



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO
462 FRACCION III DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JESUS ARMANDO GONZALEZ ULLOA

México, D. F.

1976



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.

SR. VICENTE GONZALEZ MARTINEZ
SRA. JULIETA ULLOA DE GONZALEZ

Con profundo cariño y agradeci-
miento por lo mucho que han da-
do a mi existencia.

A MI ESPOSA VIOLETA, Fiel com-
pañera de mi vida, con el in-
menso amor que le profeso.

Al Lic. Carlos Vicente González Ulloa, con dedicación especial a quien ha sido un gran hermano y amigo en los momentos difíciles de mi vida, llegando a encontrar en su persona un -- sincero apoyo en quien confiar.

AL DOCTOR BALTAZAR CAVAZOS FLORES

**Con profunda admiración y respeto
a quien le debo la realización de
mi trabajo.**

Al Rev. P. Salvador Gómez Aguado

Gran amigo y guía espiritual.

TEMARIO

LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

- | | |
|--|---|
| a).- LOS CONFLICTOS LABORALES EN LOS TIEMPOS ANTIGUOS. | 1 |
| b).- LAS LUCHAS SOCIALES EN LA EDAD MEDIA Y LA ETAPA -
CORPORATIVISTA. | 2 |
| c).- PROHIBICION DE LAS COALICIONES POR LA LEY DE CHA-
PELIER. | 4 |
| d).- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN FRANCIA. | 6 |
| e).- NACIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LABORA --
LES EN LA REVOLUCION INDUSTRIAL. | 8 |

LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO Y SUS CAUSAS

CAPITULO II

- | | |
|--|----|
| a).- NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. | 19 |
| b).- CONFLICTO Y CONTROVERSIA DE TRABAJO. | 22 |
| c).- DEFINICION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. | 24 |

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

CAPITULO III

- a).- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS EN LA DOCTRINA -
MEXICANA. 27
- b).- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN -
LA DOCTRINA MUNDIAL. 30
- c).- LA CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO -
ATENDIENDO A LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN. 33
- d).- LA CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRO-
NALES. 33
- e).- LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS. 37
- f).- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES. 48

LA HUELGA EN MEXICO

CAPITULO IV

ANTECEDENTES HISTORICOS

- a).- LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA NUEVA ESPAÑA Y -
PRIMERA MITAD DEL SIGLO XIX. 54
- b).- LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LA CONSTITUCION DE -
1857 Y LAS PRINCIPALES HUELGAS EN LA SEGUNDA MI-
TAD DEL SIGLO XIX. 57
- c).- LA HUELGA CONSIDERADA COMO DELITO PENAL. 59
- d).- LA DICTADURA PORFIRISTA? LAS HUELGAS DE CANANEA -
Y RIO BLANCO. 60

e).- LA REVOLUCION DE 1910 Y LA HUELGA COMO DERECHO CONSTITUCIONAL EN 1917.	64
f).- LA REGLAMENTACION DE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO.	71

LA HUELGA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO VIGENTE

CAPITULO V.

a).- DEFINICIONES DE HUELGA POR AUTORES EXTRANJEROS Y MEXICANOS.	74
b).- EL PROCESO EVOLUTIVO DE LA HUELGA.	77
c).- PROCEDENCIA DE LAS HUELGAS.	80
d).- REQUISITOS DE LA HUELGA.	83
e).- INCIDENTES DE CALIFICACION DE LAS HUELGAS.	88
f).- PROCEDIMIENTO HUELGUISTICO Y PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD.	94

INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 462 FRACCION III DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.

CAPITULO VI

INTRODUCCION.	101
a).- LA GARANTIA DE AUDIENCIA	103
b).- VIOLACION DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA EN EL - ARTICULO 462 FRACCION III.	115
c).- EL JUICIO DE AMPARO.	119
d).- PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO DIRECTO O - UNI-INSTANCIAL EN LA DECLARACION DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 462 FRACCION III.	125
CONCLUSIONES.	
BIBLIOGRAFIA.	

LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

a) LOS CONFLICTOS LABORALES EN LOS TIEMPOS ANTIGUOS.

La Historia del Derecho del Trabajo ha sido desde los -- tiempos más antiguos en que se remontan los primeros conflictos - laborales hasta en la actualidad una constante lucha entre obre - ros y patronos por obtener un mejor equilibrio entre los factores de la producción, permitiendo así que el trabajador tenga una vi - da más humana.

Los primeros conflictos laborales los encontramos en - - tiempos anteriores a Cristo en el reinado de Ramsés III, en el -- Siglo XII Antes de Cristo, se suscitó una huelga de "Piernas Cru - zadas", que consistía en una negativa por parte de los trabajado - res a realizar algún esfuerzo, a no ser que se les entregara los_ 50 granos que mensualmente tenían derecho.

Otro movimiento que encontramos en los tiempos antiguos_ es en el Egipto Faraónico hacia el año de 21-- A.C., la población que estaba al servicio de un templo en la necrópoli de Tebas, se_ negó a trabajar, albañiles, obreros y especialista, exigían - - que se les pagara en especie solicitándoselo al Gobernador de la Ciudad cuyo nombre era Psaru, quién hizo caso omiso de la peti -- ción hasta que tuvo que intervenir el faraón, ya que los trabaja - dores se habían revelado arumentando que no se podía trabajar con el estómago vacío, apiadándose el Faraón de ellos y resolviendo a

su favor.

En la América Precolombina cuyos pueblos más importantes fueron los Incas y Aztecas, de sus conflictos laborales poco se conoce en virtud de la naturaleza de las relaciones que existían en el trabajo, las cuales no tenían las características laborales que hoy se establece.

b) LAS LUCHAS SOCIALES EN LA EDAD MEDIA Y LA ETAPA CORPORATIVIS
TA.

Para poder comprender el origen de los conflictos laborales en la edad media, es necesario aunque brevemente hacer un repaso de la situación política, económica y social en que se encontraba. La Edad Media tiene una estructura económica llamada por los economistas "Economía de Ciudad" que vino a sustituir a la economía familiar teniendo como finalidad primordial el de satisfacer todas las necesidades de los habitantes de la ciudad, más sin embargo algunas cosas como los objetos de metal no se producían ocasionando la formación del comercio integrado por extranjeros (extraños que en aquella época se les denominaba a los que no pertenecían a la misma región) . Esta fué la razón por la cual se originó el régimen corporativo, sistema por el cual los hombres de una misma profesión, oficio ó especialidad se unen en defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones ó quildas, como una defensa natural para bastarse así mismo .

La corporación que era propiedad del Maestro que venía haciendo el patrón de nuestros días, tenía como finalidad defender el mercado contra los extranjeros e impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ella y evitando así la libre concurrencia entre los maestros.

Se reglamentan las corporaciones mediante el Consejo de Maestros, quienes fijaban los precios, vigilaban las compras de materiales, controlaban su suma y la producción, los salarios, etc. El título de maestro fué siendo cada día más dificultoso de alcanzar por los compañeros, hasta llegar al grado de ser considerado como patrimonio de la ancianidad, originando como consecuencia lógica la lucha de clases.

La producción de las corporaciones fué insuficiente y -- las relaciones de los estados entre sí aumentaron y dieron origen al comercio protegido por el estado, fué entonces cuando se suscitaron verdaderas rebeliones contra la autoridad pública con un enfrentamiento de trabajadores y patronos que no se encontraban unidos como en la actualidad.

Se registran sublevaciones del campesinado que como explosión colectiva originan revueltas que más tarde se transforman en revoluciones. Francia es sede de las rebeliones contra la autoridad pública durante el Siglo XIII, dichos conflictos iban encaminados hacia el poder público, no sucediendo así en las huelgas que con una mejor orientación trataron de modificar la situa-

ción con los empresarios antes de alcanzar la etapa intervencionista ó absorbente del estado en el aspecto laboral.

c) PROHIBICION DE LAS COALICIONES POR LA LEY DE CHAPELIER

Cuando la etapa corporativista concluyó en Francia con el Decreto de 1791, la Asamblea Constituyente Francesa votó en los días 14 y 17 de junio de 1791 la Ley propuesta por el Consejo Chapelier que en honor a él lleva su nombre.

Esta ley en su Artículo 1o. prescribe "Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio ó profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento cualquiera que sea el pretexto ó forma que se les dé".

El Artículo 2o. consagra que los ciudadanos de un mismo oficio ó profesión, artesano, comerciante y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar Presidente ó Secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones ó darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes.

El Artículo 4o. prohibía las coaliciones y los restantes señalaban diversas penas.

El Individualismo y Liberalismo, fué el origen de la --

formación de ésta ley, pues consideraba ésta Doctrina que los - - hombres son por naturaleza libres ó iguales. Rousseau en su "Discurso Sobre los Orígenes de la Desigualdad entre los Hombres" decía que la libertad del hombre sería la nueva finalidad de la organización social y para obtenerse era necesario romper las cadenas que ligan a los hombres.

Los Fisiócratas tuvieron gran importancia en la nueva organización social que se pretendía llevar a cabo, ellos consideraban que todo lo existente en el mundo pertenecía a un orden natural universal, siendo éste la providencia divina integrada -- por un conjunto de leyes naturales que proporcionaría la felicidad a los hombres y únicamente la ley positiva debería de tener como finalidad el que se respetara el orden natural.

El hombre debe actuar libremente, debe dejársele que en cuente su interés personal sin más limitación que la de no perjudicar a los demás en la persecución de sus fines.

Sin embargo, la aplicación legal de la Ley de Chapelier no fué obstáculo para que no se realizaran más conflictos laborales, a pesar de haber dejado al trabajador aislado frente al patrón. Las causas de éstos conflictos laborales seguían subsistiendo, logrando los trabajadores una mayor solidaridad que culminó con la "Primera Internacional" la cuál reveló todos los conflictos laborales que se expedían uno tras otro en Francia ó Inglaterra con una progresiva diferenciación en su naturaleza a medida -

que el capitalismo crecía y que las organizaciones obreras se consolidaban.

d) LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN FRANCIA

El movimiento de los conflictos colectivos de trabajo -- en Francia se descomponen en tres grandes faces: Primera.- Antes de 1864 en que la huelga está prohibida y constituye un delito reprimido por el derecho penal; Segunda.- De 1864 en que la huelga es un acto lícito desde el punto de vista penal; Tercera.- De - - 1946 en adelante, en que la Constitución coloca Derecho de Huelga en igual orden que otros Derechos Constitucionales.

La primer etapa se inicia con la Ley del 22 de germinal del Año XI, cuyos principios pasaron casi sin modificaciones a integrar los artículos 414, 415 y 416 del Código Penal de 1811. El Código Penal, prohibía las coaliciones de los obreros ó de los patrones y establecía como delito el de coalición.

La segunda etapa es más bien de tolerancia ó compren -- sión para el fenómeno de los conflictos laborales, y la huelga, - como éstos se admite cual hecho que tiene efectos jurídicos, pero aún no se califica de Derecho Substantivo.

En la tercera etapa, los conflictos laborales y la huelga, se elevan a la categoría de Ley Constitucional al quedar consagradas en la Constitución Francesa, como un derecho más que tie

nen los ciudadanos franceses.

Durante el Siglo XIX a pesar de las formas tan brutales que existían para reprimir al movimiento obrero, incluso con las armas y vejaciones a la dignidad humana, se aprecia un latente movimiento de protesta que viene a afianzarse a tal grado, que termina por imponerse y lograr el reconocimiento del derecho de huelga como la legítima abstención de los trabajadores respecto a sus actividades profesionales de producción y de servicios subordinados.

El derecho de huelga constituye la única arma del movimiento obrero mundial, es la expresión de rebeldía de la clase trabajadora en contra de la opresión y de los abusos de la clase poderosa, era y es la única forma de obtener un mínimo de bienestar social así como la defensa de un legítimo salario y de una legítima jornada de trabajo.

Si bien es cierto que los modernos conflictos laborales de trabajo constituyen un fenómeno espontáneo é inevitable que muestra a su vez la solidaridad de los trabajadores, que comienzan a tener razón del valor que presentan la unión de sus fuerzas para llegar de tal manera a un proceso que revela muy distintos factores y que surte muy diversos efectos.

No es en la actualidad como lo fué en el Siglo pasado que formaba parte del campo de la economía, sino que es ahora del campo de la economía, sino que es ahora del campo de la sociolo -

gía y de la política de donde derivan los conflictos colectivos de trabajo, hacia su corporación por así decirlo dentro del derecho. En esta forma a pesar de la etapa prohibicionista en que se ve envuelto el derecho de huelga, logra su reconocimiento al margen de la Ley, como necesidad que se funda en la posición que guardan las partes dentro del orden de la producción.

e) NACIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES EN LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

Los conflictos colectivos laborales de trabajo tienen sus orígenes en el nacimiento de la gran industria que tiene lugar a principios del Siglo XIX y que ponía grandes riquezas en pocas manos, por el proceso de concentración del industrialismo moderno a causa de la necesidad de mejores medios de vida para los trabajadores por efecto del espíritu de asociación y como resultado de las nuevas ideas que impusieron una distinta concepción del derecho y una más amplia libertad del trabajo.

Hace la huelga del carácter individualista del derecho que desconocía la existencia de intereses profesionales y rechazaba la posibilidad de conflictos colectivos de trabajo, en virtud de que la clase trabajadora no podía provocarlos estando como estaba condenada a una perpetua miseria.

Diferentes corrientes ideológicas discutían la supremacía de querer ordenar ó dirigir los destinos de los trabajadores, así encontramos la Escuela Liberal Clásica, que sostenía la

tesis pesimista de que al elevar el nivel de vida de los trabajadores traería como consecuencia funesta el aumento en el número de nacimientos y con ello la oferta de más brazos, una escasez de trabajo y una mayor miseria.

Sin embargo, el problema estaba planteado y entrando el Siglo XIX, cuando se opusieron y enfrentaron con inusitada vehemencia los intereses inmediatos de los trabajadores y los patronos. Charles Roger afirma "El estímulo dado a la producción por la extensión del maquinismo, la búsqueda constante de la baja del costo de fabricación en vista de una ganancia suficiente, un crecimiento de la población que aumentó, por lo tanto, la oferta de trabajo, debían acarrear conflictos entre el obrero que busca un aumento de salario y una disminución del tiempo de trabajo y el patrono que se esfuerza por el contrario para reducir su costo de producción por el mantenimiento de salarios poco elevados y una duración máxima del tiempo de trabajo. La Revolución Industrial ha sido algo más que una serie de mejoras en la técnica de la producción, ya que sus modificaciones han ido acompañadas de un cambio en las condiciones de vida de la sociedad. Como propietario del capital y de las máquinas, el Jefe de la empresa se encontraba más poderoso que todo industrial anterior, en presencia de una multitud de obreros más desorganizados que nunca. La libertad de espíritu del capitalismo en el Siglo XIX, los progresos en la industrialización y la extensión del régimen del salario iban a poner de relieve la divergencia de ciertos intereses inmediatos entre patronos y trabajadores, y eso en una época impregnada de - -

ideología liberal, en virtud de lo cual todos los intereses se armonizaban naturalmente.

Es durante la primera mitad de este Siglo, cuando las huelgas tienen un carácter de rebelión y llevan muchas veces consigo un desarrollo sangriento que conduce a calificar a estos conflictos de contrarios al orden constituido. Es también esta primera mitad del Siglo pasado el origen del sindicalismo como una expresión real y efectiva, que habría de transformarse más adelante en la Doctrina de la Huelga General Revolucionaria como sistema de acción de carácter político y con una inspiración genuinamente social.

Los problemas que afrontaban la clase trabajadora y la clase capitalista y que traían consigo la abstención laboral de los primeros por lo que se refiere a su prestación de servicios, eran de otro tipo como las llamadas rivalidades sindicales ó jurisdiccionales entre los mismos sindicatos. En ocasiones se planteaban huelgas de carácter local ó regional, pero rara vez ó casi nunca de carácter nacional.

En los inicios de estos movimientos, después del despertar la ingenuidad y la inocencia del trabajador como fruto del sindicalismo, es necesario mencionar que los primeros patrones que se enfrentaron a estas primeras coaliciones de trabajadores por el gran número que representaban éstas, muchas de las veces obligaban al patrón a aceptar condiciones que más tarde propicia-

rían la bancarrota de éste, son los abusos que trae como consecuencia una nueva manifestación de poder y que obliga al Poder Público por medio de la fuerza a impedir que se sigan cometiendo estos excesos provocando con esto, en muchas de las ocasiones la lucha sangrienta, en que miles de trabajadores murieron.

La transformación industrial que aparece en el Siglo XIX, principalmente en su segunda mitad, donde también se acepta en una forma más ó menos efectiva la libertad de coalición y de asociación, trayendo consigo ésto más tarde el Derecho de Huelga. Esto reconocimiento no solamente habría de manifestarse en la supresión de los artículos del Código Penal, que como anteriormente lo he señalado, consideraban la coalición y la asociación, de trabajadores como un delito del orden común, sino que ayuda a la evolución que alcanza la libertad de coalición y la de asociarse que traen consigo un nuevo tipo de conflictos, ahora entre la clase trabajadora y el capital, ésto como consecuencia de la unión de miles de trabajadores que representan una fuerza ya no regional ni local sino nacional, que fácilmente podría enfrentarse a los empresarios que aunque tenían el poder del dinero, no tenían el poder del dinero, no tenían la fuerza de miles de hombres dispuestos a luchar para tratar de obtener un mínimo de condiciones para poder vivir.

El marxismo con su dialéctica que lleva a una concepción materialista de la historia, conduce a conflictos laborales con distintas fórmulas, que les imprime más que un contenido re-

lativo a esa posición de antagonismo entre patrones y obreros. Ya no se persiguen los mismos fines, sino intereses económicos y sociales que poca ó ninguna relación guardan con la idea original - que dió principio a los conflictos colectivos laborales, en una - de su manifestación como lo es el Derecho de Huelga.

En la actualidad los conflictos del trabajo han sufrido serias modificaciones y transformaciones en su forma, ya no es la misma lucha que sostenían los sindicatos, las coaliciones, asociaciones que los llevaban a provocar hechos violentos, sino que ahora el sindicalismo ha evolucionado en sus fines y propósitos que se muestran en presiones que ejercen sobre la opinión pública y - no en medidas coactivas destinadas a destruir al contricante que en algunos casos era el patrono y en otros el Estado.

La huelga como se concibe en la actualidad, ya no es una forma de destruir al patrono sino que es la manera de obtener ventajas económicas y sociales mediante la presión que se le hace -- suspendiéndole toda actividad lucrativa en su empresa. No quiere decir ésto que exista una plena armonía entre el capital y el traabajo sino las causas que los provocaban, esas divergencias han tenido un desarrollo que modificando ciertas formas de actuar alcanzan en la influencia del Estado, una modalidad distinta.

En los países totalitarios, ó en los de economía socialista, las huelgas, paradójicamente, han desaparecido porque se - dice que es ahí donde el proletariado ha llegado a la cúspide ó -

a su triunfo máximo, en otras palabras, a mayor democracia, mayor derecho de huelga, desapareciendo ésta, desaparece consigo la - - huelga.

La historia de los conflictos laborales, como hemos visto tiene en cada época una particularidad muy especial, ya que como podemos ver no se pueden comparar los conflictos de trabajo -- que pudieron producirse en la antigüedad, con aquellos que se desarrollaron durante el proceso de la economía manufacturera y menos aún con los posteriores a la Revolución Industrial.

La Primera y Segunda Guerra Mundial, dan a la huelga -- caracteres totalmente distintos a aquéllos que habían prevalecido durante el Siglo XIX y que motivaron el avance tan considerable - en la Legislación Laboral.

Con la aparición del Comunismo y el Socialismo, la huelga deja de tener ya un fin profesional, para convertirse en una - arma política, que intentan por medio de ésta, cambiar ó modifi - car la estructura social y económica de algunos países.

La huelga deja de ser ya el arma reivindicadora de la -- clase trabajadora para convertirse en el arma de las aspiraciones políticas de grupos ó partidarios, que la quieren utilizar como - medio para alcanzar el poder y en esta forma vuelve a ser la huelga, como en sus principios, el medio de rebelión para obtener determinados fines, que ya no son estrictamente profesionales.

Con lo anterior he tratado de formular una síntesis de los antecedentes históricos de los Conflictos del Trabajo, a través de su evolución natural desde sus orígenes, hasta nuestros días, pasando por las diferentes etapas que le dieron una estructura y una forma definidas y en ocasiones contradictorias, conflictos cuya solución tajante han descansado en esa institución jurídica y política de alcances incalculables, y siempre imprevistos que es la Huelga.

LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO Y SUS CAUSASCAPITULO II

La palabra conflicto utilizada por el derecho para designar posiciones antagónicas, tiene su origen etimológico en el latín "Conflictus" que a su vez tiene su origen en confligere que implica a su vez combatir, luchar, pelear, etc. La palabra lucha ha sido desde que el hombre vive en sociedad como co-natural a las relaciones sociales, presentándose como divergencias o posiciones, manifestando los autores que se han encargado de la historia del hombre sociable como la causa del desenvolvimiento social.

La idea de lucha se ha considerado como ley fundamental del universo y de la vida, origen del cambio y del progreso. Heraclito en la antigüedad, habló de la guerra como madre de todas las cosas y mucho más tarde vendría el sistema filosófico de Hegel y de Marx vendría a corroborar lo anterior.

La trayectoria de los Conflictos Laborales, muestra la evolución de los trabajadores, concientes ahora de que la fuerza moral de sus peticiones debería superar lo material de su rebeldía, impotente en principio frente a la acción represiva del estado.

Los empresarios en lugar de la sistemática negativa de las reivindicaciones obreras analizan ahora la repercusiones económicas que traen consigo y su capacidad de absorción.

Se ha establecido desde la antigüedad hasta hoy en día que en donde no existe conflicto de intereses, no hay razón de ser del derecho, así lo expresó el maestro Carnelutti; señalando que el elemento económico del derecho es el conflicto de intereses.

Entendido el derecho como regulador de la actividad social, es indispensable distinguir entre sus finalidades, al procurar evitar las violaciones al orden por el instituido y particularmente para nuestro estudio, establece los medios para resolver ó solucionar los diarios conflictos que se presentan en el seno de la sociedad. El derecho ha creado para solucionar éstos problemas normas especiales llamadas Normas Procesales, la especialización de un órgano de poder público llamado Poder Judicial encargado de toda la rama jurisdiccional para logro de tal finalidad.

En un principio, se llegó a aceptar que el estado fuese en su totalidad el árbitro ó juez para resolver todas las controversias que se presentaran. Hoy en la actualidad ya se concibe que un conflicto laboral pueda resolverse con olvido de determinado procedimiento y sin la intervención de funcionarios ó personas reconocidas por el estado para desempeñar ésta función.

Más sin embargo, es necesario reconocer si comparamos las diversas comunidades de acuerdo a sus ordenamientos legales que tienen para resolver dichos conflictos que se les presentan que siempre siguen un ordenamiento jurídico vigente pero siempre

tomando en cuenta los principios de equidad, los conceptos éticos y los fines económicos sociales para llegar a obtener una decisión lo más justo posible.

El mundo laboral ha presentado siempre pero particularmente en los últimos tiempos graves y delicados problemas originados en la inspiración de los trabajadores de participar cada vez más en los beneficios y en el reparto de bienes que surgen de la producción y por otro lado las ~~negativas~~ negativas patronales para satisfacer ~~total o parcialmente~~ parcialmente las aspiraciones.

La Doctrina Francesa particularmente la de Ripert ha sido base del pensamiento del profesor de la Universidad de la Plata, Rodolfo A. Napoli, quién nos expresa que el interés del jefe de la empresa es la de pagar el trabajo al precio más bajo posible para disminuir los gastos de producción, mientras que por otra parte que es la del trabajador, ha sido el de exigir por su trabajo el precio más alto, sin preocuparse de la incidencia en los gastos generales. El maestro argentino nos expresa en una forma objetiva que en la base de la empresa existe un permanente conflicto de intereses económicos y en la cúspide continuas tensiones sociales que cuando evolucionan no terminan con el régimen de producción sino con la simple transformación de las condiciones de trabajo y remuneraciones vigentes.

Los autores comunistas, señalan que el sistema capitalista de producción llevaría en su seno la causa fundamental de

estos conflictos, por la forma como se encuentran distribuidos -- los medios de producción y la manera como el dueño de esos elementos utiliza el trabajo de quienes no tienen otra cosa que su fuerza laborativa.

Par Konstantinov, siguiendo la teoría leninista sobre la lucha de clases las concibe como grandes grupos de hombres cuya diferencia entre sí, es el lugar que ocupa en determinado sistema histórico de producción social, por las relaciones que mantienen con los medios de producción establecidas y formalizadas en las leyes en su mayoría, por la función que cumplen en la organización social del trabajo y en consecuencia por el modo y la proporción en que perciben la parte de riqueza social de que disponen, indica Konstantinov, que las clases propias del sistema capitalista sostienen una permanente lucha no sólo ideológica y política sino económica por su función y lugar en la producción y distribución de los bienes materiales.

El maestro Guillermo Cabanellas, manifiesta que los conflictos de trabajo se originan generalmente en una diferencia que se produce entre las partes y que gira en torno a la relación individual ó colectiva, pero para que ésta causa exista es necesario que se esteriores para que la otra parte tenga conocimiento de ella. Todo conflicto cuando éste se lleva a cabo siempre significa una oposición de intereses por parte de las partes pero para encontrarse frente al planteamiento real del mismo se necesita que ésa oposición sea conocida por ellas mismas y que una de ella

le formule a la otra a modo de reivindicación, un hecho, una acción, una abstención, que dé como resultado la satisfacción de las inquietudes de las demandas de lo solicitado por la parte que plantea el conflicto.

Sin embargo, de una forma u otra, los conflictos se mantendrán. Desaparecerán aquellos que se consideran contrarios a las instituciones fundamentales del estado, los que derivan de medio de lucha, los imperativos de los débiles y de los desamparados; desaparecerá el carácter de enfermedad inevitable con que se pretende justificar las subsistencias de determinados conflictos; pero los choques de antagonismos consecuencia de una posición desigual que es propia de la naturaleza humana, habrán de subsistir aún variando sus caracteres, forma de expresión y contenido.

A) Naturaleza Jurídica de los Conflictos de Trabajo.

Los conflictos de trabajo tienen su origen en la autonomía que tienen el derecho de trabajo aunque con características propias que contribuyen a otorgarle una fisonomía y una personalidad especial.

El maestro Mariano R. Tissebaum, dice que la naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo la podemos encontrar en dos aspectos: Un aspecto es de naturaleza Intrínseca y otro es de naturaleza Extrínseca. Los caracteres de naturaleza Intrínseca de los conflictos de trabajo son dos: Los que se refieren al

objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico y el segundo carácter, el que se refiere a la posición funcional de las partes,

Establece el maestro Tissembaum, que el derecho de trabajo a diferencia de otros derechos es un estatuto para los hombres no sucediendo así en el derecho civil en que la persona no tiene relevancia ya que es un derecho de las cosas y los bienes, expresando lo siguiente "En las contiendas de derecho privado, el objeto se concreta dentro de una órbita de carácter patrimonial que afecta esencialmente el interés individual de las partes, en cambio en las contiendas de trabajo la posición personal de las partes es desplazada del eje central de la mencionada órbita de litigio, por la posición que en el mismo toma el trabajo como noción jurídica, social, que actúa en modo predominante tanto en la formación de las relaciones contra-actuales como en las cuestiones ó divergencias que se derivan en el mismo"

La despersonalización de las partes en las contiendas de trabajo, es otra característica de la naturaleza Intrínseca, según lo señala el maestro Tissembaum, ésta contribuye a destacar la diferencia entre los conflictos de derecho privado y los conflictos de trabajo, circunstancia que se observa en éstos últimos en cuanto a la despersonalización de las partes. Genéricamente y por su valor potencial, se considera que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, nociones que importan asignar a las partes una función de un sentido dentro de la contienda.

La despersonalización ha que hace mención el maestro -- Tisembaum, constituye un aspecto inequívoco de la lucha entre el capital y el trabajo, ya que en éstas contiendas no se habla de trabajador y patrón sino que por su mismo carácter se eleva a una categoría super-personal y pasa a la categoría de lucha de clases encontrando de ésta forma de que los conflictos tienen lugar ahora, ya no entre trabajador y patrón sino entre la clase trabajadora y la clase patronal ó en otras palabras entre quienes poseen el capital y los que ofrecen su trabajo, esfuerzo físico ó mental.

El Artículo 123 Constitucional, adoptando este criterio no consagra contiendas entre trabajadores y patrones sino que ésta señala las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo.

Los caracteres de la naturaleza Extrínseca, presenta -- también dos aspectos que son: La repercusión económica y social del conflicto, y la acción gremial.

La repercusión económica y social del conflicto, difieren de los conflictos del derecho privado en que los conflictos de trabajo producen consecuencia de índole general en el medio social, ya que no tienen una órbita limitada que se circunscriba al interés particular ó privado, sino que éstos tienen consecuencia en todo el medio social a diferencia de los conflictos del derecho privado en que únicamente se afecta un interés particular.

La característica señalada por el maestro Tissembaum, - podemos expresar que no es del todo absoluta, ya que existen conflictos de derecho privado, donde su repercusión no únicamente -- puede ser de carácter particular sino que ésta puede afectar intereses generales ó de una parte de la sociedad.

La acción gremial como otra característica de la naturaleza Extrínseca de los conflictos de trabajo, como dice Radbruch_ cuando se quiere afectar a un miembro de la clase trabajadora y - mediante el apoyo de un sindicato ó gremio hace patente su presencia y su fuerza para evitar cualquier abuso que se quiera cometer en la persona de ese trabajador.

b) Conflicto y Controversia de Trabajo.

La Doctrina Argentina con sus representantes Mariano R. Tissembaum y Juan D. Ramírez Gronda, han pretendido establecer -- una diferencia entre conflicto y controversia de trabajo.

La influencia de la Legislación Italiana de los años XX ha influido en el pensamiento de los autores antes mencionados, - señalando que el término conflicto se aplique exclusivamente a la situación de hecho que tiende a la separación de las partes, y -- por otra parte el término controversia se aplica a la situación - de derecho que procura el advenimiento de las mismas mediante el debido proceso.

El Dr. Mario de la Cueva, no acepta esta diferencia propuesta por los autores argentinos, como se desprende de sus ideas cuando dicen que "Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan con ocasión ó con motivo de la formación, modificación ó cumplimiento de las relaciones individuales ó colectivas de trabajo.

El tratadista Francesco Carnelutti, distingue los conflictos y controversias de trabajo definiéndolos de la siguiente forma: "Conflicto de trabajo, es el contraste de intereses entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital, ó el que tiene el capital, pero no tiene la fuerza del trabajo". Definiendo la controversia de trabajo "Cuando alguien pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de su trabajo ó su reglamento, encuentre con interés de otro, y ahí donde éste se oponga mediante la lesión del interés ó mediante la contestación de los pretendidos.

Por último, el Dr. De la Cueva, señala que la distinción entre conflicto y controversia, es producto de una confusión manifestando que por conflicto de trabajo se debe entender la pugna de intereses ó de derecho, en tanto que por controversia un estado del conflicto de trabajo, cuando la causa originaria que la determina se encuentra vinculada con la relación laboral y ella es sometida al proceso para su solución. Solamente sigue diciendo el maestro De la Cueva pueden existir conflicto ó controversia de trabajo cuando una ú otra están vinculados con la relación la-

boral, por lo que no puede entenderse que el vínculo exista para la controversia y no para el conflicto de trabajo.

C) Definición de los Conflictos de Trabajo.

Diversos autores tanto mexicanos como extranjeros han expresado diferentes definiciones sobre conflictos de trabajo - - siendo las más importantes las siguientes.

El Dr. Guillermo Cabanellas, define el conflicto de trabajo como todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos del patrono al trabajador; derivado de la actividad laboral. Por esta razón manifiesta el maestro argentino existirán tantos tipos de conflictos de trabajo como distintos sean los hechos que puedan darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de sujetos participantes en los mismos.

Para Bayón Chacón, en el conflicto se da una situación de oposición entre dos personas ó grupos, respecto de un problema concreto con fuerza suficiente para poder provocar un cambio de esa armonía que altere la normalidad de sus relaciones.

El Dr. Ernesto Krotoschin, define los conflictos de trabajo como "las controversias de cualquier clase que nace de una relación de derecho laboral, sea que ésta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individuales (Contrato

Individual de Trabajo) ó entre grupo de trabajadores y patronos - (Convención Colectiva de Trabajo), pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral, existe entre un empleador ó un trabajador del estado". Indica el Dr. Krotoschín, que el tercer grupo de conflictos que son los que pueden originarse en la relación entre un sujeto del derecho laboral y el estado pueden separarse e integrar con los dos primeros tipos de conflictos, su concepto en sentido estricto.

El maestro Eugenio Pérez Botija, señala una definición muy general de los conflictos de trabajo indicando que son aquellos en los que se aluden a toda la serie de ficciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo.

José J. Jesús Castorena señala que el vocablo conflicto cuya acepción de choque, de combate, resulta inegable, a tomado definitivamente en el derecho laboral carta de naturalización para expresar dentro de él lo que en derecho común se llama pleito.

El maestro Cepeda Villarreal, nos dice que debemos de entender por conflicto de trabajo "La coincidencia de dos ó más derechos ó deberes dentro de la relación de trabajo incapaces de ser ejecutados ó cumplidos simultáneamente en una ó más relaciones de trabajo, ó que puedan tener conexión con las relaciones de trabajo"

Por último, el maestro Mario de la Cueva, define los --

conflictos de trabajo como "Las diferencias que se suscitan en --
tre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos ó únicamen-
te entre estos, en ocasión ó motivo de la formación, modificación
ó cumplimiento de las relaciones individuales ó colectivas de tra-
bajo.

La definición del maestro De la Cueva, reúne los elemen-
tos necesarios para considerar como correcta la definición de los
conflictos de trabajo, ya que en ella encontramos por una parte -
las personas que intervienen en un conflicto y por otra parte ma-
nifiesta también las relaciones individuales ó colectivas de tra-
bajo que vienen a constituir las dos grandes formas de las rela-
ciones de trabajo y presupuesto para la aplicación del derecho de
trabajo; encontramos además la naturaleza de los conflictos ó ra-
zón de ser cuando nos señala en su definición que éstos tendrán -
por objeto la modificación, formación, ó cumplimiento de las rela-
ciones de trabajo.

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

CAPITULO III

Uno de los problemas importantes de la doctrina laboral en el mundo, es sin duda en encontrar una clasificación de los -- conflictos de trabajo que reuna los requisitos necesarios que han dado como consecuencia que muchos trataristas laborales del mundo presentes diversas clasificaciones.

A) Clasificación de los Conflictos de Trabajo en la Doctrina Mexicana.

En la Doctrina Mexicana encontramos varias clasificaciones siendo las más importantes las siguientes:

El Maestro J. de Jesús Castorena, quién tomando como base que el término "Conflicto" expresa la idea de combate y dificultad que en ocasiones ha sido imposible de resolver, indica que para obtener una clasificación de los conflictos de trabajo es necesario en primer lugar conocer cuáles son los sujetos que intervienen en ellos y en segundo lugar cual es la naturaleza de dichos conflictos. Su clasificación es la siguiente:

10. Conflictos Obrero - Patronales, que son todos los que se desarrollan entre trabajadores y patronos, atendiendo a los sujetos que intervienen y a la naturaleza de los conflictos se subdividen en Conflictos Colectivos e Individuales según sea el interés colectivo e individual que esté en juicio. Los -

Conflictos Colectivos, son aquéllos que tienden a modificar el estatuto jurídico de una empresa y los Conflictos Jurídicos cuando se refieren a la interpretación y aplicación del Derecho vigente.

- 2o. Los Conflictos Interobreros, que son aquéllos en los cuáles los derechos de los trabajadores se encuentran en oposición.
- 3o. Los Conflictos Interpatronales, que vienen siendo los Conflictos entre patronos que se presentan en la celebración de sus Contratos Colectivos de Trabajo, en virtud de que sus intereses también se encuentran en oposición.
- 4o. Los Conflictos Intersindicales ó Intergremiales llevados a cabo por las Asociaciones Profesionales como ejemplo tenemos la titularidad de un Contrato Colectivo.

El Maestro Castorena indica que el motivo de la dificultad de éstos tres últimos Conflictos de Trabajo, es el Contrato de Trabajo ó una cuestión íntimamente relacionada con el.

Atendiendo a los sujetos que resultan afectados, el maestro Alberto Trueba Urbina, divide los Conflictos de Trabajo en Conflictos Obrero-Patronales, Interobreros, Interpatronales ó Intersindicales.

Atendiendo a la naturaleza del interés que se debate, los divide en Conflictos Individuales y Colectivos. Su tercera clasificación corresponde a la naturaleza de los conflictos y los clasifica en Jurídicos y Económicos.

El Maestro Mario de la Cueva, tomando también como base

a los sujetos que intervienen en los Conflictos, formula la siguiente clasificación:

- 1o. Conflictos Obrero-Patronales, en los que intervienen un trabajador y un patron, además del conflicto de una asociación profesional obrera y una empresa.
- 2o. Los conflictos Intersindicales, que tienen como parte a dos asociaciones profesionales, teniendo como ejemplo la controversia que se presenta en la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.
- 3o. Los Conflictos entre una Asociación Profesional y personas-Ajenas, como ejemplo es la separación del trabajador de la empresa contratado por el empresario por el sindicato en virtud de la Cláusula de Exclusión de Ingreso establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Con relación a la Clasificación del Dr. Mario de la Cueva en lo referente a la Cláusula de Exclusión de Ingreso, el Maestro Cavazos Flores opina que por razones pedagógicas y de orden práctico es preferible denominarle simplemente Cláusula de Ingreso ó de Admisión, ya que en verdad desde el punto de vista literal esta Cláusula de Exclusión de Ingreso como la llama el Dr. De la Cueva equivale a una contradicción.

- 4o. Los Conflictos entre la Asociación Profesional y sus Agremiados como ejemplo, un empresario que no cumple el Contrato Colectivo pagando salarios más reducidos del que pactó con la Asociación Profesional Obrera, originando una concurrencia desleal entre los agremiados.

- 5o. Los Conflictos entre Obreros, siendo el caso más frecuente la pugna por los derechos Escalafonarios.
- 6o. Los Conflictos entre Patrones, los que se suscitan entre el patrón y el patrón sustituto.

B) CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN LA DOCTRINA MUNDIAL

En la Doctrina Mundial Laboral, encontramos varias clasificaciones de los Conflictos de Trabajo como la que establece el Maestro Argentino Mariano R. Tissembaum atendiendo la naturaleza de los conflictos y a los sujetos que participan en ellos.

- 1o. Conflictos Individuales ó de Derecho, que son aquéllos que afectan a la interpretación ó aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su origen en una prescripción formal de la Ley ó en una disposición del Contrato Individual ó Colectivo
- 2o. El Conflicto Colectivo, pudiendo ser por una parte el que se relaciona con la interpretación y aplicación de convenio colectivo y de otras normas existentes; por otra parte el que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo ó por la formación del reglamento colectivo siendo ésta especie de conflicto el que más se presenta.
- 3o. Los Conflictos Intersindicales, que pueden ser Colectivos ó no colectivos, siendo los Colectivos las controversias que se presentan entre dos ó más sindicatos que luchan por obtener la titularidad del Contrato Colectivo, los no Colectivos agrega el Maestro Tissembaum, son los conflictos que se rea

lizan en el seno del Sindicato por cuestiones de organización, disciplina y patrimonio.

La segunda Clasificación del Maestro Argentino tiene su origen en la diferencia que surge por la naturaleza de las partes que intervienen en la contienda, determinando a su vez el tipo de ésta.

- 1o. Controversias Obrero-Patronales, que se subdividen: a) Controversias de derecho que a su vez pueden ser Individuales-- que se refieren a una posición concreta de orden personal y Colectivas que se refieren a una categoría profesional. b) Controversias de Interés, que son colectivas y que también se refiere a una categoría profesional .
- 2o. Controversias, Intersindicales, que son aquellas que ocurren entre patrones ó entre obreros pudiendo ser de Derecho ó de Intereses Gremiales.
- 3o. Controversias Entre la Asociación Gremial y sus Agremiados,-- las cuales se llevan a cabo en el medio patronal ó en el -- obrero.
- 4o. Controversias Interobreras ó Interpatronales.
- 5o. Controversias entre Sindicatos ó Patrones ú Obreros y el Estado.

El Tratadista Dr. Guillermo Cabanellas, clasifica los -- Conflictos de Trabajo en dos grandes grupos.

- 1o. Conflictos Individuales.
- 2o. Conflictos Colectivos que se subdividen en : a) Conflictos - Jurídicos. b) Conflictos Económicos.

Atendiendo a los sujetos que intervienen en los Conflictos Colectivos, los clasifica en: a) Sindicales. b) Huelgas. - - c) Paros Patronales.

Los Conflictos Colectivos por las causas que los producen: a) Voluntarios, que son decididos por las partes que intervienen con el fin de ejercer presión sobre la parte contraria. -- b) Involuntarios, que vendría siendo el paro obrero fundado en -- una crisis laboral.

Atendiendo a la observancia ó desprecio de las normas legales, existen Conflictos Laborales Legítimos é Ilegítimos. Por el fondo que los motiva en Conflictos Justos é Injustos y por último en razón de su origen en Jurídicos, de Intereses y Gremiales.

Juan D. Ramírez Gronda, cuya clasificación de los Conflictos de Trabajo tienen su apoyo en la naturaleza de los sujetos que participan, produciendo los siguientes grupos:

- 1o. Conflictos Obrero-patronales.
- 2o. Conflictos Intersindicales.
- 3o. Conflictos Entre el Sindicato y sus Agremiados.
- 4o. Conflictos Interobreros.

Los Conflictos Obrero-patronales, se subdividen según la categoría de los intereses en Conflictos Individuales y Colectivos y en razón de la naturaleza de los Conflictos de Derecho y Conflictos de interés.

C) La Clasificación de los Conflictos de Trabajo atendiendo a los Sujetos que intervienen.

La mayoría de los tratadistas mexicanos como mundiales adoptan como el primer criterio para diferenciar a los Conflictos los sujetos que en éstos intervienen, así podemos anotar que en los Conflictos Obrero-patronales, intervienen un trabajador y un patrón pudiendo ser también una Asociación Profesional y un Empresario, en los otros conflictos de trabajo también encontramos como sujetos a las Asociaciones Profesionales, Empresarios, Controversia entre los mismos obreros y así mismo las que se realizan por patronos.

D) La Clasificación de los Conflictos Obrero-Patronales.

Esta clasificación es considerada por la Doctrina Laboral Mundial, como la de mayor importancia dentro de los Conflictos de Trabajo, en virtud de la relación de trabajo que en ella se lleva a cabo.

Estos Conflictos se dividen en dos criterios, el primero lo forman los Conflictos Jurídicos y Económicos y el segundo los Conflictos Individuales y Colectivos.

Los Conflictos Jurídicos que se presentan por controversias que tienen por objeto la interpretación y aplicación de normas Jurídicas Laborales aplicables a los conflictos que se presentan. Los Conflictos Económicos, son aquellos que se originan por

lo general para crear ó modificar el Derecho Vigente en otro más positivo para los obreros.

Las diferencias que se presentan entre estas dos clases de Conflictos de Trabajo, las encontramos en las Doctrinas Alemana, Francesa, Italiana, Sudamericana, de la Oficina Internacional de Trabajo y en la Doctrina y Jurisprudencia Mexicana.

La Doctrina Alemana, considera que existe una diferencia radical entre el Conflicto Económico de Interés como lo llama ésta Doctrina y los Conflictos Jurídicos, en virtud de que en estos la controversia es un problema de derecho que se expresa con la conocida fórmula "A Quién corresponda el Derecho" mientras que en los Conflictos de Interés ó Económico, se caracterizan por la ausencia de norma jurídica para resolverlos, teniendo como propósito la creación de la norma jurídica futura aplicable al conflicto.

Los profesores Hueck-Nipperdey, indican que los Conflictos de Interés presuponen la falta de una reglamentación entre las partes, pudiendo llevarse a cabo un Conflicto Colectivo únicamente cuando las pretensiones de las partes para una futura reglamentación de las condiciones de trabajo sean diferentes. Los maestros alemanes señalan que la Jurisdicción de Trabajo, conoce de toda controversia Jurídica Individual ó Colectiva haciendo una clasificación que se dividen en tres grupos. a) Conflictos Individuales Jurídicos. b) Conflictos Colectivos Jurídicos. c) Conflic-

tos Colectivos de Intereses.

La Doctrina Francesa considera que los Conflictos de Interés y Conflictos Jurídicos, deberían de ser de la competencia de un mismo juez cuya función es la de decir en derecho ya que si en una se tiene como finalidad crear nuevas disposiciones en la otra únicamente se refiere a la aplicación de las preexistentes. Sin embargo, en Francia las Autoridades de Trabajo, únicamente pueden conocer de Conflictos Individuales dejando afuera a los Conflictos Colectivos Jurídicos ó Económicos.

La Doctrina Italiana con su tratadista Luegi de Litala dividió y caracterizó los Conflictos Colectivos en Jurídicos y Económicos, estableciendo que las controversias relativas a la aplicación de los Contratos Colectivos se definen como controversias Jurídicas mientras que las que buscan obtener mejores condiciones de trabajo en controversias Económicas.

La Doctrina de la Oficina Internacional del Trabajo, clasificó los Conflictos de Trabajo en Individuales y Colectivos y éstos a su vez en Jurídicos y Económicos. Indicó que el Conflicto Jurídico se refiere a la interpretación ó aplicación de un derecho nacido y actual poco importando que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley ó en una disposición de un Contrato Individual ó Colectivo; la decisión corresponde normalmente a un juez y en particular al juez laboral.

El Conflicto de Interés ó Económico no versa sobre la - interpretación de un derecho adquirido ni se funda en la ley ó en el contrato, es una revindicación que tiende a modificar un derecho existente ó a crear uno nuevo, estos conflictos competen al - conciliador ó al arbitro.

La Doctrina Sudamericana con Tissembaum con su representante, establece las diferencias que existen entre los Conflictos Jurídicos y Económicos, señalando que es en virtud de la finalidad con que se plantean, mientras que el Jurídico busca la aplicación ó interpretación de la norma existente el Conflicto Económico tiene como objeto obtener nuevas condiciones de trabajo.

La Doctrina y Jurisprudencia Mexicana, cuyos tratados - tas adoptan el criterio de que los Conflictos Jurídicos tienden a la aplicación ó interpretación de las normas Jurídicas preexistentes y que los Conflictos Económicos tienen como finalidad obtener mejores condiciones de trabajo y como consecuencia crear la norma jurídica futura.

La Suprema Corte de Justicia en numerosas ejecutorias - ha establecido que los Conflictos Jurídicos que se suscitan por - violaciones a la ley, solamente el estado puede resolver estas -- controversias ya que a él le corresponde impartir la justicia por la violación de las normas jurídicas, no desempeñando la misma -- función en los Conflictos Económicos, en virtud de que únicamente se encarga de crear un estatuto que regule la vida de la empresa -

integrada por trabajadores y patrones.

E) Los Conflictos Individuales y Colectivos.

El Conflicto Individual, es el que se presenta entre un trabajador y un patrón determinado.

El Conflicto Colectivo, es el que surge entre una colectividad obrera sea una Organización Jurídica, Permanente ó bajo - la forma de Organización Sindical, frente a un patrón ó un sindicato de empleadores siempre que como lo establece la moderna Doctrina Francesa el Conflicto tenga por objeto un Interés Colectivo.

Es importante aclarar que los términos Individual y Colectivo no están relacionados con el número de trabajadores que intervienen en un juicio, pudiendo ser diez ó más contra un mismo patrón sin que ésto implique que se pueda dar la calificación al conflicto.

Mariano Tissebaum, con respecto a lo anterior expresó "Esta calificación no responde a motivos de carácter numérico, en relación a las personas que actúan en la contienda, surgió en virtud de la fundamental diferencia que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción".

Carnelutti, también estuvo de acuerdo con el maestro argentino al declarar lo siguiente "No debe confundirse el proceso colectivo con el proceso acumulativo, pues en este se tiene una -

suma y no el tipo de los intereses de los miembros de la categoría"

La Doctrina Francesa con sus representantes Paul Pic y Jorge Scelle, formularon conceptos para distinguir a los Conflictos Individuales y Colectivos.

Paul Pic expresó lo siguiente, "Los Conflictos Susceptibles de presentarse entre los trabajadores y patronos son de dos clases" unos son Conflictos ó diferencias Individuales, que vienen siendo controversias entre un patrón y un obrero ó empleado nacidas en ocasión del Contrato de Trabajo ó de aprendizaje.- Los Conflictos Colectivos más graves que los anteriores a causa de sus repercusiones sobre la producción y por las luchas a que dan lugar, estos conflictos ponen en pugna a un patrón con todos los obreros de su industria y a veces se generalizan y se extienden a una industria determinada del país ó a varias de ellas, en ocasiones adquieren caracteres internacionales.

Jorge Scelle, jurista con un pensamiento más avanzado diferenció de la siguiente forma "Los Conflictos Individuales -- son las diferencias limitadas a las relaciones del empresario -- con uno de sus trabajadores y que versan sobre su salario, una multa ó un despido; los Conflictos Colectivos, son aquellos en los cuales la empresa entra en lucha con todo ó parte de su personal a menudo con el sindicato obrero sobre una cuestión de carácter profesional".

Hasta este momento, la Doctrina Francesa con sus dos -- representantes, no logró diferenciar correctamente estos conflictos sino únicamente lo hizo en una forma muy general.

André Rouast y Paul Durand, señalaron que La Corte Superior de Arbitraje, consagró dos caracteres para la existencia de los Conflictos Colectivos. a) La intervención de un grupo de trabajadores pudiendo ser un Grupo Jurídico como un sindicato ó un grupo de hecho. b) La lesión de un Interés Colectivo. Los Conflictos Individuales, tienen también dos características. a) Los Conflictos relativos a una medida individual que no lesiona los intereses de la Colectividad Obrera, ejemplo el despido de un trabajador. b) Los conflictos que ponen en juego un interés colectivo pero en los cuales no interviene ningún grupo obrero, esta circunstancia originó que un problema laboral fuera resuelto por dos autoridades en un caso como Conflicto Individual y en otro como Colectivo.

La Doctrina Italiana Antigua, no consagró como la Doctrina Francesa los Conflictos Individuales y Colectivos, sino que únicamente les llamó controversias individuales y colectivas, -- creando la Magistratura del Trabajo para resolver las controversias colectivas y los Tribunales del Trabajo para resolver las -- controversias individuales.

El maestro italiano D. Guidi, consideró por vez primera que las categorías profesionales son personas jurídicas distintas

del sindicato quién fuera duramente criticado por tal afirmación, más sin embargo, sirvió para definir las controversias colectivas. D. Guidi, estableció que las controversias colectivas son las que afectan los intereses de las categorías profesionales de trabajadores ó de patronos.

Francesco Carnelutti, adoptando el criterio del maestro Guidi, sostiene que la controversia colectiva, es aquella en el cual se afectan los intereses propios de la categoría indicando - que el interés de la categoría era en el debate el interés tipo.- Señaló también que la calidad de las partes en sentido formal, no es elemento suficiente para la distinción.

Luigi de Litala, definió las controversias colectivas - como la relativa a la disciplina colectiva de las relaciones de - trabajo sea que pretende obtener del juez la interpretación de la norma colectiva, sea que busque la creación de normas que impon - gan nuevas condiciones de trabajo. Expresó el profesor italiano - que el problema de la Doctrina Italiana con respecto a la distinción, se encontraba en determinar el concepto de "Interés de Categoría" señalando que este era un interés colectivo colocado entre el interés de los particulares y el interés general del estado, - y que este estaba formado por muchos intereses individuales los - constituyen el interés superior del estado siendo como consecuencia un interés público al igual que la Asociación Profesional.

La Doctrina Italiana Nueva, que no reglamenta la liber-

tad sindical y el derecho de huelga, distingue la controversia colectiva y controversia individual, tomando en cuenta los sujetos que en ellas intervienen, sindicatos registrados (controversias - colectivas) trabajadores y patrones individuales (controversias - individuales).

La Doctrina Sudamericana influenciada por el pensamiento de los maestros italianos, definen los Conflictos Colectivos - según Zanobini, como aquellos que afectan al grupo de trabajadores como representante de una comunidad definida de intereses y no como una suma material de individuo.

La Doctrina Mexicana cuyos exponentes más notables en este problema son los maestros J. Jesús Castorena, Alberto Trueba Urbina y Mario de la Cueva.

El maestro J. Jesús Castorena, considera que la distinción entre Conflictos Individuales y Colectivo obedece a una apariencia, el uso de la acción directa que en resumidas cuentas viene a quedar en manos de los obreros; ellos son según el criterio que analizamos los que dan al conflicto el tinte colectivo ó lo dejan en la calidad individual. En su lugar proponemos clasificarlos en Conflictos Colectivos y Conflictos Jurídicos.

Confunde el maestro Castorena lo Jurídico como opuesto a lo colectivo aún cuando existen Conflictos Colectivos Jurídicos propone además el Artículo 123 Constitucional en su Fracción - -

XVIII, sea la base para el concepto de Conflicto Colectivo, olvidando que también de esa Fracción se desprende el concepto de Conflicto Individual definido por el maestro como toda controversia que se suscite entre obreros y patronos cualquiera que sea el número de aquellos que resulten afectados, ya por virtud de la interpretación de la ley, de los contratos, del Contrato Colectivo, ya por virtud de la violación de unos y otros, ya por virtud de las formas y procedimientos y de aplicación de las mismas normas. Confunde además el maestro los Conflictos Individuales con los Conflictos Jurídicos.

El Dr. Alberto Trueba Urbina, comprendió el problema pero no profundizó en el mismo, definió los Conflictos Individuales como los que surgen entre un trabajador y su patrón a propósito del Contrato de Trabajo. Los Conflictos Colectivos los definió como los originados por un grupo ó sindicato obrero y uno ó varios patronos sobre cuestiones de orden profesional.

Por último el maestro Mario de la Cueva, clasifica los Conflictos Colectivos en Jurídicos y Económicos.

Los Conflictos Colectivos Jurídicos que en la Doctrina se han establecido como los que se refieren a la interpretación ó al cumplimiento de los Contratos Colectivos, afirmando el maestro De la Cueva, que la Doctrina no se ha metido suficientemente en esta cuestión señalando la siguiente clasificación:

1o. Conflictos sobre la vida misma de los grupos profesionales,-

esta clase de conflictos tiene su protección en el Artículo 123 Constitucional Fracción XVI, que consagra la libertad de Asociación Profesional Obrera frente al patrón, por tal motivo el patrón no puede intervenir en la vida de los sindicatos obreros ya que ocasionaría un Conflicto Colectivo; cita como ejemplos la formación de un sindicato de paja para enfrentarlo a la organización auténtica, la intromisión de actos en la directiva sindical y por último el despido de los líderes obreros y miembros de la directiva.

2o. Conflictos Sobre Interpretación de Los Contratos Colectivos.

La ley no señala nada al respecto pero no impide que se ejerce una acción para conseguir la interpretación en vía general, lo importante de estos conflictos es que se puede comparar una vez más el Contrato Colectivo y la ley.

3o. Conflictos sobre cumplimiento del Contrato Colectivo. Estos conflictos se llevan a cabo por incumplimiento de cualquiera de los elementos normativo y obligatorio. El elemento obligatorio se desenvuelve en dos grandes grados: las normas que tratan de asegurar la efectividad del Contrato Colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas de los autores de la institución. El elemento normativo, también se desenvuelve en dos grandes grados como son las condiciones individuales y las condiciones colectivas de prestación de los servicios, siendo las primeras las que pueden pasar automáticamente a integrar el contenido de los Contratos Individuales de Trabajo y las segundas las prestaciones a que se obliga el empresario en beneficio de la comunidad obrera, o bien

los servicios sociales como hospitales, escuelas, etc.

El maestro De la Cueva, también clasifica los Conflictos Colectivos Económicos de la siguiente manera:

- 1o. Conflictos para la creación de condiciones generales de trabajo. Estos conflictos únicamente pueden ser planteados por los trabajadores, ya que solamente ellos tienen la facultad de iniciar la celebración de un Contrato Colectivo.
- 2o. Conflictos para la modificación de las condiciones generales de trabajo. Estos conflictos a diferencia de la anterior, pueden ser iniciados por los trabajadores ó por el empresario, como ejemplo cuando es necesario disminuir la producción para mantenerla en un límite costeable y no convenga desplazar mano de obra, por el peligro de la desocupación ó la reducción de los beneficios que otorgue a los obreros el Contrato Colectivo, disminución de los salarios que será el caso más frecuente al igual que los descansos y vacaciones.
- 3o. Conflictos para la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo. La suspensión del orden jurídico de una empresa dan nacimiento a Conflictos Colectivos de naturaleza económica, pues implica la suspensión de los trabajos de la empresa; los trabajadores en su totalidad quedan suspendidos y dejan de percibir salarios y demás prestaciones. Esta suspensión únicamente puede ser iniciada por los empresarios.
- 4o. Conflictos para la supresión de las condiciones de trabajo.- Estos conflictos tienen por objeto el cierre definitivo de la empresa ó sea la terminación de los trabajos y únicamente

puede ser promovida por los patrones.

Para el Dr. Mario De la Cueva, la clasificación de los conflictos de Trabajo en Individuales y Colectivos, no es solamente una cuestión doctrinal, sino que es un fenómeno social real que no puede negarse.

La diferencia que encuentra el Maestro De la Cueva, es frecuentemente grande y la debemos de buscar en la diferencia que existe en el interés en juego (Intereses Individuales) que son los de personas determinadas y la que existe en los (Intereses Generales) que son los intereses de una colectividad considerada como unidad.

El derecho de trabajo ciertamente tiene una finalidad suprema, que es el hombre que trabaja y en consecuencia siempre estará presente el interés individual ó si se quiere este interés será el fin último de todo interés social, pero habrá ocasiones en los cuales se encuentre inmediatamente presente el interés individual en tanto que otros supuestos este interés será el fin mediano y la cuestión mediata consistirá en buscar las posibilidades para que puedan fructificar los intereses individuales.

Tratando de encontrar una solución al problema que significa saber en donde termina el interés individual y en donde comienza el interés colectivo, el Dr. De la Cueva se remonta al Derecho Romano y nos dice que este problema es el mismo que tuvo

ron los jurisconsultos romanos cuando propusieron la distinción - entre Derecho Público y Privado; los juristas posteriores hablan _ de la vaguedad de la fórmula romana por cuanto no es posible de - cir donde principia y termina el interés individual ó general, sin embargo el maestro de la Cueva encuentra la fórmula para darle una solución al problema, cuando nos dice que es la naturaleza misma _ del Derecho de Trabajo y las partes que lo componen en que debemos buscar solución. El interés individual es el de cada persona y su protección se encuentra en el derecho individual de trabajo; cuando el patrón niega el derecho particular de una persona basta la a plicación de la norma jurídica respectiva, esto es la norma contenida en el Derecho Individual de trabajo; pero cuando se niega la _ vigencia individual de trabajo lo primero que se necesita es restablecer su imperio pues la falta de vigencia afecta a toda la colec tividad y naturalmente pero en forma refleja a todos los particula res.

Por último, indica el Dr. de la Cueva, que los Conflictos _ Colectivos de Trabajo son los que afectan la vida misma del dere-- cho individual de trabajo ó a las Garantías de su formación y vi-- gencia, en tanto los conflictos Individuales de Trabajo, son los -- que únicamente afectan los intereses particulares de una ó varias _ personas.

El Dr. Guillermo Cabanellas, dice que los Conflictos Indi _ viduales se producen entre un trabajador ó un grupo de trabajado-- res individualmente considerados y un patrono , teniendo por ori--

gen generalmente el Contrato Individual de Trabajo a diferencia del Conflicto Colectivo que es realizado por un grupo de trabajadores y a uno ó varios patronos refiriéndose siempre a los intereses generales del grupo. Ambos conflictos señala el Dr. Cabanellas, pueden ser de derecho (jurídicos) ó como intereses (económicos) y como ejemplo señala una petición de aumento de salario por parte de un trabajador aislado deriva en ocasiones en un Conflicto de Intereses; si este trabajador resulta indispensable para la empresa el patrono concederá el aumento requerido si no es exagerado. En el caso de los Conflictos Colectivos, estos también pueden ser de derecho y de intereses como en el caso de los conflictos que se fundan en una norma de valor jurídico actual y como Conflicto Colectivo de Intereses cuando se trata de una reivindicación no ajustada a una regla de derecho que cabe crear como consecuencia del propio conflicto.

La distinción que encuentra el maestro argentino de los Conflictos Colectivo e Individual, no se encuentra en el proceso ó controversia entre partes surgida ó derivada de el, ya que en ocasiones no termina el conflicto mediante una sentencia ó arbitraje que surta los efectos de ella. El Conflicto Colectivo se caracteriza por la situación de que atañe a un grupo, no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los intereses ó derechos de ese mismo grupo concebido autónomamente. El Conflicto Individual tiene por base las relaciones aisladas entre las partes cuyos vínculos influyen sobre intereses particulares del trabajador concebido como unidad.

Podemos concluir aceptando el criterio adoptado por el Dr. Baltazar Cavazos Flores, que define los Conflictos Individuales de Trabajo, como aquellos en los que con independencia del número de personas que en ellos intervienen se afectan intereses de carácter estrictamente particular. En esta definición encontramos los requisitos tan señalados por autores extranjeros como mexicanos que se refieren en primer lugar al número de personas que no es la característica esencial como lo señalaba el maestro Tissebaum y Carnelutti, para la distinción de estos conflictos; el interés tipo a que hace referencia el maestro italiano Luigi De Litala y el maestro De la Cueva, quienes consideran que es la característica esencial para la distinción la cual encontramos en la definición del maestro Cavazos.

Los Conflictos Colectivos de Trabajo lo define el Dr. Cavazos, como aquellos en los que sin referirse para nada al número de personas que en ellos intervienen afectan intereses de carácter profesional. La misma explicación dada a los Conflictos Individuales de Trabajo, es aplicable a ésta clase de conflictos.

F) Clasificación de los Conflictos Intersindicales.

El Maestro Argenito Guillermo Cabanellas, señala que estos conflictos se conocen desde el comienzo de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores.

sidera que éstos conflictos se manifiestan bajo dos aspectos: - -

a) Cuando se producen con motivos de obligaciones contraídas por los sindicatos ó por un cumplimiento de disposiciones legales vigentes. b) Cuando se originan por la fricción que surge por el hecho de la interrupción sindical en procura de la obtención de normas obligatorias que sean en defensa del gremio respectivo. Tissembaum, señala que las primeras contiendas son de naturaleza jurídica mientras que las segundas son de interés gremial. Originando ésta discusión que se hable de contiendas intersindicales de derecho y contiendas intersindicales de intereses.

Define el maestro Tissembaum, las contiendas intersindicales de intereses, llamadas colectivas cuando se suscitan entre dos sindicatos que cuestionan su participación en la concertación de normas colectivas de trabajo donde se debate una cuestión que afecta al interés de la categoría profesional que ejerce ó representa al sindicato.

Los Conflictos Intersindicales de Derecho, se desarrollan por cuestiones vinculadas a las obligaciones y derechos preestablecidos.

El Dr. Guillermo Cabanellas, afirma que las controversias sindicales se producen entre dos ó más entidades de trabajadores, entre entidades patronales ó entre una entidad de trabajadores y otra patronal. La característica de estas controversias es que está íntimamente unida al propio organismo sindical,

La característica de éstos conflictos es que pueden -- producirse, entre dos ó más entidades de trabajadores, entre ent^udades patronales ó entre una entidad de trabajadores y otra patroⁿal. Lo importante que se encuentran en ésta clase de contiendas es que su naturaleza está íntimamente unida al propio organismo - sindical, ó sea entre organismos representativos de una actividad laboral determinada.

Estos conflictos dice el maestro Cabanellas, se originan en la acción que una Asociación Profesional de Trabajadores, - ejerce para ser reconocida como representante de un grupo mayoritario de éste y que impone a su vez a los empresarios la obliga - ción de negociar con ella un Convenio Colectivo cuya finalidad es la de integrar la representación reconocida de los trabajadores - en una especialidad laboral.

Los autores Tissebaum y Jaeger, clasificaron los con^uFLICTOS intersindicales en Colectivos y no Colectivos, Jaeger dice "Un sindicato participa en procesos de tres órdenes, uno con - relación al elemento normativo del Contrato Colectivo, otro a su^u elemento obligatorio y por último las obligaciones que contrae -- frente a otro sindicato". En nuestra Legislación Mexicana, no -- puede aplicarse el criterio de Jaeger, en virtud de que no se ha^u dado que un Contrato Colectivo se pacte entre una Asociación Pro^ufesional Obrera y un Sindicato Patronal.

El maestro Mariano Tissebaum, considera que éstos con-

sidera que éstos conflictos que se manifiestan bajo dos aspectos:

a) Cuando se producen con motivos de obligaciones contraídas por los sindicatos ó por un cumplimiento de disposiciones legales vigentes. b) Cuando se originan por la fricción que surge por el hecho de la interrupción sindical en procura de la obtención de normas obligatorias que sean en defensa del gremio respectivo. Tissembaum, señala que las primeras contiendas son de naturaleza jurídica mientras que las segundas son de interés gremial. Originando ésta discusión que se hable de contiendas intersindicales de derecho y contiendas intersindicales de intereses.

Define el maestro Tissembaum, las contiendas intersindicales de intereses, llamadas colectivas cuando se suscitan entre dos sindicatos que cuestionan su participación en la concertación de normas colectivas de trabajo donde se debate una cuestión que afecta al interés de la categoría profesional que ejerce ó representa al sindicato.

Los Conflictos Intersindicales de Derecho, se desarrollan por cuestiones vinculadas a las obligaciones y derechos preestablecidos.

El Dr. Guillermo Cabanellas, establece que pueden presentarse los siguientes Conflictos Intersindicales y que son los siguientes:

a) Conflictos Intersindicales Colectivos si las con--

troversias se produce entre las propias organizaciones profesionales de trabajadores.

b) Conflictos Intersindicales n6 Colectivos, cuando las contiendas derivan de las obligaciones que los sindicatos -- asumen en virtud de sus funciones institucionales.

c) Conflictos entre el Sindicato y sus Miembros, -- cuando surgen del mero Contrato de Asociaci6n 6 del incumplimiento del Convenio Colectivo.

d) Conflictos Interobreros en los cu6les las controversias se suscitan entre los trabajadores con motivo del trabajo com6n.

El Dr. Mario De la Cueva considera que serfa indispensable crear una clasificaci6n previa en dos ramos: Conflictos Intersindicales Obrero-Patronales y Conflictos entre Sindicatos Obreros 6 Patronales. En el primer caso, estarfamos en presencia de un sindicato obrero y uno de empresarios mientras que en el segundo estarfamos frente a dos sindicatos obreros 6 dos de patronos.

En la pr6ctica mexicana indica el maestro De la Cueva s6lo se han dado los conflictos entre organizaciones de trabajadores y casi puede afirmarse que el 6nico caso que se ha presentado de conflictos que se refieren los Conflictos Intersindicales --

Obrero-Patronales, ha sido la disputa por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por último, nos afirma el maestro De la Cueva que los - Conflictos Intersindicales, son en consecuencia Conflictos Colectivos porque en ellos está en juego el interés de la colectividad obrera representada en cada sindicato.

LA HUELGA EN MEXICOCAPITULO IVANTECEDENTES HISTORICOSa) LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA NUEVA ESPAÑA Y PRIMERA MITAD DEL SIGLO XIX.

La Historia del Derecho del trabajo en México, comienza con la encomienda que era el instrumento suministrador de servicios personales y se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista. Tales formas de producción económica constituyeron una verdadera explotación de la población indígena reduciéndola casi a la esclavitud, lo cual originó agitaciones por parte de los trabajadores y las leyes de India resultaron un documento de idealista que no se practicó.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo data del 4 de julio de 1582 en la Catedral Metropolitana contra el Cabildo que al revisar las cuentas de la Hacienda Metropolitana consideró que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos, el 10 de ese mismo mes los ministriles abandonaron el trabajo que se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales reanudándose entonces las labores.

La época colonial se desenvolvió al amparo de regla --
mento de trabajo en el campo, talleres y obrajes para proteger --
teóricamente a los indios, cuya práctica se recurría a la violen --
cia para comerciar el régimen de esclavitud.

La Revolución de Independencia fué originada por la --
situación miserable en que vivía el trabajador por jornadas in --
humanas sujetos a castigos crueles; despojado de todo aquello a --
que tenía por derecho natural y jurídico mediante maniobras feu --
dalezcas, originando una onda división de clases.

La Revolución de Independencia iniciada el 15 de sep --
tiembre de 1810 por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Dolores --
Guanajuato, aboliendo la esclavitud pero sin despojarse de la --
tradicción económica colonial logró una independencia de libertad --
política pero no la libertad de trabajo que tanta falta hacía y --
que ocasionó que nuestro pueblo siguiera viviendo en la pobreza.

Las primeras Constituciones no establecieron disposi --
ción algunas sobre la libertad de trabajo, la Constitución de --
1814 expedida en Apatzingan consagró la libertad de industria --
que viene siendo la libertad de capital con el propósito de inte --
grar la industria nacional. La Constitución de 1824 cuya bases --
filosóficas se fundamentaron en el contrato social de Juan Jaco --
Rousseau en la Declaración de los Derechos del Hombre y en la --
Constitución de Cadiz de 1812, no contenía disposición alguna --
sobre la libertad de trabajo ya que solamente estableció la li --

casa) ¿por qué poner en duda este propio derecho cuando lo usa - el obrero? Considera Don Guillermo Prieto que la huelga es el - uso del derecho de propiedad protegido por el derecho de asociación.

Podemos sacar como conclusión que el derecho de huelga tiene su inicio con la asociación de los obreros que trajo como consecuencia que fuera considerada como garantía social, la libertad de trabajo en la Constitución de 1857.

Las primeras huelgas que se suscitaron en México, tuvieron como antecedente los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros norteamericanos en el año de 1877, como afirma Don Luis Chávez Orozco fué en ese año, cuando el movimiento huelguístico en México tuvo un decidido florecimiento siendo el momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en la jornada de trabajo. En junio del año de 1868 los tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron un importante movimiento huelguístico obteniendo que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a 12 horas.

Otra huelga importante fué la de los Mineros de Pachuca que se inició en agosto de 1874 y terminó en enero de 1875, con un convenio en que la empresa se comprometía a pagar \$ 0.50 diarios de jornal, con deducción de la pólvora, cañuelas y velas darles la octava parte del metal que saquen y otras prestaciones

bertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual.

Las bases orgánicas del 12 de junio de 1843 en su Artículo 9o. Fracción XIII protege el ejercicio de una profesión ó industria que hubiera garantizado la ley. No fué sino la Ley Constitucional del 15 de diciembre de 1835 y su propia Acta la que dió origen a los Derechos Individuales en que se inspiraron los Legisladores de 1857 para consagrar la libertad de trabajo.

En esta primera mitad del Siglo XIX no se registran -- conflictos laborales, ya que la legislación no fué nada favorable para el trabajador además que la industria se encontraba en un notable atraso económico.

b) LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LA CONSTITUCION DE 1857 Y LAS ----
PRINCIPALES HUELGAS EN LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XIX

La libertad de trabajo es el antecedente de la huelga ya que por virtud de ésta libertad, nadie puede ser obligado a prestar sus servicios contra su voluntad.

La Constitución de 1857 en su Artículo IV expresamente consigna el principio de libertad de trabajo bajo el régimen del derecho del hombre el cuál se enunciaba en la siguiente forma:

"Todo Hombre es libre para abrazar la profesión, indus

tría ó trabajo que le acomoden siendo útil y honesto para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros ó por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley cuando ofenda los de la sociedad".

El Artículo IV fué complementado por el Artículo V que prescribe "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 ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo de educación ó devoto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción ó destierro"

La Constitución de 1857 es la expresión más elocuente de los derechos naturales, su base de sustentación son los derechos del hombre inspirada en las teorías del Siglo XVIII cuando ya la ciencia se basaba en principios positivistas.

La libertad de trabajo que originó el derecho de trabajar y también el derecho de no trabajar originando éste último derecho la huelga como el medio más adecuado que tienen los obreros para proteger sus intereses. Don Guillermo Prieto, Poeta, Economista y Literario dice con respecto a la justificación de la huelga "El capitalista puede retirar como y cuando le parezca, su capital del ramo a que lo tenía designado; éste derecho se le ha reconocido solemnemente con el nombre de lock-out (cerrar la

Posteriormente viene la época de Don Porfirio Díaz, que después de derrocar a dos Gobiernos (Sebastián Lerdo de Tejada y Don José María Iglesias) los movimientos huelguísticos que se -- produjeron en esta dictadura, no lograron ninguna ventaja para -- los trabajadores sino que solamente se alcanzó mayor amargura, -- miseria y luto.

c) LA HUELGA CONSIDERADA COMO DELITO PENAL

El Código Penal de 1871 en su Artículo 925 que prescri -- be "Se impondrá de 8 días a 3 meses de arresto y multa de \$25.00 -- a \$500.00, ó una sola de éstas dos penas a los que formen un tu -- multo ó motín ó empleen de cualquier otro modo la violencia fisi -- ca ó moral con el objeto de hacer que suban ó bajen los salarios -- ó jornales de los operarios ó de impedir el libre ejercicio de -- la industria ó del trabajo".

Esta disposición prohibía las coaliciones y huelgas, -- sin embargo su aplicación práctica fué muy distinta de lo que es -- tablecía el Artículo 925, en virtud de que las autoridades no -- castigaban las huelgas por considerar que era el único medio que -- tenían los obreros para mejorar su situación, disposición que ca -- yó en desuso derogándose en 1917 cuando la Constitución de Que -- rétaró declaró que la huelga es un derecho de los trabajadores.

La libertad de asociación ó reunión que estaba consa -- grada en la Constitución de 1857 cuyo artículo IX decía. "A na -- die se le puede coartar el derecho de asociarse ó de reunirse --

pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país, ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar". Esta garantía constitucional dió origen legal a la Constitución de sociedades mutualistas que de hecho operaba desde el 5 de junio de 1853 en que se constituyó la Organización Mutualista de México; cuyo fines eran el de mantener unidos a los obreros, ya que sólo así podrían defender sus intereses.

Las Sociedades Mutualistas, se extendieron en gran parte de la República, logrando unificarse el 16 de septiembre de 1872 fecha en que se constituyó "El Círculo de Obreros", teniendo en 1874, 8000 trabajadores afiliados. El 17 de abril de 1876 "El Círculo de Obreros", celebró un Congreso de donde salió el Reglamento de Trabajo que contenía disposiciones sobre instrucción de los obreros y sus hijos, establecimiento de talleres, garantías sociales y políticas para los obreros, fijación del tipo de salario, variación del tipo de jornal, etc., etc. Esta Organización llegó a alcanzar gran fuerza en nuestro país, desafortunadamente para los obreros de esa época, desapareció en el año de 1880.

d) LA DICTADURA PORFIRISTA, LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO.

La Dictadura de Don Porfirio Díaz que se caracterizó

pr el gran auge de liberalismo económico y el predominio del capital, manteniendo esclavizadas a las masas de campesinos gran parte de su dictadura hasta la primera década del Siglo XX, en que se realizaron dos movimientos huelguísticos de gran trascendencia política que fueron la Huelga de Cananea y la Huelga de Río Blanco.

La Huelga de Cananea, movimiento llevada a cabo en la Ciudad de Cananea del Estado de Sonora contra la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company", el 10. de junio de -- 1906, cuando más de 2000 trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación.

Sus representantes se presentaron en la oficina de la empresa donde se encontraba el apoderado de la negociación y -- autoridades del lugar haciéndoles entrega de un memorándum que contenía los siguientes puntos: 1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga. 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes: I.- La destitución del Mayordomo Luis. II.- El sueldo mínimo del obrero será de \$5.00 por 8 horas de trabajo. III.- En los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Company se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros, las mismas aptitudes que los segundos. IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas que teniendo nobles sentimientos se evitará toda clase de irritación. V.- Todo mexicano en el trabajo de ésta negocia --

ción tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes.

Dichas peticiones fueron consideradas como absurdas -- por el apoderado de la empresa, iniciándose en la lucha, ya que los trabajadores de la empresa se sostuvieron en sus peticiones lo cuál ocasionó que el primer día fueran muertos siete personas entre ellas un niño de once años, los obreros atacaron con piedras mientras que la gente de la empresa lo hacía con armas de fuego cuyas balas "Dum dum" eran prohibidas en todos los ejercicios del mundo, por lo terrible de sus destrozos.

El segundo enfrentamiento arrojó diez muertos, ocho de los cuáles eran mexicanos y diecisiete heridos, interviniendo el Gobernador de Sonora, el C. Izabal, con gendarmes fiscales y doscientos norteamericanos cuya mayoría eran pertenecientes a las fuerzas fiscales (rangers) de los Estados Unidos, comandados por el Coronel Thomas Renming cuyo hecho fué tachado por el periódico de la capital "El Imparcial" como una vergüenza nacional, en contra de Don Porfirio Díaz por haberles permitido la entrada a las tropas norteamericanas.

El Gobernador Izabal encarceló a más de 20 obreros y el 5 de junio fueron sometidos a proceso los principales directores del movimiento huelguístico, condenándoseles a extinguir una pena de quince años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa.

El resultado de este movimiento fué que los trabajado-

res reanudaran sus labores sin que ninguna de sus peticiones -- fueran aceptadas, más sin embargo fué la primera chispa de lo -- que posteriormente sería la Revolución de 1910.

La Huelga de Río Blanco de 1907 tuvo su origen por la formación de la Sociedad Mutualista de Ahorro constituida por -- los trabajadores para la protección de sus intereses que más -- tarde se constituirían en el "Gran Círculo de Obreros Libres en el año de 1906", trayendo como consecuencia ésta asociación, -- que los industriales de Puebla expidieran un Reglamento para -- las fábricas de hilados y tejidos de algodón en el año de 1906_ que fijó la jornada de trabajo de 6 a.m. a 6 p.m., autorizando_ al administrador fijar las indemnizaciones por los tejidos de - defectuosos que deberían de pagar a los trabajadores, se prohibió también la entrada de los huéspedes de los trabajadores en las_ habitaciones que les proporcionaba la empresa, y en caso de se- paración de la empresa se le daba un plazo de tres días para de_ socuparla.

El 4 de diciembre de 1906 fecha en que se publicó el_ citado reglamento provocó una huelga en las fábricas de Puebla_ y de Atlixco, ordenando el centro industrial de Puebla un paro_ general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Queré - taro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, como una medida pa_ ra coaccionar y dominar a los trabajadores en su primer intento de asociación sindical.

El movimiento huelguístico fué sometido al arbitraje - del Presidente de la República Don Porfirio Díaz el 5 de enero - de 1907, dictando laudo a favor de los trabajadores, pero sometiendo al Reglamento vigente al tiempo de interrumpirse las labores, lo cuál constituyó una burla para los trabajadores cuya protesta había sido objeto dicho reglamento.

Los trabajadores se negaron a presentarse a sus labores el 7 de enero de 1907, contraviniendo el aludo presidencial que señalaba ese día para la reanudación de las labores en las fábricas del Estado de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal.

Los hombres y mujeres toman lo que necesitan de la tienda de raya de Río Blanco y después le prenden fuego al establecimiento posteriormente se dirigen a Nogales y a Santa Rosa poniendo en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles, teniendo como resultado este movimiento el asesinato y fusilamiento de obreros por el General Rosalino Martínez cumpliendo órdenes presidenciales, restableciendo el orden y la reanudación al trabajo por parte de los trabajadores supervivientes que no les quedó otro remedio que obedecer y cumplir.

e) LA REVOLUCION DE 1910 Y LA HUELGA COMO DERECHO CONSTITUCIONAL EN 1917

La Revolución de 1910, cuyos principios se encontraban

en "El Plan de San Luis" del 9 de octubre de 1910, no reglamenta disposición alguna sobre derecho de huelga, aún así con la formación en el régimen Maderista de la Oficina de trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento que tenía el objeto de intervenir en las relaciones entre el capital y el trabajo no protegió los abusos que el patrón tenía contra los trabajadores en virtud de que el Sr. Madero reprimió al igual que Díaz las huelgas que se realizaran por mejores salarios y disminución de la jornada de trabajo con el fin del restablecimiento de la paz, del orden que por la fuerza Díaz había establecido, teniendo como consecuencia que los obreros al igual que los campesinos rompieran con el régimen Maderista.

Durante el Gobierno Constitucionalista de Don Venustiano Carranza, quién organizó en el Distrito Federal "La Federación de Sindicatos Obreros" y la "Casa del Obrero Mundial". Una vez reanudadas las actividades de dichas asociaciones, se realizaron las siguientes huelgas: La Federación de Sindicatos de Obreros del Distrito Federal, realizó un movimiento huelguístico en el cuál exigían el pago de salarios en oro nacional ó su equivalente en papel moneda de circulación legal en el país, dicho movimiento quedó solucionado con la intervención de las Autoridades Militares en el año de 1916. Otros movimientos huelguísticos que se realizaron fueron el de los tranviarios de Guadalajara, Jal., el de Los Mineros de Oro de México, y el de la Cámara del Trabajo de Veracruz.

La Huelga que más trascendencia tuvo, fué la realizada por El Sindicato Mexicano de Electricistas cuya Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías, dicho movimiento trajo como consecuencia de privar a la capital de energía eléctrica, tráfico y periódicos, el resultado de éste movimiento fué que el Presidente Carranza encarcelara a los Líderes de los trabajadores poniéndolos sujetos a Consejo de Guerra y ocasionando además que el 1ro. de Agosto de 1916 por parte de Carranza se expidiera un Decreto que sancionaba a los huelguistas con la pena de muerte.

Este Decreto contenía lo siguiente: Artículo 1ro. Se castigará con pena de muerte además de los trastornadores del orden público que señala la Ley del 25 de enero de 1862: 1o. A todos los que insisten a la suspensión de trabajo en las fábricas ó empresas destinadas a prestar servicios públicos ó la propague; a los que prescindan las reuniones en que se proponga, discuta ó suscriba; a los que asistan a dichas reuniones ó no se separen de ella tan pronto como sepan su objeto y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado. 2o.- A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas ó empresas mencionadas ó en cualquier otra y aprovechando los trastornos que ocasionan ó para grabarla ó imponerla destruyeren ó deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión ó de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que por el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funciona-

ríos ó contra particulares ó hagan fuerza en las personas ó bienes de cualquier ciudadano, ó que se apoderen, destruyan ó deterioren bienes públicos ó de propiedad particular. 3o.- A los que con amenazas ó por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo. Artículo 2o. Los delitos de que habla esta ley serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la ley de 25 de enero de 1862 y se persiguirán, averiguarán y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el Decreto No. 14 de 12 de diciembre de 1913.

Este Decreto por parte de Carranza significa un retroceso en la Historia de la Huelga que en 1857 había conseguido -- elevar Garantía Constitucional la libertad de trabajo y Asociación que tantas muertes de mexicanos había alcanzado durante todo el siglo pasado y parte del presente, dicho Decreto fué calificado con justificada razón como atentatorio de los derechos de la civilización que por fortuna de los trabajadores no tuvo efectos prácticos.

La primera ley que consigna el derecho de huelga fué -- la expedida el 11 de diciembre de 1915 en el Estado de Yucatán -- por el General Salvador Àlvarado, Gobernador y Comandante Militar de dicho Estado. Esta ley que se inspiraba en la Ley de Nueva Zelanda veía con extraordinaria desconfianza a la huelga y -- únicamente podría llevarse a cabo por trabajadores que no forma-

ran parte de una unión industrial y además debería ser el último recurso a que debían llegar los trabajadores para mejorar su situación en general. No se considera una obra legislativa pero si tiene importancia por ser la primera ley que consagra en México el Derecho de Huelga y el arbitraje obligatorio de los Tribunales de Trabajo y además ser el principal antecedente de la elevación de la huelga a derecho constitucional.

Otro aspecto que debe tomarse en cuenta en la ley anterior es la restricción que la huelga establecía en el Artículo 5o. que enunciaba lo siguiente: "Cuando los obreros no asociados se declaren en huelga, podrán ser sustituidos por los asociados". Esto implicaba que dicha huelga no producía efectos legales.

El origen del Artículo 123 Constitucional que surgió en el Congreso Constituyente de Querétaro en 1917, es según Mario de la Cueva obra del Gobierno Constitucionalista que en 1914 integrara una comisión para dotar al país de una completa legislación social, formulándose un Proyecto de Ley de Trabajo que no se ha dado a la publicidad, dicha comisión la formaban el Lic. - José Natividad Macías, Alfonso Gravioto, Luis Manuel Rojas, Manuel Andrade Priego y Juan N. Frías, en el momento de discusión del Proyecto ante el Gabinete del Sr. Carranza El Lic. Rafael Zubarán Capmany, Secretario de Gobierno, presentó un Proyecto también sobre trabajo del cuál si se conoce.

El Maestro Trueba Urbina, dice con respecto al Artículo

lo 123 Constitucional que éste tiene su origen en el dictámen en el Artículo 5o. presentado por los Diputados Aguilar, Jara y Gón gora y por la moción presentada por la Delegación de Yucatán que fué adicionada por la Comisión a que se le turnó el estudio inte grada ésta por el General Francisco J. Mujica, Alberto Román, - - G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, que prescribían: la_ jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 8 horas aun este haya sido impuesto por sentencia judicial, queda prohibido_ el trabajo nocturno en las industrias a los niños y mujeres, se_ establece también como obligación el descanso hebdomario.

El discurso del obrero Victoria que intervino en el -- Congreso criticaba el dictámen del Artículo 5o. y señalaba que - era necesario que se le tomara mayor importancia al aspecto la - boral y se reglamentara en la constitución de tal forma que los_ estados pudieran legislar en materia de trabajo.

El criterio adoptado por el Lic. Macías, que al hablar en nombre del Presidente Carranza, fué el que predominó en el -- Congreso cuyo proyecto se transformó en el Artículo 123.

En la Constitución de 1917, consagró como garantía --- constitucional la libertad de trabajo en el Artículo 4o. que es- tablece "El Derecho a dedicarse a la Profesión, Industria, Comer_ cio ó Trabajo que le acomode a toda persona siendo lícito, el -- ejercicio de ésta libertad, sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros ó por resolu_

ción gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. El Artículo 5o. Constitucional dice lo siguiente: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cuál se ajustará a lo dispuesto en las Fracciones I y II del Artículo 123. Este artículo consagra la inviolabilidad de la libertad de trabajo que con los preceptos contenidos en el Artículo 123, constituyen la base para lograr una verdadera justicia social en materia laboral.

El Derecho de Asociación Profesional, se consigna en la Fracción XVI que indica que los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos y asociaciones profesionales.

El Derecho Constitucional de Huelga se consagra en las Fracciones siguientes: Fracción XVII "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros", La Fracción XVIII "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de 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 de trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren

actos violentos contra la persona ó las propiedades, ó en caso de guerra con aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno.

Nuestra Constitución no consagra el paro patronal como huelga patronal sino que la limitan en la Fracción XIX que se expresa de la siguiente manera: "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje". El Artículo 123 Constitucional convirtió la huelga considerada en el Código Penal de 1871 en su Artículo 925 como un delito penal en un derecho legal protector de la sociedad, la huelga quedó plenamente justificada por ser una legítima defensa de la clase obrera para obtener un mejor equilibrio entre los factores de la producción.

f) LA REGLAMENTACION DE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO

Con fundamento legal en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, la legislatura de los estados expidieron leyes reglamentarias de éste precepto para regular la relación obrero patronal en sus respectivas entidades federativas.

La Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928, reconoció ampliamente el derecho de huelga pero mezcló en muchos de sus ordenamientos el Derecho Civil y en algunas el Derecho Penal, cometiendo un error de gran importancia en

el laudo sobre el Contrato de Trabajo de los huelguistas que si - éste era favorable para el patrón quedaba sin responsabilidad legal para éste, la terminación de los contratos de trabajo. La -- misma disposición se encuentra en otros códigos del país, otro -- error lo encontramos en la Ley de Nayarit que llega al absurdo de autorizar a los extraños a la huelga a continuar en el trabajo.

No existió un criterio legislativo uniforme en las leyes reglamentarias de los estados en virtud de que presentaban puntos de vista distintos, lo cuál originó que se expidiera una legislación uniforme en materia de trabajo en todo el país.

Por Reforma Constitucional del 31 de agosto de 1929, se le otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo expidiendo la ley reglamentaria del Artículo 123.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, elaboró un proyecto en 1931 que fué enviado por el Presidente Don Pascual Ortíz Rubio al Congreso de la Unión, el cuál con algunas modificaciones se promulgó el 18 de agosto de 1931, con la denominación - "La Ley Federal del Trabajo" que definía en el Artículo 259 la -- huelga como la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, este artículo protege la huelga -- frente al patrón y a los no huelguistas.

Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, se suscitaron

en 1941 no restringiendo el derecho de huelga pero sí tipificando figuras delictivas. La definición de huelga quedó de la siguiente forma: "Huelga es la suspensión legal y temporal del Trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Esta reforma vino a modificar la definición de huelga contenida en el Artículo 259 de la Ley de 1931, agregándole el término legal, lo cual vino a complementar en una forma correcta dicho precepto.

La Legislación de emergencia que suspendió las garantías individuales por motivo de la Segunda Guerra Mundial por la que pasaba el mundo, entre las que se encontraban los derechos de libertad de trabajo e industria obligó al Gobierno a dictar la Ley de Prevenciones Generales relativas a la suspensión de garantías el 11 de junio de 1942, el derecho de huelga fue respetado integralmente y posteriormente se elaboró la Ley Federal del Trabajo Vigente a iniciativa enviada al Congreso de la Unión por el Presidente Lic. Gustavo Díaz Ordaz en el año de 1970, la cual será materia de estudio en un capítulo posterior.

Una observación pertinente en relación con los empleados bancarios que no se sujetan a ésta ley, tiene como consecuencia que no poseen el derecho de huelga, no así los trabajadores al Servicio del Estado que tampoco se sujetan a la Ley Federal de Trabajo Vigente, pero sí poseen el derecho de huelga de acuerdo a lo que establece la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

LA HUELGA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO VIGENTECAPITULO V

La Ley Federal del Trabajo Vigente en su Artículo 440 - prescribe que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Esta definición-- tiene su antecedente legal en la Ley Federal del Trabajo de 1931-- en su Artículo 259 establecía que la huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores; el término legal le fué adicionado a ésta Ley en el -- año de 1941.

Nuestra Ley Laboral Vigente ha suprimido el término legal que en principio no contenía la Ley Laboral de 1931 por considerar algunos autores como una redundancia.

a) DEFINICIONES DE HUELGAS POR AUTORES EXTRANJEROS Y MEXICANOS.

Son bastantes las definiciones que sobre huelga han escrito tanto autores extranjeros, como mexicanos, siendo las de mayor trascendencia según nuestro punto de vista, las siguientes:

El maestro Mariano R. Tissebaum, define la huelga como-- la suspensión colectiva del trabajo con carácter temporal, concentrada por la Organización Gremial, para secundar la reclamación-- planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reco

nocimiento de sus gestiones profesionales. El maestro argentino-Tissenbaum según se definición de hulega, ésta tiene como objeto la defensa de los fines profesionales.

El Dr. Guillermo Cabanellas, define la huelga como la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de trabajo ó injustificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patrones ó ejercer presión sobre los mismos. Afirma el maestro argentino que en su definición se encuentran los tres aspectos huelguísticos y que son: a) Un sujeto, que es la asociación profesional ó el gremio. b) Un medio de cumplirse, que es la abstención de trabajar. c) Un fin a lograr que es un beneficio de carácter profesional.

En la Doctrina Alemana con Hueck-Nipperdey, define la huelga como la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa ó profesión, como medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito ó terminar la lucha. Los autores alemanes consideran la huelga como un medio de lucha de los trabajadores para lograr sus fines.

En la Doctrina Mexicana, Nicolás Pizarro Suárez, afirma que la 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

patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La definición de Pizarro - Suárez, tiene importancia en virtud de que señala el objetivo de la huelga.

El maestro Jesús G. Castorena formula la siguiente definición: La huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias ó ajenas de una colectividad de trabajadores.

El Dr. Mario de la Cueva, prescribe que la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos ó intereses colectivos de trabajadores y patrono.

El maestro de la Cueva, considera la huelga como un medio de lucha del trabajo contra el capital con el propósito de reanudar las labores hasta obtener las peticiones presentadas por los trabajadores.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores tomando como base la definición de huelga que establecía la Ley Federal del Trabajo de 1931 formulando la siguiente definición: Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de

trabajadores en defensa de sus intereses comunes. El maestro Cavazos Flores, desprende de su definición de huelga los siguientes elementos esenciales.

- 1.- Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
- 2.- Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marque la ley.
- 3.- La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario, estaríamos frente a un cierre de empresa.
- 4.- Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes.

Nuestro punto de vista respecto a la definición más acertada aplicable a nuestra legislación en materia de huelga es la presentada por el Dr. Cavazos Flores en virtud de ser una definición sencilla y que reúne todos los requisitos para que pueda proceder el movimiento huelguístico.

Es conveniente aclarar que en nuestra legislación laboral vigente el titular de derecho de huelga no es ni el sindicato ni el trabajador individualmente considerado, sino es la coalición de obreros en defensa de sus intereses comunes siempre que ésta constituya la mayoría de los trabajadores.

- b) EL PROCESO EVOLUTIVO DE TODA HUELGA PASA POR TRES ETAPAS QUE SON:

- a) El período de gestación.
- b) El período de pre-huelga.
- c) El período de huelga estallada.

La primera etapa llamada período de gestación, se desarrolla en el seno de la coalición obrera, tiene su inicio en el preciso momento en que dos ó más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes y termina con la presentación del pliego de peticiones ante el patrón ó ante las autoridades laborales, quedando por lo tanto éste período fuera del poder y vigilancia del estado.

El segundo período llamando de pre-huelga, éste período se inicia con la presentación del pliego de peticiones al patrón y la intervención del estado por medio de las autoridades del trabajo, teniendo como finalidad fundamental lograr una conciliación entre las partes en conflicto. Considero pertinente aclarar que la conciliación no supone en forma alguna transacción ya que ésta figura jurídica, no es permitida en materia laboral, en virtud de que supone una renuncia parcial de derechos y los derechos de trabajadores no son renunciables ni en forma parcial ni en forma total. La conciliación entraña simplemente la intervención de un tercero entre dos partes en un conflicto con el objeto de armonizar sus intereses.

La última etapa del proceso evolutivo de la huelga llamado período de huelga estallada se inicia en el momento de sus -

penderse las labores y lógicamente termina, no en el momento en que se califica la huelga sino hasta que las labores vuelven a reanudarse.

Los efectos jurídicos que surgen del período de pre-huelga, tienen consecuencias para ambas partes, por una parte los trabajadores a partir de dicho período ya no pueden modificar su pliego de peticiones, por otra parte los patronos se convierten en depositarios de sus bienes, que opera no desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones ante la junta, sino en el instante en que el patrón es notificado de la reclamación correspondiente. El patrón no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el efecto de un supuesto ó probable recuento. En nuestra legislación laboral vigente se establece un término mínimo para el período de pre-huelga pero no señala el término máximo que implica graves problemas que se presentan en la práctica.

El maestro Cavazos Flores, en su libro "Las Huelgas y el Derecho del Trabajo", afirma que un sindicato de mala fé, como podría haber alguno, está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de pre-huelga de 8 a 9 meses durante el cuál el Patrón será considerado como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica. Se establecen 6 días como mínimo cuando con empresas privadas y 10 días cuando se trata de empresas de servicios públicos.

La prórroga de éste período es obligación que sea realizado por mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones a excepciónde las empresas de servicio público en donde las autoridades deltrabajo pueden por una parte requerir al Sindicato a que prorrogue y por otra, aceptar en representación del Patrón dicha prórroga.

Los efectos jurídicos que surgen en el período de huelga estallada son: se ofrecen las pruebas pertinentes para que hagan valer sus derechos las partes, pudiéndose presentar la prueba del recuento para saber si se cumple con el requisito de la mayoría.

c) PROCEDENCIA DE LAS HUELGAS.

El Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo vigente, - consagra que la huelga deberá tener por objeto:

- 1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la -- producción armonizando los derechos del trabajo con los delcapital.
- 2.- Obtener del patrón ó patrones, la celebración del Contrato - Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- 3.- Obtener de los patrones la celebración del contrato - Ley en

las empresas y exigir su revisión al terminar su periodo de vigencia.

- 4.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo ó del Contrato - Ley en las empresas ó establecimientos en que se hubiere violado.
- 5.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre -- participación de utilidades.
- 6.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las Fracciones anteriores.
- 7.- Exigir la revisión de los salarios contractuales de los contratos colectivos y de los Contratos - Ley.

La Fracción I, recoge el precepto Constitucional Fracción XVIII del Artículo 123 que establece que las huelgas será -- lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre -- los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La Fracción II, sólo la pueden ejercitar los sindicatos legalmente registrados en virtud de ser los únicos titulares de los contratos colectivos. La junta ha sostenido que si una empresa ya existe firmado y depositado un Contrato Colectivo no es procedente, ni siquiera el dar trámite al pliego de peticiones.

En la Fracción III, deberá ser resuelto cada caso en especial por la jurisprudencia cuando establezca que procede una huelga en virtud que una empresa se allana a dicha petición, en otras palabras, acepta la firma del Contrato-Ley, pero que éste no se llevó a cabo porque las otras empresas se negaron a firmarlo .

La Fracción IV, será resuelta también por la jurisprudencia quién determinará en que caso se viola el equilibrio de los factores de la producción por incumplimiento de las disposiciones sobre trabajo que se establecen en los Contratos Colectivos y los Contratos-Ley.

En la Fracción V, que se refiere a exigir el cumplimiento de la participación de utilidades, ésta no forma parte del salario, por lo tanto las violaciones no alteran el equilibrio de los factores de la producción y en consecuencia sólo podrán ser causales de huelga, los tres casos siguientes:

- a) Cuando el patrón se niegue a formar la comisión del reparto.
- b) Cuando no proporcione la declaración ó carátula ni ponga a disposición de sus trabajadores los nexos correspondientes.
- c) Cuando no haga el reparto en los términos de Ley .

La Fracción VI, que establece las huelgas por solidaridad,

van en contra de lo establecido en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, que busca el equilibrio entre los factores de la producción, en consecuencia esos movimientos huelguísticos son improcedentes, no reuniendo los requisitos de fondo y forma. Por lo antes expuesto podemos concluir que las huelgas por solidaridad, no puede existir la Conciliación entre las partes en conflicto ya que estas no se encuentran en desequilibrio.

La Fracción VII, que se refiere a la revisión de los salarios contractuales de los Contratos Colectivos y de los Contratos-Ley, es una disposición nueva adicionada en el año de 1974.

Por último, tenemos como conclusión que la coalición de trabajadores que son los que tienen el derecho de huelga sólo podrán ejercitar este derecho en las Fracciones IV y VI, en virtud de que en las otras Fracciones sólo pueden ejercitar este derecho los Sindicatos.

d) REQUISITOS DE LA HUELGA

Son tres los requisitos para que una huelga sea considerada jurídicamente tutelada, debiendo reunir los requisitos de fondo, forma y mayoría .

El requisito de fondo deriva del Art .123 Constitucional, que en su Fracción XVII , reconoce el Derecho de huelga de los trabajadores, y la Fracción XVIII previene que las huelgas se---

rán lícitas cuando tenga por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Los requisitos de forma de la huelga se desprenden del Artículo 452 de la Ley Laboral Vigente.

El escrito de emplazamiento deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma.
- II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje: Si la empresa ó establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima ó a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa ó establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- III.- El aviso para la suspensión de las labores, deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días, cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el --

día y hora en que el patrón quede notificado.

El Requisito de Mayoría se consagra en el Artículo 451 de la Ley Laboral Vigente en su Fracción II, que formula lo siguiente: Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa ó establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere ésta Fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo -- 460, y en ningún caso, como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

La mayoría de los trabajadores a que se refiere la Fracción anterior, consiste en la mitad más uno de los que prestan sus servicios en la empresa o negociación respectiva. Puede presentarse en la práctica que la huelga afecte a dos ó más empresas debiendo existir la mayoría de los trabajadores en cada una de las empresas en huelga.

Otro problema que puede presentarse en la práctica en relación a la mayoría de trabajadores, es el caso de que existan dos Sindicatos en una empresa debiendo ser la mayoría no en algunos de los Sindicatos sino que ésta debe ser en la empresa, sin importar lo grande e importante que pueda ser un Sindicato.

No recuentan en la empresa en huelga los siguientes --
trabajadores :

- 1.- Los altos empleados como el Director, el Administrador General, ó el Gerente .
- 2.- Los empleados de confianza, a pesar de que se encuentran sujetos al Contrato Colectivo de Trabajo.

Considero que nuestra Ley Federal del Trabajo Vigente, ha -- dejado desprotegidos a los Trabajadores de Confianza que en Teoría tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de Base, limitándolo por una parte a no formar parte del Sindicato de la empresa, tener una participación de utilidades reducida, y por otra parte no tienen derecho a la reinstalación obligatoria, por lo general no se les paga --- tiempo extra; considerandoseles como afirma el Maestro Cava-zos, como los patitos feos de nuestra Legislación Laboral.

- 3.- Los Trabajadores eventuales ó temporales.
- 4.- Los familiares del patrón, ya que estos por razones naturales generalmente están en forma radical ó en favor del patrón ó en contra del mismo.

Se ha sostenido en la Doctrina Laboral, que la mayoría de trabajadores que debe existir para que una huelga sea conside-rada existente, afirmando que solo es exigible la mayoría de trabajadores en la última etapa de la Huelga.

La Jurisprudencia y Doctrina consideran que la mayoría de los trabajadores sólo debe existir en la última etapa de la huelga, sin embargo, se han sostenido diferentes criterios con respecto al recuento:

- 1.- El primer criterio favorable al patrón, considera que el cuento debería ser antes de la suspensión de las labores, ya que tendría la ventaja de que en caso de no existir mayoría por parte de los trabajadores en la empresa, éstos no serían afectados al no percibir salarios caídos si la huelga es declarada inexistente, y la empresa no perdería por la paralización del trabajo.
- 2.- El Segundo criterio, ha sido la oposición por parte de los obreros al primer criterio sostenido por los patrones, la clase trabajadora argumenta que el principio de la libre coalición consagrado en el Artículo 123 Constitucional, impide como consecuencia la interrupción de las Autoridades de Trabajo para comprobar la existencia de la mayoría en los periodos de gestación y de pre-huelga, sin embargo afirma la clase obrera que sí es admisible que se efectúe en el periodo de huelga estallada el recuento exigido por la Ley, ya que puede producir un daño para una mayoría no huelguista; sostienen también los obreros que si se practicara el recuento en los periodos de gestación y de pre-huelga, los empresarios --

harían maniobras para evitar la suspensión de labores y por consecuencia que se declarara la huelga.

- 3.- El tercer criterio, es el sostenido por la Ley Federal del Trabajo, que impide el recuento en los períodos de gestación y de pre-huelga, autorizando unicamente el recuento en el último período y solo para pedir por parte del patrón la Declaración de inexistencia de la Huelga.

El Dr. Cavazos Flores, aceptando el fundamento que el recuento previo iba en contra de la naturaleza de la huelga, se pronuncia por un recuento rápido ya que en la práctica para que se lleguen a la Diligencia de recuento, es necesario por lo menos que transcurran 10 días despues del estallamiento y esto -- cuando no haya algún interés de carácter político que en caso de haberlo podría fijarse hasta un mes despues de la suspensión de labores. Afirma el Maestro Cavazos que debería consagrarse en la Ley, un plazo optativo de 48 horas despues del estallamiento, fijandose también un recuento opcional que beneficiaria a las partes en conflicto.

c) INCIDENTES DE CALIFICACION DE LAS HUELGAS

En teoría se establece que puede haber huelgas, existentes, inexistentes, lícitas ó ilícitas. Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo , forma y mayoría.

La Huelga será lícita en teoría si reúne el requisito de fondo implícito en la Constitución, si tiene por objeto buscar el

equilibrio entre los factores de la producción,

Siendo la huelga ilícita sólo en dos casos: cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos de violencia contra las personas ó las propiedades, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos ó servicios que dependan del gobierno.

La huelga es inexistente, si le faltan los requisitos de fondo, forma y mayoría.

De los conceptos de incidentes de calificación de las huelgas, obtenemos las siguientes combinaciones:

- 1.- Lo contrario a una huelga "existente" es una huelga "inexistente"
- 2.- Lo contrario a una huelga "lícita" es una huelga "no lícita".
- 3.- Una huelga "inexistente" nunca podrá ser "existente" pero sí podrá ser "lícita", si reunió el requisito de fondo y le faltaron los de forma y mayoría; puede ser ilícita si se efectuaron actos violentos por la mayoría de los trabajadores -- huelguistas, además de faltarle alguno de los requisitos de fondo, forma ó mayoría.
- 4.- Una huelga existente siempre será lícita, siendo ilícita, si

se realizaron actos violentos por la mayoría de los trabajadores.

- 5.- La huelga ilícita puede ser existente, inexistente ó ilícita.
- 6.- La huelga ilícita puede ser lícita, puede ser lícita, existente ó inexistente.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, consideró por muchos años la tendencia de declarar "existentes los movimientos de huelga, cuando reunía los requisitos de la ley, procediendo la declaración en dos casos: cuando una vez estallado el movimiento, - el sindicato hacía la solicitud de calificación del mismo, ó en el caso de que la empresa afectada solicita la declaración de - - "inexistencia". La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, -- consideró únicamente declarar una huelga "existente" cuando esta_ haya sido declarada "inexistente".

El Dr. Cavazos Flores, considera que la declaración de_ "existencia" es ociosa, perniciosa y antijurídica. Es ociosa porque es evidente que la huelga estallada "existe" sin necesidad de que va declarada judicialmente; es perniciosa porque puede agravar la situación de los trabajadores, que al declararse existente, pueden creer que el conflicto se resolvió a su favor; y por último es antijurídica cuando el patrón al solicitar la "inexistencia" de la huelga a la junta, ésta resuelve que es existente, cuando - de acuerdo a los principios inmutables del procedimiento, las re-

soluciones de las autoridades deben ser congruentes con lo que se solicita, debiendo resolver la Junta que "no procede decretar la inexistencia pedida".

La declaración de existencia no produce efectos jurídicos, en virtud de que mientras la Junta no resuelvan que la huelga es imputable al patrón ó justificada, el patrón no tiene ninguna obligación derivada de la huelga.

El Artículo 459 de la ley en vigor, expresa que la huelga es legalmente inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menores que el fijado en el Artículo 451 .

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450.

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

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

Puede presentarse el caso de que un patrón suspenda las labores antes del estallamiento de la huelga que debe ser a la hora indicada en el pliego de emplazamiento de huelga, considerándoo

se un paro y no de una huelga, también se presenta el caso de que los trabajadores continúen laborando después de la hora indicada para el estallamiento de la huelga, resolviéndose que desaparece la voluntad de suspender las labores.

El Artículo 445 de la Ley Laboral Vigente, previene que la huelga es ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas ó propiedades.

Esta Fracción es casi imposible de probar ya que es necesario que sean la mitad más uno de los trabajadores huelguistas, quienes efectúen dichos actos violentos en contra de las personas o propiedades, por otra parte tampoco especifica la Ley cuales pueden ser esas personas o propiedades a que se refiere la Fracción I, un principio aplicable en este caso sería aquel que dice que donde la Ley no distingue, no debemos distinguir.

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

Esta Segunda Fracción, pienso que el país nuestro difícilmente podría tener algun conflicto con otro país que llegara al grado de efectuarse una guerra, por lo tanto considero que es por su naturaleza excepcional difícilmente de llevarse a cabo esta Fracción.

Por último se establece que la ilicitud no se efectúa por el mayor ó menor daño causado al patrón, sino que ésta declaración es en virtud de número de trabajadores que intervengan en los actos delictuosos.

En nuestra Ley Laboral Vigente, encontramos una calificación más de huelga en el Artículo 446 que previene que huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

El maestro Cavazos Flores, afirma que éstas declaraciones de huelga, únicamente sirven para crear mayor confusión, indicando que en vez de ellas se hable de HUELGAS PROCEDENTES O IMPROCEDENTES, IMPUTABLES O NO IMPUTABLES.

Las huelgas procedentes, serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, de forma y de mayoría. Las improcedentes, las que le faltara algunos de los requisitos.

La declaración correspondiente, tendría que pronunciarse en un plazo máximo de 8 días después de la suspensión de labores, para evitar perjuicios innecesarios. La declaración de improcedencia de la huelga, continúa señalando el maestro Cavazos, podrá ser solicitada por toda persona que se viera afectada por la misma ó declarada de oficio, si la junta advierte que no se cumplieron con los requisitos de la Ley. Si no se solicita la declaración de improcedencia en un plazo de 72 horas, la huelga sera considerada como procedente para todos los efectos legales.

f) PROCEDIMIENTO HUELGUISTICO Y PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD

La coalición de trabajadores y sindicato emplazante deberán presentar por duplicado el escrito de emplazamiento de - - huelga, en donde anuncien su propósito de ir a la huelga y el objeto de la misma, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El aviso de suspensión de labores, deberá ser con 6 - - días de anticipación para empresas privadas y de 10 si se trata de servicios públicos.

El Presidente de la Junta, mandará el escrito de emplazamiento de huelga al patrón dentro de las 24 horas siguientes - a la de su recibo, quién deberá contestar en un plazo máximo de 48 horas, y de no hacerlo se le tendrá por inconforme.

La Junta cita a las partes a una audiencia de avvenimiento señalando el día y hora, si el patrón no comparece, puede ser apercibido por los medios legales, en cambio si el sindicato ó - coalición de trabajadores no asiste no correrá el período de pre huelga y se archivará el expediente.

En la Audiencia de Avenimiento se procurará a que lle - guen a un arreglo las partes en conflicto, procediéndose a la designación del personal de emergencia cuando no se logre avvenir - las.

La suspensión de labores al estallar la huelga deberá ser el día y hora indicada en el escrito de emplazamiento siendo impropcedente en caso contrario.

Si la huelga estallara y el Patrón no contestara el pliego de peticiones dentro del término señalado por la Ley después de la notificación de la junta, puede considerarse con respecto a los efectos de la calificación de imputabilidad de la huelga pudiendo llegar a condenarse al patrón.

El artículo 460 prescribe lo siguiente: los trabajadores y los patrones de la empresa ó establecimiento afectado, ó tercero interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del Trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior.

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

El Artículo 460 es inconstitucional en lo que se refiere a los terceros interesados, en virtud de que no se les notifica del estallamiento de huelga, lesionándose sus derechos sin ser oídos ni vencidos en juicio.

Otra situación que puede presentarse es la consagrada en el Artículo 453 que previene, que no podrá ejecutarse a partir de

la notificación, sentencia alguna ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia ó deshaucio, en contra de los bienes de la empresa ó establecimiento ni del local en que los mismos se encuentran instalados.

Esta disposición tiene como consecuencia que se lesionen los derechos de terceros y en ocasiones los de los trabajadores, en virtud que un patrón al conocer que lo van a condenar en un juicio laboral puede lograr que el sindicato de su empresa, lo emplaze a huelga.

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

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior -- cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el Artículo 450 Fracción VI.

Este artículo puede ocasionar serias repercusiones contra los trabajadores que se encuentren en algún conflicto colectivo si el sindicato emplaza huelga a la empresa, teniendo como consecuencia que no surtan efectos jurídicos ninguna de las disposiciones relativas a los conflictos de orden económico.

El Artículo 458 Fracción III de la Ley en vigor, previene que todos los días y horas serán hábiles, no llegándose a cumplir en la práctica, como lo encontramos en el criterio sostenido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que considera los días festivos no computables durante el periodo de pre-huelga.

El Dr. Cavazos Flores, afirma que debe tomarse una solución final al respecto, ya que para el término de contestación del pliego de peticiones el plazo es corrido aún y cuando se trate de días festivos.

La Declaración de inexistencia de la huelga, debe presentarse por duplicado señalando las causas, por las que se considere la inexistencia de la huelga, no aceptándose en lo posterior la presentación de nuevas causas.

Los efectos jurídicos que se producen en caso de no aceptarse la declaración de inexistencia de la huelga, es con respecto al patrón la obligación legal de sostener la validez jurídica de los Contratos de Trabajo, reaunandose por otra parte las labores en la empresa.

El procedimiento de imputabilidad, solo lo puede promover la coalición de trabajadores ó el sindicato emplazante.

El procedimiento anterior se tramita por la vía ordina--

ría jurídica y por la vía económica.

Por la vía ordinaria jurídica, se tramitan los conflictos laborales que tengan por objeto la interpretación o cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, promoviendose únicamente por el Sindicato como titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por la vía económica, se tramitan los conflictos laborales que tengan por objeto la celebración y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, teniendo este derecho tanto la coalición de Trabajadores como el Sindicato siendo el Titular del Contrato -- Colectivo de Trabajo.

La imputabilidad de la huelga debe solicitarse, cuando se haya obtenido la resolución de procedencia de la huelga ó la que declare que no procede la inexistencia o la improcedencia solicitada.

Se ha establecido en la Jurisprudencia y en la Doctrina Mexicana que el arbitraje no es obligatorio para los obreros.

Los patrones no pueden solicitar la no imputabilidad de un movimiento huelguístico, en virtud de que este derecho está concedido por la Jurisprudencia y la Doctrina Mexicana a los ---

obreros. Afirmando el maestro Trueba Urbina, que en caso de que la junta no declare la inexistencia del movimiento si nadie pide que lo declare y el tiempo va transcurriendo los trabajadores -- pueden acudir a la junta a promover la declaración de licitud de la huelga, porque este es elemento necesario, indispensable, para que más tarde pueda resolverse la imputabilidad de la huelga.

En relación con lo anterior, el maestro Cavazos Flores, señala que en la práctica, éste derecho concedido exclusivamente a los trabajadores opera en su contra siendo estos los más afectados en los movimientos de huelga; considera el maestro que se otorgarán facultades a las empresas para que pudieran solicitar la calificación de las huelgas ó si de oficio las Juntas Podrían avocarse al fondo de las mismas, estimando que los trabajadores podrían salir favorecidos con el cambio, ya que si la junta tuviera que resolver el fondo del problema, normalmente si -- por razones obvias que además consideramos muy estimables, tendría que favorecer a los sindicatos en huelga, que buscaría una solución conciliatoria.

Por último, es importante señalar cuáles son las causas -- por las que una huelga puede terminar y como consecuencia la reanudación de las labores en la empresa.

Nuestra Ley Laboral Vigente en su Artículo 469, establece la terminación de la huelga en las siguientes Fracciones:

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

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

- III.- Por laudo arbitral de la persona ó 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.

INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 462 FRACCION III DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.

CAPITULO VI

Introducción .

Despues de presentar en mis capítulos anteriores, un estudio de lo que ha sido la huelga desde su concepto de conflicto de trabajo con sus causas y clasificaciones presentadas tanto por autores extranjeros como Mexicanos, hasta llegar a los antecedentes históricos de la huelga en México así como su regulación en el derecho laboral vigente; presento mi último capítulo que -- considero ser el de mayor importancia en mi Tesis Profesional -- por la repercusión que implica en el derecho de huelga.

Mi propósito ha sido a lo largo de mi estudio realizado, presentar un trabajo sintetizado hasta donde se me ha permitido, para obtener una mejor visión histórica y jurídica de como se ha presentado la huelga en el mundo y en México, pretendiendo que éste capítulo reúna todos los requisitos necesarios para una mejor exposición de la inconstitucionalidad laboral, materia de -- nuestro estudio.

La inconstitucionalidad en el derecho de huelga, a que se refiere el título de mi Tesis Profesional, se encuentra en el Artículo 462 Fracción III de la Ley en vigor, que prescribe que -- serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen --

sido despedidos del trabajo despues de la fecha de presentación - del escrito de emplazamiento de huelga.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, con respecto a esta situación no establecía como lo hace la Ley del Trabajo Vigente - en un artículo expresamente la prohibición de despedir a los trabajadores durante la huelga. Lo único que encontramos son ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia sobre los trabajadores separados de la empresa en el período de pre-huelga.

Una de las ejecutorias de la Corte que plantean el problema anterior es la siguiente:

"no es verdad que los trabajadores despedidos por el patrono en - el período de pre-huelga, aceptando tal patrono las responsabilidades consiguientes de esa separación, no deben figurar en el recuento correspondiente para ver si existe mayoría de huelguistas, pues de aceptarse tal cosa se haría nugatorio el derecho de huelga que otorga la Constitución Federal a los trabajadores, ya que bastaría que el patrono emplazado a huelga despidiera, despues del em--plazamiento a varios de sus trabajadores o a todos ellos, para hacer fracasar el movimiento respectivo, convirtiendose en árbitro--de un derecho a que solo corresponde a los trabajadores." *1

*1 ejecutoria del 17 de noviembre de 1947 , Gonzálo Gama, Tomo - XCV, página 523 del Semanario Judicial de la Federación .

El Dr. Mario de la Cueva afirma que la Suprema Corte - de Justicia al dictar sus ejecutorias en relación al problema anterior, debió haber tomado base el Artículo 8 Fracción I, de la Ley Laboral de 1931, que previene que se ofende los derechos de la sociedad, cuando declarada una huelga en los términos que establece la Ley, se trate de substituir o se substituya a los --- huelguistas en el trabajo que desempeñan.

Es importante hacer notar con respecto a la disposición anterior, ya que esta impide el despido de trabajadores en el período de huelga estallada, no haciendo así la disposición señalada en la Ley Federal del Trabajo Vigente que previene que serán - considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido des pedidos del trabajo despues de la fecha de presentación del escri to de emplazamiento a huelga, ubicandose esta disposición en el - período de pre-huelga.

a) LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

Es importante hacer un estudio de la Garantía de Audiencia consagrada en el párrafo Segundo del Artículo 14 Constitucional, para obtener un mejor encuadramiento jurídico de esta garantía en la inconstitucionalidad de la Fracción III del Artículo 462 materia de nuestro estudio.

La Garantía de Audiencia constituye la principal defen-

tituir los procedimientos en los que se conceda al gobernado la - oportunidad de ser escuchado en defensa por las autoridades encar- gadas de impartir justicia.

Otro criterio importante de anotar de la Suprema Corte- de Justicia es la Tesis que establece que toda Ley ordinaria que- no consagre la Garantía de Audiencia en favor de los particulares en los términos a que se ha hecho referencia con anterioridad, de- be declararse inconstitucional.

La declaración de inconstitucionalidad de las Leyes --- omisas de la Garantía de Audiencia puede hacerse por el Poder Ju- dicial Federal por medio del Juicio de Amparo .

Una cuestión importante materia de estudio de la Garan- tía de Audiencia consiste en establecer hasta donde llega esta -- Garantía.

La Suprema Corte de Justicia sostiene el criterio exten- sivo de la Garantía de Audiencia, afirmando que si la Ley secunda- ria no consagra a la misma, toda autoridad del país antes de pri- var a algún gobernado de los bienes jurídicos protegidos por la-- consabida garantía debe escucharlo en defensa y recibirle las---- pruebas que rinda para apoyarla.

Se establece que las autoridades Administrativas no -- pueden reconsiderar sus actos revocandolos en perjuicio del go--

bernado a cuyo favor se hubieren emitido, sin obsequiar la Garantía de Audiencia a que tiene derecho todo gobernado.

Este criterio es también sostenido por la Suprema Corte de Justicia en la ejecutoria siguiente:

"La Garantía de referencia la establece el Artículo 14 Constitucional para cualquier procedimiento en que las Autoridades pretendan con razón o equivocadamente privar de algún derecho a las personas. Es inadmisibles que la Autoridad Administrativa anticipadamente y sin haber tenido en cuenta la defensa de los interesados, establezca que se trata en determinados casos de actos administrativos perfectos o imperfectos." *2

Por último la Suprema Corte de Justicia, ha sustentado el alcance obligatorio de la Garantía de Audiencia para las Autoridades Administrativas que tienen a su cargo la obligación probatoria del cumplimiento de esta Garantía, concediéndose el amparo en favor del sujeto que haya impugnado dichos actos violatorios de la Constitución, en caso de que no se aporten pruebas que demuestren la obligación probatoria.

Con respecto a lo anterior existe jurisprudencia en --

*2 amparo en revisión 5501/ 58- Laboratorios Doctomex ,S.A. ---
23 de Enero de 1959 unanimidad de 4 votos- ponente: Octavio - --
Mendoza González- Sexta Epoca- Tomo XIX Segunda Sala, pags. 47 y
48.

sa que tiene todo gobernado frente a los actos del poder público que tiendan a privarlo de sus derechos y sus intereses.

La Constitución de 1917 en su artículo 14 párrafo Segundo consagra lo siguiente:

"Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

El maestro Ignacio Burgoa, brillante jurisconsulto, afirma que la garantía de audiencia está contenida en una fórmula compleja e integrada por cuatro garantías específicas de Seguridad Jurídica que son:

- a).- La garantía que en contra de la persona a quién se pretenda privar de alguno de los bienes jurídicos tutelados por dicha disposición constitucional se siga un juicio.
- b).- Que tal juicio se sustancie ante tribunales previamente establecidos.
- c).- Que en el mismo se observen las formalidades especiales del procedimiento.

d).- Que el fallo respectivo se dicte conforme a las Leyes existentes con antelación al hecho o circunstancia que hubiere dado motivo al juicio.

Los elementos esenciales que encontramos en la Garantía de Audiencia son los siguientes:

1.- La Garantía de Audiencia debe tener un titular que es todo sujeto como gobernado sin importar su nacionalidad, raza, religión ó sexo, en virtud de que la misma Constitución Vigente consagra que todos los individuos gozarán de las garantías que ella misma establece y que no podrán suspenderse ni restringirse sino en los casos y con las condiciones previstas en la misma. Tomando en consideración lo anterior expuesto podemos concluir que el titular de la garantía de audiencia es cualquier individuo siempre y cuando se encuentre en el territorio nacional.

2.- El segundo elemento de la Garantía de Audiencia, es el acto de autoridad que se lleva a cabo en la relación que tiene el Estado con el gobernado. El resultado del acto de Autoridad es una privación que consiste en la disminución de la esfera jurídica del gobernado, determinado por algún bien material ó inmaterial (derecho) constitutivo de la misma (desposesión ó despojo) así como la impedición para ejercer un derecho. La finalidad del acto de autoridad en la Garantía de Audiencia deberá ser siempre privativo, ya que si no tiene dicho objetivo estaremos-

frente a un acto de molestia.

3'- Los bienes jurídicos, como tercer elemento tutelado por la -
Garantía de Audiencia , son los siguientes :

a).- La vida del gobernado.

b).- La libertad del gobernado.

c).- La propiedad como el derecho real con sus tres derechos sub
jetivos que son: el uso, el goce, el disfrute y el de disposi---
eión de la cosa. Facultades que tiene el gobernado como propie
tario de la cosa para utilizar el bién como satisfactor de sus -
propias necesidades, paraobtener los frutos que esta produzca, y
por último como el dercho para disponer de la cosa a su entera -
libertad.

d).- Como cuarto bién jurídico tenemos la posesión de acuerdo co
mo lo establece el Código Civil Vigente, que previene que la po
sesión es el poder de hecho ejercido sobre una cosa, por una per
sona. La Garantía de Audiencia tutela tanto la posesión origina
ria como la posesión derivada.

e).- El quinto bién jurídico tutelado en la Garantía de Audien--
cia son los derechos del gobernado comprendiendo cualquier dere
cho subjetivo ya sea real o personal.

4.- Las Garantías de Seguridad Jurídica como integrantes de la -
Garantía de Audiencia, son las 4 siguientes:

a).- La primera Garantía de Seguridad Jurídica, se consagra en-

la expresión mediante juicio del párrafo segundo del Artículo - 14 de la Constitución. El juicio implica un procedimiento en el que se lleve a cabo la función jurisdiccional tendiente a la resolución de un conflicto jurídico mediante el fallo o sentencia, o en el caso de que la autoridad haya otorgado la ocasión para - que tal conflicto surgiera.

El procedimiento a que se refiere el párrafo anterior se desenvuelve ante las siguientes autoridades:

1.- Ante Autoridades Materialmente Jurisdiccionales, (Junta de Conciliación y Arbitraje) cuando el bien materia de la privación salga de una esfera particular para ingresar a otra esfera generalmente también particular, (Juicios Civiles y de Trabajo). Estas Autoridades que son formalmente Administrativas, sí tienen funciones jurisdiccionales como son, el de dirimir controversias jurídicas que se le presentan.

2.-Ante Autoridades Materialmente Administrativas, cuando el -- bien objeto de la privación ingrese a la esfera del estado ó -- cuando dicha privación tienda a satisfacer coersitivamente una prestación pública individual nacida de relaciones de Supra ó - Subordinación . Esto quiere decir que si un acto administrativo de Autoridad o imperio que importe la privación de, alguno de - los bienes jurídicos tutelados por el Artículo 14 de la Constitución, el procedimiento debe seguirse ante la misma autoridad ad-- ministrativa de que provenga dicho acto o ante sus superiores --

jerarquicos siempre y cuando estas autoridades provengan los medios legales para que el gobernado formule su defensa.

Como un principio puro Constitucional, se establece -- que cuando una Ley Administrativa faculte a la Autoridad de que se trate, para realizar actos de privación en perjuicio del gobernado sin consagrar un procedimiento defensivo previo, estaremos en presencia de una clara violación a la Garantía de Audiencia aunque la propia Ley estatuya recursos o medios de impugnación del mencionado acto.

3.- Ante Autoridades Judiciales, que lo sean formal y materialmente hablando cuando el bien materia de la privación sea la vida o la libertad personal y en general cuando se trate de la materia penal, con apoyo en lo previsto en el Artículo 21 primera parte de la Constitución.

Este procedimiento vendría a contradecir al segundo, -- que señala que podrá la Autoridad Material Administrativa resolver alguno de los bienes jurídicos tutelados por la garantía de Audiencia, siempre que establezca los medios legales para la defensa del gobernado; ante esta situación la Suprema Corte de Justicia ha dictado jurisprudencia en el sentido de que se establece que las Autoridades Administrativas carecen de facultades para privar de sus posesiones ó derechos a los particulares, lo que no puede hacerse sino por autoridad judicial y en los térmi-

nos que la Constitución previene,

La jurisprudencia anterior solo opera en los casos en que las Autoridades materialmente Administrativas pretendan efectuar algun acto de privación en perjuicio del gobernado, cuya -- competencia corresponde exclusivamente a los jueces para resol-- ver controversias sobre la propiedad, posesión o derecho.

Por último y de acuerdo a lo antes expuesto, concluimos que la primera Garantía de Seguridad Jurídica de la Garantía de Audiencia corresponde al elemento previo del acto de privación.

La segunda Garantía de Seguridad Jurídica de la Garantía de Audiencia corresponde a la expresión del párrafo segundo del artículo 14 Constitucional que previene que los juicios deben seguirse ante tribunales previamente establecidos. El Artículo 13 Consitucional viene a corroborar la segunda Garantía de Seguridad Jurídica ya que nos dice que nadie puede ser juzgado por tribunales especiales (por comisión) implicando que deben existir los tribunales antes que el hecho delictuoso.

La tercera Garantía de Seguridad Jurídica de la Garantía de Audiencia la tenemos en la expresión del párrafo segundo del Artículo 14 Constiucional que señala que deben cumplirse con las formalidades del proceso.

Todo procedimiento tiene determinadas formalidades que deben seguirse para que pueda cumplirse con la función jurisdiccional, lo que implica una defensa para el gobernado ya que deben seguirse determinados actos para poder considerar que no hubo violación a la Garantía de Audiencia.

El maestro Ignacio Burgoa afirma que si un ordenamiento consigna las dos oportunidades que tiene todo gobernado y que son la de defensa y la aprobatoria, puede decirse que cumple con las formalidades procesales, pero si falta alguna de estas oportunidades nos encontraremos indiscutiblemente frente a un vicio de inconstitucionalidad.

La falta de formas procesales como son, las notificaciones, el emplazamiento, el término para contestar o para oponerse a las pretenciones de privación ó al pretendido acto privativo, etc., tiene como consecuencia la violación a la formalidad procesal respectiva, correspondiendo esto a la Garantía de Audiencia a través de su Garantía de Seguridad Jurídica.

La Ley de Amparo en sus Artículos 150 y 160 prevee que la inobservancia de alguna de las formas procesales sea considerada como privación de defensa en perjuicio del quejoso (gobernado) .

Para finalizar la cuarta Garantía de Seguridad Jurídica de la Garantía de Audiencia cuya expresión señala que la función-jurisdiccional debe pronunciarse, conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, esto implica que debe ser la razón jurídica del acto de privación. Corrobora lo anterior el párrafo--primero del Artículo 14 de la Constitución que establece la garantía de no retroactividad legal ,en otras palabras deben ser Leyes anteriores al hecho, ya que no puede aplicarse una Ley posterior al hecho aún en el caso de encuadrar en el tipo.

La Garantía de Audiencia presenta consignadas en la --- Constitución las siguientes excepciones:

1.- La primera excepción se encuentra consagrada en al Artículo -33 Constitucional que dice que los extranjeros que juzgue o estime indeseables el Presidente de la República, pueden ser expulsados del País sin juicio previo.

2.- La segunda excepción la establece el Artículo 27 Constitucional referente a las expropiaciones por causa de utilidad pública conforme al cual el Presidente de la República o los Gobernadores de los Estados en sus respectivos casos, pueden con apoyo en las Leyes correspondientes dictar el acto expropiatorio antes que el particular afectado produzca su defensa, la que sin embargo puede ser previa según lo consigne el ordenamiento que regule dicho-acto de Autoridad.

3.- La tercera excepción la ha establecido la Suprema Corte de Justicia en materia tributaria, en el sentido de que antes del acto fije un impuesto, la Autoridad Fiscal no tiene obligación de escuchar al causante. Se sostiene el criterio de que la fijación de los impuestos no es contrario ni violatorio de la Garantía de Audiencia, en virtud de que el estado debe fijar los impuestos de acuerdo a la necesidad, urgencia y premura con que se necesiten.

4.- La cuarta excepción consiste en las órdenes Judiciales de Aprehensión, no se exige que sea oído previamente el presunto inculcado en defensa, sin embargo esta excepción puede en un momento dado ser violatoria de la Garantía de Legalidad prevista en el Artículo 16 Constitucional.

5.- La última excepción se encuentra relacionada con la materia agraria, ya que los propietarios o dueños de predios afectables por dotación de tierras, bosques y aguas en favor de núcleos de población no deben ser escuchados en defensa por las Autoridades respectivas antes de que se dicte el mandamiento de posesión provisional por el Gobernador de la entidad federativa de que se trate y se pronuncie la resolución presidencial que decreta la dotación aludida.

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido el criterio de que la Garantía de Audiencia es efectiva aún frente a las Leyes, estableciendo que el poder Legislativo debe acatarla y cons-

ese sentido y es la siguiente;

"La aseveración de la parte quejosa en el sentido de que no se - le citó ni se le oyó en defensa, que engloba una negativa obliga a las Autoridades responsables a demostrar lo contrario, para -- desvirtuar la violación al Artículo 14 Constitucional y por ello sino se aporta la prueba requerida debe concederse el amparo. An te la negativa del quejoso, en quién la responsable fincó un de- recho, la Autoridad debió demostrar que sí oyó al agraviado para emitir la resolución cancelatoria del derecho aludido, y si no - prueba tal situación, procede otorgar al ofendido la protección Constitucional". *3

b) VIOLACION DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA EN EL ARTICULO 462 ---
FRACCION III

Despues de haber expuesto, la Garantía de Audiencia con sus elementos esenciales, estableciendo por una parte cuales son sus características y por otra cuáles pueden ser los motivos para que exista una violación a dicha Garantía Constitucional, señalaré cuales son las razones por las que considero que el Artículo - 462 Fracción III viola la Garantía antes mencionada.

El Artículo 462 Fracción III prescribe lo siguiente:

Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajado--

*3 Amparo en revisión 5804/57 Santiago Nieto Lara y Coags. 19 --- Feb. 1958.

res de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo -- despues de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

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

De acuerdo a lo establecido por el maestro Ignacio Burgoa para firmar, que todo ordenamiento objetivo cumple con las -- formalidades procesales, cuando lleva implícito las dos oportunidades que debe tener todo gobernado y que son la de defensa y la provocatoria, sosteniendo el maestro Burgoa que si falta alguna de las dos oportunidades antes mencionadas nos encontraremos frente a una clara inconstitucionalidad.

Aplicando el criterio anterior en el Artículo 462 Fracción III, tenemos como conclusión que no se cumplen en dicho precepto laboral ninguna de las dos oportunidades a que tiene derecho todo gobernado, según lo sostiene el criterio del maestro Burgoa.

Al establecer en el estudio de la Garantía de Audiencia, que todo procedimiento tiene determinadas formalidades que deben seguirse para que pueda cumplirse con la función jurisdiccional, -- como son las notificaciones, el emplazamiento, el término para -- contestar o para oponerse a las presentaciones de privación o el pretendido acto privativo, etc., teniendo como consecuencia que

si falta alguna de las formas procesales estaremos frente a un vi
cio de inconstitucionalidad.

Lo antes expuesto es aplicable al Artículo 462 Fracción III en el cual se hace caso omiso de la notificación a que tiene derecho el patrón para tener conocimiento del emplazamiento de -- huelga, presentando por lo tanto una clara inconstitucionalidad.

La misma Ley de amparo en sus artículos 150 y 160 pre--
vee que la inobservancia de alguna de las formas procesales que -
debe tener todo procedimiento, sea considerada como una privación
de defensa en perjuicio del gobernado.

Lo sustentado por la Ley Federal de Amparo tiene también
aplicación al Artículo 462 Fracción III ya que también presenta --
que proceden el juicio de amparo cuando el gobernado no se le noti
fica para que pueda efectuar su derecho de defensa.

La declaración de inconstitucionalidad de la disposición
laboral materia de nuestro estudio debe ejercitarse a través del -
POder Judicial por medio de l Juicio de Amparo.

El Dr. Cavazos Flores, en su libro "las huelgas y el de
recho del trabajo", manifiesta que las representaciones obreras -
consideran justa la disposición del Artículo 462 Fracción III,--
aduciendo, generalmente con razón, que los empresarios siempre se

dan cuenta cuando un Sindicato presenta un pliego con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se le notifique y entonces, para hacer nugatorio su derecho, despiden a los trabajadores simpatizantes para evitar que el Sindicato pueda tener la necesaria mayoría.

Consideramos que en parte tienen razón las representaciones obreras, pero al igual que el criterio sostenido por el Maestro Cavazos, manifestamos que no existe justificación Jurídica para que dicha disposición laboral materia de nuestro estudio haga caso omiso de la violación a la Garantía de Audiencia a que tiene derecho todo gobernado.

Por otra parte, la relación procesal que nace entre un actor y demandado es en el preciso momento en que el encargado de impartir la función jurisdiccional, en este caso sería la Junta de Conciliación y Arbitraje, notifica al demandado (patrón) de las pretensiones del actor (trabajadores), por lo tanto adolece de una falta de formalidad procesal de suma importancia para que dicho conflicto cumpla con las formalidades del procedimiento.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, en relación con lo antes expuesto sostiene un criterio diferente en el caso de la limitación que se le impone a la empresa, convirtiéndola en depositaria de sus bienes, lo cual no opera desde el momento en que se presenta el escrito de emplazamiento en la Junta, sino que ésta opera desde que la Junta se lo notifica; cumpliendo con la Garantía de Audiencia en esta situación.

c) EL JUICIO DE AMPARO

La defensa de mayor importancia que tiene todo gobernado en nuestro país, constituye sin lugar a dudas el Juicio de Amparo, cuya finalidad consiste en proteger al gobernado contra cualquier acto de Autoridad que viole la Constitución y en consecuencia las Leyes secundarias que no se funden en la Constitución.

El Dr. Ignacio Burgoa define el juicio de Amparo de la siguiente forma:

"El Juicio de Amparo es un medio de control ó protección de orden Constitucional contra todo acto de Autoridad que afecte ó agravie a cualquier gobernado y que se ejercita exclusivamente a impulso de este " *4

Los Principios Fundamentales del Juicio de Amparo se encuentran consagrados en el Artículo 107 de la Constitución de 1917 siendo los siguientes:

1. Principio de la Iniciativa o Instancia de parte, la Fracción I del Artículo 107 Constitucional aplicando el Artículo 4 de la Ley de Amparo se expresa que el Juicio de Amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada .

*4.-El Juicio de Amparo, Dr. Ignacio Burgoa, Décima Edición, 1975 -- Capítulo Tercero, página 143.

2.- Principio de la Existencia del Agravio Personal y Directo.-

- a) La parte agraviada es aquella persona que ha sufrido -- un agravio, y en general se refiere a la ofensa ó per-- juicio que se hace a alguno en sus derechos ó intereses.
- b) Los elementos del concepto agravio, son por una parte e el elemento material (daño ó perjuicio) y el elemen-- to jurídico (que se refiere cuando la Autoridad causa-- el daño o perjuicio, mediante la violación de las ga--- rantías individuales) definiendo el agravio como el -- daño o perjuicio realizado por cualquier autoridad es-- tatal a una persona.
- c) La Naturaleza del agravio, es aquel que debe recaer so-- bre una persona determinada, ya sea física o moral.
- d) La estimación del agravio, consiste en establecer si -- los actos reclamados afectan los intereses jurídicos -- del quejoso.
- e) La sanción jurídica por ausencia del agravio, consiste-- en que el Juicio de Amparo se debe sobreseer y no negar se la protección solicitada.

3.- El principio de la Prosecución Judicial del Amparo consiste-- en que el Juicio de Amparo se tramita por medio de procedimientos y formas de órden Jurídico.

4.- El Principio de la Relatividad de las Sentencias de Amparo, constituye el principio más importante y característico del Jui-- cio de Amparo, consagrado en la Fracción II del Artículo 107 ---

Constitucional.

- a) El Alcance del Principio frente a las Leyes declaradas Inconstitucionales, tiene sus efectos jurídicos-- importantes, en virtud de que si la Ley secundaria-- tiene alcance absoluto (a todos los hombres) impli-- caría la derogación ó la abrogación de ésta.
- b) Las Modalidades de este principio consisten en que-- por una parte el acto declarado inconstitucional no-- genera una invalidez general, sino unicamente la in-- validez en el caso concreto, con respecto a las sen-- tencias en materia de Amparo los efectos jurídicos-- que producen solo implican a la Autoridad o Autorida-- des que resulten responsables en el Juicio de Amparo.

5.- El Principio de la Definitividad del Juicio de Amparo, se -- consagra en las Fracciones III y IV del Artículo 107 Constitucio-- nal, implicando este principio la obligación del agraviado de --- agotar, los recursos ordinarios que establece la Ley el el acto-- reclamado, ya sea modificandolo, confirmandolo ó revocándolo.

6.- El principio de Estricto Derecho y la Facultad de Suplir -- la Queja Deficiente, el primero consiste en que los Juicios que-- se relacionan sobre la Constitucionalidad de las Garantías Indi-- viduales, solo se debe analizar los conceptos de violación señala-- dos en la demanda sin formular consideraciones sobre la inconsti-- tucionalidad de los actos reclamados que no se relacione con di-- chos conceptos, existiendo en este caso una imposibilidad por ---

parte del Juez de suplir la Demanda Deficiente. Este principio se establece a contrario sensu, ya que fuera de los casos en que se faculta al Juez para suplir la queja deficiente no opera dicha suplencia.

7.- El Principio de Procedencia del Amparo contra sentencias -- Definitivas ó Laudos, el inciso a) de la Fracción III del Artículo 107 Constitucional establece que cuando se reclamen actos de Tribunales Judiciales, Administrativos ó del Trabajo, el Amparo solo procederá en los casos siguientes :

- a) Contra Sentencias Definitivas ó Laudos respecto de los cuales no procederá ningún recurso ordinario -- por el que pueden ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos, ó que cometida durante el procedimiento afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo; -- siempre que en materia civil haya sido impugnada la violación en el curso de procedimiento mediante el recurso ordinario establecido por la Ley e invocada -- como agravio en la Segunda Instancia si se cometió -- en la primera. Estos requisitos no serán exigibles en el Amparo contra sentencias dictadas en controversias sobre acciones del Estado Civil ó que afecten al órden y a la estabilidad de la familia.

8.- Los Principios de Procedencia del Amparo Indirecto, se encuentran prescritos en los incisos b) y c) de la Fracción III --

del Artículo 107 Constitucional que señala que solo procederá el Amparo Indirecto en los casos siguientes :

- b) Contra actos en Juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de Juicio ó después de concluido, una vez agotados los recursos que en su caso procedan.
- c) Contra actos que afecten a personas extrañas al Juicio.

La procedencia Constitucional del Juicio de Amparo se -- consagra en el Artículo 103 de la Constitución de 1917, estable-- ciendo que procede el Amparo cuando se violen por las Autoridades Estatales las Garantías Individuales; y cuando en perjuicio de - una persona se altere el régimen federativo de distribución de -- competencias, produciéndose invasión de Soberanías entre las Auto-- ridades Federativas y locales.

Es importante señalar en virtud de estar íntimamente re-- lacionado a la inconstitucionalidad del Artículo 462 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo Vigente, sobre que Autoridad Judi-- cial debe ejercitarse el Juicio de Amparo sobre la inconstitucio-- nalidad de Leyes Secundarias.

La Suprema Corte de Justicia sustenta el criterio de que las cuestiones que versen sobre la Constitucionalidad de una Ley-- Secundaria unicamente pueden ser tratadas y resueltas por los tri-- bunales Federales, careciendo las Autoridades distintas de estos--

de la facultad de solucionar problemas de oposición de normas ordinarias a la Constitución.

La Suprema Corte de Justicia basandose en el principio de Supremacía Constitucional consagrada en el Artículo 133 de la Constitución de 1917, sostiene el criterio de que todas las Autoridades del país están obligadas a acatar preferentemente la Constitución sobre cualquier disposición secundaria que la contradiga; no implicando que dichas autoridades esten facultadas para resolver cuestiones constitucionales.

En relación al problema suscitado de si el Tribunal Fiscal de la Federación tiene competencia para resolver controversias sobre la inconstitucionalidad de Leyes secundarias, la Corte ha dictado jurisprudencia en el sentido de que carece de competencia para estudiar y resolver sobre la inconstitucionalidad de una Ley, ya que tal facultad corresponde al poder Judicial de la Federación a través del Juicio de Amparo.

Por último podemos afirmar que la Supremacía del Poder Judicial de la Federación radica en su facultad de ejercitar el medio de control constitucional (Juicio de Amparo), mediante la demanda que al respecto presenta la persona física o moral agraviada por una Ley o por un acto inconstitucional de cualquier Autoridad y que al procurar obtener la reparación del perjuicio causado por la violación, coadyuga con el organo de control de mantenimiento de la Supremacía del Régimen Constitucional.

d) PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO DIRECTO O UNI-INSTANCIAL
EN LA DECLARACION DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 462
FRACCION III

Una vez presentado en que consiste el Juicio de Amparo, con sus principales principios sobre los cuales se rige, además de señalar algunos aspectos jurídicos en una forma genérica de lo que es el Juicio de Amparo, me propongo presentar también en una forma general cuál es el Juicio de Amparo que procede en la inconstitucionalidad del Artículo 462 Fracción III de la -- Ley Federal del Trabajo Vigente, siendo procedente en este caso el Juicio de Amparo Directo ó Uni-Instancial.

El Juicio de Amparo Directo ó Uni-Instancial, se presenta ante la Suprema Corte de Justicia ó los Tribunales Colegiados de Circuito, con la característica esencial de que se conoce en una sola instancia ó en jurisdicción originaria.

La Suprema Corte de Justicia, conoce en única instancia el Amparo Directo, en las siguientes hipótesis:

a).- Cuando el laudo definitivo reclamado haya sido pronunciado por las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje en conflictos de carácter colectivo. (Artículo 107 Constitucional, Fracción V, d) y el Artículo 27 Constitucional Fracción III a).

- b).- Cuando dichos laudos se pronuncien por autoridades Federales de Conciliación y Arbitraje en cualquier conflicto. (Artículo 107 Constitucional Fracción V, inciso d) y Artículo 27 - Constitucional Fracción III, inciso b).
- c).- Cuando los propios laudos provengan del tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado. (Artículo 107 Constitucional Fracción V, inciso c).

Ante los Tribunales Colegiados de Circuito procede el Amparo Directo en la siguiente hipótesis:

- a).- Cuando el laudo definitivo se dicte por las Juntas de Conciliación y Arbitraje Centrales ó locales, en conflictos individuales de Trabajo. (Artículo 107 Constitucional Fracción V, inciso d).

El Procedimiento en el Amparo Directo comienza con el ejercicio de la acción Constitucional ante la Suprema Corte de Justicia ó ante los Tribunales colegiados de Circuito, como antes hemos expuesto, estableciendose su procedencia legal en los Artículos 158 de la Ley de Amparo, reglamentaria de las Fracciones V y VI de 1 Artículo 107 de la Constitución.

Con respecto a la inconstitucionalidad por falta de no-

tificación en otras palabras, violando una forma procesal, el Maestro Ignacio Burgoa, en su libro "EL JUICIO DE AMPARO", afirma que las violaciones procesales que se registren en un juicio laboral, para que sean reclamables en Amparo Directo ó uni-instan-cial a través del fallo definitivo que en ellos se pronuncie, es necesario que trasciendan al resultado de dicho fallo de acuerdo a lo establecido en el Artículo 158 de la Ley de Amparo; por otra parte sigue diciendo el maestro Burgoa que puede presentarse el caso y según lo reglamenta los Artículos 159 y 160 de la Ley de Amparo que sean violadas las Leyes del Procedimiento y que se afecten las defensas del quejoso, otorgan a la Suprema Corte de Justicia y a los Tribunales Colegiados de Circuito dichas disposiciones Legales, la facultad para apreciar fuera de los supuestos específicos legalmente previstos y por analogía con estos, los casos en que se produzcan dichos fenómenos. (Fracción XI del Artículo 159 y Fracción XVII del Artículo 160).

Por último y en relación a la procedencia del Amparo -- Directo ó uni-instan-cial es necesario concluir que los laudos que pronuncien las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre un conflicto colectivo, resuelvan la controversia laboral principal, diciendo el Derecho sobre las acciones y excepciones deducidas u opuestas en el Procedimiento de Trabajo, siendo además que no hayan sido impugnables por ningún recurso o medio de defensa legal ordinario establecido por la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

1.- Es indiscutible después de haber presentado lo mejor posible de mi parte, en que consiste la violación a la garantía de Audiencia consagrada en el Artículo 14 Constitucional Párrafo segundo, a que tiene derecho todo gobernado que en el caso nuestro sería el patrón, a quien se le impone una obligación y una limitación a su derecho a no poder despedir a los trabajadores de su empresa por motivos del recuento; concluimos que el Artículo 462 Fracción III adolece de una clara inconstitucionalidad por falta de la forma procesal (notificación) realizada por la junta de conciliación de arbitraje al patrón del escrito de emplazamiento a huelga, sin que se genere la relación procesal entre trabajadores y patrón.

2.- Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente es protectora de la clase trabajadora, lo cual considero un acierto por una parte por la explotación que en muchas ocasiones ha sido objeto el trabajador; pero por otra parte considero que es correcto que se proteja a las clases económicamente débiles, siempre y cuando dicha protección se encuentre dentro de lo establecido por nuestra ley constitucional, resumiendo considero que tanto el trabajador como el patrón poseen los mismos derechos constitucionales y tanto uno como el otro tienen derecho a ser oídos y vencidos en juicio según lo establece la garantía de audiencia.

3.- El Artículo 462 Fracción III de la Ley Federal del trabajo vigente materia de nuestro estudio, debe reformarse para que cumpla con todas las formalidades del procedimiento y no sufra de ningún vicio de inconstitucionalidad.

4.- La solución al problema del recuento, presentado por el maestro Baltazar Cavazos Flores en el sentido de que sería de vital importancia un recuento rápido, no previo, considero que sería un verdadero acierto si se reformara nuestra ley federal del trabajo vigente con dicha solución, que tanto beneficiaría por una parte a los trabajadores y por la otra al patrón, teniendo como resultado que nuestra producción económica no se detuviera y ayudara a fortalecer nuestra economía nacional.

5.- Considero también que nuestra ley de la materia debe reformarse para que se establezca el procedimiento huelguista sea tramitado bajo un procedimiento Sumarísimo.

6.- Por último pienso que es necesario que las próximas reformas a la ley federal del trabajo vigente, sean dentro del marco constitucional para que tanto los trabajadores como los patrones no sufran de alguna violación a las garantías individuales a que tiene derecho todo gobernado.

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

- Burgoa Ignacio .- Las Garantías Individuales, Novena Edición_ 1975, Editorial Porrúa, S.A.
- Burgoa Ignacio .- El Juicio de Amparo, Décima Edición 1975 -- Editorial Porrúa, S.A.
- Cabanellas Guillermo .- Compendio de Derecho Laboral, Tomo II Bibliografía Omeba, 1968.
- Cabanellas Guillermo .- Los Conflictos Colectivos del Trabajo, Bibliografía Omeba, Buenos Aires 1960.
- Castorena J. de Jesus .- Tratado de Derecho Obrero, México, -- D.F., 1942.
- Cavazos Flores Baltazar .- Mater et Magistra y la Evolución -- del Derecho del Trabajo, Buenos Aires Argentin_ a, 1964.
- Cavazos Flores Baltazar .- El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Lationamerica, Primera Edición 1976, Editorial Jus, S.A.
- Cavazos Flores Baltazar .- Las Huelgas y el Derecho de Trabajo Primera Edición 1976, Editorial Jus, S.A.
- Cavazos Flores Baltazar .- Nueva Ley Federal del Trabajo, Te-- matizada, Primera Edición 1975, Editorial -- Jus, S.A.
- Cepeda Villarreal Rodolfo .- Los Salarios Mínimos en las Re--- forma y Adiciones a la Ley Federal del Tra- bajo, México 1963.

- De la Cueva Mario .- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I -
Sexta Edición, 1964, Editorial Porrúa-
S.A.
- De la Cueva Mario .- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II-
Sexta Edición, 1964, Editorial Porrúa,
S.A.
- Krotoschin Ernesto .- Instituciones del derecho del Trabajo_
y Tendencias Actuales del Derecho del
Trabajo, Buenos Aires Argentina, 1948.
- Léfranc George .- La Huelga, Historia y Presente, Barcelona
1974.
- Pérez Botija Eugenio.- Curso de Derecho del Trabajo, Madrid,
1950.
- Pic Paul . - Legislation Industrielle (Paris 1930)
- Tissebaum Mariano R. - Las Controversias del Trabajo, La ---
Huelga y el Look-Out ante el Derecho,
Buenos Aires Argentina.
- Trueba Urbina Alberto .- Evolución de la Huelga, Primera ---
Edición, 1950, Ediciones Botas, S.A.
- Trueba Urbina Alberto .- Nueva Ley Federal del Trabajo, Pri-
mera Edición, 1970, Editorial Porrúa,-
S.A.
- Tesis de la Suprema Corte de Justicia.