme a lo estipulado por la Ley, respecto a la entrega del pliego de peticiones y por consiguiente la notificación que se haga por conducto de las autoridades del trabajo o políticas, en mi opinión producen los efectos jurídicos siguientes:

Constituye al patrón en depositario o interventor de la empresa o negociación que haya de resultar afectada por la huelga, con las atribuciones o responsabilidades inherentes al cargo.

Esto a mi parecer es correcto, ya que con lo dispuesto por la Ley se protege a los trabajadores contra las artimañas de los patronos de mala fé, pues en caso contrario un patrono podría disponer de los bienes de la empresa quedando insolvente y en consecuencia se burlaría de los derechos de los trabajadores, los cuales en el caso de que se declarara existente una huelga se verían imposibilitados de obtener el cobro de los salarios que se hayan vencido durante ese movimiento de huelga, en el peor de los casos se encontrarían con que la empresa había dispuesto de sus bienes y en consecuencia se verían con la situación de que el centro de trabajo ya no existía.

Otro efecto es el de mantener la misma situación jurídica de las relaciones obrero-patronales desde la fecha en que se haga la notificación al patrón hasta el momento en que la huelga se declare existente o inexistente.

Asimismo debo señalar, que los plazos que fija la Ley para que estallen las huelgas no deben computarse como si se tratara de plazos o términos procesales, sino que en estos casos los términos comprenden los

días inhábiles.

En conclusión, debo decir que los requisitos formales a que hace mención la nueva Ley Federal del Trabajo, son los mismos requisitos que mencionaba la Ley Laboral abrogada; requisitos que indudablemente son -- constitucionales e indispensables para que los tribunales del trabajo ca lificquen procesalmente a un movimiento de huelga. Pero en la realidad he mos visto que en la mayoría de los casos, no obstante que los trabajado res satisfacen esos requisitos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje - declaran inexistente un movimiento de huelga, ya que estos tribunales de penden y están supeditados al Poder Ejecutivo, quien en un régimen como el nuestro, únicamente trata de sobrellevar las relaciones obrero-patro nales, aún cuando se lesionan los intereses de los trabajadores, tratando por todos los medios a su alcance que un movimiento de huelga no pro pere.

REQUISITOS DE FONDO.

Estos requisitos fundamentales para declarar un movimiento de -- huelga, están consignados como anteriormente lo he mencionado en los Artículos 450 y 451 Precc. I y II de la Ley Federal del Trabajo en vigor, -- respecto al primer precepto que se menciona, debo decir que ya ha sido -- previamente examinado con detenimiento en los capítulos anteriores ya -- que se refiere a los objetos de las huelgas, por lo que considero que en el presente capítulo no es necesario hacer mención a los señalados objetos de la huelga.

Por lo que se refiere al segundo de los artículos que se mencio nan, como lo he dicho anteriormente también contiene los requisitos esen ciales para declarar la huelga, este precepto establece en lo conducente:

ART. 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

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

2.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajado res de la empresa o establecimiento.

Respecto a la primera fracción del artículo citado, únicamente - señalaré: que el legislador ha expresado ya los objetos legales de la -- huelga, a los que ya me he referido al comentar las diversas fracciones del Art. 450 de la Ley, en consecuencia señalaré que conforme a esta --- fracción los trabajadores necesitan fundar su movimiento de huelga, en -

uno o varios de los objetos señalados por el legislador.

Por lo que toca a la fracción II del Art. 451, se refiere a -- que la suspensión debe realizarse por la mayoría de los trabajadores, -- es conveniente señalar la acertada noción de mayoría que nos dá el Dr. Mario de la Cueva:

" Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que haya de suspenderse las labores sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y trabajadores libres ". (1)

Debo señalar que nuestra Constitución no especifica que la huelga debe ser declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o negociación, sino que este requisito únicamente está comprendido en -- el Art. 451 de la Ley Laboral que se comenta.

Respecto al problema de mayoría es oportuno hacer mención al -- criterio que ha sustentado la Corte en el siguiente sentido:

" El principio mayoritario está plenamente justificado. Está de acuerdo con nuestro régimen democrático en el cual la mitad más uno decide una reelección, supone la igualdad entre los electores y en realidad esa igualdad existe ". (2)

Al respecto el Dr. Alberto Trueba Urbina nos dice: " el requisito de fondo relativo a la mayoría de trabajadores para la declaración -- de la huelga, era uno de los que se discutían con más calor ante los -- Tribunales del Trabajo, en el proceso de calificación de la huelga y que este requisito solamente se justifica por medio del recuento ". (3)

En conclusión, se debe decir que la mayoría de trabajadores de -- la empresa o negociación afectada, de acuerdo con la Ley Laboral y la jurisprudencia, es requisito fundamental, esencial, para declarar una huelga.

Por mayoría de trabajadores debemos entender, la mitad más uno -- de éstos, ya sean sindicalizados o libres.

La comprobación de este requisito, sólo puede hacerse por medio -- del recuento de trabajadores, después de que la huelga hubiere estallado; la huelga para ejercitarla como derecho de los trabajadores necesita que se cumpla con los requisitos determinados previamente por la Ley, tanto

(1) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II
Pág. 802.

(2) Ejecutoria del 31 de mayo de 1933, Unión de obreros, artesanos y empleados de Minatitlán.

(3) Alberto Trueba Urbina: Tratado teórico práctico de Derecho -- Procesal del Trabajo, Pág. 500.

de fondo como de forma y los contenidos en el contrato de trabajo, ya -- que los requisitos que exige la Ley a los trabajadores para que éstos -- ejerciten el derecho de huelga son los derivados del contrato colectivo de trabajo.

REQUISITOS PARA LA LICITUD DE LA HUELGA.

Respecto a este problema, en primer lugar debo decir que el concepto de huelga lícita está contenido en la Fracc. XVIII del Artículo -- 123 de la Constitución General de la República que al respecto dice:

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

El Dr. Mario de la Cueva nos dice: " que de este párrafo han desprendido la doctrina y la jurisprudencia el concepto de huelga lícita y que por tal se entiende:

-La suspensión de labores que persiga como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, mediante la armonización de los derechos e intereses del capital y del trabajo--". (1)

De lo mencionado anteriormente debo señalar que el derecho de -- huelga como lo he dejado aclarado, tiene el propósito de alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción realizando la justa retribu--ción de los beneficios, para lograr la armonía de derechos entre el trabajo y el capital.

Por lo que en mi concepto, la definición de huelga lícita que nos da nuestra Constitución, pretende evitar abusos de parte de las autoridades del trabajo y proteger los derechos de los obreros frente a la dicta dura del capital, de tal forma el concepto constitucional de huelga licita se funda en el fin que persigue la misma, que no es otro, que conse--guir el equilibrio, que como lo he afirmado anteriormente es tratar de -- lograr la existencia de las mejores condiciones de trabajo hasta donde -- el estado económico de la empresa o negociación lo permita y se reconozcan los derechos de los trabajadores que consisten precisamente en que a todo estado económico bonacible debe corresponder igualmente un mejoramiento en las condiciones de trabajo.

Con lo mencionado anteriormente, debo decir que no obstante el -- reconocimiento jurídico del derecho de huelga, no implica que todas las-

(1) Mario de la Cueva: Obra citada, Pág. 740.

huelgas sean lícitas y que si éstas no tienen por objeto conseguir el -- equilibrio entre los factores de la producción, entonces perderán su carácter de lícitas sin que ésto signifique que sean ilícitas.

Tomando en consideración lo que se ha expuesto anteriormente, de bo señalar además que no obstante que la Ley Laboral en vigor no señala los casos en que un movimiento de huelga es considerado ilícito tal y co mo lo hacía la Ley del Trabajo abrogada en su Art. 263, sin embargo debo mencionar que conforme a lo que establece la Fracc.XVIII del Art. 123 -- Constitucional, los dos únicos casos en que se considera ilícita una --- huelga por disposición constitucional son:

1.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos de vio-lencia contra personas o las propiedades.

2.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a es-
tablecimientos o servicios que dependan del Estado.

El Dr. Alberto Trueba Urbina considera acertadamente: " que el - primero de estos casos es constitutivo de un delito colectivo y el segun-do es un acto atentatorio contra las instituciones públicas ". (2)

En conclusión se debe afirmar que un movimiento de huelga es lícito, cuando empleando medios pacíficos lleven por objeto conseguir el - equilibrio entre los factores de la producción para realizar la justa re-tribución, de los beneficios.

LOS REQUISITOS PARA DECLARAR LICITO A UN MOVIMIENTO DE HUELGA SON:

que la mayoría de los trabajadores huelguistas se abstengan de - ejecutar actos violentos contra las personas o las propiedades y que en caso de guerra los trabajadores huelguistas no pertenezcan a estableci-
mientos o servicios que dependan del Estado.

En consecuencia, el movimiento de huelga debe limitarse al mero-acto de la suspensión del trabajo para alcanzar los objetivos que señala el Art. 450 de la Ley Laboral, ya que los actos de violencia ejecutados por los trabajadores o cuando éstos dependen del Gobierno y éste se en-
cuentra en guerra; motivará que la huelga sea calificada como ilícita por determinación constitucional.

REQUISITOS PARA LA EXISTENCIA DE LA HUELGA.

Se debe señalar que en este problema no es posible buscar precedentes en otras legislaciones, ya que la nuestra es la primera que hizo

(2) Alberto Trueba Urbina: Obra citada. Pág. 520.

de la huelga un acto jurídico.

Sin embargo es conveniente señalar algunas opiniones que dentro de nuestra doctrina han vertido eminentes tratadistas, al respecto el -- Dr. Mario de la Cueva nos define a la huelga existente de la siguiente -- forma:

" Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos ". (1)

El Dr. Alberto Trueba Urbina nos dice:

" Huelga existente es aquella que se ajusta a las formas que la Ley Federal del Trabajo establece para el planeamiento y desarrollo de estas clases de conflictos obrero-patronales ". (2)

Nicolás Fizarro Suárez opina:

" Que únicamente puede hablarse de licitud, ilicitud e inexistencia de la huelga y en apoyo de esta opinión argumenta: que cuando los Tribunales de Trabajo y la Suprema Corte de Justicia hablan de huelgas existentes, dan lugar a la creencia de que puede caracterizarse así a -- cierta huelga distinta de la huelga lícita y que se tendrá que concluir que si se trata de una categoría jurídica diferente, puede haber huelgas lícitas que no sean existentes o huelgas existentes que no sean lícitas, lo que resultaría totalmente absurdo ". (3)

En mi opinión este tratadista ha creado una confusión de conceptos, ya que como lo he señalado anteriormente, la huelga lícita es un -- concepto definido en la Constitución por el fin del movimiento obrero, -- en tanto que el concepto de huelga legalmente existente es un concepto -- puramente procesal cuya definición está contenida en el Art. 444 de la -- Ley Laboral vigente, la que al respecto dice:

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

Además debo mencionar que respecto a la declaración de existencia de un movimiento de huelga por parte de los Tribunales de Trabajo, éstos no están facultados para declarar de oficio la inexistencia de la huelga, ya que la Ley Laboral establece que cuando los trabajadores o los patronos de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados no -- solicitan la declaración de inexistencia dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, la huelga se tendrá como legalmente -- existente para todos los efectos legales.

Resultando que toda huelga existente es una huelga lícita, pero--

- (1) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Pág. 792.
- (2) Alberto Trueba Urbina: Tratado teórico práctico de Derecho -- Procesal del Trabajo, Pág. 521.
- (3) Nicolás Fizarro Suárez: La huelga en el Derecho Mexicano Pág. 74.

un movimiento obrero puede ser declarado inexistente por no haberse observado las formalidades legales previamente establecidas.

Ahora bien, debo señalar que los requisitos a llenar para que -- una huelga sea declarada legalmente existente se puede obtener al contrario de lo dispuesto por la Ley Laboral para declarar legalmente existente a un movimiento de huelga en el Art. 459 que en lo conducente establece:

ART. 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el Art. 451 Fracc. II.

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

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

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

Por lo anteriormente señalado, debo concluir que los requisitos para declarar legalmente existente a una huelga son:

a).- Que la suspensión del trabajo se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectado.

b).- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los establecidos por el legislador en el Art. 450.

c).- Que se cumplan los requisitos formales señalados por la Ley en su Art. 452.

Las huelgas serán declaradas existentes en tanto que no haya solicitud de parte interesada en la declaración de inexistencia de un movimiento de huelga y acredite que los obreros incurrieron exclusivamente en alguna de las fracciones contenidas en el Art. 459 de la Ley Laboral.

Los efectos jurídicos de la resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al considerar existente a una huelga son:

La suspensión de labores continúa protegida por la Ley y por las autoridades y sólo un acuerdo entre las partes pueden solucionar el conflicto.

Entonces por medio de la coacción que entraña la huelga los trabajadores obtienen del patrón las prestaciones reclamadas, que sólo el acuerdo entre las partes puede poner punto final al conflicto o bien someterlo a la decisión de un árbitro o del tribunal del trabajo.

Los efectos jurídicos de la resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al considerar inexistente un movimiento de huelga son:

La junta de Conciliación y Arbitraje fijará a los trabajadores - que hayan abandonado el trabajo un plazo de 24 horas para que vuelvan a

Él apercibiéndolos que por el sólo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado terminarán los contratos de trabajo salvo-casos de fuerza mayor. Declarará que el patrón no ha incurrido en res--ponsabilidad y que está en libertad de contratar nuevos trabajadores y--en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los térmi--nos del Art. 5º Constitucional, contra los que se remisaran a continuar el trabajo, dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los --- obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

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

CAPITULO V.

- I.- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo,
Tomo II
- II.- EJECUTORIA DEL 31 DE MAYO DE 1933, UNION DE OBREROS, ARTESANOS
Y EMPLEADOS DE MINATITLAN.
- III.- TREBEA UREINA ALBERTO. Tratado teórico práctico de De-
recho Procesal del Trabajo.
- IV.- PIZARRO SUAREZ NICOLAS. La Huelga en el Derecho Mexicano.

C A P I T U L O VI.

LA FUNCION CONCILIATORIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO EN MATERIA DE HUELGAS.

En el presente capítulo trataré de una de las principales funciones que tienen los tribunales de trabajo y ésta es la de procurar la composición de los intereses entre los trabajadores y patrones cuando se -- pretende llevar al cabo un movimiento de huelga.

Esta función se realiza en el período que es conocido en la práctica como de pre-huelga.

Al respecto el Dr. Mario de la Cueva nos dice: " con el nombre de Conciliación se conocen dos cuestiones distintas: una instancia ante la autoridad y los procedimientos respectivos, o bien el arreglo a que -- lleguen las partes, al que normalmente se llama arreglo conciliatorio ".

Debo señalar, que durante la vigencia de la Ley Laboral abrogada, hasta el año de 1941, la función conciliatoria era exclusivamente un deber para la autoridad, pero en cambio para las partes no existía esa obligación de asistir a los llamados de los tribunales de trabajo, es decir, era un deber potestativo para los trabajadores y patrones, no existiendo por lo tanto un procedimiento conciliatorio forzoso para las partes en -- conflicto.

" Pero en virtud de la reforma a la Ley Laboral de fecha 29 de marzo, publicada en el Diario Oficial del 10 de abril de 1941 se estableció un procedimiento conciliatorio forzoso, a fin de dar una oportunidad a las partes en conflicto para solucionar amigablemente sus dificultades con intervención activa de los tribunales de trabajo ". (2)

En mi opinión, la reforma de 1941 hizo obligatoria la función -- conciliatoria tanto para las Juntas de Conciliación y Arbitraje como para las partes en conflicto, ya que como lo he dicho anteriormente, los -- tribunales de trabajo dependen del Poder Ejecutivo, por lo que es un sig tema político como el nuestro, una de las funciones del Estado es evitar las huelgas y los paros dándosele a las partes la oportunidad de procurar la composición de sus intereses, mediante el deber que tienen los tribunales de trabajo de hacerles notar tanto a los trabajadores como a los pa-

(1) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II,
pág. 832.

(2) Alberto Cueva Urbina: Tratado teórico práctico del Derecho --
Procesal del Trabajo. Pág. 506.

tronos lo que aconsejen la justicia, la equidad y la conveniencia social de llegar a un arreglo.

El Dr. Alberto Trueba Urbina nos dice: " este procedimiento es interesante y puede dar magnifico resultado si las Juntas de Conciliación y Arbitraje aprovechan su intervención con amplio sentido de responsabilidad ". (3)

Ahora bien, nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor en sus Arts. 456 y 457 provee el procedimiento conciliatorio que venimos tratando y lo desarrolla en la forma siguiente:

ART. 456.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará averiguar si se ha hecho declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

ART. 457.- La conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I.- Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables.

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

III.- El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación.

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el Art. 452 Fracc. - III, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebelión del patrón para concurrir a ella.

Del texto del primer precepto mencionado, se desprende claramente que la Ley Laboral en vigor igual que en la Ley abrogada, en materia de huelgas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen el deber -cuando los trabajadores soliciten su intervención- de citar a las partes concitantes a una audiencia de conciliación.

Este precepto señala claramente que la función conciliatoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje implica únicamente una serie de actos prejurisdiccionales, actuando única y exclusivamente como amigables compondores, procurando el avenimiento de las partes durante ese procedimiento conciliatorio.

El Dr. Trueba Urbina, al respecto nos dice: " que con intervención de los tribunales de trabajo como amigables compondores en los movimientos de huelga, lo que tratan es de arreglar a las partes durante ese período conciliatorio, en la inteligencia de que ésto no implica que

(3) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera; Ley Federal del Trabajo reformada y adicionada, 42a. Edición, Pág. 157.

los trabajadores renuncien derechos, porque cualquier cesión o transacción en que se lesionen sus derechos resultaría nula, ya que el Art. --- 123 prohíbe la renuncia de tales derechos.

Que los tribunales de trabajo no han sido creados para resolver los conflictos del trabajo materia de huelgas, debiéndose concretar únicamente a intervenir como amigables componedores es decir, a ejercer --- una función conciliatoria sin resolver absolutamente nada, dejando a las partes que gocen de todos sus derechos y que ejerzan las acciones que crean convenientes dentro de un amplio margen de libertad". (4)

En conclusión del precepto que se comenta, se desprende el deber de las autoridades del trabajo de procurar avenir a las partes en conflicto, que cuando la junta respectiva tenga noticias de un emplazamiento de huelga, es entonces cuando debe citar a las partes a una audiencia de conciliación y procurar averirlas, dándole oportunidad a los huelguistas para que expongan su reclamación y expresen su fundamento legal y a la empresa para que indique lo que crea conveniente a sus intereses, teniendo la autoridad dentro de este período conciliatorio la facultad, cuando no hay avenencia de proponer una solución que estime justa, la cual no es obligatoria ya que únicamente tendrá el valor de mera opinión que puede ser modificada por ella misma, ya que tal y como se desprende del artículo - que se comenta, las juntas no están facultadas para resolver los conflictos de huelga, insistiendo que únicamente se deben concretar a intervenir como amigables componedores, sin hacer declaración alguna que pueda inclinarse a favor de una u otra parte.

Asimismo del precepto que se comenta, en mi opinión, se desprenden deberes para las partes contendientes ya que tanto los huelguistas - como los patronos están obligados a concurrir a las audiencias de conciliación, sin que este deber implique que los obreros renuncien a sus derechos, ya que al contrario, esta conciliación es conveniente para tratar de evitar que las partes contendientes lleguen a largos períodos de litigiosidad e inclusive de contienda brusca, lo cual únicamente se obtiene conculcando los intereses, que es la función de los tribunales.

Además debe decir que el deber de las partes de presentarse a --- las audiencias de conciliación, no implica la obligación de llegar a un

(4) Alberto Trueba Urbina: Tratado teórico práctico de Derecho - Procesal del Trabajo, Pág. 507.

acuerdo o aceptar la opinión expresada por la junta, ya que únicamente basta con la concurrencia a la cita, pues lo importante es fijar las secuencias que produce la no comparecencia de alguna de las partes.

Por lo que toca al Art. 457 de la Ley Laboral vigente (precepto que contiene las normas a las que se debe ajustar la conciliación), es oportuno hacer algunas aclaraciones:

En la Fracc. I se establece: " se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables."

Esta fracción en mi opinión no presenta problema alguno, ya que como he afirmado anteriormente, una vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tengan noticia de algún emplazamiento a huelga, tienen la obligación de hacer llegar al patrón la copia del emplazamiento dentro de -- las 24 horas siguientes a la de su recibo, citando tanto a los trabajadores como a los patronos a una audiencia de conciliación en la que procurará avenir los intereses de las partes sin resolver absolutamente nada sobre su movimiento de huelga.

En este procedimiento conciliatorio preliminar, considero que en la fracción que comento, se debería de consignar expresamente que las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje deben aplicar invariablemente el principio general del período de conciliación, en el sentido de no admitir en esa audiencia la intervención de asesores de las partes, ya que en la realidad, se ve que este principio en la práctica es letra muerta, porque en muchas ocasiones los conflictos son abundados por interés o pasión de consejeros sin escrúpulos.

En la Fracc. II del precepto que se comenta, se establece:

" Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no correrá el término para la suspensión de labores "

En mi opinión, la redacción de este precepto es confusa ya que puede entenderse en dos sentidos: primero.- que el emplazamiento se tenga por no hecho o privarle de efectos, ya que si la Junta de Conciliación y Arbitraje interviene precisamente a petición de los trabajadores, cuando éstos no concurren al acto conciliatorio, es porque se supone que ellos no tienen por el momento interés en el ejercicio del derecho de huelga o en la solución práctica de su conflicto. La segunda interpretación que puede darse a esta fracción es la siguiente:

que el emplazamiento de huelga subsiste, pero sin que corra el -- plazo asignado al período de pre-huelga, de tal forma, que subsisten los

efectos del emplazamiento y quedará abierto el período de pre-huelga, -- con la consiguiente amenaza de huelga y la condición de depósito o inter vención de la empresa.

Ahora bien, considero que en este caso existe por parte de los - trabajadores el incumplimiento a una obligación que les es imputada por la ley, por lo cual se debe de tener el emplazamiento por no hecho, por la razón expuesta en la primera interpretación que he expresado y porque sólo así se logra el propósito de la ley que es sancionar la negativa al llamado de la autoridad, y además porque la concurrencia de los trabajadores al acto conciliatorio es conveniente para ellos y no los perjudica en lo más mínimo, ya que tiene la oportunidad de conocer las pretensiones del patrón con la garantía que significa para ellos la presencia de una autoridad del trabajo y el aseguramiento de sus intereses económicos.

La Fracc. III establece: " el presidente de la junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación ".

Aún cuando lo estipulado por esta fracción es una situación distinta a la comentada anteriormente, no obstante considero que es absolutamente justa, ya que como he insistido anteriormente el derecho de trabajo es un derecho de clase, por lo que debe proteger y tutelar los derechos de esa clase, que no es otra que la trabajadora, e impedir que se lesionen sus intereses, evitando que los patronos para prolongar un conflicto de huelga, en perjuicio de los intereses de los trabajadores, aleguen que no habían recibido el pliego de peticiones y aún más porque el período de pre-huelga no puede suspenderse por el incumplimiento de los patronos a una obligación, en perjuicio de sus trabajadores ya que el -- ejercicio de derecho de huelga es el arma más eficaz para que los obreros obtengan el respeto a sus derechos y a la reivindicación de la clase laboriosa.

La Fracc. IV establece: " los efectos del aviso a que se refiere el Art. 452 Fracc. III no se suspenderán por la audiencia de Conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella ".

En mi opinión, lo dispuesto por esta fracción no tiene problema alguno, ya que refleja fielmente la voluntad de la Ley en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben procurar avenir los intereses de las partes, ya que éstas, pueden llegar a un convenio en cualquier momento y en particular antes de vencer el término del período de --

pre-huelga, en cuyo caso la consecuencia será que no estalle esa huelga. Pero si hay un arreglo, los trabajadores pueden suspender las labores de la empresa afectada, pues lo importante es que en este período existe la voluntad de no suspender las labores aún cuando se deje pendiente la solución del conflicto.

En conclusión, respecto a la función conciliatoria, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de intervenir procurando el avenimiento de las partes.

Pero se debe insistir que en los conflictos de huelga las Juntas no tienen más que una intervención conciliatoria, aplicando las normas - consignadas para dicho procedimiento en lo que sean aplicables.

Esto aleja toda interpretación en el sentido de que las huelgas se pueden calificar previamente que estallen o que pueda haber arbitraje en materia de huelgas.

Lo mencionado anteriormente me conduce a afirmar que la función conciliatoria de la Junta de Conciliación y Arbitraje en materia de huelgas se opone sistemáticamente al arbitraje obligatorio, reafirmando la - posición de la Constitución General de la República, en el sentido de que no puede haber arbitraje en materia de huelga tratando de evitar que estos conflictos lleguen a períodos álgidos de litigiosidad y de choque entre los contendientes, y esto sólo se puede evitar conciliando a las partes, ya que ésta es la función de nuestros tribunales de trabajo.

Que durante ese período conciliatorio los obreros no ceden absolutamente ningún derecho ya que cualquier cesión resultaría nula en virtud de que el Art. 123 de la Constitución prohíbe terminantemente la renuncia de derechos, de tal manera que de lo que se trata es de conciliar.

Por lo tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido creadas para resolver los conflictos de trabajo y concretamente en los casos de huelgas únicamente deben intervenir como amigables compositores, sin resolver absolutamente nada, dejando a las partes que gocen de todos sus derechos y que ejerzan todas las acciones que crean convenientes dentro de un amplio margen de libertad.

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

C A P I T U L O V I .

- | | |
|---|---|
| I.- DE LA CUEVA MARIO. | Derecho Mexicano del Trabajo,
Tomo II. |
| II.- TRUJEDA URBINA ALBERTO. | Tratado teórico práctico del
Derecho Procesal del Trabajo. |
| III.- TRUJEDA URBINA ALBERTO Y
TRUJEDA BARRERA JORGE | Ley Federal del Trabajo, refor-
mada y adicionada, 42a. edición. |

C A P I T U L O VII.

TERMINACION DE LA HUELGA.

En relación con la terminación de la huelga, el maestro Rodolfo Cepeda Villarreal opina:

" Un estado de huelga, por disposición expresa de la Ley, no terminará sino por las siguientes causas: por arreglo entre patrones y obreros en conflicto. Por laudo arbitral de persona, comisión o tribunal que libremente las partes pueden elegir, al efecto, o bien, por último, por laudo que pronuncia la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente en relación con el conflicto económico, objeto de la huelga ". (1)

Nuestra Ley Laboral vigente en su Art. 469 señala, cuatro medios para la terminación de la huelga, medios que tienen aplicación cuando los movimientos de huelga han sido calificados como existentes o lícitos, al respecto, el mencionado precepto establece:

ART. 469.- La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y patrones.

II.- Si el patrón se hallara, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y curre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Debo hacer notar que el precepto que se ha transcrito es similar al Art. 253 de la Ley Laboral abrogada, es decir, la única diferencia -- existente entre ambos preceptos, es que el Art. 469 de la Ley Laboral vigente tiene un inciso más que la Ley de 1931, inciso que es el segundo, -- pero en realidad como lo he dicho, ambos preceptos son casi idénticos.

Ahora bien, al hacer el análisis del Art. 469 de la Ley Laboral en vigor se debe mencionar:

que el supuesto que establece la Fracc. I del Art. 469, se refiere a las negociaciones llevadas al cabo entre trabajadores y patrones, -- resultando en consecuencia, que esta es la forma más práctica de resolver un movimiento de huelga, ya que como dice el Dr. Mario de la Cueva:

" Su terminación puede provenir del convenio entre trabajadores y patrón, aún antes de que se haya decidido sobre las pretensiones obreras, sea porque desistan los trabajadores, o porque se reservan de común

(1) Rodolfo Cepeda Villarreal: Segundo curso del Derecho del Trabajo, 3a. parte, pág. 192.

acuerdo para una decisión posterior". (2)

La Frac. II del Art. 469 de la Ley Laboral en vigor, comprende una situación que no era establecida en la Ley Laboral abrogada, al respecto se debe señalar lo siguiente:

Del supuesto comprendido en esta fracción, se desprende con meri-
diana claridad, que el derecho de huelga, es el instrumento de lucha de
la clase obrera, más eficaz para ejercer presión sobre los patronos, ya
que ejercitando este derecho de autodefensa los trabajadores, en muchas
ocasiones obligan a los patronos a aceptar determinadas demandas, hasta
el punto de que se allane en cualquier tiempo a las peticiones hechas por
los obreros en su escrito de emplazamiento, inclusive se llega al extre-
mo en muchas ocasiones, de obligar a los patronos a pagar los salarios -
que hayan dejado de percibir los huelguistas durante el tiempo que haya-
durado el conflicto; debo señalar en este punto, que solamente se puede
obligar al patrón a pagar los salarios correspondientes a los días en --
que hayan huelgado los trabajadores, cuando la huelga haya sido declarada
lícita, es decir, cuando ha tenido por objeto alguno de los que expresa-
el Art. 450 de la Ley Laboral, y que los motivos sean imputables al pa-
trón. En este sentido, se expresa la E. Suprema Corte de Justicia en su
ejecutoria de 5 de enero de 1943, toca 3836/41/11 A que al efecto dice:

-Para que proceda el pago por parte del patrón de los salarios -
correspondientes a los días en que sus trabajadores hubiesen huelgado, es
necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare lícita la huel-
ga e imputable su motivo al patrón--.

En términos generales se debe señalar que de la redacción de la
fracción que se comenta, se desprende sin dejar lugar a dudas que el dere-
cho de huelga es el instrumento de lucha más eficaz con que cuenta la cla-
se trabajadora para obtener la reivindicación de sus derechos y el respo-
to a sus intereses por parte de la clase capitalista, obligando a los pa-
tronos a aceptar el objeto u objetos expuestos en el escrito de emplaza-
miento a huelga.

Así vemos que lo dispuesto por las dos primeras fracciones del -
Art. 469 de la Ley Laboral vigente, no presentan problemas de gran enver-
gadura por lo que hace a su solución, ya que las negociaciones entre tra-
bajadores y patronos, son el medio más práctico para resolver el fondo -
de las huelgas lícitas.

(2) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II,
Pág. 847.

Pero el problema se presenta, cuando no es posible la solución del conflicto por medio de las negociaciones directas entre trabajadores y patronos, siendo necesario que se ocurra a otros caminos, es decir, -- que la solución del conflicto la dé un tercero, en este caso, cuando los trabajadores se someten al arbitraje que trata la Fracc. III del Art. 469 de la Ley Laboral, o a la jurisdicción y competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva -- es decir la que conoció de la calificación procesal de la huelga- arbitraje a que se refiera la Fracc. IV del Art. 469 de la Ley Laboral.

" Si las partes se someten al arbitraje privado, en el compromiso relativo, cuya constitucionalidad ya no se discute, se pueden establecer los procedimientos a seguir para la solución definitiva de la huelga, pero el laudo arbitral que decida el fondo de la huelga debe ocuparse, de las peticiones de los trabajadores y de las oposiciones patronales, así como de las pruebas que aporten las partes, estableciendo las conclusiones correspondientes a manera de puntos resolutivos, y en caso de declarar que la huelga es imputable al patrón, deberá aplicarse lo dispuesto en el Art. 271 de la Ley, en tanto que si ocurren a la Junta de Conciliación y Arbitraje con objeto de que decida sobre el fondo de la huelga, deben aplicarse los procedimientos establecidos por la Ley, salvo que se establezca un sistema parcial más expedito que el de la Ley Laboral ". (3)

Debe señalar, que según lo dispuesto por las Fracc. III y IV del Art. 469 de la Ley Laboral y según lo que afirma el maestro Mario de la Cueva, quien al respecto opina:

" La huelga termina, en consecuencia obligada del laudo dictado, puesto que ya produjo sus efectos, si el laudo favoreció a los trabajadores, o bien, cuando en virtud del laudo, sean desestimadas las demandas de los trabajadores, ya que no podría el orden jurídico continuar protegiendo un movimiento que no sirva de apoyo a una petición justa ". (4)

Ahora bien, el mayor problema se presentaba en relación a la interpretación de la Fracc. IV del Art. 469 de la Ley Laboral, ya que ésta ocasionaba el llamado problema de arbitraje obligatorio, el cual, única y exclusivamente se presenta en los casos de huelga.

Al respecto debo señalar que declarada una huelga existente o habiendo la junta desestimado la petición de inexistencia de la empresa --

- (3) Alberto Trueba Urbina: Tratado teórico práctico de Derecho Procesal de Trabajo. Pág. 524
(4) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 847.

afectada por la huelga, el sindicato emplazado o la coalición, pueden solicitar, que la misma, se declare imputable al patrón.

La Junta ante tal solicitud, se remite al procedimiento ordinario laboral y señala día y hora para que tenga verificativo una audiencia de demanda y excepciones. Posteriormente se señala el día y la hora de la audiencia de ofrecimiento de pruebas y una vez que están desahogadas, se turna el expediente a resolución. La Junta, con base en las pruebas ofrecidas por las partes, determinará a continuación si la huelga fué o no imputable al patrón.

Si se considera que la huelga fué imputable al patrón se le condenará al pago de los salarios durante todo el tiempo que hubieren estado suspendidas las labores, en caso contrario, aunque la huelga hubiese sido "existente", se absolverá al patrón de dicha prestación.

En estos casos el arbitraje es obligatorio para el sector patronal.

El Dr. Mario de la Cueva opina sobre cuando se trata de arbitraje obligatorio:

" La huelga y el arbitraje obligatorio son sino absolutamente -- contradictorios, si lo suficientemente opuestos para no poder coexistir. La Legislación de León Elum es una prueba primera, pues el Jefe de Gobierno afirmó ante el senado francés, que la Ley de arbitraje obligatorio no prohibía la huelga, pero si significaba una suspensión en el ejercicio de ese derecho ". (5)

Por ello la jurisprudencia y la doctrina mexicana, se han inclinado a sostener que el arbitraje no es obligatorio para los obreros y que, en consecuencia, el sector patronal no puede solicitar la no imputabilidad de un movimiento huelguístico; por lo tanto, mientras una huelga no se considere como " inexistente ", el conflicto continuará hasta que, en su caso, los obreros soliciten el sometimiento de arbitraje ante la junta.

El maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice al respecto que: ----
"....si la junta no declara inexistente el movimiento, ni nadie pide que lo declare y el tiempo va transcurriendo, los trabajadores pueden ocurrir a la junta a promover la declaración de licitud de la huelga, porque esta es un elemento necesario indispensable, sine qua non, para que más -- tarde pueda resolverse el conflicto de imputabilidad del movimiento de -

(5) Mario de la Cueva: Obra citada, Pág. 857.

huelga es decir, si es imputable al patrón, para que éste pague los salarios caídos durante la huelga. También es pertinente subrayar que si los trabajadores se someten más tarde al arbitraje de los tribunales del trabajo, por este sometimiento quedan obligados los patrones a someterse -- también al arbitraje de la Junta. El arbitraje pues, en materia de huelga es facultativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones ".(6)

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su Fracc. XX que:

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

Y en la Fracc. XXI establece que:

" Si el patrón 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 resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo....." (7)

Considero que la Constitución Mexicana ha establecido el arbitraje obligatorio y su ley reglamentaria, en general, lo ha considerado también como obligatorio.

Por otra parte la Constitución en su Art. 123 Fracc. XVII y XVIII reconoce el derecho de huelga:

" Fracción XVII: las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros....."

" Fracción XVIII: las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno ". (8)

Finalmente la Ley Federal de Trabajo de 1931, en la Fracc. III del Art. 273 y la ley vigente en su Art. 469 Fracc. IV, establecen como forma de terminación de la huelga:

" El laudo que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva ". (9)

De lo que resulta que por un lado se ha establecido el derecho -

(6) Ley Federal del Trabajo, Comentario Dr. Trueba Urbina, Pág. 133

(7) Constitución General de la República.

(8) Constitución General de la República.

(9) Ley Federal del Trabajo vigente.

de huelga y por otro lado el arbitraje obligatorio, y ante esta situación surge la duda de determinar si huelga y arbitraje son términos antitéticos, pues si existe la obligación para los trabajadores y patronos de someter todos sus conflictos al arbitraje, sale sobrando el derecho de huelga o bien, este derecho se ve muy reducido y constreñido, supuesto que sólo podrá ejercitarse mientras no se dé solución al conflicto -- con el arbitraje de la autoridad de trabajo correspondiente.

Se han originado tres corrientes doctrinales que sostienen diferentes puntos de vista acerca de este problema, la primera de ellas sostiene que el arbitraje es obligatorio, la segunda que el arbitraje es potestativo para ambas partes, y por último la tercera, sostiene que el arbitraje es obligatorio para una de las partes y potestativo para la otra el lic. Carlos Roel sostiene:

" ¿Cómo puede intervenir el Estado en las diferencias que se suscitan entre el trabajo y el capital? Nuestra Constitución establece la forma, con el arbitraje obligatorio estatuido en las Fraccs. XX y XXI del Art. 123. El primero de tales fracciones ordena inequívocamente:

-Los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje-

El segundo fija las sanciones que se impondrán al patrón o a los trabajadores que se nieguen a someter el conflicto al arbitraje o a cumplir el laudo dictado; no siempre se interpretó así, a pesar de lo claro de la Ley.

De 1917 a 1924 los patronos sostuvieron la no obligatoriedad del arbitraje y la incompetencia constitucional de las juntas para fallar en asuntos de trabajo y ejecutar sus resoluciones. El 23 de diciembre de -- 1924, la Suprema Corte en una ejecutoria dictada en esa fecha declara:

" La Fracc. XX del Art. 123 ordena que los conflictos entre el capital y el trabajo se sujeten a las decisiones de las juntas, es decir, establece el arbitraje obligatorio, confirmándose esta tesis con la sanción contenida en la Fracc. XXI del mismo precepto, --por trabajo debe entenderse varios trabajadores, muchos de ellos o uno solo-- por tanto, las juntas pueden resolver los conflictos ya sean individuales o colectivos."

Estimo impecable esta tesis de la Suprema Corte, salvo, que a -- nuestro juicio, el arbitraje establecido en las fracciones citadas del Art. 123, de acuerdo con la intención del constituyente, se refería sólo a conflictos colectivos, o mejor dicho, a aquellos que nuestra Ley llama de orden económico, en los cuales se propone una modificación de las condiciones existentes del trabajo y no a los conflictos individuales. Se -

debe hacer notar al respecto, que la Corte resolvió sin lugar a dudas que la Constitución establece el arbitraje obligatorio de los conflictos de trabajo ". (10)

El Lic. Narciso Bassols sostenía la siguiente tesis patronal: según para él, de acuerdo con un estudio premiado y publicado por la Confederación de Cámaras Industriales, las Fraccs. XX y XXI del Art. 123 de la Constitución, no prescriben la obligatoriedad del arbitraje en materia de huelga.

En apoyo a su opinión, argumenta que el Lic. Macías, autor del proyecto del Art. 123, estudió para formularlo, las legislaciones norteamericanas, inglesa y belga, en dichas legislaciones el arbitraje no es obligatorio, luego en la nuestra, que es copia de aquellas, tampoco debe serlo.

Sigue sosteniendo el Lic. Bassols que Don Natividad Macías, en discurso pronunciado en el Congreso Constituyente el 28 de diciembre de 1916, propugno que las juntas no fuesen tribunales, y de ahí deduce que no se quería el arbitraje obligatorio.

Del Diario de los Debates, en la página 727, del Tomo I se desprende que Macías deseaba que las juntas fuesen tribunales de derecho, encerrados dentro del estricto margen de la Ley y de los derechos ya establecidos, sino organismos que pudiesen fallar en conciencia y penetrar en la esfera económica al decidir sobre las nuevas condiciones de trabajo demandadas por las partes. Por lo demás, resultaría absurdo, que pretendiendo Macías un arbitraje facultativo o voluntario, hubiese redactado las fracciones XX y XXI de su proyecto en la forma que las redactó.

Debe mencionar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sostiene que el arbitraje en materia de huelga, es facultativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones.

La sección de huelgas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el expediente 10/66, pronunció una resolución en el siguiente sentido:

-El Art. 123 Fracc. VII de la Constitución Federal concede a los obreros el derecho de huelga, sin limitaciones, por lo que lo hemos considerado como uno de los puntos neurálgicos de nuestro derecho social, declarándolo irrenunciablemente irrestricto. En ese concepto, el derecho de huelga y el ejercicio de ese derecho, afecta el orden público y no puede ser renunciado ni transigible. En la reglamentación de ese derecho, la Ley Federal del Trabajo sólo considera como motivo único de restricción sometiénolo al arbitraje forzoso, dos casos concretos; el de la --

(10) Estado de Derecho o Huelga. Carlos Roel, Fégs. 80 y sig.

ilicitud para condenar los actos que afecten intereses patrios, en el -- primer caso la huelga resulta un acto fuera de la Ley porque va contra -- intereses públicos y en el segundo la huelga resulta como la expresión -- de un derecho que no ha llegado a conformarse. Por eso, en ambos casos es obligación de los obreros ocurrir a un arbitraje a petición del patrón o de terceros interesados, como respeto al interés público en el caso de ilicitud y para dilucidar si está conformado o no el derecho de los trabajadores a la huelga en el caso de inexistencia.

En ningún otro caso la Ley considera limitación alguna distinta a las ya señaladas, es decir, que los trabajadores no están obligados a concurrir al arbitraje obligatorio, porque lo contrario sería poner una limitación del derecho de huelga y de su ejercicio, lo que afecta a la institución misma del derecho de huelga, que la Junta por ningún concepto puede permitir. Si diéramos entrada al escrito del patrón para ventilar un juicio sobre el fondo de la huelga, que pudiera dar por terminada ésta sin la voluntad de los trabajadores, estaríamos obligando a éstos a someterse al arbitraje en la discusión de su derecho de huelga, lo que la Junta no admite ni propicia.

Por ello, esta Junta, está en la obligación de hacer respetar el derecho ejercitado por los trabajadores y no tiene más facultades jurisdiccionales en el conflicto, a menos que los trabajadores se sometan voluntariamente al arbitraje, responsabilidades que procedan. En consecuencia, no es de tramitarse el escrito que pretende la declaratoria de no-imputabilidad, mediante juicio, porque sería tanto como obligar a los trabajadores a someter su derecho de huelga al arbitraje lo que la Junta considera violatorio de la Constitución Federal-. (11)

el Dr. Baltazar Cavazos sostiene:

" El arbitraje obligatorio, consiste en fijar precisamente las nuevas condiciones de trabajo al que deben sujetarse las partes en conflicto y la declaración de imputabilidad del movimiento únicamente implica el reconocimiento de que la empresa afectada por la huelga no tiene obligación de pagar los salarios caídos durante todo el tiempo que los obreros hubieren huelgado, sin entrar aún al fondo del negocio ". (12)

El licenciado Raúl Carrancá y Trujillo opina:

" La Fracc. XX del Art. 123 Constitucional establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaren a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta disposición -- confirma la tesis sobre la posición intervencionista del Estado en la lucha social y los términos imperativos y no meramente facultativos en que está redactada dicha fracción, permiten afirmar que las huelgas si pueden ser arbitradas y resueltas sin el consentimiento expreso de los huelguistas, ahora bien la 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 fué elaborada en tiempos en que la clase obrera se hallaba desamparada o inerme frente a la clase capitalista, y ante un estado liberal, por lo que lógicamente --

(11) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, expediente 10/66 Sección de Huelgas, Madrid, X.M.L.G.

(12) Apuntes de huelga, Dr. B. Cavazos Flores, 1966.

se buscaba la máxima eficacia del arma de lucha, hoy día, ante la realidad del Estado proteccionista de la clase trabajadora, ya no puede sustentarse aquella doctrina en toda su rigidez, lo que no tendría caso de ser, - sobre todo como un Estado, por ejemplo que no tendría caso de ser, sobre todo como un Estado, por ejemplo el nuestro, que ha reglamentado su Art. 4º Constitucional sustentado en todo momento la tesis de que se ofenden los derechos de la sociedad cuando se separa ilegalmente a un trabajador o se le niega el derecho de ocupar su puesto.

En consecuencia, cabe adaptar la doctrina rígida a la realidad mexicana, al mismo tiempo que no perder de vista que el Estado necesita garantizar a la sociedad los servicios públicos que sostiene y organiza, los que pueden desarticularse en casos de huelga que los afecte, con peligro grave de la economía nacional y de la salubridad.

En consecuencia, también es una medida necesaria arbitrar obligatoriamente los conflictos 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 ". (13)

Al respecto, considero que este problema, ha sido definitivamente resuelto, en el sentido de que el arbitraje en materia de huelga, únicamente es posible cuando los trabajadores someten el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, sometién dose la parte patronal Ipso Iure a esa resolución de los trabajadores en someter el conflicto de huelga a la decisión de un tribunal. Ya que si consideramos el arbitraje obligatorio, significaría el control de los salarios por parte del Estado, encontrándonos en consecuencia con una economía dirigida por el Estado, situación en contra de la cual luchan los hombres libres en los pueblos democratas.

Únicamente es posible concebir el arbitraje obligatorio, cuando un movimiento de huelga afecte a un servicio público, es decir, en estos casos, es una medida necesaria arbitrar obligatoriamente los conflictos 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; en caso contrario es decir, si aceptaríamos el arbitraje obligatorio en cualquier movimiento de huelga, sería contrario a la teoría pura sindical, porque privaría a la huelga de su eficacia como arma de lu

(13) Citado por Mario de la Cueva en su obra: Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 253.

cha de la clase obrera.

En términos generales y para concluir el presente capítulo, considero que los medios para terminar un movimiento de huelga, los cuales están expuestos en el Art. 469 de la Ley Laboral vigente, precepto que como ya he dicho anteriormente es similar al Art. 273 de la Ley Laboral abrogada.

En conclusión, los movimientos de huelga generalmente terminan - por arreglo entre los trabajadores o el sindicato titular del contrato - de trabajo y las empresas, o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de alguna autoridad, juez o tribunal, debiendo las partes actar la resolución que dicte el arbitro a que se sometieron, o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la junta para que dicte el laudo que resuelva el fondo del conflicto.

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO VII.

- I.- AFUNTES DE EUELGA. Dr. B. Cavazos Flores, 1966.
- II.- CEPEDA VILLARREAL RODRIGO. Segundo Curso del Derecho del Trabajo, tercera parte.
- III.- CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA DE 1917.
- IV.- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.
- V.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Expediente 10/66 Sección de Euelgas, Radiodifusoras X.E.L.G.
- VI.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentario Dr. Trueba Urbina.
- VII.- ROEL CARLOS. Estado de Derecho o Euelga.

CONCLUSIONES.

I.- Sin lugar a dudas corresponde a los constituyentes de Querétaro, el título legítimo de Creadores del Derecho de Asociación Profesional y del Derecho de Huelga, consagrando definitivamente éste; en el Art. 123 de la Constitución en sus fracciones XVII y XVIII, como un derecho constitucional, constituyendo un triunfo de los trabajadores - asociados legalmente y de la justicia social, siendo el primer paso hacia la democratización del trabajo y el capital.

II.- La huelga no es sólo un derecho instrumental, sino también es un derecho social económico, cuyo fin es el de permitir a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios y en el porvenir su reivindicación social.

III.- Aún no se puede transcribir una concepción actual de la jurisprudencia, acerca del concepto de huelga, ya que con la abrogación de la Ley Laboral de 1931, debemos esperar, que los principios que contienen, no sean desvirtuados por los Tribunales de Trabajo y de Amparo, ya que la Ley Laboral vigente -en teoría- cumple con su función de proteger y tutelar a los trabajadores dentro de nuestro régimen capitalista, no teniendo otro camino que esperar ver la directriz que seguirá - la Suprema Corte, respecto a los resultados de la aplicación de la nueva Ley por los Tribunales de Trabajo, la Corte deberá tener en cuenta el inevitable cambio de las estructuras económicas y políticas que necesariamente deben tener lugar en nuestro país.

IV.- Podemos concebir que los sujetos o titulares del derecho de huelga sean los trabajadores individualmente considerados, pero sóloamente pueden ejercer ese derecho cuando coinciden la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada, ya que éstos son los únicos que en definitiva pueden decidir sobre el destino de su propio derecho, aún - al margen del caso, en el que un solo trabajador o un grupo minoritario de trabajadores pretendan suspender las labores de una empresa, se estará nuevamente ante la época en que la huelga - era equiparada sóloamente a una situación de hecho, es decir, estarían simplemente ejerciendo con ello su derecho natural a no trabajar, resultando por lo tanto un acto ilícito, productor de responsabilidades; si los trabajadores quieren que el orden jurídico proteja sus movimientos huelguísticos, deben cumplir con los requisitos establecidos en la Ley Laboral vigente.

V.- Se debe precisar que el derecho de huelga, como derecho colectivo, descansa en las voluntades individuales, pero sóloamente puede ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores de una empresa, es decir, las leyes otorgan este derecho a todos los trabajadores, pero señala expresamente que para declarar una huelga se requiere la mayoría de los trabajadores y no únicamente a los sindicatos, ya que si éste fuera se dejaría sin protección legal a los demás trabajadores aún cuando fueran la mayoría, por lo tanto se debe señalar que el titular del derecho de huelga es la coalición obrera que reúne a la mayoría de los trabajadores de una empresa y no exclusivamente los sindicatos.

VI.- El equilibrio a que se refiere la Fracc. XVIII del Art. 123 de la Constitución General de la República, consiste en obtener las mejores condiciones posibles de trabajo y debido reconocimiento de los derechos del trabajador, hasta donde el estado económico de las empresas lo permita; siendo el contrato colectivo de trabajo la expresión del equilibrio entre el capital y el trabajo, ya que éste contiene el derecho imperativo que expresa para ciertas empresas y por tiempo determinado el equilibrio de los factores de la producción, capital y trabajo, - contrato que debe de contener un derecho individual de trabajo justo, - es decir, una distribución equitativa de los beneficios de la producción.

VII.- La revisión obligatoria del contrato colectivo de trabajo es una institución necesaria en la vida del derecho del trabajo y ésta - se deriva de la Ley o del mismo contrato colectivo cuando se hubiere previsto en éste, ya que el contrato colectivo de trabajo debe ser un reflejo del derecho y obligaciones tanto de los obreros como de los patronos acorde con las situaciones reales de la vida económico-social, pues es -

considerado el derecho del trabajo como dinámico y nunca en estado estático.

Si el contrato colectivo no es modificado, aún cuando termine -- su vigencia continúa surtiendo efectos, pues las relaciones individuales de trabajo pueden sobrevivirle.

Se concede a los patrones la facultad de pedir la revisión del contrato colectivo, ya que es posible que las condiciones económicas de una empresa no les permitan mantener el mismo costo de producción, por lo que será indispensable su reducción, siempre y cuando a juicio de las autoridades del trabajo sea necesario tal extremo.

La revisión, por acuerdo libre de las partes contratantes, procede de en cualquier tiempo.

La revisión obligatoria, únicamente puede intentarse al vencimiento del plazo de duración del contrato colectivo de trabajo, la revisión obligatoria cuando el contrato colectivo se pactó por tiempo definido o para obra determinada, procede al transcurso de dos años.

VIII.- La revisión del contrato-ley, puede conducir a dos resultados; a un nuevo acuerdo de trabajo, o a la desaparición de la institución; la Fracc. III del Art. 450 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, crea la revisión obligatoria del contrato-ley, situación que no era comprendida por la Ley Laboral abrogada; resultando por lo tanto que era precedente un movimiento de huelga cuando los patrones se nieguen a revisar el contrato-ley.

IX.- La clase obrera, puede argumentar como objeto de huelga el incumplimiento del contrato colectivo de trabajo, cuando son violados en sus respectivos casos, siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes: que los trabajadores o en su caso el sindicato titular del contrato colectivo o del contrato-ley, cuando emplacen a huelga a un patrón, en su escrito de demanda deben señalar los casos concretos de violación o incumplimiento del contrato afecte a los trabajadores desde el punto de vista del interés colectivo, que sólo pueden ser reparados a través de un movimiento de huelga.

X.- Una huelga será lícita cuando se argumente y acredite el incumplimiento de las disposiciones sobre participación obrera en las utilidades de las empresas, ya que la violación a la Fracc. IV del Art. 460 de la Ley Laboral vigente, implica un desequilibrio entre los factores de la producción; el nuevo objeto de huelga se justifica por sí mismo, -- por las buelgas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escarceo de sus utilidades por parte de las empresas, de tal modo que los sindicatos coligados podrán obtener el cumplimiento efectivo de estas disposiciones mediante el ejercicio del derecho de huelga.

XI.- La huelga por solidaridad es absolutamente constitucional, debiendo ajustarse a las disposiciones generales que se exigen para declarar lícito a un movimiento de huelga, siendo necesario que se satisfagan los requisitos de forma y mayoría, pues el fondo es la idea de solidaridad, ya que en el caso de que se lesionen los derechos o intereses de la clase trabajadora, éstos deben apoyarse unos a otros constituyendo una unidad social para presionar a sus patrones a acceder a las demandas de los trabajadores; ya que la intervención solidaria de los obreros forzosamente tiende a apurar la solución del conflicto.

XII.- Los requisitos formales que menciona la nueva Ley Federal del Trabajo, son los mismos requisitos que mencionaba la Ley Laboral abrogada, requisitos indispensables para que los tribunales del trabajo califiquen procesalmente a un movimiento de huelga; pero en la realidad se ha visto en la mayoría de los casos, no obstante que los trabajadores satisficen esos requisitos las Juntas de Conciliación y Arbitraje declararon inexistente un movimiento de huelga, ya que estos tribunales están supeeditados al Poder Ejecutivo, que en un régimen capitalista como el nuestro, únicamente trata de sobrellevar las relaciones obrero patronales, -- aún cuando se lesionen los intereses de los trabajadores, tratando de que un movimiento de huelga no prospere.

XIII.- La mayoría de trabajadores de la empresa o negociación --

afectada, de acuerdo con la Ley Laboral y con la jurisprudencia es requisito fundamental, esencial para declarar una huelga. Que por mayoría de trabajadores se debe entender, la mitad más uno de estos, ya sean sindicalizados o libres. La comprobación de este requisito, sólo puede hacerse por medio del recuento de trabajadores.

XIV.- La huelga al ser ejercitada como derecho de los trabajadores, necesita que se cumplan con los requisitos determinados previamente por la Ley, tanto de forma como de fondo y los contenidos en el contrato de trabajo.

XV.- Un movimiento de huelga es lícito cuando empleando medios pacíficos lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción para realizar la justa retribución de los beneficios.

XVI.- Un movimiento de huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo para alcanzar los objetivos que señala el Art. 450 de la Ley Laboral, ya que los actos de violencia ejecutados por los trabajadores o cuando éstos dependen del Gobierno y éste se encuentra en guerra; motivará que la huelga sea calificada como ilícita por determinación constitucional.

XVII.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido creadas para resolver los conflictos de trabajo, por lo que tratándose de un movimiento de huelga, únicamente deben intervenir como amigables componedores, sin resolver absolutamente nada, dejando a las partes que gozan de todos sus derechos y que ejerzan todas las acciones que crean convenientes dentro de un margen de libertad.

XVIII.- Los movimientos de huelga generalmente terminan por arreglo entre los trabajadores o el sindicato titular del contrato de trabajo y las empresas, o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de alguna autoridad, juez o tribunal, debiendo las partes acatar la resolución que dicte el árbitro a que se sometieron, o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de una Junta de Conciliación y Arbitraje para que dicte el laudo que resuelva el fondo del conflicto.

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

- 1.- APUNTES DE HUELGA. Dr. E. Cavazos Flores, 1966.
- 2.- CALDERA RAFAEL. Derecho del Trabajo.
- 3.- CASTORENA J. JESUE. Tratado de Derecho Obrero. Manual de Derecho Obrero, México 1964.
- 4.- CEFEDA VILLARREAL RODOLFO. Segundo Curso del Derecho del Trabajo, primera parte "Sinnóctos"; y tercera parte.
- 5.- CONSTITUCION DE APATZINGAN DEL AÑO DE 1814.
- 6.- CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA DE 1917.
- 7.- CONSTITUCION POLITICA MEXICANA DE 1857.
- 8.- DE BUEN LOZANO NESTOR. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. El Contrato Colectivo y el Derecho de Huelga. Revista de la Facultad de Derecho, enero-marzo de 1964.
- 9.- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II. El Artículo 123, México 1963.
- 10.- GALLART FOLCH A. Derecho Español del Trabajo.
- 11.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Expediente - - 10/66 Sección de Huelgas, Radiodifusoras X.E.I.G.
- 12.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentario Dr. Trueta Urbina.
- 13.- PIZARRO SUAREZ NICOLAS. La Huelga en el Derecho Mexicano.
- 14.- RAEBRUCH. Introducción a la Ciencia del Derecho.
- 15.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Tomo IV y V.
- 16.- ROEL CARLOS. Estado de Derecho o Huelga. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II.
- 17.- ROUAIX PASTOR. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, edición del Gobierno del Estado de Puebla, - Puebla 1945.
- 18.- TRUETA URBINA ALBERTO. Tratado Teórico práctico de - Derecho Procesal del Trabajo. La primera jornada parlamentaria. Derecho Procesal del Trabajo, tomo III. El nuevo Artículo 123, México 1962. Evolución de la Huelga. Ley Federal del Trabajo, reformada y adicionada, 4ta. - edición.