

301809

34

2y



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

Estudios Incorporados a la U. N. A. M.
ESCUELA DE DERECHO

LA CALIFICACION DE LA HUELGA Y EL ARBITRAJE POTESTATIVO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALFREDO PACHECO FERNANDEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAGINA.
I N T R O D U C C I O N .	I
C A P I T U L O I .	
DEFINICION DE HUELGA.	
1). DEFINICION LEGAL.	1
2). DEFINICION DOCTRINAL.	7
C A P I T U L O I I .	
ANTECEDENTES HISTORICOS.	
1). REVOLUCION INDUSTRIAL Y LEGISLACION LIBERAL.	28
2). INSTITUCIONALIZACION DE LA HUELGA EN MEXICO.	38
3). EL CONSTITUYENTE DE QUERETARO Y LA CUESTION LABORAL.	52
C A P I T U L O I I I .	
NORMATIVIDAD JURIDICA POSITIVA SOBRE HUELGA.	
1). EL MARCO CONSTITUCIONAL.	60
2). EL MARCO LEGAL DE LA POTESTAD OBRERA.	87
C A P I T U L O I V .	
UNIVERSO CONCEPTUAL.	
1). LA CALIFICACION DE LA HUELGA.	114
2). EL DERECHO A LA LEGITIMA DEFENSA.	125
3). LA HUELGA ES UN ACTO JURIDICO.	132

	PAGINA.
4). INEXISTENCIA O NULIDAD DE LA HUELGA.	141
A). EL CONCEPTO JURIDICO DE INEXISTENCIA.	141
B). LA NULIDAD Y SU CARACTER ABSOLUTO.	145
C). RELATIVIDAD DE LA NULIDAD.	147
5). EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA COMO ACTO JURISDICCIONAL.	150
6). PARTICULARIDAD DEL ARBITRAJE LABORAL.	156
7). LA RELACION PROCESAL.	167
8). OBJETO DEL DERECHO LABORAL.	177

C A P I T U L O V .

LA MATERIA Y EL FONDO DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

1). HERMENEUTICA DE UN MITO.	185
2). EL DERECHO DE POTESTAD SOBRE LA JURISDICCION ARBITRAL.	190
3). LA NULIDAD RELATIVA DE LA HUELGA Y SU SUBSTANCIACION.	210

C O N C L U S I O N E S .	211
---------------------------	-----

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

I N T R O D U C C I O N

La huelga es sin duda un tema sobre el que se ha hablado mucho y que permanentemente mantiene ocupada nuestra atención. No hay año en que no ocurra en el país algún movimiento huelguístico que trascienda políticamente. Encontramos históricamente periodos de auge de la huelga, es decir de efervescencia en el movimiento obrero, acompañado indefectiblemente del beneplácito del estado. Hay también épocas de presión a los movimientos de huelga, con las más extraordinarias soluciones.

A la luz de los acontecimientos de los últimos años, por lo que hace a la manera en cómo han finalizado las huelgas estalladas, dos cosas han llamado particularmente nuestra atención: el derecho que la Ley Federal del Trabajo en el primer párrafo de su artículo 937 otorga a los trabajadores para someter a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje el conflicto motivo de huelga, lo cual contrasta con la posibilidad de que a solicitud de parte interesada la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga, es decir que no existe estado de huelga, pese a que factualmente el trabajo se encuentre suspendido.

Al confrontar estas disposiciones, nos parece que existe no sólo contradicción, sino un misterio, en virtud del cual la huelga pierde su energía y su esencia, convirtiéndose en lo contrario de lo que la legislación, la jurisprudencia y la doctrina le reconocen de virtuosa. El arma de lucha de los trabajadores, que mediante su unidad realiza la justicia social, posee alguna característica, no lo sabemos, quizás algún defecto de la técnica jurídica que podamos corregir mediante el estudio hermenéutico de su articulado, algo que resulta siempre contraproducente a la coalición, titular de este derecho individual que se instrumenta colectivamente.

Esta curiosidad guió nuestros primeros pasos en el presente trabajo, generó ideas hasta convertirse en la hipótesis a la que quisimos nutrir de argumentación. La sociología nos permitió diseñar la investigación, pero sobre todo la Teoría del Proceso perfiló la exposición de la obra. Revisando los movimientos de huelga más importantes del país que hemos podido vivir como estudiantes, y ante nuestra sorpresa, descubrimos para después aseverar, que la denominada Calificación de la Huelga es una instancia procesal por medio de la cual se esfuma el ejercicio de un derecho, que entonces no alcanza a producir todos los efectos legales, económicos, políticos y sociales que el Constituyente Revolucionario quiso darle.

No adelantaremos aquí conclusiones. Baste determinar nuestro objeto de estudio: la interrelación entre la de claración de inexistencia de la huelga y el derecho potestativo de la coalición a propiciar el arbitraje que otorgue la ra zón a alguna de las partes.

Hemos tenido que llegar a disentir de las opiniones de tratadistas prestigiados. Nuestra motivación ha sido ofrecer un razonamiento lógico, en una perspectiva quizá heterodóxa pero profundamente atenta al lenguaje jurídico, sobre todo a los conceptos del Derecho Procesal; los cuales son el cimiento de la tesis.

La objetividad en el tema que nos ocupa es quizá - una exigencia imposible de cumplir. Ciertamente las ciencias sociales persiguen o aspiran a la objetividad pero también en toda afirmación, por bien informada y rigurosa en su análisis que sea, subyace un punto de vista de clase. Este punto de - vista clasista, con ser un elemento de subjetivismo, no es el que hace perder valor a la investigación, sino que puede por el contrario darnos la perspectiva que más se aproxime a la realidad.

La realidad está ahí ante nuestros ojos, es cierto, pero entre nuestros ojos y ella media una atmósfera de engaño

e ilusión, de ideología, religión, falsa conciencia, en fin un ambiente turbio por el que sólo se penetra con la óptica interpretativa que se reconoce a sí misma como surgida de - un interés en una estructura social caracterizada por antagonismos.

Hay sin duda muchos otros temas de relevancia y - apasionante interés. Como a todo trabajo se impone límites, debemos fijarnos un modesto marco de estudio, con el cual -- queremos participar en una tarea colectiva.

C A P I T U L O I
DEFINICION DE HUELGA.

1). DEFINICION LEGAL.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 440, nos ofrece la definición de esta institución jurídica - del derecho positivo mexicano.

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

El artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de - 1931, definía del mismo modo la huelga, añadiéndole la característica de legalidad:

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

En los antecedentes a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos las siguientes definiciones:

Artículo 408. Se entiende por huelga, para el caso de los derechos y obligaciones que esta Ley otorga

a los trabajadores y patronos, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido, con objeto de hacer la defensa de sus intereses. (Ley del Estado de Aguascalientes, de 6 de marzo de 1928). (1)

Artículo 113. Las huelgas son acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspenden sus labores sin rescindir su contrato, para obligar al patrono a acceder a demandas previamente hechas. (Ley reglamentaria del Artículo 123 y párrafo primero del Artículo 4o. constitucional en el Estado de Chiapas, de 5 de marzo de 1927). (2)

Artículo 173. La huelga es la acción colectiva de los trabajadores, suspendiendo temporalmente sus labores convenidas. La huelga lícita no da por terminado el contrato de trabajo. (Ley reglamentaria del

(1) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950. p. 153.

(2) Ibid., pág. 167.

artículo 123 del Estado de Hidalgo). (3).

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

La huelga no da por concluido el contrato de trabajo. (Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca, de 21 de marzo de 1926). (4)

Artículo 178. Se entiende por huelga, para los efectos de este Código, el acto concertado colectivamente, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido. (Código del Trabajo - del Estado de Puebla, de 14 de noviembre de 1921). (5)

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

(3) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950, pág. 178.

(4) Ibid., pág. 191.

(5) Ibid., pág. 195.

(Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, de 12 de junio de 1926). (6)

La Exposición de Motivos del futuro artículo 123 constitucional, conocida como "El Proyecto Pastor Rouaix-Macías", que justifica los derechos obreros, declara:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no accedan a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho de los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia". (7)

(6) Ibid., pág. 210.

(7) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ediciones Porrúa. México, 1989. Tomo II., pág. 575.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha exte
rriorizado en varias ocasiones su concepto sobre -
la huelga. Una ejecutoria que data del 4 de abril
de 1922 (Semanao Judicial de la Federación -
X-827) dice al respecto:

"... las huelgas tienden al reajuste económico de
una región cualquiera del país". (8)

La huelga "... es un estado de coacción impuesto
por los obreros de una negociación como resultado
de cierta inconformidad colectiva en que se en--
cuentren con respecto a las condiciones de traba-
jo a que están sujetos". (Ejecutoria de 27 de sep
tiembre de 1935, en el expediente de amparo Núm.
1470/31/1a.). (9)

"... siendo la huelga resultado de una coalición
de trabajadores para la defensa de sus intereses

(8) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La huelga en el Derecho Mexi-
cano. Ediciones Botas. México, 1938., pág. 36.

(9) Ibid., pág. 36 y pág. 37.

comunes, esto es, un medio de lucha del trabajo organizado en contra del capital ...". (Amparo - 1764/35/2a.; 8 de abril de 1935; R.M.T. IV-205).

"... dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patrones ..." - (Amparo 1945/35/1a.; 16 de mayo de 1935; R.M.T. -228).

"... aún cuando la huelga es una acción de los - trabajadores, en el sentido amplio de la palabra, no puede decirse que lo sea en la acepción jurídica del vocablo, conforme a la cual es acción el - ejercicio de un derecho ante los tribunales... ya que es tan sólo una situación de hecho ..." (Amparo 4818/35/2a.; 24 de marzo de 1936).

Así, en el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la huelga es coacción, medio de lucha, medio para resolver conflictos, no es una acción jurídica y, desde el punto de vista de la aplicabilidad de las disposiciones procesales, este máximo tribunal afirma:

"... la huelga no es un procedimiento de las autoridades ..." (Amparo 4818/35/2a.; 24 de marzo -

de 1936. R.M.T. 289). (10)

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha expresado alguna vez su concepto de huelga:

"La huelga es un arma de lucha que a través de un proceso histórico-económico-social, se formó y llegó a consignarse en el Derecho Político como un sistema libre de ajustamiento del equilibrio entre los factores de la producción (equilibrio sólo relativo) ...". (Huelga contra la Cía. Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A. 30 de julio de 1937. R.M.T. X-85). (11)

2). DEFINICION DOCTRINAL.

La víspera de la Guerra Civil Española de 1936, en Barcelona, ciudad industrial dominada por el anarquismo, en la que las huelgas esencialmente políticas, eran nota -

(10) Ibid., pág. 37.

(11) Ibid., pág. 38.

constante, el jurista catalán Gallart Folch, escribió la siguiente definición: "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras". (12)

Gallart Folch explica que los autores suelen elegir una definición doctrinal demasiado categórica del derecho de huelga, y se pregunta él mismo: "¿Qué clase de derecho es éste, que al limitarlo, el evitar o hacer rarísimo su ejercicio, es la suprema aspiración de la legislación que lo consagra?".

Para Jean Rivero y Jean Savatier "la huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto de litigio". (13)

(12) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa., 1977, Tomo II., pág. 735.

(13) Ibid., pág. 736.

Gérard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes-Tillhet dicen que "consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional".

Gérard Lyon-Caen Pelissier recopilaron definiciones que en su opinión derivan de sentencias jurisprudenciales:

"La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales".

"La huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehusa dar satisfacción".

"La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores".

(14)

Luisa Riva-Sanseverino dice que la huelga puede -

(14) DE LA CUEVA, Mario. "El nuevo..." op. cit., pág. 588.

considerarse como "la abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo", si bien admite que pueden calificarse eventualmente como huelgas otras medidas de presión como el "tortuguismo".

Para Kaskel y Dersch la huelga es una lucha laboral. Afirman que las luchas laborales se caracterizan por ser tentativas de las partes de influir en el desarrollo de las relaciones de trabajo por medios colectivos tales como la huelga, cierre o boicot, es decir por medios que perturban la paz laboral y por eso son capaces de ejercer presión sobre el adversario. (15)

Jesús Castorena indica que la huelga es un derecho colectivo y consiste en "la suspensión temporal del trabajo, concertada por la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa o un establecimiento, para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de -

(15) DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho ...", op. cit, pág. 743.

una colectividad de trabajadores". (16) Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concretadamente, y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Según este autor, la huelga es un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo. (17)

Para Alonso García se trata del "acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva".

Hueck y Nipperdey, dicen que es "la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin colectivo, con la voluntad de -

(16) Ibid., pág. 737.

(17) Ibid., pág. 742.

continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa".

Guillermo Cabanellas define la huelga como "la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de sus lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear varias condiciones laborales". (18)

Moreno Calderón dice: "Huelga, en sentido amplio, es un acto de rebelión de una parte o de toda la clase obrera, funcionarios o empleados, contra el statu quo económico o político, con el propósito de conseguir mejoras en las condiciones del trabajo o de redimir al proletariado de la opresión ca

(18) Ibid., pág. 736.

pitalista". (19)

Charles Gide, dice lo siguiente:

"¿Qué es, en efecto, la huelga?. No es simplemente el hecho de negarse a trabajar, pues semejante acto nunca ha sido castigado por la ley, ni siquiera el hecho de abandonar el trabajo comenzado pues la rescisión del contrato de trabajo, como - de todo otro contrato efectuado sin término o plazo fijo, es de derecho. Es un medio de apremio - ejercido por una de las partes constituyentes sobre la otra parte para obligarla a modificar ciertas condiciones del contrato; por ejemplo: a aumentar el salario convenido".

El ministro Trigo, desde el positivismo sociológico explica:

"... si jurídicamente, la huelga no es otra cosa que la suspensión temporal del trabajo, como medio utilizado por las organizaciones sindicales - de trabajadores, para obligar al patrón a acceder a sus demandas, socialmente considerada se traduce en una alteración violenta del orden establecido

(19) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La huelga en el Derecho Mexicano. Ediciones Botas. México, 1938, pág. 38.

que puede poner en un momento dado, en peligro la paz pública". (20)

En el concepto de Nicolás Pizarro, desde un punto de vista jurídico:

Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera -acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes-, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. (21) "La huelga lícita se considera como un hecho social, determinado por estados económicos que nuestras leyes tratan de corregir". (22)

(20) Ibid., pág. 39.

(21) Ibid., pág. 40

(22) Ibid., pág. 221.

La definición de Euquerio Guerrero es la siguiente:

La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa, o cuando menos conveniente. (23)

En el concepto de este mismo autor, a partir de 1917 la huelga aparece en México como un derecho de los obreros, y por lo mismo, como una institución jurídica. (24)

Enrique Calderón distingue entre la huelga y el conflicto que la origina:

"Importa, desde luego, no confundir la huelga -el

(23) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo., - Editorial Porrúa, México, 1989, pág. 366.

(24) Ibid., pág. 364.

hecho del recurso a la violencia_ con el conflicto de trabajo que la origina. La huelga no es en sí misma sino el resultado de un conflicto colectivo entre el capital y el trabajo; es la exteriorización del conflicto, la crisis que tiende a - conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción". (25)

La definición de Alberto Trueba Urbina es la siguiente:

En general, la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de - conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento - económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo - un derecho autónomo en favor de los trabajadores,

(25) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. "La huelga ..."., op. cit., pág., 49.

dentro del régimen capitalista. (26)

En otra parte el mismo autor expone:

La huelga es un derecho social económico, cuyo -
ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar
mejores condiciones de trabajo, prestaciones y sa-
larios, y en el porvenir sus reivindicaciones so-
ciales. (27)

Pérez Botija dice:

"Huelga es una cesación concertada del trabajo
por el personal de una o varias empresas y con un
fin político social". (28)

"La huelga es esencialmente un instrumento de ata

- (26) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. - Teoría Integral., 3a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1975., pág. 368.
- (27) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada, Editorial Porrúa, México, 1988., pág. 200.
- (28) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el De hecho del Trabajo., Cárdenas Editor., México, 1978, - pág. 363.

que y no de defensa, como lo es el paro para los patrones". (29)

"La huelga es un derecho instrumental porque a través de ella se protege un derecho sustantivo". (30)

Mario de la Cueva concibe así las definiciones de la institución:

"La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir - condiciones de trabajo que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio - en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan - la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la sa

- (29) RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada., Editorial Pac., México, 1988, pág. 122.
- (30) BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada., Editorial Harla. Colección Leyes Comentadas. México, 1987., pág. 390.

tisfacción integral de su necesidad". (31)

Ciertamente la huelga es un derecho, como lo explica el mismo autor:

"La elevación de la huelga por la fracción XVII del artículo 123 a un derecho de la clase trabajadora, garantizado y protegido en la Declaración de derechos sociales de 1917, no fue el resultado de un debate, porque la clase trabajadora no discutió con los empresarios, ni siquiera con el Estado, si la huelga debía o no ser elevada a la categoría de un acto jurídico, simplemente impuso la elevación como una verdad no sujeta a discusión". (32)

Precisa el tratadista que el derecho de huelga es, originalmente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo. Este planteamiento expresa la esencia de la libertad y de los dere-

(31) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa., México, 1989. Tomo II., pág. 588.

(32) Ibid., pág. 591.

chos del hombre. (33)

Juan B. Climent Beltrán expone sobre la titulari
dad del derecho de huelga:

Cuando la huelga es planteada por una coalición - de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad jurídica en el acta de la asamblea en que se haya votado la huelga, para constatar la existencia de la coalición misma, a que se refiere el artículo 440 de - la Ley; toda vez que si se trata de un sindicato, bastará exhibir la certificación de haber quedado registrada la directiva del mismo, expedida por - la autoridad competente, para acreditar la personalidad del secretario general, conforme al artículo 692 en relación con el 376, salvo que se tra - te de un representante distinto, en cuyo caso se requerirá acompañar copia certificada de las cláusulas estatutarias que faculten la sustitución - del poder; ya que actúa como coalición perma-

(33) Ibid., pág. 595.

nente. (34)

Néstor de Buen Lozano define la huelga de la siguiente manera:

"Es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo". (35)

La suspensión del trabajo, como medida de presión, decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso tendrá carácter laboral. A veces trata simplemente de un acto de protesta, como generalmente ocurre con la huelga estudiantil. En ocasiones es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr el cambio en las estructuras de

- (34) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Esfinge., México, 1987, pág. 278.
- (35) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo., Editorial Porrúa., 1977. Tomo II, pág. 738.

gobierno. Se trata entonces de la huelga de masas.

(36)

Este autor precisa que el derecho a la huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica.

En la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores ante la injusticia. - En otra etapa de mayor conciencia política, la huelga se convierte en una conducta activa, dinámica, que expresa no ya la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en una negociación. (37)

El derecho a la huelga es un derecho político. El derecho de huelga es un derecho legal. Esta dicotomía tiene implicaciones serias. En última instancia, el derecho a la huelga puede sustentar una tesis anarquista, de rechazo al Estado. Pero el Estado puede ser consiente de ello y en esa

(36) Ibid., pág. 729.

(37) Ibid., pág. 730.

medida prefiere convertir ese derecho en un instrumento jurídico, de valor formal eficaz, siempre que no se encuentren en juego sus intereses directos, y en todo caso sometido a su control. De ahí que el derecho a la huelga, de instrumento de rebeldía positiva, pase a ser solamente un trámite, administrativo en su primer etapa y excepcionalmente jurisdiccional. (38)

Contemplando el panorama de definiciones y conceptos que sobre la huelga encontramos en la legislación mexicana, y retomando la opinión de los autores, observamos que en la doctrina jurídica laboral hay numerosas referencias - que relacionan íntimamente el derecho de huelga con las disposiciones del artículo 5o. constitucional cuando señala en su párrafo tercero que a nadie podrá obligársele a trabajar sin su consentimiento. Estiman algunos tratadistas que en este derecho a holgar recibe la esencia de la huelga.

Opinamos que ésta no es de ninguna manera la relación que podría establecerse entre el artículo 5o. y las fracciones XVI, XVII y XVIII del 123 constitucional. La huelga no es un "derecho de holgar". Y consideramos que ni

(38) Ibid., pág. 731.

quiera es ésta la connotación del artículo 5o., el cual se refiere al derecho de libre contratación de su fuerza de trabajo que tiene el individuo en la sociedad burguesa.

La suspensión de labores que implica la huelga consecuentemente suspende los efectos de los contratos de trabajo individuales, y en su caso del colectivo. No significa la terminación de tales contratos y ni siquiera la suspensión de todos sus efectos.

La huelga establece una peculiar relación jurídica entre las partes. Las somete a una jurisdicción, si bien podría decirse, con reservas, que no las somete a un proceso.

La naturaleza de la huelga no traduce la consagración del derecho a no hacer nada. Representa la aceptación por parte del Estado del medio formalmente menos violento - para que los factores de la producción "equilibren" intereses en una mixtura de autodefensa de los trabajadores y autocomposición de las partes.

El fin de la huelga no es dejar de trabajar, sino modificar una circunstancia social. Así, la huelga puede verse por su manifestación material -la holganza- o por su

finalidad.

Nos llama la atención el planteamiento de Néstor de Buen: "Debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio. El derecho de huelga es un derecho social subjetivo. Corresponde al grupo, sindicato o coalición, y no a los trabajadores considerados en su individualidad". (39)

Partiendo de la idea anterior, pero terminando por disentir de ella, elaboramos a nuestro modo la siguiente distinción:

El derecho a huelga es el derecho subjetivo del trabajador a obligar al patrón a equilibrar los derechos del capital y del trabajo (derecho al plusvalor y al salario, respectivamente) mediante la suspensión de labores como un acto de autotutela. El derecho de huelga es el derecho de la coalición a ejercitar la acción ante el órgano jurisdiccional para materializar el derecho a huelga, sujetando al patrón al proceso (denominado en la legislación mexicana "procedimiento de huelga").

La Constitución de 1857 prohibió que se obligara a los hombres a prestar su trabajo sin su pleno consenti-

(39) Ibid., pág. 745.

miento, garantía que se enfrentó a la realidad económica predominante hasta muy entrado el siglo XX: La Hacienda como forma de producción que absorbía y subordinaba al grueso de la población económicamente activa.

Este hecho nutre nuestra argumentación en el sentido de la distinta naturaleza que guarda, este derecho individual a no ser coaccionado a trabajar -que tampoco debe confundirse con un "derecho a holgazanear"-, con el derecho de huelga, que se instrumenta mediante acción colectiva, - que persigue como fin la coacción, y que adquiere vigencia o validez plena en la sociedad fabril, cuando la gran Hacienda, unidad económica autoconsuntiva y eminentemente -- agrícola, ha sido destruída por el capital industrial.

La diversidad o la falta de solidez con que el estado define la huelga y enfrenta este fenómeno social, se pone de manifiesto en el grotesco contraste con que la regula tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Así, puede variar desde su consagración más pura, como puede leerse en la fracción XVII del Apartado "A" del 123 constitucional, - hasta su forma más inícuo, que la hace nugatoria, expresada en los artículos 94, 99, 101 y 104 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las profundas transformaciones sociales que sobrevienen desde la revolución industrial lo modifican todo: el comercio, la composición demográfica de los países, la moral, la familia, la agricultura, la estructura de clases sociales y la noción del hombre. La huelga, su concepto y su normatividad, evolucionan paralelamente con la industria, - con el estado moderno y con la correlación de poderes entre las diversas clases sociales.

C A P I T U L O I I
ANTECEDENTES HISTORICOS

1). REVOLUCION INDUSTRIAL Y LEGISLACION LIBERAL.

La huelga es un fenómeno inherente a la sociedad fabril. En sentido estricto data de la revolución industrial, del momento histórico en que la manufactura, con el advenimiento del maquinismo, se transforma en gran industria. Es entonces relativamente moderna: siglos XVIII, XIX y XX.

Las primeras huelgas, en el sentido moderno, se dan durante la revolución industrial inglesa del siglo XVIII y no persiguen precisamente aumentar el salario sino reducir la jornada de trabajo. El salario es una categoría que tarda en lograr pleno señorío porque éste depende del grado de desarrollo de la producción mercantil.

Los movimientos huelguísticos, en su sentido más primitivo los movimientos obreros ingleses del siglo XVIII, adquirieron diferentes formas desde el "cartismo" hasta la destrucción de las máquinas.

La huelga ha quedado reducida a su concepción más estrecha, como medio de lucha de la clase obrera para lograr reivindicaciones económicas, salariales, dinerarias. - Los sindicatos son así -tanto en la sociedad burguesa como en los países socialistas- órganos de resistencia, cuyos al cances políticos están muy limitados por las mismas leyes.

En México, la acumulación originaria de capital - sucede a mediados del siglo XIX durante el régimen juarista. Después, durante el porfiriato el capitalismo se desenvuele ve sin trabas; la población se proletariza. El capitalismo mexicano tiene una edad un poco superior a la centuria. La segunda década del siglo XX anuncia el auge de la produc-- ción de mercancías a gran escala, la consolidación del mercado interno. La intelectualidad previsora contempla como - victoria revolucionaria la legislación de la huelga, su reconocimiento como derecho, dándole el rango de garantía - constitucional, individual y social.

El crecimiento de la sociedad industrial en la Eu ropa continental dio pie a dos grandes vertientes del pensam miento proletario: el anarquismo y el socialismo utópico. A mediados del siglo XIX esta última corriente se bifurcó nuev vamente, surgiendo el marxismo y un tipo de liberalismo bur

gués que implícitamente aceptaba la existencia de clases y la lucha entre ellas, pero negaba la trascendencia de su antagonismo que el marxismo o comunismo científico le daba.

La corriente comunista, en sus expresiones leninista y luxemburguista, ya a principios del siglo XX, otorgan a la huelga una dimensión política eminente. La corriente liberal burguesa muy pronto sepulta al positivismo a finales del siglo XIX que todavía no da cuenta de la dimensión de la violencia con que se enfrentan las clases fundamentales del modo de producción capitalista. La corriente anarcosindicalista sigue su propio curso buscando a su manera la subversión del orden burgués y fundamentalmente la abolición del estado. Con el tiempo, el anarquismo se subsume al pensamiento sociológico del capital financiero, en la plenitud del siglo XX.

En México, el anarquismo se amalgama en el proyecto constitucionalista al liberalismo ilustrado, al movimiento intelectual que acompañó el proceso social armado de 1910.

La huelga ha tenido en su evolución tres etapas fundamentales. Fue prohibida en sus primeras manifestacio-

nes en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito hasta fines del siglo XIX.

Después, fue permitida o tolerada, bajo el principio del estado liberal, de la libertad de trabajo, del que se derivaba la libertad para no trabajar, pero sin ninguna protección para los huelguistas; de manera que, si bien ya no constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a que los patrones rescindieran sus contratos de trabajo, y a ser reemplazados, sin responsabilidad patronal.

Finalmente, a partir de la Constitución Mexicana de 1917, se consagró la huelga como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, al otorgar garantías a los trabajadores para la efectividad de la huelga. -

(40)

La primera prohibición radical de la edad contemporánea a la coalición, la sindicación y la huelga, se dio en la célebre ley "Le Chapelier", de 14 de junio de 1791, a la que por su primado puede denominarse "la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora".

(40) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Editorial Esfinge, México, 1988, pág. 259.

La Ley "Le Chapelier", en sus dos primeros artículos afirmaba:

ARTICULO 1o.- Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, se prohíbe reestablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga.

ARTICULO 2o.- Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros o los compañeros de cualquier arte, no podrán cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes (41)

Complementando estos artículos con otros que esta

(41) ACOSTA ROMERO, Miguel., y DE LA GARZA CAMPOS, Laura Esther Derecho Laboral Bancario., Editorial Porrúa, México, - - 1988., pág. 23.

blecían fuertes sanciones a los trabajadores, el movimiento obrero que quedó prácticamente nulificado en esa época. El Código Penal Francés estableció los delitos de coalición y huelga. Siendo la legislación francesa de la época, seguida por múltiples países europeos, como España e Inglaterra, - en ellos se estableció también la prohibición de coaligarse o suspender el trabajo. (42)

En 1810, el Código Prenal Francés estableció:

Artículo 415.- Toda coalición de trabajadores pa
ra suspender conjuntamente el trabajo en un ta
ller, impedir el ingreso o la permanencia en él -
antes o después de una hora determinada, y en ge
neral para suspender, impedir o encarecer el tra
bajo, si ha habido una tentativa o principio de -
ejecución, se castigará con prisión de uno a tres
meses. Los jefes o promotores serán castigados -
con prisión de dos a cinco años. (43)

(42) Idem.

(43) Ibid., pág. 43.

Los industriales ingleses comprendieron la importancia de aquellas disposiciones y obtuvieron que el Parlamento dictara las leyes de 1799 y 1780 (sic), según las cuales "toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituía una conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria, incurriendo en sanción penal los miembros de la unión". (44)

El principal argumento contra el derecho de huelga se ha hecho consistir en que representa una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una resolución basada en el derecho, sino a la fuerza de resistencia patronal u obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta. Harold J. Laski, en su obra El liberalismo Europeo, al expresar que, si el Estado no está en posibilidad de disciplinar las relaciones de producción, para imponer al patrón las condiciones de trabajo que favorezcan a los obreros, tampoco debe impedir que los trabajadores traten por sus propios medios de oponerse a las condiciones impuestas por los patrones. (45)

(44) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo ...", op. cit. pág. 569.

(45) CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Elementos ...", op. cit., pág. 260.

El Artículo 17 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789, decía que siendo la - propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización.

El Artículo 4o. de la misma Declaración expresa - que las consecuencias de la libertad humana consisten en poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad el goce - de los mismos derechos. Así, el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio, elevó la propiedad privada a la calidad de derecho natural del hombre. (46)

En 1824, obligado el gobierno por la acción del movimiento obrero, el liberalismo inglés debió suprimir los delitos de asociación profesional y huelga.

La era de la tolerancia puede caracterizarse como

(46) DE LA CUEVA, Mario. "El nuevo...", op. cit., pág. 570.

las décadas de simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades "naturales de reunión y asociación. (47)

Nuevamente en Francia, mediante la ley de 25 de marzo de 1864, Napoleón III permite la existencia de la huelga, al suprimir la prohibición respecto de la coalición. En esta época, la mayoría de las legislaciones europeas toleran la huelga, sin que constituya cabalmente un derecho de los trabajadores. Se le tolera, pero no se le autoriza. (48) El Código Civil, conocido como "Código de Napoleón", regulaba el trabajo bajo el concepto de la época, dentro del capítulo de arrendamiento de cosas y sólo dedicaba dos artículos al trabajo, considerándolo como arrendamiento. (49)

(47) Idem

(48) ACOSTA ROMERO, Miguel, y DE LA GARZA CAMPOS, Laura Esther. "Derechos...", op. cit., pág. 53.

(49) ACOSTA ROMERO, Miguel, y DE LA GARZA CAMPOS, Laura Esther. "Derechos...", op. cit., pág. 3.

En Inglaterra, desde 1824, mediante la ley de Francis Place, fue suprimido el carácter ilícito de la huelga. (50)

Al reconocérsele como "derecho natural", consistente en la libertad de trabajo, se le invoca en su aspecto negativo, para no compeler a los huelguistas a trabajar, y en su aspecto positivo, para asegurar a los disidentes el derecho de continuar laborando; pero por lo que toca a los huelguistas, su actitud produce la rescisión de los contratos y la consecuente acción de daños y perjuicios en favor del patrón.

Así, históricamente, la institución de la huelga ha presentado tres momentos esenciales: como acto ilícito, acto tolerado y como derecho adquirido.

El tercer momento de la evolución de la huelga re presenta una aportación de México a la historia del derecho. La huelga en sí misma nunca fue considerada en nuestra le-

(50) ACOSTA ROMERO, Miguel, y DE LA GARZA CAMPOS, Laura Esther. "Derechos ...", op. cit., pág. 52.

legislación como un acto ilícito, y cuando ha sido combatida se ha invocado la comisión de actos ilícitos, como la violencia o la agresión al orden público. (51)

La Constitución de Weimar, de agosto de 1919, expresión del pensamiento socialdemócrata, lanzó la primera declaración europea de derechos sociales, cuya fuerza se hizo sentir sobre el constitucionalismo de la postguerra en un buen número de países de Europa; pero no contenía ninguna disposición sobre la huelga. (52)

2). INSTITUCIONALIZACION DE LA HUELGA EN MEXICO.

En la República Mexicana, la huelga ha conocido los tres estadios mencionados. Se trata de un fenómeno moderno, del siglo XIX, ya que con el triunfo del liberalismo, el país entró a su fase de acumulación originaria de capital, expidiéndose la legislación correspondiente.

(51) ACOSTA ROMERO, Miguel, y DE LA GARZA CAMPOS, Laura Esther. "De rechos ...", op. cit., pág. 71.

(52) DE LA CUEVA, Mario. "El nuevo ...", op. cit., pág. 572.

La Constitución de 1857, en su artículo 5o. consagró la prohibición del trabajo personal obligatorio, como - un principio legal y con tal fundamento la Suprema Corte de Justicia de la Nación amparó en diversas ocasiones a trabajadores que se rehusaban a continuar prestando sus servicios personales.

El Código Penal promulgado por el presidente Benito Juárez en 1871, vigente a partir del 1o. de abril de -- 1872, no llegó a punir la huelga como un hecho delictivo, - sino sólo los actos violentos que ocasionalmente se produjeran con motivo de ella, y por eso el porfirismo fundó en - esos supuestos excesos su política represiva en contra de - los trabajadores, cuando ejercitaban su derecho a la huelga.

(53) El artículo 925 de este ordenamiento disponía:

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la

(53) ACOSTA ROMERO, Miguel, y DE LA GARZA CAMPOS, Laura Esther. "Derechos ..."., op. cit., pág. 71.

violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". (54)

En el régimen del presidente Francisco I. Madero, al amparo de la naciente democracia despertó la inquietud - asociacionista obrera: Organización de la Casa del Obrero - Mundial, de uniones, sindicatos y confederaciones de trabajadores. El auge sindicalista y los consiguientes conflictos de trabajo, motivados por la resistencia sindical, fue advertido por el gobierno, y mediante decreto del Congreso de la Unión, de 11 de diciembre de 1911, se creó la Oficina de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, con objeto de intervenir en las relaciones entre el capital y el trabajo. El gobierno revolucionario desechó la teoría abstencionista adoptando la de intervención del estado en las relaciones económicas, en los conflictos entre los factores de la producción, fracturando así el principio individualista, entonces objeto de las instituciones sociales, para dar

(54) ACOSTA ROMERO, Miguel, y DE LA GARZA CAMPOS, Laura Egther. "Derechos ..."., op. cit., 53.

paso a la tendencia colectivista, de interés por las cuestiones que afectan a los grupos humanos. (55).

Venustiano Carranza, al instalar su gobierno en el puerto de Veracruz, expidió el Decreto de Adiciones al 'Plan de Guadalupe' el 12 de diciembre de 1914, que dispone lo siguiente:

"Artículo 2o. El primer jefe de la revolución y - encargado del poder ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exija como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad raíz; legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de - las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional;

(55) TRUEBA URBINA, Alberto. "Evolución de ...", op. cit., pág. 95.

bases para un nuevo sistema de organización del ejército; reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del sufragio; organización del Poder Judicial independiente, tanto en la federación como en los Estados; revisión de las leyes relativas a la explotación de minas, petróleo, aguas, bosques y demás recursos naturales del país, para destruir los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en el futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la Constitución de la República y, en general, todas las leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el pleno goce de sus derechos y de igualdad ante la ley".

(56)

El 17 de Febrero de 1915, el Gobierno Constitucio

(56) TRUEBA URBINA, Alberto. "Evolución de ...", op. cit., págs. 97-98.

nalista y la Casa del Obrero Mundial celebraron un pacto, entre cuyo clausulado se encuentran:

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

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

"3a.- Para llevar a cabo las disposiciones conte-

nidas en las dos cláusulas anteriores, el Gobier
no Constitucionalista atenderá, con la solicitud
que hasta hoy ha empleado, las justas reclamacio-
nes de los obreros en los conflictos que puedan -
suscitarse entre ellos y los patrones, como conse-
cuencia del contrato de trabajo.

"4a. (Párrafo tercero).- El Gobierno Constitucio
nalista en los casos de reconcentración, auxilia
rá a los obreros, ya sea como remuneración de los
trabajos que ejecuten, ya a título de ayuda soli-
daria, mientras no se les proporcione trabajo, -
con objeto de que puedan atender las principales
necesidades de subsistencia.

"6a.- Los obreros de la Casa del Obrero Mundial -
harán una propaganda activa para ganar la simpa-
tía de todos los obreros de la República y del -
obrero mundial hacia la Revolución Constituciona-
lista, demostrando a todos los trabajadores mexi-
canos las ventajas de unirse a la Revolución, ya
que ésta hará efectivo, para las clases trabajado-
ras, el mejoramiento que persiguen por medio de -
sus agrupaciones.

"8a.- Los obreros que tomen las armas en el Ejército Constitucionalista y los obreros que presten servicios de atención o curación de heridos u otros semejantes, llevarán una sola denominación, ya sea que estén organizados en compañías, batallones, regimientos, brigadas o divisiones. Todos tendrán la denominación de 'rojos'. (57)

Antes de su reconocimiento constitucional de 1917, la huelga fue establecida como un derecho de los trabajadores en la "Ley del Trabajo" decretada por Salvador Alvarado para el Estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1915 y se incluyó como una garantía obrera en el "Programa de Reformas Políticas y Sociales" elaborado por la "Soberana Convención de Aguascalientes" en Jojutla, Morelos, el 18 de abril de 1916. (58)

La exposición de motivos de la Ley del Trabajo de Yucatán, dice: "Por otra parte, el ejercicio de la libertad

(57) TRUEBA URBINA, Alberto. "Evolución de ...", op cit., págs. 99-100.

(58) PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. "Teoría y Práctica de la Huelga en México". Editorial Porrúa, México, 1989, pág. 310.

de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es el más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que ha menester para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones; y precisa también consignar francamente en la legislación del trabajo el derecho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; pero conviene, sí, y ésto es muy importante, establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho". (59)

El mismo ordenamiento laboral preceptúa:

"Artículo 18.- La fuerza suprema de la huelga sólo debe usarse en último extremo. El medio más seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores lo constituyen las leyes del trabajo -

(59) TRUEBA URBINA, Alberto. "Evolución de ...", op. cit., pág. 105.

que hoy dictan y la forma completamente garantizada de conseguir su cumplimiento por medio de las "Juntas de Conciliación" y "Tribunal de Arbitraje" que establecen el arbitraje forzoso después de poner en claro lo que el trabajador necesita para conquistar su bienestar, cualquiera que sea su condición social". (60)

"Artículo 120.- La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón o convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con la demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cual-

(60) TRUERA URBINA, Alberto. "Evolución de." op. cit., pág. 108.

quier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar - cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patronos se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior.

"Artículo 121.- El que para formar, mantener o impedir las coaliciones y las huelgas emplease violencia o amenazas, será castigado, además de la multa que pueda imponerle el Tribunal de Arbitraje, con arresto que le podrán imponer las autoridades públicas". (61)

La Revolución Constitucionalista vence a la usurpación del General Victoriano Huerta. Venustiano Carranza comienza a gobernar el país, pero surgen divergencias entre los revolucionarios, entabliéndose nuevamente la lucha. El "Primer Jefe" recupera la capital de la república, y la Ca

(61) TRUEBA URBINA, Alberto. "Evolución de ...", op. cit., pág. 106.

sa del Obrero Mundial reanuda sus actividades sindicales or ganizando en el Distrito Federal la Federación de Sindica-- tos Obreros, y designa comisiones de propaganda para todos los lugares del país.

Este crecimiento constante y esta organización - del proletariado mexicano, fueron vistos con desconfianza - por Carranza, quien en 1916 ordenó el licenciamiento de los "batallones rojos". Faltaban sin embargo, motivos para em- prender un ataque más a fondo en contra de los organismos - obreros. No tardaron en presentarse, ya que los trabajado- res exigían cada vez con mayor energía que los compromisos adquiridos por el Gobierno Constitucionalista fueron cumpli- dos debidamente. (62)

El 31 de julio de 1916, la Federación de Sindica tos Obreros del Distrito Federal y el Sindicato Mexicano de Electricistas estallaron una huelga general que suspendió - el servicio del transporte en coches, carreteras y tranvías, el de energía eléctrica, agua potable, teléfonos, servicios funerarios, panaderías, tortillerías, molinos y fábricas y talleres en general. En reacción a ella, Venustiano Carranu

(62) TRUEBA URBINA, Alberto. "Evolución de..." op. cit., pág. 101.

za decretó el 10. de agosto de 1916, una ley que disponía:

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

"Primero:

A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o aprueba; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas - tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado.

"Segundo:

A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que oca

siona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la producción de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios - se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea - contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas bienes de cualquier - ciudadano, o que se apoderen, destruyeren o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

"Tercero:

A los que con amenazas o por la fuerza impidan - que otras personas ejecuten los servicios que - prestaban los operarios de la empresa contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo".

(63)

Artículo 2o. Los delitos de que habla esta ley se

(63) DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del ...", op. cit., pág. 734.

rán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer en lo que define y - castiga la ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán y averiguarán y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número catorce, de 12 de diciembre de 1913". (64)

3). EL CONSTITUYENTE DE QUERETARO Y LA CUESTION LABORAL.

Quienes redactaron el proyecto de constitución política enviado al congreso de Querétaro, ciertamente elaboraron un código superior al de 1857, pero no se despojaron de la tradición, pues el proyecto respetaba la estructura - clásica de las constituciones liberales del siglo XIX.

La libertad de trabajo fue ratificada por los -

(64) TRUEBA URBINA, Alberto. "Evolución de...", op. cit., pág. 103.

constituyentes, más al iniciarse la discusión del artículo 5o., el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la Revolución. Los constituyentes aspiraban a establecer preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales, de conservación de los "derechos naturales del hombre", sino algo superior: garantías para una clase social, la trabajadora; reformas para satisfacer necesidades obreras, garantías sociales.

El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen del artículo 5o., que adicionaba este precepto con las siguientes garantías:

jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario; expresándose en el cuerpo del mismo que otros principios de idéntica naturaleza, como igual salario para igual trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, debían incluirse como normas en el Código Obrero que expidiera el Congreso.

La iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad no tenía cabida en el Capí

tulo de "Garantías Individuales; su finalidad era muy distinta, destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces preferidas por los legisladores constituyentes, pues no se puede menos que reconocer que los principios básicos - de tal iniciativa no sólo llevaban el propósito de proteger a la persona obrera, sino a una clase social: la trabajadora. La iniciativa consignaba el derecho de huelga. (65)

El 13 de enero de 1917 se dió a conocer el proyecto del Capítulo sobre "Trabajo y Previsión Social". (66).

La Constitución Política de 1857 en su Título Primero, Sección I, "De los Derechos del Hombre", definió estos derechos en 28 artículos. El artículo 29 autorizó la suspensión de las garantías y el 101, fracción I, estableció la procedencia del juicio de amparo "por leyes o actos de cualquier autoridad que violen garantías individuales"; de aquí proviene la confusión entre "derechos del hombre" y "garan-

(65) TRUEBA URBINA, Alberto. "Evolución de ...", op. cit., pág. 111.

(66) Ibid., pág. 116.

tías individuales". (67)

Isidro Antonio Montiel y Duarte, al examinar la Sección I del Título Primero de la Carta del 1857, no encuentra "garantías" en los primeros 29 artículos, aunque sí ha ya gran número de derechos del hombre, y que la única "garantía" para la protección de estos derechos se consiga en los artículos 101 y 102 que establece el juicio de amparo. Emilio Rabasa, al comentar el mismo Código político que llama - garantías a los derechos del hombre, estimó ésto, como "algo más que una impropiedad, puesto que una garantía está tan lejos de ser un derecho, que es siempre una obligación constituida para asegurar el derecho ajeno".

A pesar de las impropiedades del lenguaje y de la significación castiza de la palabra "garantía" como acto de afianzar, proveniente de garantizar, lo cierto es que la expresión "garantía individual" se convirtió en un término de uso corriente, que arraigó en la conciencia del pueblo, admitido inclusive por nuestros juristas en la práctica para designar los derechos del individuo protegidos por medio del -

(67) Ibid., pág. 118.

juicio de amparo, que es una institución destinada en nuestro país para la conservación del orden constitucional frente al atentado de las autoridades. La terminología inadecuada llegó a satisfacer la conciencia social. (68)

Así las cosas, cuando se discutió en el Congreso - de Querétaro la reforma del artículo 10. de la Constitución de 1857, los constituyentes con preparación jurídica, hablaron con naturalidad de las "garantías individuales". Martínez de Escobar, al referirse a la "garantía constitucional", dijo que en ésta "concurren y coexisten dos clases de garantías: garantías individuales y garantías sociales". Macías - explicó que aunque los tratadistas aconsejen emplear el término "derechos del hombre", el Primer Jefe estimó más claro el rubro "De las Garantías Individuales", refiriéndose a - tres: "hay garantías individuales que ven al individuo, al elemento de derecho constitucional que se llama individuo; - hay garantías sociales que son las que ven a la nación, a todo el conjunto, a todo el conglomerado de individuos, y hay garantías constitucionales (sic) o políticas que ven ya a la

estructura, ya a la combinación del gobierno mismo".

Las ideas confusas sobre garantías expuestas por - Macías, no hacían sospechar todavía la inclusión en el Código de 1917 de los derechos fundamentales de los obreros; só lo tuvieron por objeto justificar la reforma en el sentido - de establecer "garantías individuales". (69)

En las discusiones del congreso constituyente, el diputado J. Natividad Macías, en representación de Venustiano Carranza, indicó en la sesión de 28 de diciembre de 1916, que el Primer Jefe se había preocupado de una manera especial sobre este asunto y por ello incluía un artículo en que se estableció: "Esta ley reconoce como derecho social económico la huelga". Más adelante dijo: "De manera que cuando - viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está - amenazando una huelga, no se dejará al trabajador abusar, no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la ley: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y estas Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema de

(69) Ibid., pág. 120.

tro de estos términos y entonces queda la huelga perfectamente protegida y lógicamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la ley, como medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos". (70)

El propósito de nuestra Constitución al adoptar el régimen de garantías individuales, fue significar la idea de defensa del individuo y la obligación del Estado de garantizar la observancia del derecho. Por esto, y conforme al uso tradicional del término "garantías individuales", resulta -- ocioso insistir que fue una equivocación sustituir el título "De los Derechos del Hombre" por el de "Garantías Individuales", porque nadie dejará de entender que las garantías individuales son los derechos del hombre o de la persona humana, ni que los derechos del hombre constituyen en términos generales el contenido de las garantías individuales, considerando a éstas como meras relaciones jurídicas entre los sujetos de que hemos hablado: gobernados por un lado, y Estado y autoridades por el otro.

Por consiguiente, el tecnicismo, falso si se quiere, de "garantías individuales", con que se designa a una parte de los derechos del hombre, se legitimó en la Constitución de 1917.

En el artículo 123 se estructura el derecho constitucional del trabajo para proteger a los obreros frente al capital y al Estado. En otros términos, se consa--

(70) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho. Editorial Porrúa, México, 1989. pág. 369.

graron los derechos fundamentales de tutela de la persona obrera, del trabajador-individuo y del trabajador-masa, de la colectividad asalariada; en suma: derechos sociales que tienen por objetivo limitar la explotación del hombre por el hombre y en consecuencia, humanizar la producción económica.

(71)

Los derechos individuales son protegidos por la Constitución; sin embargo, el ejercicio del derecho de huelga por la mayoría, permite lastimar el derecho individual de la minoría y del patrón, en lo que atañe a la libertad de trabajo e industria, pues sobre las garantías individuales están las garantías sociales. Y para hacer compatible la subsistencia de garantías individuales y garantías sociales, de acuerdo con los principios de la hermenéutica las segundas deben considerarse como normas fundamentales de excepción frente a las primeras, o bien, como límites a la libertad absoluta; y así lo ha estimado la Suprema Corte de Justicia de la Nación al sostener la doctrina de que la libertad de trabajo está limitada por el derecho de huelga. (72)

(71) TRUEBA URBINA, Alberto. "Evolución de ...", op. cit., pág.121.

(72) Ibid., pág. 260.

C A P I T U L O I I I

NORMATIVIDAD JURIDICA POSITIVA SOBRE HUELGA.

1). EL MARCO CONSTITUCIONAL.

La Constitución Política de la República Mexicana, Sobre la Indestructible Base de su Legítima Independencia, Proclamada el 16 de Septiembre de 1810 y Consumada el 27 de Septiembre de 1821, promulgada por el presidente Ignacio Co monfort, el 5 de febrero de 1857, dice en su texto:

TITULO I.

SECCION I.

De los Derechos del Hombre.

Artículo 1o. El pueblo mexicano reconoce, que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales. En consecuencia declara, - que todas las leyes y todas las autoridades del - país, deben respetar y sostener las garantías que

otorga la presente Constitución.

Artículo 4o. Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, - siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, - sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Artículo 5o. Nadie puede ser obligado a prestar - trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán - ser en los términos que establezcan las leyes respectivas, obligatorio el de las armas, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales, las - cargas consejiles y las de jurado.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable -

sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por -
causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monág
ticas, ni puede permitir su establecimiento, cual
quiera que sea la denominación u objeto con que -
pretendan erigirse. Tampoco puede admitirse conve-
nio en que el hombre pacte proscrición o destie-
rro. (73)

El Proyecto de Constitución Presentado por el Pr
mer Jefe, de lo. de diciembre de 1916, propuso la siguiente
redacción:

De las Garantías Individuales.

Artículo 4o. A ninguna persona se le podrá impedir
que se dedique a la profesión, industria, comercio
o trabajo que le acomode, siendo lícito, ni privarg
la de sus productos, sino por determinación judi-
cial cuando ataque los derechos de tercero, o por
resolución gubernativa, dictada en los términos -
que marque la ley, cuando ofenda los de la socie-

(73) TENA RAMIREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México 1808-1989, Edi-
torial Porrúa, México, 1989., pág. 712.

dad.

La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo, y las autoridades que han de expedirlo.

5o. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos - personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

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

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

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hom
bre pacte su proscripción o destierro, o en que re
nuncie temporal o permanentemente a ejercer deter-
minada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el
servicio convenido por un período que no exceda de
un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la
renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los
derechos políticos y civiles. (74)

La Constitución Política de los Estados Unidos Me
xicanos fue promulgada el 5 de febrero de 1917, e
inició su vigencia a partir del 10. de mayo de -
1917.

Después de numerosas reformas a sus textos original
es, el artículo 4o. quedó asimilado al 5o. constitucional,
el cual actualmente tiene la siguiente redacción.

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que
se dedique a la profesión, industria, comercio o -

(74) Ibid., págs. 764-765.

trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.

Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

La ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los

derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. (75)

El texto original de la Constitución Política, si que diciendo:

Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre Minería, Comercio, Instituciones de Crédito y para establecer el Banco de Emisión Unico, en los términos del artículo 28 de esta Constitución. (76)

Mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, de 6 de septiembre de 1929, el artículo 73 - constitucional fue modificado de la manera siguiente:

(75) Ibid., págs. 1025-1026.

(76) Ibid., pág. 905.

X. Para legislar en toda la República sobre mine
ría, comercio e instituciones de crédito; para es
tablecer el Banco de Emisión Unico, en los térmi-
nos del artículo 28 de esta Constitución y para ex
pedir las leyes del trabajo, reglamentarias del ar
tículo 123 de la propia Constitución. La aplica--
ción de las leyes del trabajo corresponde a las au
toridades de los Estados, en sus respectivas juris
dicciones, excepto cuando se trate de asuntos rela
tivos a ferrocarriles y demás empresas de transpor-
te amparadas por concesión federal, minería e hi-
drocarburos y, por último, los trabajos ejecutados
en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y
términos que fijen las disposiciones reglamenta--
rias. (77)

De esta manera, la creación de las leyes sobre tra-
bajo se convirtió en materia federal, quedando la aplicación
de las mismas como asunto de competencia local de los Esta-
dos, con las excepciones señaladas.

(77) Idem.

Ulteriores reformas se sucedieron, hasta llegar al texto que actualmente guarda el artículo 73, en cuanto a la fracción estudiada:

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios - de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear; - para establecer el Banco de Emisión Unico en los - términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

Las garantías sociales, en materia laboral, quedan consagradas en el artículo 123, cuyo texto original es - el siguiente:

Artículo 123. El congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de - siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. - Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de - las diez de la noche;
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de - dieciséis, tendrán como jornada máxima la de - seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el - mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordi

narios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, -- atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX;
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario - igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada estado;
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo

con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualesquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán de medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de -- cien, tendrán la primera de las obligaciones -

mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, - instalación de edificios destinados a los servi cios municipales y centros recreativos. Queda - prohibido en todo centro de trabajo el estable- cimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los acci- dentes del trabajo y de las enfermedades profe- sionales de los trabajadores sufridas con moti- vo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pa- gar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o sim- plemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes deter- minen. Esta responsabilidad subsistirá aún en - el caso de que el patrono contrate el trabajo - por un intermediario;

XV. El patrono estará obligado a observar en la ing

talación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar - las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación; bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del tra

bajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX. 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;

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indem-

nizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le re^ultante del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso, o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores en favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles, dichas deudas, por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole - del trabajo.
- b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedírsele de la obra.
- h). Todas las demás estipulaciones que impli-

quen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituirán el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para difundir e inculcar la previsión popular;

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados. (78)

Entre los Artículos Transitorios, la Carta Magna dada en el Salón de Sesiones del Congreso Constituyente de Querétaro, el 31 de enero de 1917, contiene:

Artículo 11. Entretanto el Congreso de la Unión y los de los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes se pondrán en vigor en toda la República. (79).

Ulteriores reformas al artículo 123 han modificado su texto original.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1938, suprimió el párrafo final de la fracción XVIII, que hemos subrayado.

Finalmente, mediante la adición publicada en el Diario Oficial de la Federación de 18 de noviembre de 1942, y en relación a la diferenciación entre materia federal y materia local por lo que hace a la aplicación de las leyes la

borales, le fue agregada la fracción XXXI al artículo constitucional; siendo aquel texto original de esta fracción distinto del actual cuya publicación en el Diario Oficial de la Federación data del 9 de enero de 1978.

El Diario Oficial de la Federación de 5 de diciembre de 1960 publicó la reforma y adición al artículo 123 de fecha 21 de octubre de ese mismo año, la cual creó el apartado B, y entró en vigor al día siguiente de su aplicación. Entre los **Artículos Transitorios** se especificó lo siguiente:

Artículo 2o. Entretanto se expida la respectiva ley reglamentaria, continuará en vigor el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en cuanto no se oponga a la presente.

(80)

Por lo que hace a las fracciones que se refieren a la huelga, nuestro objeto de investigación, en el texto vigente, en abril de 1990, señalamos las siguientes modifica-

ciones que ha sufrido desde su redacción original:

TITULO SEXTO.

Del Trabajo y de la Previsión Social.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:

Las fracciones XVI, XVII, XVIII y XX conservan su texto original.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociar se para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga, - previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según - lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el - Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XIII BIS. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

De manera que como puede observarse, el aparta

do B del artículo 123, en su fracción XII, deja teóricamente fuera del conocimiento del Tribunal, los conflictos intrasindicales, por ser éstos distintos de los intersindicales.

Nótese también que en los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, el primero es juez y parte.

Completaremos este capítulo, para relacionarlo con la fracción XIII BIS del apartado B del artículo 123, citando el párrafo quinto del artículo 28 constitucional:

"Se exceptúa también de lo previsto en la primera parte del primer párrafo de este artículo la pres
tación del servicio público de banca y de crédito. Este servicio será prestado exclusivamente por el Estado a través de instituciones, en los términos que establezca la correspondiente ley reglamenta
ria, la que también determinará las garantías que protejan los intereses del público y el funcionamiento de aquellas en apoyo de las políticas de desarrollo nacional. El servicio público de banca y crédito no será objeto de concesión a particula
res".

La Propuesta de Adición al Artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos presentada por el Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, Guillermo Soberón Acevedo al Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el 24 de agosto de 1976, contempla la creación de un "Apartado C" en el artículo 123 Constitucional que regule las relaciones laborales, particularmente el derecho de huelga, en los siguientes términos:

"Artículo 123.

"C. El personal académico y administrativo de las universidades e institutos de enseñanza superior con carácter público, salvo aquellos que dependan directamente del Gobierno de la Unión o de los gobiernos de las entidades federativas, se regirán por las siguientes disposiciones:

"I. El personal académico y administrativo podrá organizarse en sindicatos o asociaciones que deberán ajustarse a normas que aseguren la libertad de cátedra e investigación y los fines universitarios. Los sindicatos sólo tendrán el derecho de huelga cuando se violen, en forma sistemática, general y

reiterada, las condiciones laborales.

"II. Los sindicatos o asociaciones del personal académico serán diversos de los sindicatos o asociaciones del personal administrativo.

"V. Las condiciones laborales del personal académico se establecerán en un convenio colectivo distinto al señalado en la fracción anterior y serán discutidas entre la universidad o instituto y las asociaciones o sindicatos del personal académico los que estarán facultados para exigir el cumplimiento de esas condiciones en favor de sus respectivos asociados.

"X. En lo no previsto en este Apartado, son aplicables las disposiciones del Apartado A y de sus leyes reglamentarias". (81)

(81) Dirección General de Divulgación de la Secretaría de Divulgación de la Secretaría de la Rectoría de la UNAM. Publicación de circulación interna. Ciudad Universitaria, D. F.

Afortunadamente la Propuesta de Adición no trascendió a la legislación.

2). EL MARCO LEGAL DE LA POTESTAD OBRERA.

Imputabilidad y justificación son los conceptos que la legislación laboral mexicana emplea para referirse a uno de los derechos de la coalición de trabajadores implícitos en la institución jurídica de la huelga: la atribución - exclusiva del "Trabajo", por encima de los derechos del "Capital", y de las funciones y atribuciones del Estado, para - estimular los órganos jurisdiccionales de este último.

La coalición -titular del derecho de huelga- puede, según su voluntad, convertir un conflicto social en un negocio litigioso, contencioso, independientemente de cualquier efecto jurídico que el hecho de la suspensión de labores pudiera acarrear durante su desenvolvimiento. Peculiar derecho es éste (el de huelga) que pone coto a la intervención del - Estado y que también puede exigirle al mismo su participación, sin que al órgano que actúa como tribunal le sea permi

tido inhibirse de conocer y resolver cuando la potestad de los trabajadores ejercita de esta forma una acción, que inicia un proceso auténtico.

Ciertamente no son palabras sinónimas las de imputabilidad y justificación, pero se implican: a una huelga imputable al patrón se le llamará justificada, según los preceptos legales (artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo); y será injustificada la huelga cuyas causas no puedan imputársele a la parte patronal, ésto es, la huelga inimputable.

La tutela de los derechos obreros toma cuerpo en el tríptico que forman: el derecho de asociación, el de contratación colectiva y el derecho de huelga. La naturaleza de este último lo convierte en el instrumento de autotutela de la clase proletaria. Por esta razón una corriente teórica encuentra antitéticos el arbitraje o ejercicio de la jurisdicción obligatorio, con el derecho de huelga.

Grosso modo, dos perspectivas sociológicas discuten la problemática jurídica de la huelga. La primera, sostiene que la acción que implica la huelga, no acarrea necesariamente un acto jurisdiccional ni un proceso, por más que efectivamente pueda reconocerse que la huelga es un acto ju

rídico, desde el momento de su consagración como garantía social constitucional.

Así, el esquema jurídico de la huelga es sencillísimo: la coalición recurre al órgano administrativo para que éste ejerza como comunicador a la otra parte. Las partes tienen el más amplio espacio de autocomposición; prácticamente no hay reglas, porque no hay proceso. Y sólo la voluntad de los trabajadores, una vez suspendidas las labores, puede pedir que el Estado declare justificado o injustificado el movimiento de huelga, a través del ejercicio de la jurisdicción que se realiza sólo entonces, sentenciándose la imputabilidad o inimputabilidad de las causas de conflicto a la parte patronal, produciéndose con la sentencia o laudo consecuencias de derecho.

La segunda corriente sostiene, también con un fundamento teórico-político y constitucional que encuentra en la fracción XX del artículo 123, que la soberanía del Estado - puede crear ciertamente mecanismos de autocontrol, o de control de la constitucionalidad; que instituciones jurídicas - como el Derecho de Amparo pueden poner en un plano de igualdad al individuo o al grupo social ante el Estado, a fin de hacer posible la realización de valores supremos, es decir a

fin de hacer posible que el poder público proteja al individuo.

Pero lo anterior no significa que existan derechos por encima del Estado o que alguien tenga derecho a excluir o marginar los órganos del Estado para realizar la más plena y total justicia privada. No en un estado de derecho.

De ahí deviene que los derechos de los trabajadores, y con ellos el de huelga, no excluyen la intervención del Estado. La neutralidad del Estado no implica o no debe confundirse con su enajenación. El poder político no puede ni debe conservarse ajeno a los conflictos sociales.

La jurisprudencia mexicana -que es la interpretación de las leyes-, ha dictado tesis con tan diversas orientaciones, como abanico que se abre apuntando hacia diferentes direcciones, que en ocasiones podríamos advertir contradicciones, incongruencia entre la ley y la jurisprudencia, entre la palabra y su interpretación.

El constituyente federal ha redactado leyes que parecen ser el producto del primer enfoque sociológico y jurídico que hemos mencionado. Sin opinar que se trata de una

postura política-económica "liberal", la legislación parece proponer implícitamente que sea el libre juego de las fuerzas del mercado, la ley de la oferta y la demanda, lo que ponga precio a la mercancía que es la capacidad del hombre para generar plusvalía.

La moderna doctrina define los derechos potestativos como aquellos que confieren a quienes ostentan su titularidad la facultad de provocar determinados efectos jurídicos por obra exclusiva de su voluntad. (82) La potestad es el dominio, poder, jurisdicción o facultad que se tiene sobre una cosa o sobre las personas. La potestad puede ser libre, cuando su ejercicio depende de la voluntad del que la tiene. (83)

Carnelutti define la potestad como la facultad de mandar la tutela de un interés ajeno. Insiste en que no debe

(82) DE PINA, Rafael; y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho., Editorial Porrúa. México, 1989, Tomo II., pág. 229.

(83) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil., Editorial Porrúa, México, 1984, pág. 609.

confundirse con el Derecho Subjetivo, que es la facultad otorgada a la voluntad para desenvolver un interés propio.
(84)

Chiovenda sostiene que existen ciertos derechos - que no son reales ni personales en el sentido tradicional de estos vocablos, sino meramente potestativos, entendiendo por tales aquellos que otorgan a su titular un poder, una potestad jurídica para modificar la situación legal existente. - "En muchos casos la ley concede a alguno el poder (de aquí - el nombre de derechos potestativos) de influir con la manifestación de su voluntad en la condición jurídica de otro, - sin el concurso de la voluntad de éste, bien haciendo cesar un estado preexistente de derecho o produciendo un nuevo efecto jurídico. -Dice Chiovenda-. Estas facultades tienen de común la tendencia a producir un efecto jurídico en favor de un sujeto y a cargo de otro. La sujeción es un estado jurídico que no exige concurso de la voluntad de la persona que está - sujeta ni ninguna acción suya". Los derechos potestativos no dan lugar a obligaciones determinadas, sino que engendran un poder jurídico a favor del titular de ellos y un estado de dependencia del sujeto pasivo de los mismos.

(84) Idem.

(85) Ibid., pág. 244.

La jurisprudencia y la doctrina laboralista mexicana han encontrado en la legislación federal una implícita - potestad de los trabajadores para determinar si el Estado ha de intervenir o no en el conflicto de trabajo a través de arbitraje o si ha de ser un árbitro privado quien resuelva, - siempre por la decisión de la parte trabajadora. Tal derecho potestativo no se confunde con el derecho subjetivo de huelga que tiene la coalición, de tal forma que la potestad tutela un interés propio, en este caso.

En la huelga deben distinguirse tres momentos diferentes. El primero, que se inicia con el emplazamiento, constituye una etapa indispensable en la huelga, si ésta ha de ser considerada como un proceso jurídico. En él la autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento, y como conciliador. En realidad desempeña una función administrativa.

En la segunda etapa, que no necesariamente se produce, la autoridad debe pronunciarse respecto de la procedencia (existencia) o improcedencia (inexistencia) de la huelga. Aquí la autoridad ejerce una función claramente jurisdiccional.

Por último en la tercera etapa, se determina si el

conflicto es o no imputable al patrón. Se trata de un procedimiento netamente arbitral. (86)

La Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene un importante avance en la normatividad sobre la huelga en relación al mismo ordenamiento de 1931. Con las reformas procesales del 1º de mayo de 1980, el articulado que aborda las cuestiones del arbitraje potestativo, que resuelve el fondo del problema y aquella relacionada al mero procedimiento de calificación, que juzga únicamente sobre la procedencia de la huelga, lo enfoca actualmente de la siguiente manera:

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

Artículo 445. La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten -- actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

(86) DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del ...", op. cit., pág. 755.

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

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo.
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos --

de los que señala el artículo anterior;

- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920. (87)

Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

(87) Las reformas procesales de 1980, convirtieron los artículos 460 y - 452 de la Ley de 1970, en los artículos 929 y 920 vigentes, respectivamente.

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

Artículo 469. La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Artículo 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito

de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;
- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el pa

trón quede notificado. (88)

Artículo 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea - presentado por un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante -- existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la - Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Artículo 926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de concilia--ción, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o ine-

(88) El actual artículo 920 reproduce el texto del artículo 452 de la Ley de 1970, con algunas ampliaciones.

xistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. (89)

Artículo 929. Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declarar la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. (90)

Artículo 930. En el procedimiento de declaración -

(89) El vigente artículo 926 corresponde al artículo 456 de la Ley de 1970, agregando el párrafo infine.

(90) El artículo 929 reproduce el texto del artículo 460 de la Ley de 1970.

de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, -- acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalicción de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, - que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;
- V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, re solverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y
- VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patronos para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en ca so de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes. (91)

Artículo 932. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

(91) El artículo 930 corresponde al artículo 461 de la Ley de 1970.

- II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, - quedará en libertad para contratar otro; y
- IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. (92)

Artículo 933. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta ley. (93)

Artículo 934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán - por terminadas las relaciones de trabajo de los -

(92) El artículo 932 amplía y reproduce el texto del artículo 463 de la Ley de 1970.

(93) El artículo 933 vigente corresponde al artículo 464 de la Ley de 1970, el cual se refería al artículo 461, en vez del artículo 930.

huelguistas. (94)

Artículo 937. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta ley. (95)

LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO,

(94) Es el mismo texto del artículo 465 de la Ley de 1970.

(95) Este artículo reproduce el texto del artículo 470 de la Ley de 1970.

exactamente en el mismo nivel de jerarquía que la Ley Federal del Trabajo dentro del orden jurídico, regula también - los procedimientos de huelga, en una normatividad que se enfrenta a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a su homóloga, haciendo de la huelga en México, una institución plagada de contradicciones y defectos técnico-jurídicos, que desvirtúan su naturaleza de garantía social, a despecho de la teoría científica y de la historia nacional y universal. Las disposiciones sobre el derecho de huelga de los burócratas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado son las siguientes:

TITULO CUARTO.

De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales del Trabajo.

CAPITULO III.

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

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

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

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

CAPITULO IV.

Artículo 99. Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta ley; y
- II. Que sea declarada por las dos terceras partes - de los trabajadores de la dependencia afectada.

Artículo 100. Antes de suspender las labores los - trabajadores deberán presentar al Presidente del - Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su - pliego de peticiones con la copia del acta de la - asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y - sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa - la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notifi - cación.

Artículo 101. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de seten ta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si -

ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

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

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

Artículo 104. Si el Tribunal resuelve que la de
claración de huelga es ilegal, prevendrá a los traba-
jadores que, en caso de suspender las labores, el
acto será considerado como causa justificada de ce
se y dictará las medidas que juzgue necesarias pa-
ra evitar la suspensión.

Artículo 105. Si el Tribunal resuelve que la huel
ga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho,
sin responsabilidad para los titulares, los traba-
jadores que hubieren suspendido sus labores.

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

Artículo 108. La huelga terminará:

- I. Por avenencia entre las partes en conflicto;
- II. Por resolución de la asamblea de trabajadores -
tomada por acuerdo de la mayoría de los miem-
bros;

- III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y
- IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a soli
citud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

El 17 de noviembre de 1982, se adiciona la fracción XIII bis al apartado B del artículo 123 Constitucional, por virtud de lo cual los empleados de los bancos nacionales y nacionalizados pasan a regirse por dicho apartado y no ya por el apartado A dentro del que antes estaban comprendidos. Al igual que en el Decreto de Nacionalización, del 10. de - septiembre de 1982, en éste de reformas y adiciones a la - Constitución, tampoco se hace mención alguna sobre el régi--
men laboral de los empleados de las instituciones de seguros y organizaciones auxiliares, simplemente vuelve a ignorárseles. (96)

La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII BIS del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue publicada en el Diario Oficial de la Fede

(96) ACOSTA ROMERO, Miguel; y DE LA GARZA CAMPOS, Laura Egther. "Derecho Laboral ...", op. cit., pág. 163.

ración el 30 de diciembre de 1983 y entró en vigor a partir del 1o. de enero de 1984. Entre sus disposiciones tenemos:

Artículo 1o. La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de los trabajadores al servicio de las instituciones siguientes: instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

Artículo 5o. A las relaciones laborales materia de esta ley les serán aplicables en cuanto no se opongan a ella, las disposiciones contenidas en los títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En lo previsto, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

Los trabajadores de las instituciones quedan sujetos al régimen de seguridad social en la Ley del -

Seguro Social y en la Ley del INFONAVIT.

Esta Ley Reglamentaria posee matices tan particulares que prácticamente lleva a estos trabajadores, otra vez, a un régimen de excepción como el que por tantas décadas han padecido. (97)

Las organizaciones auxiliares de crédito así como las afianzadoras y las aseguradoras que gocen de concesión o autorización, rigen sus relaciones con sus empleados por las disposiciones del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1953, el cual no contiene ninguna disposición relativa a los derechos de sindicación, contratación colectiva ni huelga.

La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra ubicada dentro de la jerarquía del orden jurídico, exactamente en el mismo pla

(97) Ibid., pág. 166.

no de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Por su parte el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, no es propiamente una ley reglamentaria de alguna fracción o apartado de ningún artículo constitucional, por lo que se trata de un ordenamiento laboral de menor jerarquía que las tres leyes federales mencionadas.

Debemos advertir que la aplicación del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, por disposición expresa del artículo 41 del mismo, es de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; mientras que la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123, es de aplicación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Esta diferenciación parece no tener razón coherente.

Es reprobable la forma en que la legislación evoluciona -o mejor debiéramos decir: involuciona-, o sea, cómo después del paradigma del derecho de los obreros, la huelga como institución se va mediatizando como derecho de los burocratas, hasta extinguirse como ¿derecho? de los trabajadores bancarios.

C A P I T U L O I V .

UNIVERSO CONCEPTUAL.

1). LA CALIFICACION DE LA HUELGA.

En el capítulo anterior hemos transcrito el artículo que regula el procedimiento de "declaración de inexistencia" de una huelga (artículos 929, 930 y 932 de la Ley Federal del Trabajo.

Varios autores avalan el uso que encontramos en la práctica forense laboralista de denominar a este procedimiento como incidente. Es conveniente aclarar este concepto técnico-jurídico para comprender mejor la naturaleza del procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga.

"Incidente" es el procedimiento legalmente establecido para resolver cualquier cuestión que, con independencia de la principal, surja en un proceso. Generalmente (con error) se denomina incidente a la cuestión distinta de la principal.

(98)

(98) DE PINA, Rafael; y DE PINA VARA, Rafael. "Diccionario ...", op. cit., pág. 297.

La palabra "incidente" deriva del latín: incido; incidens; incidere, que significa acontecer, sobrevenir, interrumpir, suspender, producirse. Procesalmente los incidentes son procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.

La legislación deja a la doctrina la definición y la naturaleza jurídica de los incidentes y sólo señala su trámite que respeta el derecho de audiencia y posibilidad de ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos, así como los efectos suspensivos cuando ponen obstáculos a la continuación del procedimiento. (99)

Significa en su acepción más amplia, lo que sobreviene accsoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal. La palabra incidente puede aplicarse a todas las excepciones, a todas -

(99) Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. "Diccionario Jurídico Mexicano"., Editorial Porrúa, S. A., y U.N.A.M., México, 1989.

las contestaciones, a todos los acontecimientos accesorios - que se originan en un negocio e interrumpen o alteran o sus penden su curso ordinario.

Tanto la ley como la jurisprudencia reconocen también estos incidentes o cuestiones incidentales con el nombre de "artículos", pero la verdadera palabra jurídica es la de incidentes, y bajo este nombre principalmente los trata la ley.

De la Maza, dice al respecto:

"El problema de las interlocutorias, según los - más autorizados romanistas, está íntimamente liga do con el de la cosa juzgada. Los textos reservan la palabra sentencia para expresar técnicamente - una decisión jurisdiccional que se pronuncia definitivamente sobre la demanda ... Las interlocutorias, que no reciben el nombre de sentencias, son decisiones rectoras del procedimiento que, de ordi nario, sólo cumplen esta misión, aunque alguna vez se emplearon para fijar la cuestión de derecho, pa ra expresar la opinión del juez sobre las discutidas, o para resolver poco a poco las que se presen

tasen. De ahí que, por no tener sino un valor en cierto modo subordinado a la cuestión principal, no fuesen apelables las interlocutorias, ni produjesen la cosa juzgada".

El derecho canónico lo mismo que el germánico consideraron como sentencias verdaderas a las interlocutorias, y admitieron que los incidentes se resolvieran antes que la cuestión principal, y que no pocos de ellos paralizaran el curso del juicio, sistema éste que fue adoptado por las leyes españolas y por los códigos mexicanos. Más aún, las interlocutorias también alcanzan la fuerza de la cosa juzgada en las cuestiones incidentales que resuelven.

Los autores clásicos distinguieron diferentes clases de incidentes: Los puros y simples, que sólo conciernen al procedimiento; los relacionados con la cuestión litigiosa principal, cuya decisión podía causar un gravamen irreparable en la sentencia definitiva; y finalmente aquellos que resuelven cuestiones que prejuzgan el fondo del negocio. (100)

(100) PALLARES, Eduardo. "Diccionario . . .", op. cit., págs. 410-411.

Debemos hacer un paréntesis para apuntar la diferenciación entre procedimiento y proceso.

El proceso es el conjunto de actos coordinados y ordenados que constituye el ejercicio de la jurisdicción. El procedimiento en cambio es el conjunto de formalidades a que deben someterse el juez y las partes en la tramitación del proceso, y se haya vinculado a la organización judicial.

El proceso se integra por una serie de actos ejecutados por las partes y el juez encaminados a la realización de un fin: la cosa juzgada; y cada acto requiere de determinado procedimiento para su consecución. Todo proceso necesita de uno o varios procedimientos antes, durante o después del mismo, pero no todo procedimiento tiene carácter procesal. Existen también procedimientos legislativos, administrativos, judiciales, etc.

Proceso y procedimiento, aún empleándose en el lenguaje común como sinónimo tienen significado técnico diverso; procedimiento indica propiamente el aspecto exterior del fenómeno procesal en el curso del mismo; proceso es el fenómeno intrínseco y puede, en sus diversas fases, cambiar el procedimiento. El proceso es una unidad integrada por actos de

procedimiento encauzados a la observancia del derecho y a la solución de las controversias. (101)

La Ley Federal del Trabajo, se expresa sobre este punto de la siguiente manera:

Artículo 837. Las resoluciones de los tribunales - laborales son:

- I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y
- III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

La jurisprudencia, por lo menos en el Distrito Federal, se fue orientando en el sentido de declarar que, en los

(101) PONCE DE LEON, Armenta Luis M. Derecho Procesal Agrario. Editorial Trillas, México, 1988, págs. 35-36.

casos en que no se cumplan los requisitos constitucionales y los requisitos que la misma jurisprudencia fue creando para declarar la huelga, debía entenderse que tal movimiento - jurídicamente no tenía existencia. (102) Si no hay duda de que el derecho de huelga no puede ser renunciable, no existe en cambio inconveniente alguno para que pueda reglamentarse su ejercicio, siempre que se trate de requisitos que no afecten al fondo de tal derecho. (103)

Para que una huelga pueda ser declarada existente se requiere que cumpla con los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Bien miradas las cosas, podemos estimar que el requisito de mayoría se subsume a los de forma, es decir se -- trata de una formalidad. En este mismo sentido podemos apreciar que la existencia de fondo en el asunto, al no prejuzgarse sobre el mismo y tratarse de un requisito, debe ser - visto también como otra formalidad más. En última instancia

(102) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. "La Huelga ...", op. cit., pág. 156.

(103. Ibid., pág. 161.

la declaración de inexistencia o existencia trata estrictamente de cuestiones de mera forma.

La afirmación anterior se refuerza al captar el -- sentido de la siguiente tesis:

HUELGA. RESOLUCION EN EL INCIDENTE DE INEXISTENCIA DE LA.- No es el llamado incidente de calificación de la huelga, en el que se declara si es existente o no el movimiento, donde puede resolverse si existe desequilibrio entre los factores de la producción; porque ésto corresponde al juicio en el que se juzga la justificación o injustificación de la misma. Por tanto, el desechamiento de una prueba - cuyo objeto es probar que no existe tal desequilibrio, no viola las garantías individuales del quejoso. A. en R. 60/84. Productos Rogil, S. A., 29 - de febrero de 1984. Unanimidad. P: Rafael Pérez Miravete. Informe 1984. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p. 226.

Estimamos que se trata de una resolución incidental que atañe a las formalidades del procedimiento sin entrar al fon

do del conflicto que se dirime en el juicio de imputabilidad. No obstante, su trascendencia y peculiaridad tiene mayor alcance que el de una resolución meramente formal, puesto que se pronuncia sobre la procedencia del derecho de huelga como un derecho de presión que tiene su propia sustantividad.

(104)

Néstor de Buen opina que la huelga ha quedado mediatizada, perdiendo su sentido de lucha abierta para convertirse en un proceso jurídico. Los incidentes de inexistencia e ilicitud son las amenazas más serias que el poder público puede hacer pender sobre la cabeza de los trabajadores. (105)

La doctrina utiliza frecuentemente, a propósito de la calificación, el término "incidente". La ley, más cautelosa, prefiere hablar simplemente de "procedimiento de declaración"; y utiliza la expresión "inexistencia" para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría. (106)

(104) CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Ley Federal del ...", op. cit., pág. 522.

(105) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1968, pág. 575.

(106) Idem.

Este autor, lo mismo que Baltasar Cavazos Flores, - proponen la sustitución de los términos "existencia" e "ine- xistencia", por los de "procedencia" o "improcedencia"; de -- manera que sin modificar el procedimiento de calificación, se determine si la huelga, que es real, se ajustó a los requisi- tos que determinan su naturaleza de derecho social condicio- nado. (107) y (108)

En realidad no es la mayoría un requisito para la - huelga. Por el contrario, es la manifestación de la mayoría en sentido contrario a la huelga lo que determina su improce- dencia. (109) El requisito de mayoría, cuya confirmación -- dependerá del proceso de calificación, funciona como condi- ción. Debe aclararse que no se trata de una condición suspen- siva, sino de una condición resolutoria. Esta consiste en -- que la mayoría se declare en contra de la huelga. A partir - de ese momento el derecho de huelga pierde su eficacia.

- (107) DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del ...". Editorial Porrúa, 1917. Tomo II. pág. 746.
- (108) CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Nueva Ley Federal - del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Editorial - - Trillas, México, 1988, pág. 485.
- (109) DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del ...". Op. cit. pág. 766.

El requisito de mayoría convalida un derecho colectivo, pero no constituye el requisito sine qua non para su celebración. Ese requisito sólo se actualiza cuando la firma del Contrato Colectivo de Trabajo se busca mediante un conflicto de huelga y estallada ésta, se plantea como causa de inexistencia que sólo la minoría de los trabajadores la apoyan.

A través de esta exigencia de mayoría absoluta, - los sindicatos gremiales se han visto en difícil situación, ya que siendo habitualmente minoritarios, sólo podrán hacer efectivo el derecho de huelga con el apoyo de otros trabajadores. En el mundo fraccionado y egoísta de nuestro movimiento obrero, ésto, no es tarea sencilla. La ley es clara y terminante respecto de este problema: la mayoría debe establecerse a posteriori, es decir después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. (110)

Al no precisar la Ley Federal del Trabajo cómo se integra la mayoría, y si consideramos supletoria, complementaria de la misma, o simplemente aplicable por analogía a la

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, qui zás y en contra de la costumbre debiéramos asumir que, como lo preceptúa la fracción II del artículo 99 del ordenamiento burocrático, la mayoría debe integrarse no con la mitad más uno, sino con las dos terceras partes de los trabajadores, - para los efectos de la suspensión de labores.

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores - al Servicio del Estado regula también en sus artículos 101 - al 105 un procedimiento de calificación, ya no del estado de huelga, sino de la "declaración de huelga" (que define el ar tículo 93); y tal calificación no será de inexistencia o exis tencia, ilicitud o licitud, sino de "legal" o "ilegal", e in- cluso se contempla la calificación oficiosa de la huelga en - "delictuosa" (para los casos previstos en el artículo 106).

2). EL DERECHO A LA LEGITIMA DEFENSA.

La originalidad de la manera en que la institución jurídica del derecho de huelga ha evolucionado en su universo preceptual, responde a diversas circunstancias históricas. Ca be aquí abordar la problemática respecto de su naturaleza co mo derecho de hacerse de justicia por propia mano.

La solución de litigios o controversias puede realizarse no sólo por medio de la acción y ante el órgano jurisdiccional (éste es el principio general), sino por medio de la autotutela o autodefensa, la autocomposición.

La autodefensa o autotutela es la forma más primitiva para la solución de la conflictiva social. Eduardo García Maynes la denomina defensa extrajudicial o privada de un derecho.

Existen todavía en el derecho positivo rastros de la autodefensa que se advierten principalmente en los casos en que, por diversas circunstancias, es permitido prescindir de la intervención del Estado y hacerse justicia por mano propia. Así, está permitida la legítima defensa en materia penal (artículo 15 fracción III del Código Penal para el Distrito Federal) la facultad de cortar ramas y raíces de los árboles provenientes del predio ajeno que se extiendan al suelo, conferida al propietario de un terreno (artículo 848 del Código Civil para el Distrito Federal); la retención de equipaje (artículo 2669 del Código Civil para el D. F.); la persecución y destrucción de animales en casos específicos (artículos 865, 866, 871 del Código Civil para el D. F.); el derecho sancionador de los padres (artículo 423 del Código Civil para el D. F.); "defensa del honor" en materia penal (artículo

los 310 y 311 del Código Penal); el aborto por causa de violación y el terapéutico (artículos 333 y 334 del Código Penal); el robo familiar (artículo 379 del Código Penal); la echazón en el Derecho de Navegación; y la revolución. (111)

Sin menoscabo del estado mexicano se legalizó una de las formas autodefensivas de los trabajadores: la huelga. Porque autodefensa y Estado pueden coexistir y han coexistido para mantener el imperio de la justicia inmanente. La huelga era un acto de defensa individual, nulo e ineficaz en las relaciones de trabajo; era además, una forma ilícita de autodefensa, pero al transformarse en derecho constitucional desapareció la ilicitud y se reconoció como autodefensa legal para conquistar mejores condiciones de trabajo y salarios, sin intervención del Estado para dirimir el conflicto abierto. Muchos países admiten este principio fundamental de lucha obrero-patronal abierta. (112)

La autodefensa es la defensa directa del derecho

- (111) PONCE DE LEON, Armenta Luis M., "Derecho Procesal...", op. cit., pág. 42.
- (112) TRUEBA URBINA, Alberto. "Evolución de ...", op. cit., págs. 134-135.

propio prescindiendo de la intervención de los tribunales; es la acción encaminada a tomarse la justicia por su mano. - En el estado de derecho es general la prohibición de la auto defensa; sin embargo, esa prohibición no es absoluta, pues - existen casos en que está permitido aunque en forma bastante limitada. La autodefensa, prohibida expresamente en el estado de derecho, surge sin embargo, tan pronto como la autoridad, por cualquier causa, se muestra inactiva o negligente - en la tutela de los intereses que se encuentran bajo su amparo. (113)

Se trata de una manifestación reiterada a lo largo de los siglos de que las pugnas de intereses se resuelven - con la victoria del más fuerte, del más poderoso, del más - violento, hábil o inteligente; pero adviértase que no hemos empleado ningún concepto valorativo o jurídico de que el vencedor sea el que tenga la razón o al que el derecho otorga - la razón; más no será lo frecuente, sino lo excepcional, recuérdese cómo hasta dentro de los intentos de definición de la justicia, aparece el de la ley del más fuerte; y, así, -

(113) DE PINA, Rafael; y DE PINA VARA, Rafael. "Diccionario ...". op. cit., pág. 111-112.

"hacerse justicia por propia mano", o la "tutela arbitraria de los propios derechos", son en repetidas ocasiones venganzas, signos de rencor y violencia, que conducen no a una solución sino a un "remedio" peor que la enfermedad que se trataba de aliviar.

También se ha tildado a la autodefensa de solución parcial (de parte interesada) y egoísta. Variando la óptica se le clasifica en unilateral (legítima defensa) y bilateral (el duelo y la brutal guerra), según provenga la imposición del sacrificio del interés ajeno de uno o de ambos litigantes. (114)

Paradójicamente, la huelga, que debiera estar regulada por principios procesales de justicia social, que es objeto del derecho público, se deja al juego de las más primitivas reglas de autotutela. La huelga nos aparece como el paradigma de la aplicación del derecho "privado" -privadísimo-. Por momentos parece no estar sujeta a ningún proceso, pues puede quedar a la deriva sin que la jurisdicción del órgano estatal persiga como objetivo finalista la cosa juzgada, a -

(114) "Instituto de Investigaciones Jurídicas de la ...", -
op. cit.

contrario sensu de lo que debiera ser el papel del Estado ante una pugna entre desiguales.

Esto aún sin considerar los daños que la economía de una rama, una región o la nación puedan sufrir como consecuencia de la paralización de la producción. Las huelgas tienen en su conjunto un alto costo social que se refleja inmediata y nítidamente en el producto interno bruto de un país.

Sin menoscabo de la técnica jurídica, la doctrina y la legislación habrán de despojarse de su influencia romanista y canónica para, desde una perspectiva más sociológica y no por ello menos jurídica, se atienda a las circunstancias sociales derivadas de la revolución industrial del siglo XVIII, y a la posible materialización de las ideas individualistas y liberales cristalizadas en diversos documentos considerados de valor universal. Existe en la especie un problema de orden axiológico que no puede ni debe enfocarse desde la óptica de la moral feudal, tan difundida en la sociedad mexicana.

La huelga no necesita justificación jurídica ni filosófica. Es un fenómeno inherente al modo de producción capitalista, a la industrialización, a la conversión absoluta de los trabajadores en "hombres libres" que venden libremen

te su fuerza de trabajo como mercancía, y que para vivir en cuentan y compran sus medios de vida en el mercado capitalista, sin que pueda ser de otro modo.

A despecho del artículo 17 constitucional, la huelga es un acto de autojusticia. Como el Estado no ha de impartir justicia, la huelga habrá de imponerla. La huelga no es un derecho justo, sino justiciero; su esencia contiene más - de venganza que de justicia.

Aunque debe estimarse en mucho el valor de estar - consagrada en la Carta Fundamental de una Nación, la huelga tiene un rango en el acomodo o ajuste entre las clases o sectores, en relación al producto, a los bienes que la sociedad produce. Pero la Constitución Política no la contempla -no puede hacerlo- como un arma de lucha que pudiera trastocar o amenazar el carácter de clase del Estado. Nuestra Constitución no declara esa dimensión de la huelga; pero tampoco la niega. Existe un símil entre esta institución y el inalienable derecho del pueblo de alterar o modificar en todo tiempo la forma de su gobierno -el derecho de soberanía que reside esencial y originariamente en el pueblo- (artículo 39 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3). LA HUELGA ES UN ACTO JURIDICO.

Sobre si la huelga es o no un acto jurídico, Néstor de Buen elabora las siguientes interesantes reflexiones:

"Establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga implica el previo reconocimiento de la existencia del derecho. En ese sentido resulta claro que no cabe invocar - las teorías que estiman que la huelga constituye un acto ilícito, un acto antijurídico o, inclusive un delito".

La Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 expresa que "en el derecho mexicano la huelga - es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, - cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría - de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para - suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas".

De Buen afirma que esta tesis, cuya influencia ha impregnado la terminología de la huelga, es francamente errónea. El problema es que su aceptación ha llevado al legislador a crear procedimientos de calificación que se montan en

la teoría clásica del acto jurídico, al grado que la improcedencia de la huelga, con poca fortuna, se califica de "inexistencia, como si se tratara de un acto jurídico -o una -pretensión de acto jurídico- carente de un elemento esencial que se hace consistir en la voluntad (falta de apoyo de la mayoría); el objeto posible (cuando la huelga no persigue -los señalados en la Ley); o la forma debida (el no cumplir -los requisitos previos al estallido de la huelga). (115)

Lo infundado de la tesis que considera a la huelga como acto jurídico en su concepción clásica resulta evidente sólo con analizar los fines de la huelga y el concepto tradicional del acto jurídico. (116)

La huelga cumple sus fines directos con la suspensión del trabajo. Se trata de un medio lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras. Pero la huelga no da origen al contrato colectivo, ni al contrato ley, ni produce su revisión o cumplimiento. Estos efectos se

(115) DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del ...", op. cit., pág. 740.

(116) Ibid., pág. 741.

producen tal vez, como resultado de la presión de la huelga, pero emergiendo de un acuerdo de voluntades, un laudo arbitral o de una sentencia colectiva. Esto es, la huelga cumple su objetivo con la suspensión de labores y ésta será válida si persigue apoyar los objetivos marcados en la Ley, pero es tos requerirán de un acto o negocio jurídico que se perfecciona al margen de la huelga. En esa virtud la huelga suspen de la obligación de trabajar y, eventualmente la correlativa de pagar el salario, pero ni crea, ni modifica, ni transmite, ni extingue obligaciones o derechos, que son los fines propios de los actos jurídicos tradicionales. (117)

Actos jurídicos en sentido estricto, son manifestaciones de voluntad dirigidas a la producción de efectos materiales, a los que la Ley atribuye consecuencias jurídicas. - Entre ellos mencionamos a la huelga. En realidad debe distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio. El derecho - de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de

(117) Ibid., pág. 745.

labores. Integra la adecuada explicación de esta figura el descartar su fin mediato: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo. (118)

En la concepción de Julián Bonnecase, el acto jurídico es una manifestación exterior de la voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar, con apoyo en una norma jurídica, en contra o en favor de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general, o por el contrario, un efecto de derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica. (119)

Manuel Borja Soriano dice que el acto jurídico es una manifestación exterior de voluntad, que se propone crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, y que produce el efecto deseado porque el derecho vigente lo sanciona. (120)

Antes de la Constitución Política de los Estados -

(118) Idem.

(119) Ibid., pág. 741.

(120) DE LA CUEVA, Mario. "El nuevo Derecho...", op. cit., pág. 593.

Unidos Mexicanos de 1917, la huelga satisfacía plenamente -- los elementos del hecho jurídico. Era un hecho la suspensión del trabajo, teóricamente fundado en la idea del derecho "natural" a no trabajar, por consiguiente, un hecho no sancionado por el derecho penal. Pero la suspensión de los trabajos no implicaba la facultad jurídica de paralizar las actividades de la empresa, ni aún en la hipótesis de que la totalidad de los trabajadores suspendiera sus labores, porque el empresario ante el incumplimiento de la obligación legítima de -- prestar el trabajo, podía declarar terminadas las relaciones de todos los huelguistas, contratar personal nuevo, y en caso necesario, solicitar el apoyo de la fuerza pública. La suspensión de los trabajos producía entonces, efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas.

A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga tipificó plenamente los caracteres del acto jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal de trabajo, llevada al cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores -- condiciones de prestación de los servicios. Por otra parte --y aquí encontramos la esencia del acto jurídico--, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho. (121)

(121) Ibid., pág. 953.

Manuel Alonso García plantea que la huelga supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada. No se trata de un fenómeno de pura alteración de situaciones normales, porque exige el cumplimiento de determinadas formalidades, - cuya existencia condiciona precisamente su eficacia como acto jurídico. Agrega que sólo cuando se llenan todos los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para admitir la consagración legal del fenómeno, puede afirmarse que la cesación voluntaria y colectiva del trabajo comporta el ejercicio de un determinado derecho.

Afirma este autor que la huelga es un acto complejo, que se integra por la concurrencia de las siguientes manifestaciones:

1. Un hecho que en principio no tiene mayor significación que la que le confiere su propia naturaleza fáctica, no resuelta en la cesación voluntaria del trabajo; 2. Una declaración de que dicho abandono entraña un propósito determinado que es precisamente el de permanecer en huelga; 3. El cumplimiento de unos determinados requisitos previos o posteriores a la declaración misma y que implican en todo caso la afirmación de un estado formal y jurídicamente admisible.

La huelga, en la medida que cumple o no con los

elementos materiales y formales necesarios, y aún constituyendo un derecho, podrá ser, a juicio de Alonso García:

a). Legítima y legal, cuando concurren los elementos y materiales y formales necesarios para definirla como tal; b). Legítima, pero ilegal, cuando faltan los supuestos formales requeridos por el ordenamiento; c). Ilegítima e ilegal, cuando faltan los supuestos materiales y formales; d). Ilegítima, pero legal, suponiendo que formalmente la huelga se hubiese planteado con arreglo a las prescripciones legales, pero estuviese viciada en su interna significación, adoleciendo de la ausencia de los elementos o supuestos materiales que la definen. (122)

Así, encontramos la opinión de Mario de la Cueva, que categóricamente define a la huelga como un acto jurídico, contrastando con el matizado análisis de Néstor de Buen, -- quien también finalmente concluye:

"Como conducta, el ejercicio del derecho de huelga configura un acto jurídico en sentido estricto, éste es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efec-

(122) DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del ...", op. cit., págs. 743-744.

tos materiales a la que la Ley atribuye consecuencias jurídicas. (123)

Interpretando el concepto de acto jurídico en su sentido más amplio, aceptamos que la huelga, después de su consagración como derecho individual y social en la Constitución de 1917, puede definirse como un acto jurídico, sin mayor discusión.

Sobre las peculiaridades que como acto jurídico posee esta institución, Vicente Lombardo Toledano expuso:

"La teoría de los actos jurídicos del derecho común se apoya en la libertad de la voluntad como fuente de las obligaciones y de los contratos, por que sigue siendo una doctrina para mantener al individuo como base y objeto de las instituciones sociales; pero la doctrina de los actos jurídicos del derecho industrial -derecho de la clase obrera- anula la voluntad personal cuando se opone al intereses de la masa asalariada. Lógicamente, pues, no existen en el derecho obrero los vicios del consentimiento como causa de la nulidad de los contratos, cuando tales vicios ocurren como consecuencia de la acción del proletariado sobre la clase patronal.

(123) Ibid., pág. 746.

Esta es la razón técnica de que el Estado haya elevado en algunos países, como el nuestro, a la categoría de acto jurídico, la coacción sobre los empresarios, para que los trabajadores obtengan de ellos las prestaciones que puedan mejorar su condición social. La huelga, para el derecho común individualista, es causa de nulidad de los convenios logrados mediante su empleo y, además, coloca a sus autores en el papel de delincuentes por violar las normas que protegen la libertad del comercio o de la industria; pero para el derecho industrial es una acción lícita, que produce efecto entre las partes, y para terceros como consecuencia del propósito social que el mismo derecho obrero persigue". (124)

(124) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de..., op. cit., págs. 309-310.

4). INEXISTENCIA O NULIDAD DE LA HUELGA.

A). EL CONCEPTO JURIDICO DE INEXISTENCIA.

i). DEFINICION LEGAL.

El Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal, contiene un desarrollo del concepto de inexistencia según el - cual ésta se produce por falta de consentimiento o falta de objeto. El acto jurídico inexistente no produce efecto legal alguno. El acto inexistente no es susceptible de valer por confirmación ni por prescripción, y la inexistencia puede invocarse por todo interesado, conforme lo prescrito por el artículo 2224.

ii). DEFINICION DOCTRINAL.

El acto jurídico posee elementos orgánicos o esenciales, también llamados elementos de definición, que son:

Primero.- La manifestación exterior de voluntad, expresa o tácita, que es imprescindible. Expresa, es cuando se exterioriza por el lenguaje oral, escrito o mímico. Tácita, es cuando se desprende de hechos u omisiones que de manera necesaria e indubitable revelan un determinado propósito,

aunque el autor del acto no exteriorice su voluntad a través del lenguaje.

Segundo.- Un objeto física y jurídicamente posible, directo o indirecto. El directo, es crear, transmitir, modificar o extinguir derechos u obligaciones. Puede haber un objeto indirecto, que consiste en la cosa o en el hecho materia del acto. Así, un contrato puede crear obligaciones de dar, hacer o no hacer, de modo que cada obligación tiene su objeto. Este objeto directo de las obligaciones es el objeto indirecto del acto jurídico.

Tercero.- El reconocimiento que la norma jurídica haga de los efectos deseados por el autor. Si la norma no reconoce una cierta manifestación de voluntad como finalidad lícita, no hay acto jurídico, por falta de objeto para producir consecuencias de derecho que estén amparadas por el ordenamiento. Un querer ilícito no puede generar un acto jurídico. Lo que en Derecho se llama inexistencia del acto jurídico, supone el acto en vías de formación, supone que hubo una posibilidad de que el acto llegase a nacer, pero en el proceso de su formación, faltó alguno de los elementos de definición, bien sea porque la voluntad no llegó a formarse como lo requiere la ley, o porque el objeto del acto resulte físic

ca o jurídicamente imposible. Pudo haber, por ejemplo, un error-obstáculo, que impidió la formación del consentimiento, bien por un error respecto a la naturaleza del acto, o un error respecto a la identidad del objeto.

El error-obstáculo puede impedir la formación del consentimiento. Este error, llamado de primer grado, es distinto del error-nulidad, o error de segundo grado, que sólo recae sobre el motivo determinante de la voluntad, pero que no impide la formación del consentimiento. Siempre que se pruebe plenamente que no pudo existir la voluntad en un acto jurídico, cualquiera que sea, ese acto será inexistente.

(125)

La inexistencia se produce por falta de voluntad en el acto unilateral, o por falta de consentimiento en el acto plurilateral. Consentimiento es el acuerdo de voluntades. Cuando el derecho no reconoce efecto alguno a la manifestación de voluntad, no llegará a formarse el acto.

La inexistencia también puede resultar porque fal

(125) GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Primer Curso. Parte General, Personas y Familia. Ed. Porrúa. Octava edición. México, 1987. Pág. 100.

te el objeto indirecto del acto: la cosa o el hecho, o por que la cosa o el hecho resulten físicamente imposibles, bien porque la cosa no pueda existir en la naturaleza, o porque el hecho no pueda realizarse debido a que una ley natural presente un obstáculo insuperable. Además de estos casos, deben destacarse los de inexistencia por objeto directo jurídicamente imposible, es decir, porque la norma venga a ser el obstáculo insuperable para que el acto pueda realizar su finalidad jurídica.

La capacidad de goce es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, es la capacidad de obrar; o sea de realizar actos jurídicos. Puede ser total o parcial. En el primer caso, su ausencia produce la inexistencia del acto, ya que una norma es aquí el obstáculo insuperable para su realización. Se trata de un objeto directo jurídicamente imposible, que equivale a la falta de objeto. (126)

La inexistencia es causa de invalidez, radical y absoluta, del acto jurídico. El acto inexistente es sólo un fenómeno que no puede tener ninguna eficacia para el derecho,

(126) ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Tomo III. Teoría General de las Obligaciones. Editorial Porrúa, S.A. 22ª. edición. México, 1988. págs. 200-205.

no obstante que pueda tener existencia física. El acto inexistente es la nada jurídica, pero no la nada absoluta.

Un acto jurídico inexistente no puede producir efectos como acto, pero sí como hecho jurídico. El acto jurídico inexistente jamás puede producir consecuencias de derecho, existe como simple hecho. La inexistencia se caracteriza como una ineficacia total, o falta absoluta de efectos jurídicos. La inexistencia no es un vicio. La inexistencia no necesita declararse judicialmente. (127)

B). LA NULIDAD Y SU CARACTER ABSOLUTO.

i). DEFINICION LEGAL.

El concepto de nulidad se encuentra igualmente desarrollado en el Código Civil citado, refiriendo en sus artículos 2225 y 2226 que la nulidad del acto jurídico puede ser absoluta o relativa, según lo disponga la ley. La nulidad se produce por ilicitud en el objeto, en el fin o en la condición. El acto nulo produce provisionalmente sus efectos. los efectos del acto absolutamente nulo se destruyen

(127) BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Editorial Porrúa. México, 1984. págs. 94-95.

de modo retroactivo al sentenciarse la nulidad. La nulidad absoluta no desaparece por confirmación ni por prescripción. De la nulidad absoluta puede prevalerse cualquier interesado.

ii). DEFINICION DOCTRINAL.

El acto jurídico posee también, en una segunda categoría, los llamados elementos de validez, que son: la ilicitud, la formalidad, la capacidad y la ausencia de vicios en la voluntad.

Ellos dan al acto existencia perfecta; en ausencia de ellos el acto existe, pero imperfectamente, es nulo. El acto nulo es existente; la nulidad es la existencia imperfecta de los actos. La validez es la existencia perfecta del acto jurídico, por reunir sus elementos esenciales y no tener ningún vicio interno o externo.

La nulidad absoluta no desaparece por confirmación ni por prescripción, y de ella puede prevalerse todo interesado. Los efectos del acto son destruidos de modo retroactivo al declararse judicialmente.

La ilicitud del objeto, fin o condición, no define

el carácter absoluto de la nulidad, es decir, la ilicitud no opera por ministerio de ley. (128)

C). RELATIVIDAD DE LA NULIDAD.

i). DEFINICION LEGAL.

La nulidad relativa se produce por falta de forma establecida en la ley, por el error, el dolo, la violencia, lesión o incapacidad de cualquiera de los autores. La nulidad por falta de forma compete a todos los interesados. El error, el dolo, la violencia, la lesión y la incapacidad sólo pueden invocarse por el que ha sufrido esos vicios del consentimiento, se ha perjudicado por la lesión, o es el incapaz. La nulidad por falta de forma se extingue por confirmación del acto, otorgándolo en la forma omitida, pudiendo exigirlo así todo interesado cuando la voluntad de las partes conste de manera indubitable y no se trate de un acto revocable.

El acto nulo por incapacidad, violencia o error, puede confirmarse cuando cese el vicio o motivo de la nulidad, y no ocurra otra causa que invalide la confirmación. El

(128) GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Editorial José M. Cajica Jr., S. A. Puebla, Pue. Méx., Cuarta Edición, 1971. pp. 131-133.

cumplimiento voluntario de obligaciones por ratificación tá
cita, y extingue la acción de nulidad. La confirmación se
retrotrae al día en que se verificó el acto nulo, sin perju-
dicar derechos de terceros.

El acto parcialmente viciado de nulidad no es to
talmente nulo, si sus partes pueden legalmente subsistir se-
paradas, a menos que al celebrarse se quiso que el acto sub-
sistiera sólo en su integridad. Los vicios posibles son:
falta de forma, error, dolo, violencia, lesión, incapacidad,
falta de solemnidad e ilicitud en el fin, en la condición o
en la materia.

Finalmente, los artículos 2227 al 2235 del Código
Civil establecen que las formas de convalidación de la nuli-
dad relativa son la confirmación y la prescripción.

ii). DEFINICION DOCTRINAL.

Nulidad relativa es aquella que se produce por fal
ta de forma legal, por error, dolo, violencia, lesión o inca
pacidad de cualquiera de los autores del acto jurídico, y so
lo puede invocarse por el directamente perjudicado. La nul
dad relativa contempla un único caso en que puede prevalerse

de ella cualquier interesado, es el de la falta de forma.

La nulidad relativa priva de efectos a un acto con el fin de proteger el interés de aquella de las partes que sufre algún detrimento y por ello la acción de nulidad sólo puede hacerla valer el incapaz (por medio de sus representantes), el que padeció el error, fue la víctima de las maniobras engañosas o resintió alguna lesión en su patrimonio como consecuencia de la celebración del acto, por su inexperiencia, ignorancia o miseria.

La nota que distingue la nulidad absoluta de la relativa, no se halla en la causa que da origen a una u otra invalidez, ni depende de la naturaleza pública o privada del interés protegido; la diferencia radica en el sujeto cuyo interés tutela esta institución jurídica, y en la concurrencia o no de las características que presenta la acción.

Cuatro características distinguen a uno y otro tipo de nulidad: Prescriptibilidad; Confirmatividad; Individualización o Generalización de los sujetos a cuyo favor la establece la ley; y Retroactividad.

Entre las nulidades, absoluta y relativa, existe

sólo una diferencia de grado y no de esencia, pues ambas han sido establecidas como una sanción que priva de validez a los actos que carecen de alguno de los requisitos que la ley ha preceptuado como necesarios para su eficacia. (129)

5). EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA COMO ACTO JURISDICCIONAL.

La jurisdicción es la función del Estado que tiene por objeto organizar la administración de justicia, estableciendo la estructura necesaria para resolver, en forma imparcial, las controversias y planteamientos jurídicos particularizados, mediante órganos especializados y competentes, y reglas de procedimientos establecidos para la sustanciación de los procesos.

En estricta técnica jurídica no puede haber acción si no se establece la jurisdicción. El estado realiza su función jurisdiccional mediante el Poder Judicial y excepcionalmente lo hace también mediante su función administrativa

(129) GALINDO GARFIAS, Ignacio. Código Civil Comentado. Tomo IV. Libro Cuarto. Primera Parte. De las Obligaciones. Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. y Miguel Angel Porrúa, coeditor. Primera edición de 1987. Primera reimpresión de 1988. México. Pág. 277.

y legislativa. (131) La jurisdicción es la facultad y el deber del Estado para administrar justicia, excluyendo la actividad del Ministerio Público. La jurisdicción consiste en la potestad pública de efectuar actos jurisdiccionales, es decir de aplicar las leyes.

El proceso no tiene sentido sin el órgano jurisdiccional. La aplicación de la norma general al caso concreto se realiza por medio de una serie de actos de procedimiento que tienen como fin la constitución de la cosa juzgada. La actividad jurisdiccional del Estado es para la aplicación de las leyes de fondo, y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del juez y las partes en la sustanciación del proceso. (132)

La jurisdicción puede definirse como la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho positivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto. Ahora bien, de la aplicación de la norma general al caso con

(131) PONCE DE LEON, Armenta Luis M. "Derecho Procesal ..."., op. cit., págs. 36-38

(132) Ibid., pág. 32.

creto puede deducirse, a veces, la necesidad de ejecutar el contenido de la declaración formulada por el juez y entonces la actividad jurisdiccional no es ya meramente declarativa sino ejecutiva también. La actividad que los jueces realizan en el proceso es, por tanto, no sólo declarativa sino también ejecutiva de la resolución que se dicte, cuando sea necesario. La tesis que niega a la ejecución procesal naturaleza jurisdiccional no es admisible, a nuestro entender, porque la función del Juez no consiste únicamente en dar la razón al que la tenga, sino que se extiende a hacer efectivo el mandato contenido en la sentencia cuando el vencido no la cumple voluntariamente.

La jurisdicción es una actividad pública destinada a mantener la eficacia de la legalidad establecida por el legislador. Es una actividad estatal ejercida en su mayor volumen por los jueces profesionales o jueces funcionarios, que comparten con ellos, en la forma legalmente señalada, los jueces no profesionales (jurados, árbitros). (133)

(133) DE PINA, Rafael; y DE PINA VARA, Rafael. "Diccionario ...", op. cit., pág. 319.

La jurisdicción es el poder o autoridad que se tiene para gobernar o poner en ejecución las leyes, o para aplicarlas en juicio. Significa proclamar, declarar, decir el derecho. Se entiende por jurisdicción el campo o esfera de acción o de eficacia de los actos de una autoridad. (134) El acto jurisdiccional es la tarea propia del juzgamiento, que para resolver los conflictos de intereses que tienen efectos jurídicos, realizan los titulares del Poder Judicial, aun cuando se amplía dicha significación a los actos administrativos.

El acto jurisdiccional debe entenderse como el suceso de trascendencia normativa que efectúan las autoridades judiciales en ejercicio de sus atribuciones. Existe una corriente simplista que define la función jurisdiccional como el acto del Poder Judicial que declara el derecho aplicable para dirimir los conflictos que se le someten.

La jurisdicción se puede conceptuar según el agente, el sujeto o el órgano del cual emana el acto, vinculado con el procedimiento seguido, y con la eficacia que se deri-

(134) "Instituto de Investigaciones Jurídicas de la ...", op. cit.

va de los proveimientos dictados, en especial de la cosa juzgada. El acto jurisdiccional tiene de particular el atributo de imputabilidad que se asigna a la cosa juzgada; imputabilidad que no existe en la ley, ya que ésta puede ser derogada o abrogada.

La jurisdicción es la substitución obligatoria de la actividad privada (o ajena) por la actividad pública, al juzgar un conflicto entre partes. Es preferible hablar de - substitución de la actividad "privada" por la pública, y no sólo por la ajena, puesto que esto último produce confusión con el arbitraje, que es una fórmula heterocompositiva privada, aunque ajena a las partes.

Francesco Carnelutti distingue que en el acto administrativo, el órgano aplicador juzga y manda, siendo una de las partes en la controversia de intereses, mientras que en el acto jurisdiccional, quien juzga y manda es un tercero - imparcial, que no es parte en el conflicto. Hans Kelsen y - Carré De Malberg, niegan que el acto jurisdiccional se distinga substancialmente del acto administrativo. Esta doctrina de carré De Malberg, el acto jurisdiccional no es contrario al legislativo ni al administrativo, sino, en términos - generales, al no jurisdiccional.

Pedro Lampué dice que el acto jurisdiccional puede definirse por su contenido u objeto, en cuanto consiste en una discusión sobre derechos. Según este autor el acto jurisdiccional también puede definirse por su finalidad, en cuanto que el agente que lo realiza persigue la conservación del orden jurídico. Puede así mismo definirse por su estructura, en cuanto tiene un carácter compuesto.

El acto jurisdiccional se realiza en un procedimiento que otorga determinadas garantías de orden público a las personas que van a ser afectadas en sus intereses y derechos. El acto jurisdiccional tiene por objeto hacer efectivos los derechos subjetivos violados. El acto jurisdiccional tiene por objeto restablecer el orden jurídico cuando ha sido violado por el sujeto pasivo de la relación jurídica.

La resolución jurisdiccional es distinta de otras formas de decisión realizadas por un tercero, tales como el arbitraje y la amigable composición, pues la primera tiene fuerza vinculatoria. La facultad conferida a los amigables componedores, cuya actividad no es aplicadora del derecho, sino resolutoria de conflictos de intereses de acuerdo con su "leal saber y entender" no es jurisdicción en sentido -

estricto, según la definición de Rafael de Pina.

Por su parte, la jurisdicción arbitral es la actividad desarrollada por los árbitros para la resolución de las cuestiones a ellos sometidas por las partes. La jurisdicción arbitral es verdadera y propia jurisdicción, no actividad privada, como sostienen erróneamente algunos procesalistas.

Merced a la peculiar evolución de nuestras instituciones procesales del trabajo, el concepto tradicional del arbitraje como potestad delegada de un tercero para decidir las controversias entre partes cuya resolución someten éstas a su juicio de manera voluntaria, deviene en México en una figura equivalente a la jurisdicción en materia de trabajo.

6). PARTICULARIDAD DEL ARBITRAJE LABORAL.

El juicio de árbitros es la forma más antigua y natural de los juicios civiles y su oportunidad se evidencia tanto mejor cuanto más faltan y escasean las garantías de la administración de justicia ejercida por los magistrados -

instituidos por el Estado. El despotismo político, es hostil a la institución del compromiso, y trata por diferentes modos de restringir su ejercicio, pero tales tendencias desaparecen en las legislaciones a medida que nacen y se consolidan las libertades públicas y privadas, porque el derecho de comprometerse es y debe ser reconocido como lógica y directa consecuencia del derecho de obligarse y de disponer de los bienes propios.

El arbitraje es la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por las partes. El ejercicio de la función jurisdiccional corresponde en general a órganos específicos constituidos para este efecto por el Estado; pero ello no es obstáculo para que en determinadas condiciones, el propio Estado conceda a las partes la facultad de constituir accidentalmente un órgano especial para el ejercicio de la jurisdicción, limitando su actividad a la resolución de un caso concreto.

El arbitraje es considerado por algunos procesalistas como una institución de carácter privado, en atención al origen (compromiso), que es la voluntad de las partes. Este error depende de la falta de distinción entre el impulso que

lo determina y el fin. En el compromiso las partes renuncian al conocimiento de su controversia por la autoridad judicial, pero no a la resolución justa del conflicto de intereses que ella supone. Lo que hacen es sustituir un órgano por otro.

La naturaleza jurisdiccional del arbitraje se deduce de la finalidad que se le atribuye. Cuando por ejemplo, - el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, artículo 609, concede a las partes "el derecho de sujetar - sus diferencias al juicio arbitral", lo que hace es autorizar la sustitución del juez profesional, que en otro caso sería competente, por jueces no profesionales, designados por las partes. Pero los árbitros no hacen en el caso que se les somete cosa distinta de lo que haría el juez profesional que hubiese intervenido de no existir el compromiso de someter - la cuestión al juicio arbitral.

La jurisdicción es, ciertamente una función del Estado, pero no lo es a menos que ésta se ejerza mediante los órganos que se constituyen al efecto, entre los cuales figuran en los países en que se admite el juicio arbitral, los que se integran por los árbitros cuando son designados con arreglo a la ley. La limitación de la materia propia de la actividad de los árbitros no es razón bastante para privarlas del carácter jurisdiccional. El tribunal arbitral no es

razón bastante para privarlas del carácter jurisdiccional. - El tribunal arbitral no es un tribunal permanente y el hecho de que la ley limite su intervención a determinado número de materias y acaso singulares, no afecta el carácter de la función, que no depende de su extensión, sino de su objeto.

Los árbitros constituyen un órgano jurisdiccional accidental, integrado por jueces no profesionales, encargados de administrar justicia en un caso concreto. Arbitrar, - en su significación gramatical, significa juzgar. El árbitro es el titular ocasional de una función pública, la jurisdiccional, y en el cumplimiento de ella no ejerce actividad de distinta naturaleza de la que corresponde, en sus casos, al jurado, al vocal, patrono u obrero, de un tribunal de trabajo, al de un consejo de guerra o al de un tribunal de menores, aunque la materia sobre la que recae sea diferente.

Los árbitros no tienen, rigurosamente, los mismos poderes que los jueces profesionales, pero es incorrecto pensar que carecen de los que son indispensables para el ejercicio de la jurisdicción en el caso que se le somete, pues - prueba de ello es que producen un laudo que no es otra cosa que una sentencia, a la que si bien algunas legislaciones no conceden fuerza ejecutiva sin la homologación por un órgano judicial, este requisito, que no es esencial en el juicio de

árbitros y del que se prescinde en muchos países, no puede desvirtuar la verdadera naturaleza de la función de los árbitros.

Por juicio arbitral se entiende el que se tramita ante jueces árbitros y no en los tribunales previamente establecidos por la ley. Los jueces árbitros son particulares o personas morales que conocen de un litigio, lo tramitan y resuelven, según lo convenido por las partes o de acuerdo con las prescripciones legales.

Cuando se trate de dilucidar la naturaleza jurisdiccional o no de la actividad de los árbitros, hay que establecer una distinción neta entre los árbitros propiamente dicho, y los amigables componedores. Los árbitros resuelven - las cuestiones a ellos sometidas con arreglo a derecho y, - por lo tanto, siendo la jurisdicción una actividad aplicadora del derecho no se puede por menos de atribuir carácter jurisdiccional a la actividad que estos jueces accidentales - desarrollan. Por el contrario, los amigables componedores - que resuelven las cuestiones a ellos sometidas sin sujeción a derecho, no desarrollan en tales casos actividad jurisdiccional.

cional, porque no son aplicables del derecho. (135) Debe mos distinguir entre los árbitros de derecho y los arbitrados res o amigables componedores, que emiten su resolución en - conciencia. La de los primeros se denomina laudo; y a la resolución de los segundos, veredicto o dictamen. (136)

El árbitro es la persona que, por designación de los interesados en un caso concreto ejerce la función jurisdiccional, como juez accidental, resolviéndolo de acuerdo - con el derecho. Aunque algunos tratadistas niegan la naturaleza jurisdiccional de la actividad de los árbitros, la tesis de la jurisdiccionalidad de su función debe ser reconocida por la forma en que es ejercida y por la eficacia misma - de su resolución, no obstante no ser ésta ejecutada, en caso necesario, por todos ellos, sino por un juez profesional. - Tradicionalmente se les ha llamado no simplemente árbitros, sino jueces árbitros. Los árbitros son órganos accidentales de la función jurisdiccional, porque su función consiste en

(135) DE PINA, Rafael; y DE PINA VARA, Rafael. "Diccionario de ...", op. cit., págs. 95-97.

(136) "Instituto de Investigaciones Jurídicas de la ...", op. cit., pág. 99.

aplicar el derecho por la vía del proceso. (137)

El arbitraje es una forma heterocompositiva, es decir una solución al litigio dada por un tercero imparcial, - un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes, siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del procedimiento del proceso jurisdiccional. La resolución por la que se manifiesta el arreglo se denomina laudo, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial, según las diversas variantes que se presenten. (138)

Acerca de la naturaleza jurídica del arbitraje son famosas dos principales corrientes doctrinales. La primera, explica que la solución arbitral deriva del acuerdo de voluntades de las partes en pugna; ésta es la perspectiva contractualista o privativista. La segunda, publicista o jurisdiccionalista, estima al arbitraje como una función semejante o

(137) DE PINA, Rafael; y DE PINA VARA, Rafael. "Diccionario de ...", op. cit., págs. 97-98.

(138) "Instituto de Investigaciones Jurídicas de la ...", op. cit., pág. 198.

que se puede confundir con la que el juez oficial público - realiza en su juzgamiento compositivo. No faltan autores que, sin llegar a la posición jurisdiccionalista, estiman que en el arbitraje ocurre el desarrollo de un proceso.

En derecho laboral, el término arbitraje se emplea para designar a los órganos de juzgamiento especializado, - las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que podría orillar a pensar que éstas llevan a cabo dicha función de carácter privado. Sin embargo, es de sobra conocido que se trata de tribunales partidarios que juzgan en primera instancia - los conflictos obrero-patronales, y que sus resoluciones llamadas laudos, pueden ser combatidas ante la Suprema Corte - de Justicia de la Nación, dentro del marco del origen público y protección social, muy ajena al arbitraje privado. (139)

El arbitraje laboral es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. El arbitraje laboral se concibe entonces como una institución - oficial con dos finalidades esenciales: primero, prevenir

(139) "Instituto de Investigaciones Jurídicas de la ..."., op. cit., pág. 200.

los conflictos entre los factores de la producción; y segun do, ofrecer bases de arreglo a las partes para dirimir sus controversias.

Durante el período de 1917 a 1923 la Suprema Corte de Justicia sostuvo el criterio de que las Juntas de Conciliación eran organismos administrativos destinados a facilitar la amigable composición de los conflictos laborales, - pues carecían de imperio para exigir el cumplimiento de sus laudos. Al no contar con autoridad para obligar a nadie a someter sus controversias a la fuerza de sus resoluciones, se generalizó la tesis del arbitraje potestativo de las Juntas. Posteriormente, con el desarrollo cualitativo y cuantitativo de las controversias laborales, fundamentalmente las de naturaleza sindical, la Suprema Corte de Justicia de la Nación - defendió la tesis del arbitraje obligatorio, sustentado en el principio de que las resoluciones de la Junta de Conciliación son imperativas y dotadas de fuerza vinculativa, por lo que su arbitraje es forzoso, y radicalmente diverso del privado.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje por disposición constitucional, razón por la que tienen el carácter de - organismos arbitrales públicos; en consecuencia, no se abandona a las partes, ni la organización de la instancia jurisdiccional, ni la disposición del objeto del proceso. Se con

fiere así a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el rango de autoridades con atribuciones públicas entre las cuales se incluye la facultad de hacer cumplir sus determinaciones. De esta suerte, aunque formalmente se trate de organismos administrativos dependientes del Poder Ejecutivo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son materialmente tribunales de de derecho.

Su naturaleza jurisdiccional se corrobora por la - fuerza obligatoria de sus resoluciones respaldadas por su - procedimiento de ejecución; por la estructura formal y mate rial de dichos laudos que, en rigor, se corresponden con las auténticas sentencias judiciales; porque al igual que las - sentencias judiciales, los laudos son impugnables en amparo. (140)

Con frecuencia el arbitraje laboral suele estudiarse dentro de las formas de autotutela en los conflictos de - trabajo. Desde 1929 el legislador determinó el carácter po testativo del arbitraje en la huelga, como uno de los der echos tutelares exclusivos de los trabajadores. Esta situación se desprendió del carácter irrestricto que confirió al derecho de huelga la Constitución Política de los Estados -

(140) Idem, pág. 203.

Unidos Mexicanos. Hasta hace poco tiempo, la jurisprudencia sostuvo que el derecho de huelga era irrenunciablemente irrestricto, toda vez que su ejercicio afecta necesariamente al orden público, razón por la cual no era transigible. En este orden de ideas, el arbitraje para los conflictos en materia de huelga se consideró potestativo.

Confrontado el problema con la experiencia cotidiana y la política adoptada por las autoridades laborales hacia nuestros días, se acusa una clara tendencia a conjurar o controlar las huelgas, convirtiéndose paulatinamente el arbitraje potestativo en un mito; ya que no son los trabajadores quienes determinan la duración y el sentido de la huelga, sino la injerencia decisiva de las autoridades que sujetan a aquellos a su intervención, sometiendo la utilización de este derecho a un verdadero arbitraje forzoso. (141)

La "Cláusula Compromisoria" del arbitraje, es un apartado de un contrato en virtud del cual las partes estipulan que en caso de surgir una contienda jurídica entre ellas, se someterán para su arreglo al arbitraje. Esta cláusula, que contiene el acuerdo de voluntades de los interesados, es

(141) Idem, pág. 204.

previa al nacimiento del litigio futuro. Algunos tratadistas califican a la cláusula compromisoria como un contrato con - objeto propio: el comprometerse en posible y futuro arbitraje, diverso del contrato principal. Desde una perspectiva política podría estimarse que la fracción XX del apartado A - del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, viene a ser una cláusula compromisoria de arbitraje entre las partes, capital y trabajo, que participan en el "Contrato Social" de que habla J. J. Rousseau.

7). LA RELACION PROCESAL

La relación jurídica procesal pública en materia - de trabajo se integra mediante los llamados Presupuestos Procesales, los cuales son supuestos previos para que exista un juicio, mas no para dictar sentencia. Los presupuestos procesales en el derecho laboral mexicano son:

Primero.- La proposición de la demanda judicial.

Segundo.- El órgano dotado de jurisdicción.

Tercero.- Las partes que son sujetos de derecho -
(trabajador y patrón).

Cuarto.- La merita causa. Además del supuesto de hecho de la relación jurídica privada litigiosa -la cosa deducida en juicio- hay que comprobar si se da el supuesto de hecho de la relación jurídica procesal pública. Nos referimos a las condiciones de existencia del proceso mismo; a la relación litigiosa sustancial.

Quinto.- En materia de huelga: la legitimación procesal activa (del actor) y pasiva (del demandado). Aunque no se menciona expresamente en la Ley Federal del Trabajo, se colige del artículo 923 en relación al 920.

Las excepciones de falta de legitimación procesal activa, falta de personalidad e incompetencia, operan destruyendo los presupuestos procesales, quedando intacta la acción para hacerse valer en cuanto aquellos sean satisfechos. La excepción de falta de legitimación procesal activa busca demostrar que quien ejercita la acción intentada no es el titular de la misma. En este caso preciso y por disposición expresa de la ley, sólo se observa este efecto inmediato en el procedimiento extraordinario de huelga, no operando de igual forma en el procedimiento ordinario o en el especial, cuya

resolución deberá posponerse al momento de dictar el laudo. Algunos juristas proponen incluir dentro de las normas del proceso laboral, la excepción dilatoria de falta de legitimación ad causam de la coalición emplazante, ya que se trata de una condición para el ejercicio de la acción, que implica la necesidad de que la demanda sea presentada por quien tenga la titularidad del derecho que se cuestione.

La relación jurídica procesal nace con los mencio nados presupuestos, y se perfecciona al momento de notificar personalmente y emplazar a juicio a la parte demandada, y al integrarse la litis con la contestación de la demanda oponiéndose las excepciones y defensas.

El proceso se estructura finalmente con la existen cia del objeto, el cual traduce la realización del equilibrio y justicia social de la relación entre capital y traba jo. Una vez perfeccionada la relación procesal, la Junta de Conciliación y Arbitraje está en posibilidad de cumplir la principal función para la que fue creada: decir y realizar el derecho controvertido. (142)

(142) RAMOS MARTINEZ, Eusebio. "Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo"., 1a. Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1988.

No obstante las anteriores consideraciones sobre la integración de la relación procesal en materia laboral, -- Juan B. Climent Beltrán interpreta la naturaleza del procedimiento de huelga de la siguiente forma:

"La característica del procedimiento de huelga, a veces inadvertida, reside en que la fase esencial del derecho de presión, que comprende el período de prehuelga, ésto es, -- desde la notificación del emplazamiento hasta la suspensión -- de las labores, y la resolución del incidente de calificación de la huelga, se trata de un procedimiento extraordinario sin proceso y sin juicio, pues no puede haber proceso sin una finalidad jurisdiccional; y tomando a contrario sensu la tesis de Carnelutti que considera como base del proceso el litigio, o sea, el conflicto de intereses planteado ante los tribunales, aquí hay conflicto de intereses, pero la huelga -- declarada legalmente existente no está sujeta a la decisión -- jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; -- salvo en el caso de que los trabajadores huelguistas sometan el conflicto a su decisión.

"De lo anterior se desprende que en el período de prehuelga la intervención de la Junta consiste en cuidar que

se observen los requisitos formales del procedimiento, en cuanto al pliego de peticiones, el término del aviso para la suspensión de labores, el traslado del mismo al patrón, la audiencia de avenimiento, etc., y se incurre en error al equiparar los conceptos del proceso laboral con los del procedimiento extraordinario de huelga, pues las nociones del autor y demandado no corresponden a las de emplazante y emplazado, ni son iguales los efectos jurídicos de la falta de contestación a la demanda, que trae por consecuencia el tenerla por contestada en sentido afirmativo, y la falta de contestación al pliego de peticiones, cuyo único efecto es el de tener por no aceptadas esas peticiones, sin que haya sanción en contra del patrón. En síntesis, en el proceso laboral se ejercita un "derecho de acción"; en el procedimiento extraordinario de huelga se ejercita un "derecho de pre-

sión. (143)

Cuestionada de esta manera la integración de la relación jurídica procesal laboral, enfocamos el problema desde la perspectiva que nos ofrece los siguientes artículos de la Ley federal del Trabajo.

- (143) CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Esfinge, 1a. Edición., México, 1989, págs. 268-270.

Artículo 922. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 927. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, - en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas - consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

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

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los - medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción III de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

En nuestra opinión, la carga de contestar el emplazamiento está prevista en una norma incompleta, sin sanción y, además, incoercible. En tal virtud, ningún efecto produce la rebeldía patronal. (144)

De hecho la fracción II del artículo 927 equivale a la caducidad del procedimiento. (145)

Opinamos que ocurre, sin lugar a duda, la sujeción de las partes a la jurisdicción arbitral, por inacabada que se encuentre la normatividad sobre la huelga. La condición *sui generis* del procedimiento no es óbice para estudiarlo y analizarlo en el marco conceptual de la Teoría del Proceso.

A mayor abundamiento, observemos el contenido de las siguientes normas:

(144) DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del ...", op. cit., pág. 758

(145) Ibid., pág. 759.

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

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450 fracción VI. (Este texto es el mismo del artículo 902 de la misma Ley Federal del Trabajo, inexplicablemente repetido).

Artículo 921. El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

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

Artículo 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, debe

rá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes - del local en que se encuentren instalados, salvo - cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de - dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Infonavit;

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores -

se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Ello significa que indefectiblemente van a producirse efectos propios de notificación judicial, al quedar la parte patronal emplazada con el escrito en el que se formulan peticiones y se anuncia el propósito de ir a la huelga, caracterizándose de esta manera el proceso mediante el ejercicio de la acción de huelga. Los efectos jurídicos que se surten por disposición expresa de la ley, van a darse inclusive a partir de que la coalición presente el pliego ante la autoridad competente, según se desprende del siguiente dispositivo:

Artículo 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

6). OBJETO DEL DERECHO LABORAL.

El objeto del derecho del trabajo es el trabajo personal subordinado y asalariado, según se desprende del texto del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Contrariamente a la opinión de Mario de la Cueva, quien considera que el salario, como elemento constitutivo de la relación, aparece como una consecuencia de la relación de trabajo, afirmamos que el salario no es consecuencia, sino condición de la relación laboral, que la remuneración es el concepto central del derecho del trabajo -como opina Néstor de Buen-, que si el trabajo no conlleva el pago de una cantidad en dinero, no habrá relación regida por el derecho laboral.

Ciertamente puede considerarse al trabajo como un derecho y un deber sociales, pero aun esta definición ideológica no sustrae al trabajo de su contexto histórico. Desde el siglo XVIII el modo de producción capitalista se torna dominante en el mundo y ya en 1916, año de los debates del constituyente mexicano, transcurre la primera guerra imperialista.

Hoy día, el modo de producción burgués conquista -

inconmensurables mercados nuevos. Es equivocada la opinión de Alberto Trueba Urbina al considerar que el elemento de la subordinación no le es inherente al trabajo en la época actual. Lo burgués no es el pasado; es el presente y el futuro inmediato. Y el trabajo en las condiciones burguesas de producción es y ha de ser subordinado. No existen relaciones igualitarias entre capital y trabajo. El capital compra trabajo, lo alquila, lo subordina, para apropiarse de su valor de uso, que es el de generar más capital.

El derecho del trabajo es consecuencia de la existencia de relaciones remuneradas, y al mismo tiempo empuja en la sociedad a que las relaciones laborales se tornen asalariadas. Si no mediara el dinero en la relación de prestación de trabajo, podríamos encontrarnos en el supuesto de un trabajo esclavo, prohibido por el artículo 2o. constitucional.

Lo que caracteriza a la formación social mexicana desde finales del siglo XIX en el señorío del modo de producción capitalista, el desarrollo de las relaciones sociales de producción asalariadas, que el mismo derecho positivo impulsa.

Recordemos que el primer nombre que se le atribuyó a nuestra materia fue el de "legislación industrial", pues - este origen fue su principal atributo al haber surgido en el siglo XX durante la plenitud del poder de las industrias.

En el inicio del siglo XIX el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se trate de reprimir la coalición y los movimientos de huelga.

La huelga en sí misma es la contradicción más contundente a la expresión fantástica que encontramos en diferentes declaraciones de importancia universal que afirman - que el trabajo no es una mercancía o no debe ser considerado como tal. Desde luego que el trabajo humano es mercancía. Es precisamente la mercancía cuya existencia define al capitalismo.

Así, el salario (precio de la mercancía-fuerza de trabajo); la imposición de límites a la duración de la jornada; y el derecho al trabajo mismo (es decir, a tener un trabajo cualquiera que no arroje al individuo al paro forzoso, al desempleo, a la imposibilidad de venderse) son el tríptico que el derecho laboral tutela hasta un cierto punto, en -

que la propia ley da paso al ejercicio de un derecho tan peculiar como lo es el de huelga.

La esencia de la huelga es la exigencia de más salario, de mayor pago a la fuerza de trabajo. Parece que no hay otra forma de determinar el precio de la fuerza de trabajo, que la violencia. La huelga "pacífica" -como ordena la ley-, es sustancialmente violenta.

Incluso la huelga por solidaridad persigue la mejor retribución de los trabajadores apoyados. Se trata del mismo movimiento, aunque rebase las fronteras de una fuente de trabajo, donde el conflicto se planteó originalmente. La ley de la oferta y la demanda no es lo más determinante del precio de la fuerza de trabajo. Este precio lo determinan las necesidades de acumulación del capital, o mejor dicho, lo determina la posibilidad del capital para someter a la fuerza de trabajo. Estas necesidades de acumulación del capital son infinitas, pero no así sus posibilidades. El límite de lo posible estriba en la oposición física -no jurídica- del proletariado, la clase social que personifica la fuerza del trabajo.

La oposición del proletariado, la mejor cotización

de su fuerza de trabajo, afecta disminuyendo la taza de plusvalía y la taza de ganancia, pero nunca hace desaparecer la ganancia ni la plusvalía. Cualquier incremento del insumo - "salarios" afecta el precio de la producción y las condiciones de su realización, pero no evita la realización de la mercancía.

El precio de la mercancía-fuerza de trabajo se determina subjetivamente, porque objetivamente la vida del ser humano no tiene precio, y así como la necesidad de acumulación del capital es infinita también lo son las necesidades del hombre de obtener satisfactores. Esto último no depende de la clase social a que pertenezca, sino a la época en que viva, es decir al grado de desarrollo de las fuerzas productivas.

Entonces los obreros determinan subjetivamente a cuántos satisfactores aspiran. Y en la suma de precios de todas esas mercancías a las que aspiran, o mejor dicho de las que obtienen con su salario, se refleja el precio real de sus brazos, de su energía, de sí mismos.

En la esclavitud, los esclavos no eran libres porque no eran considerados hombres. En el capitalismo los hombres libres tienen precio como cualquier mercancía.

El derecho de huelga no consiste en la facultad que la ley otorgue a los trabajadores para suspender labores. Hasta ahí, la huelga no es más que un medio para conseguir el verdadero derecho tutelado: el de usar la fuerza para negociar el precio de la fuerza de trabajo, la cantidad de me dios de vida que podrán obtenerse con el salario.

Esos medios de vida del proletariado existen en el mercado, pero también como mercancías en manos de los capita listas, existen como capital. Al adquirirlos, esa compra consume el ciclo para el cual fueron producidos.

Pero las mercancías no fueron producidas precisa mente para ser compradas por los obreros. Ellos deben conformarse con adquirir los bienes suficientes que les permita reproducirse como obreros. El salario debe permitir que la clase obrera se reproduzca como tal. El salario no puede ni debe acumularse, esa es su esencia.

La esencia del capital es que debe, necesita acumu larse, concentrarse, esa es su esencia. El capital es traba jo no pagado a generaciones de obreros, que se acumula.

Las condiciones históricas, geográficas, técnico--científicas, ideológicas, políticas, militares de cada sociedad, determinan los parámetros dentro de los cuales la fuerza de trabajo puede ponerse precio. La sociedad industrial, capitalista, burguesa, ha constituido el mercado mundial y - hay sinnúmero de factores que determinan el salario en cada pequeña región del mundo, en cada empresa y en cada estrato o grupo social.

Las distintas composiciones orgánicas de capital - en cada rama industrial, y dentro de ellas en cada fábrica, así como las transferencias de valor entre países por efecto del intercambio desigual entre ellos, incluso las transferencias de valor de un sector de la población a otro, como de - la agricultura a la industria, los diversos grados de concentración y centralización de capitales, son entre otros, factores de un cálculo muy complejo que determinan el precio de la fuerza de trabajo como poderosas palancas invisibles, sobre todo inaccesibles a los ojos de los trabajadores fabriles y de los muy dispersos y desorganizados jornaleros agrícolas.

De este modo, el precio de la fuerza de trabajo en

cada región, en cada país, en cada época, en cada rama o en cada sector está muy lejos de poder estimarse y determinarse por la acción del "movimiento obrero", el cual se encuentra jurídicamente acasillado.

C A P I T U L O V.

LA MATERIA Y EL FONDO DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

HERMENEUTICA DE UN MITO.

Ha aparecido ante nuestros ojos, imponiendo ser discutido, el carácter supuestamente no oficioso del arbitraje en el "procedimiento de huelga". Pareciera que la huelga no es más que un procedimiento extrajudicial susceptible de convertirse en proceso, en sentido estricto, a voluntad de la coalición de trabajadores y después que ésta ha estallado la huelga, ha suspendido las labores.

Si nos ceñimos a lo que literalmente dice la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional: "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje..."; debemos entender que este arbitraje es oficioso, que es obligación del Estado impartir justicia y es obligación de las partes sujetarse a un proceso; que el arbitraje no es más que la modalidad elegida por el constituyente para resolver estos conflictos y ello no puede significar de ninguna manera la posibilidad de que las partes se sus-

traigan a la jurisdicción que constitucionalmente el gobier
no debe asumir.

En este orden de ideas, es necesario develar el se
creto que encierra el artículo 937 de la Ley Federal del Traba
jo, cuyo primer párrafo parece indicar que el arbitraje es
potestativo de los trabajadores coligados, que la Junta, a -
despecho de la fracción XX del Apartado A del 123, sólo pug
de someter el conflicto a su decisión si la coalición lo so-
licita.

Tal potestad de los trabajadores sólo sucede cuan-
do la huelga es ya "legalmente existente", ya sea porque así
haya sido declarada o por haber transcurrido el término para
solicitar la declaración de su inexistencia por la vía inci-
dental.

Ahora bien, veamos la trampa legislativa. Los ar
tículos 929 y 930 de la Ley Federal del trabajo se refieren
a un procedimiento incidental de inexistencia de la huelga,
en que desde luego se acompaña de una consecuente resolución
interlocutoria o auto incidental, según las definiciones que
expone el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, lo que
no es más, en estricto derecho, que el ejercicio de una ju-
risdicción: es de hecho y de derecho un arbitraje.

Aún considerando la cuestión de inexistencia como artículo de previo y especial pronunciamiento, es inconcuso que se trata de una excepción. Es decir, implícitamente hablamos ya de un proceso, con jurisdicción, acción, excepciones. El artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo dispone - las medidas para ejecutar la resolución incidental de referencia; la Junta ejecuta. Igualmente, la autoridad laboral - conoce, resuelve y ejecuta en cuanto a la eventual ilicitud, a ello se refieren los artículos 933 y 934 de la Ley Laboral.

Paradójicamente, sin que los trabajadores hayan excitado la actividad del órgano jurisdiccional, como prevee el artículo 937, a instancia de la parte patronal precisamente dicho órgano conoce y resuelve en vía incidental y aún - ejecuta sin que aparentemente exista arbitraje alguno. La polémica sobre el arbitraje oficioso o potestativo de los trabajadores es ociosa, pues carece en realidad de contenido; - el arbitraje se lleva a cabo desde el momento que trabajadores, patronos o terceros interesados promueven inexistencia o ilicitud de la huelga.

Determinar si la huelga ha tenido o no por objeto "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la - producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", o determinar si se ha dado cabal cumplimiento al -

contrato colectivo o al contrato-ley o éstos han sido violados por las empresas, no puede significar otra cosa, rotunda y categóricamente, que entrar al fondo del asunto, que producir una resolución de fondo, en laudo arbitral, que "perseguir" la cosa juzgada, porque tales cuestiones son de fondo y por tanto no pueden ni deben resolverse en el ámbito procedimental de un simple incidente.

He aquí un error gravísimo de la sistemática jurídica que trastoca en mera ilusión la supuesta potestad de la coalición que le otorga el artículo 937 del Código Laboral.

Las cuestiones de fondo deben resolverse precisamente en los términos que indica el artículo 937 citado, -- substanciándose el procedimiento ordinario, o en su caso, el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

La suspensión de labores implica elementos de fondo, forma y mayoría. Los dos últimos pueden objetarse y resolverse en vía incidental. El primero no. El fondo se resuelve en la resolución de fondo, elementalmente.

Así, aunque en apariencia la coalición guarda - para sí el momento políticamente oportuno para sujetarse al

arbitraje, es mediante un truco en la ley laboral, que "el capital" puede precipitar el arbitraje, obtener una resolución de fondo en un momento procesal a todas luces inoportuno, e incluso beneficiarse de su ejecución, anulando la posibilidad de averiguar siquiera sobre la justificación de la huelga.

No es lo mismo dictar sobre el fondo de un juicio, que resolver si el juicio o proceso que se inicia tiene un objeto de fondo o carece sencillamente de él.

Si aceptamos la teoría del arbitraje potestativo para "el trabajo", debemos pedir la derogación del artículo 444, de la fracción II del artículo 459 y para mayor claridad, también la derogación de las fracciones I y III del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo.

Pero si por el contrario, hemos de ajustarnos a la letra de la Constitución, debemos proponer además que las palabras "si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta", se anulen del texto del artículo 937 e igualmente se anulen de la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo las palabras "... si los trabajadores huelguistas someten el con--

flicto a su decisión". Así estaría claro que el arbitraje es obligatorio para todos y se precisaría la materia a resolver en el laudo definitivo, sin perjuicio de que el mismo pueda ser impugnado mediante la Acción de Garantías. Los laudos incidentales sobre inexistencia e ilicitud pueden ser impugnados en vía de Amparo Indirecto.

En materia de huelga no existe la cosa juzgada. El procedimiento de huelga no persigue la cosa juzgada, pero sí pretende proporcionar seguridad jurídica a las partes. De donde se establece la presunción de que prevalece el equilibrio entre los factores de la producción una vez fallada la inexistencia o la imputabilidad, o resuelta la huelga mediante la autocomposición, el allanamiento o el desistimiento. En materia de huelga prevalece el principio de la Garantía de Seguridad Jurídica sobre la institución procesal de la cosa juzgada. (140)

2). EL DERECHO DE POTESTAD SOBRE LA JURISDICCION ARBITRAL.

Una vez que en los capítulos anteriores hemos pre-

(140) DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho Procesal...". Op. cit. pág. 581.

cisado el contenido del concepto de jurisdicción arbitral la boral, en el derecho mexicano, desde el punto de vista de la dogmática jurídica, a fin de superar nociones o intuiciones carentes de rigor teórico, y que hemos aceptado a la luz de la teoría del proceso conceptualizar a la huelga como una - institución y al derecho de huelga como un acto jurídico, - nos es de lo más interesante contrastar la lógica de este - análisis con la tesis de Carlos Alberto Puig Hernández, en - cuya obra leemos lo siguiente:

"Los movimientos laborales que se desarrollan con base en el derecho de huelga representan la acción -en la estricta acepción gramatical de la palabra y no en su sentido jurídico procesal- obrera diregta, un medio de hecho opcional al arbitraje cuyo - objeto es equilibrar las relaciones entre los factores de la producción; a través de su ejercicio los trabajadores hacen presión por su propia fuerza, en virtud de lo cual no constituye una coercitividad jurisdiccional, sino el apremio obrero.

"Se ha considerado al derecho de huelga como una - legítima defensa de los trabajadores, por lo que - no es acción adjetiva exclusivamente, sino un deregcho sustantivo instrumental que se manifiesta como

una situación de hecho y, por ende, ninguno de los actos que integran su desarrollo, hasta antes del sometimiento de los trabajadores al arbitraje de la Junta, puede considerarse como una actuación jurisdiccional. (141)

"La huelga no es un acto jurídico en sentido estricto porque el ejercicio de este apremio obrero entrañaría un vicio de la voluntad y, además, no sólo crea, modifica, transmite y extingue derechos u obligaciones, sino que también tiende a obtener resultados normativos cuando se relaciona con los contratos colectivos o ley, a exigir el cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón y a apoyar movimientos similares. (142)

"La reforma procesal de 1980, al establecer el procedimiento de huelga no toma en cuenta las características del derecho materia de esta investigación, que se derivan de su reconocimiento constitucional, las cuales deben determinar su naturaleza especial

(141) PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. "Teoría y Práctica..."., op. cit., pág. 314.

(142) Ibid., pág. 315.

en la legislación mexicana, como son su ejercicio directo y su calidad instrumental, pues no se trata de una acción procesal cuya finalidad es obtener un laudo que condene al patrón a cumplir prestaciones determinadas, sino que es un medio para presionar directamente al empleador a fin de que acepte las peticiones formuladas.

"La huelga no es un procedimiento jurisdiccional ni admite su división en una parte sustantiva y otra adjetiva, pues es las dos cosas a un tiempo, ésto es, un derecho sustantivo instrumental: los trabajadores están facultados para suspender sus labores (derecho sustantivo), pero no como una finalidad en sí misma, pues esto carece de objeto, sino como un medio (instrumental) de presionar directamente al patrón para que acepte las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento.

"La huelga sólo se instrumenta referida a contenidos sustantivos por lo que no se puede ejercer - desvinculada de su finalidad, ésto es, únicamente de manera adjetiva, de donde resulta que posee un contenido unitario, en el que su aspecto procedimental es consustancial y, consecuentemente, no es

una mezcla de elementos sustantivos y adjetivos, - que podamos separar e identificar, apartando éstos de aquellos, sino que es un derecho sustantivo actuante, en movimiento, que no necesita de un procedimiento jurisdiccional para su imposición coercitiva con auxilio del derecho y a través de un tribunal, ya que su ejercicio es directo y representa el apremio obrero reconocido constitucionalmente".

(143)

La investigación de este autor la recomendamos por su calidad, su actualidad (1ª. edición de 1989) y porque contiene la más informada argumentación de la vertiente analítica que afirma el carácter antitético de la huelga y el arbitraje, en contraposición a la corriente que propone el arbitraje obligatorio por considerarlo compatible con la huelga, desde los enfoques constitucional y político.

Como puede contemplarse en el estadio de la exposición en que nos encontramos, nuestro desarrollo nos aleja de la posición de Puig Hernández, si bien nuestra inten-

(143) Ibid., pág. 317.

ción no es promover el arbitraje obligatorio en el sentido - en que postula Baltasar Cavazos. Sólo pretendemos esclarecer si es cierto que el arbitraje se inicia "si el conflicto materia de huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta".

El procedimiento de imputabilidad implica un replanteamiento del conflicto como un juicio ordinario autónomo, de manera que en la demanda deben reproducirse las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento, sin que - puedan ampliarse, porque tiene que haber continuidad en las mismas, pues se trata de trasladar a un plano jurisdiccional distinto al examen del fondo del mismo conflicto. Esta preci sión es importante porque las omisiones de la demanda de imputabilidad respecto a lo reclamado en el escrito de emplazamiento, no pueden ser subsanadas en el nuevo procedimiento.

Si la huelga tiene por objeto alguno de los mencionados en las fracciones I, II, III ó VII del artículo 450, - se debe seguir el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica en el juicio de imputabilidad. Si, por el contrario, su objeto corresponde a los mencionados en las fracciones IV ó V de dicho artículo, deberá seguirse -

el procedimiento ordinario. (144)

Otro punto interesante reside en la posibilidad de que el laudo declare la imputabilidad total o parcial de la huelga, ya que puede ocurrir que la Junta estime que la empresa no está en posibilidad de satisfacer plenamente las peticiones de los trabajadores, pero sí en parte, y en ese caso el laudo puede adecuarse a esa situación, lo que es con--gruente con el carácter de la sentencia colectiva en un conflicto de naturaleza económica, al relacionar el artículo - 937 con las facultades que a la Junta le confiere el artículo 919. En este sentido, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sentado precedente:

"Es indudable, por las consideraciones que anteceden, que la empresa estaba en aptitud de mejorar en beneficio de sus trabajadores las condiciones - del Contrato Colectivo de Trabajo, pero también es cierto que las demandas originales de los trabajadores fueron exageradas y que, en consecuencia, si no se llegó a un arreglo antes de que estallara el movimiento de huelga, debe imputarse a las dos par

(144) DE BUEN UNNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Themis, México, Enero de 1990., pág. 404.

tes, a los trabajadores por pedir en demasía y a la empresa por no hacer un ofrecimiento razonable".
(145)

Se ha planteado una cuestión que entraña un nuevo concepto de la imputabilidad donde se confronta el derecho - laboral con el mercantil, según el criterio del licenciado - Manuel Gómezperalta entonces Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al advertir que la circunstancia de que una empresa presente estados financieros ruinosos por adeudos fiscales o de otra índole civil o mercantil, no significa necesariamente que la huelga sea injustificada, - cuando en el ámbito laboral el índice de los precios y la de manda del producto en el mercado, así como la correlación en tre los costos del proceso de fabricación y las ganancias - por las ventas, comprueban la justeza de las reclamaciones - obreras, independientemente de que la empresa aparezca en ma la situación económica por otros motivos; o sea que en el - plano laboral se acredita la procedencia de esas reclamaciones, y no obstante ello, por causas ajenas a los trabajadores, se encontrarían permanentemente estacionarios sus sala

(145) Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas. Expediente 532/47. 11/X/47.

rios y prestaciones derivados de la relación de trabajo. En este sentido, estimamos correcto su criterio de que el procedimiento de imputabilidad debe resolverse en función de esos factores. (146)

La Ley Federal del Trabajo establece en general el arbitraje obligatorio en materia de trabajo, pero reconociendo al propio tiempo el derecho de huelga a los trabajadores. Ahora bien, lo primero que ocurre ante esta situación es pensar que huelga y arbitraje son términos antitéticos, pues si existe la obligación para los trabajadores y patrones de someter todos sus conflictos al arbitraje, a una resolución judicial, sale sobrando el derecho de huelga, o bien, este derecho se ve muy reducido y constreñido, supuesto que sólo podrá ejercerse mientras no se de solución al conflicto con el arbitraje de la autoridad del trabajo correspondiente. Además, debe tenerse en cuenta que para la clase obrera deberá revestir un interés extraordinario la cuestión de si existe el arbitraje obligatorio en las huelgas. En efecto, siendo la huelga el arma por excelencia, se verá reducida a una pre-

(146) Tesis contenida en el laudo de imputabilidad dictado por la Junta Especial 16 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 14 de diciembre de 1983 en el expediente III-14699/82.

caría situación si el Estado por medio de sus órganos, debe resolver siempre tales conflictos, aun contra la voluntad de los huelguistas. (147)

La acción de imputabilidad tiene una limitación importante:

Artículo 947. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 450 fracciones I y II;
y,

IV. Además, condenará al pago de los salarios ven-

(147) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. "La huelga en ...", op. cit., pág. 216.

cidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos - hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123 fracción XXII, Apartado A de la Constitución.

Por su parte, el Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente en 1990, precisa en relación a la ejecución de los laudos arbitrales:

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

Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo -- con el importe de tres meses de salario. La ley - determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, - mediante el pago de una indemnización... .

En contrasentido del principio de estabilidad en - el empleo garantizado constitucional y legalmente, la práctica forense reporta la viabilidad de excepcionarse frente al arbitraje o al laudo, circunstancia que deriva de la incongruencia entre las disposiciones de las fracciones XXI y - XXII del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La facultad o potestad de la parte patronal de sustraerse al arbitraje o incumplir la resolución de fondo, con

trasta con la obligatoriedad fatal que tiene la parte trabajadora de cumplir con el laudo definitivo, una vez que ha promovido el arbitraje, so pena de que la autoridad decreta terminados los contratos individuales de trabajo sin responsabilidad para la parte empleadora.

Obsérvese que esta misma inequidad en cuanto a que el arbitraje es semiobligatorio para El Capital, y obligatorio para El Trabajo, se descubre desde la resolución, aparentemente incidental, de la calificación de inexistencia de la huelga. Así, la potestad sobre el arbitraje, resuelta la ilusión óptica, es para nuestra sorpresa, derecho del "factor de la producción" que la ley no pretendía proteger. La jurisprudencia y la doctrina repiten la falacia: "El ejercicio de la jurisdicción arbitral en materia de huelga es un derecho potestativo de la coalición obrera que se reserva hasta el momento de la acción de imputabilidad que inicia el proceso".

Digámoslo de una vez: el titular de la potestad viene a ser en realidad el patrón; y por su parte la coalición está sujeta al arbitraje desde que presenta a la Junta de Conciliación y Arbitraje el duplicado del pliego petitorio. El trabajador podrá perder su trabajo, si no hay avenimiento de las partes o consentimiento del laudo por su contraria, pero el capitalista nunca, de ninguna manera, podrá

perder su capital. Los factores de la producción salen del proceso jurídico igual que salen del proceso productivo: desposeído El Trabajo, propietario El Capital. Este es el hecho que el derecho transcribe.

"Se ha propuesto la desaparición inmediata de la huelga porque se argumenta que su ejercicio no arroja los resultados previstos por el Constituyente de 1917 y porque representa una negación del principio de autoridad estatal; también se ha planteado su supresión condicionada al surgimiento o eliminación de determinadas circunstancias legales, económicas y de organización empresarial, pero consideramos que mientras persista, en sus términos actuales, el sistema económico de nuestro país, no preveemos la desaparición de esta institución obrera, ya que es el único medio de presión directa de que disponen los trabajadores para negociar con los patrones la solución de los conflictos colectivos, sin descartar la posibilidad de que una justa distribución de la riqueza nacional, que acarree la superación de la situación por la que atraviesa la clase trabajadora, disminuirá la cantidad y la gravedad de estos movimientos, a términos realmente insignificantes". (148)

(148) PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. "Teoría y Práctica...", op. cit. pág. 195.

La huelga ha sufrido restricciones tanto en su reglamentación legal como en su interpretación jurisprudencial o en su aplicación a la relación colectiva de trabajo.

Al respecto, distintas propuestas han sido formuladas para restringir legislativamente el ejercicio del derecho de huelga:

- a). El retiro de la capacidad jurídica a los sindicatos que realizaran movimientos sin cumplir los - requisitos legales causando con ello trastornos - graves;
- b). Reconocer esa garantía obrera sólo en su aspecto "defensivo", mas no cuando se buscara el mejoramiento de la situación laboral de los trabajadores;
- c). No aceptar su procedencia cuando afecte servicios públicos;
- d). Imponerle el arbitraje obligatorio, ya sea en su forma inmediata a la suspensión de las labores o sujeto a una modalidad temporal diferida o sólo cuando se relacione con servicios públicos; y
- e). En el caso de las universidades o instituciones de educación superior autónomas por ley establecer un arbitraje obligatorio, reconocer la huelga de tipo burocrático en un apartado "C" del artí

culo 123 Constitucional, la suspensión parcial de alcance gremial y la reducción de los objetos de huelga. (149)

La solución a una huelga viene, al final de cuentas, sobredeterminada por el poder político y económico con que las dos partes se enfrentan. Ello tomará la forma de un acuerdo de voluntades, en la que en realidad una de ellas será doblegada mucho más que la de su contrario.

Ciertamente en el año 1990 el estado mexicano cuenta con las instituciones que poseen la capacidad técnica para determinar el punto de equilibrio entre el derecho del trabajo a reproducirse y el derecho del capital a apropiarse del plusvalor. Sin embargo, la inmadurez de las organizaciones de trabajadores en este país da pie a que, bajo el manto del discurso revolucionario constitucionalista, se permita a los grupos de trabajadores ejercitar su débil autodefensa. A una huelga siempre se va "a ciegas". El bagaje normativo proporcionado por la legislación en realidad sólo ofrece una protección o seguridad jurídica relativa a los trabajadores. Ca

da huelga se enfrentará a una coyuntura política y económica particular, y habrá de "litigar" en un terreno metajurídico.

Aceptar el arbitraje obligatorio como una realidad en el derecho mexicano, aunque no necesariamente deba significar restringir ni mediatizar el derecho de huelga, implica una complejidad de problemas políticos, de correlación de fuerzas entre diversos sectores de la sociedad, que el estado parece no estar en posibilidad de afrontar actualmente.

Estando de acuerdo en que los sindicatos o coaliciones no tienen derecho a intervenir en la administración de las empresas, ello no significa que para fines procesales los trabajadores no tengan derecho a información. Muy por el contrario. Las empresas están obligadas a proporcionar datos fundamentales a las organizaciones de sus trabajadores y a los órganos administrativos y judiciales del Estado, el cual a su vez y ya que es público, debe proporcionar la información en su poder a los sindicatos y a los jueces o árbitros que lo requieran. La economía es una ciencia, no misterio, - brujería, magia.

Quizá desde el ángulo técnico jurídico, procesal, y por el grado de desarrollo que en nuestro país ya tienen -

las ciencias económicas y sociales, podemos estimar materialmente posible someter a juicio un conflicto laboral colectivo, desahogando todos los peritajes necesarios, en una gran labor interdisciplinaria. Pero ello restaría a la clase dominante, al grupo que detente el poder del estado (cualquiera que sea este grupo, clase, sector, estrato, estamento, casta), un amplísimo margen de maniobra.

Lo anterior significa que por su naturaleza social, la huelga, si bien debe llevarse al terreno en que se permita al Estado intervenir, no ha de encuadrarse dentro de un marco jurídico tan riguroso y amplio que impida a las clases sociales y al Estado "jugar" con las variables de orden público. El derecho de huelga, su ejercicio, no supone la victoria de los trabajadores, pues no se descarta la eventualidad de que sus aspiraciones sean aplastadas.

3). LA NULIDAD RELATIVA DE LA HUELGA Y SU SUBSTANCIACION.

En el caso de la huelga, es un hecho notorio que su estallido es expresión de la voluntad del colectivo empleante, y que siendo el objeto la paralización de actividades, ésta es sancionada constitucionalmente; de manera que es incorrecto argüir o calificar inexistencia sobre una voluntad manifiesta, cuya materia es la huelga misma, compeler al patrón. Por ello opinamos que es impropio conceptuar como "inexistencia" a las circunstancias que atienden los artículos 444, 451, 459, 920, 929, 930 y 932 de la Ley Federal del Trabajo, cuando pudiera hablarse, con rigor técnico, de nulidad relativa de un acto jurídico que ha producido efectos legales provisionales. El movimiento de la coalición para presionar al patrón mediante la suspensión de labores, manifiesta los elementos esenciales del acto jurídico que son, el subjetivo, intencional o psicológico: la voluntad; y el objetivo o material: el objeto.

La acción de nulidad de huelga que pueda promover el patrón emplazado, es prescriptible, pues el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo fija término para su ejercicio. Debe aceptarse que la falta de forma prescrita por la ley para emplazar, pueda ser subsanada durante la etapa procesal

de pre huelga, atentos a lo dispuesto en los artículos 922, 926 y 927 de la Ley Federal del Trabajo. La ley es específica al diferenciar las personas que pueden ejercitar la acción de nulidad, de aquellas a las que niega este derecho; los terceros interesados mencionados por el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo deben estar legitimados en el contexto y sistema del Derecho Laboral. Los efectos causados por la huelga declarada nula no pueden ser destruidos retroactivamente. Por estas cuatro características, la huelga puede considerarse anulable, lo que significa que su validez puede ser susceptible únicamente de nulidad relativa.

La falta de formalidad procedimental y la falta de "objeto" o "fondo" (objetivo o finalidad) previsto en cualquiera de las fracciones del artículo 450, podrían ser opuestas como excepciones al contestar el pliego petitorio. Apercibiendo al patrón de tener por precluido su derecho a oponer la nulidad de la huelga, si no lo hace al producir su contestación en la audiencia que ordena el artículo 926, se perfeccionaría el proceso con esta sanción a la rebeldía.

La ausencia de cualquier elemento de validez que vicie la acción de huelga, podrá dirimirse en juicio, pero deberá hacerse en el momento procesal adecuado, corrigiendo

la inaceptable situación que permite el derecho vigente de que la emplazada pueda excepcionarse en varias oportunidades, a su elección y para su comodidad: en la audiencia de avenumiento, mediante la solicitud de declaración de inexistencia, o durante el juicio de imputabilidad.

Derogando el procedimiento de declaración de inexistencia legal del estado de huelga, debe crearse un incidente de nulidad, que proceda en los casos de pérdida de la mayoría -lo cual puede sobrevenir con posterioridad, de modo superviniente-. Esta acción de nulidad no podrá promoverse "en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos" (a contrario sensu del artículo 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

El segundo caso de nulidad posible, ocurre cuando la suspensión de labores se realiza antes de vencido el término suspensivo de seis o diez días, según el caso, que deberá transcurrir como una modalidad del acto jurídico, al cual está sujeto a partir de la notificación judicial a la emplazada. Estos podrían ser los únicos casos en que proceda abrir el incidente.

C O N C L U S I O N E S

Consagrada en la Carta Magna como Garantía Social, la huelga se convierte en norma jurídica, parte del derecho positivo mexicano. El Derecho es la voluntad de la clase social dominante erigida en ley. El movimiento revolucionario de 1910 cristaliza en el Documento fundamental que es, antes que todo, un proyecto de nación; más que el ser de la sociedad mexicana de 1917, más que el deber ser, nuestra Constitución Política es el querer ser de un pueblo. La lucha social permitió coyunturalmente el ascenso al poder político a grupos que con el tiempo, paradójicamente, con su crecimiento cuantitativo e importancia económica, fueron abdicando de las posiciones que en un momento histórico les permitió imponer su voluntad; porque la Soberanía reunida en Querétaro, - si bien las fuerzas revolucionarias radicales se encontraban ya vencidas militarmente, era expresión del dinamismo social, de la turbulencia que permitió a la clase obrera y a la intelectualidad pequeñoburguesa imponer por la fuerza al gobierno burgués, que después habría de depurarse, convertir en derecho tutelado lo que era una realidad no reconocida por el Estado.

1.- Sobre la huelga, nuestra investigación puntualiza en un aspecto: el derecho potestativo de la coalición de trabajadores para exigir la intervención del órgano jurisdiccional

diccional, potestad que tiene como corolario la de impedir - el ejercicio del arbitraje cuando la voluntad colectiva de la coalición no lo desea.

2.- El estudio de este tema desdobra el análisis - en dos niveles: el jurídico y el político, que también podríamos llamar sociológico o filosófico, éste es el que nos lleva al terreno de la lucha ideológica entre clases.

3.- A primera vista y en la costumbre de un burdo esquema maniqueo, el estudio jurídico del tema queda sustituido totalmente por sendos discursos ideológicos que quieren ver la huelga, y en particular el problema del "arbitraje potestativo" desde dos posiciones encontradas: la que afirma el carácter excluyente de la huelga respecto del arbitraje obligatorio y la que sostiene que el Estado debe ejercer su imperio arbitrando oficiosamente en conflictos de trascendencia social. Ambas son ricas en argumentaciones razonables. Ninguna es totalmente convincente, como ocurre en toda disertación ideológica.

4.- Nuestra intención, nuestro objeto no ha sido tomar partido por alguna de estas corrientes. Únicamente hemos pretendido explicar, a la luz de la dogmática y la her

menéutica jurídicas, una inconsistencia en la legislación, un contrasentido de la ley, que preceptuando el arbitraje potestativo de la coalición, hace nugatorio este derecho, y el propio derecho de huelga, mediante el expediente inicuo de la calificación, del aparentemente inocuo procedimiento de inexistencia o de ilicitud.

5.- La fobia anticivilista de algunos juristas laboralistas no justifica en modo alguno la ignorancia supina, la renuncia a hacer uso de un acervo teórico. El conocimiento y reconocimiento de las instituciones procesales han de dar mayor calidad al análisis que, amén del discurso ideológico, acepte que desde luego una norma jurídica, así sea de rango constitucional, es susceptible de ser estudiada en el marco conceptual de la ciencia del derecho.

6.- Concluimos que en el derecho positivo laboral mexicano no existe el arbitraje como derecho potestativo del "Trabajo" en materia de huelga. Eso es un mito. Aún en el extremo de que el movimiento de huelga haya sido previamente declarado existente legalmente, la coalición no ejerce ninguna potestad, porque se sometió a la jurisdicción arbitral desde el momento en que ejercitó la acción de huelga.

7.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, al recibir aviso del emplazamiento a huelga da inicio a un procedimiento que no es meramente administrativo, pues al ser notificada la parte emplazada se producen efectos ipso jure, además de que la coalición actora y la patronal quedan sujetos a un órgano, en una relación que por muy imperfecta que se encuentre normada, es procesal, sea por la vía de la litis contestatio o de la rebeldía del "Capital". Curiosamente la contumacia de la empresa no es evidencia de la justificación de la huelga, sino de su "existencia".

8.- El trinomio constituido por el derecho a la sindicación o a la coalición, a la contratación o convención colectiva, y a la huelga, puede estudiarse desde el otro trinomio que forman la acción, la jurisdicción y el proceso. Nada justifica negarse a observar desde la Teoría del Proceso el conjunto de disposiciones sobre derechos laborales colectivos. Ejecutar una resolución de inexistencia -después de declarar que una huelga estallada, que produce efectos ipso facto, no existe-, significa coartar el "derecho potestativo" a elegir el arbitraje cuando la coalición lo decidiera. Si la resolución incidental de inexistencia es un acto jurisdiccional, así hay que decirlo.

9.- La calificación de la huelga no es, en la realidad, una resolución interlocutoria, sino un laudo que resuelve el fondo. El procedimiento de calificación de la huelga es un proceso. La acción incidental es la que verdaderamente inicia o precipita el ejercicio de la jurisdicción arbitral, que aparentando revisar las formas trasciende al fondo cuando declara que la huelga "no existe", pues al impedir la continuidad de la suspensión de labores anula el derecho de presión, elimina la acción y por ende la materia del proceso. Existe arbitraje en el procedimiento de imputabilidad, en el procedimiento de calificación y también existe ejercicio de la jurisdicción arbitral en el procedimiento de conciliación. Y para colmo, la resolución de fondo sobreviene en momento procesal inadecuado, sin mérito de la potestad obrera.

10.- El contenido de la huelga es el derecho a la coacción para autotutelar otros derechos, procurando equidad en el reparto del producto social, respetando siempre el cimiento de nuestra economía: la propiedad privada de los medios de producción. Al resolver que no se cumplieron los requisitos de trámite; que la coalición dejó de representar el interés de la mayoría de los trabajadores; o que no tiene objeto legal el movimiento estallado, no obstante que puede

presumirse la falta de equilibrio, armonía, equidad, justicia entre las parte por el sólo ejercicio de la acción, y en este evento sujetar y obligar a continuar laborando, se desvirtúa la naturaleza autodefensiva de la huelga, mediante la intervención jurisdiccional del árbitro preexistente, creado por mandato constitucional. El efecto de la declaración de inexistencia viene a ser el mismo que el del laudo que determine la injustificación de la huelga, su inimputabilidad al patrón.

11.- Por demás está hablar del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del articulado que regula la materia de huelga en su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; así como de la forma en que se hacen nugatorios los derechos de los trabajadores bancarios y de los del Poder Judicial. No podemos decir que el citado apartado B sea inconstitucional, pero en cambio sí podemos aceptar que es inmoral, una inmundicia.

12.- Así pues, la polémica en pro y en contra de los arbitrajes potestativo y obligatorio tiene importancia pero quizá no en el sentido por el que discurre actualmente. El arbitraje es un hecho en la práctica cotidiana y en la

propia ley, aunque ésta pretenda disfrazarlo. No debemos hablar del arbitraje potestativo sino del "arbitraje escondido" implícito en la práctica forense. El arbitraje es factual y favorece los intereses del Estado, en primer lugar, a los intereses del capital, en segundo lugar, en tercer lugar a los terceros, y si llega a declararse la existencia legal de la huelga, entonces favorece, en cuarto lugar a la coalición, lo mismo que cuando ésta pide se declare la imputabilidad y obtiene laudo positivo.

13.- Debe distinguirse el objetivo que persigue el emplazamiento o movimiento de huelga, esto es, la finalidad que los artículos 451 fracción I y 459 fracción II de la Ley Federal del Trabajo denominan "objeto", con el verdadero objeto, materia o contenido del procedimiento de huelga.

En el esquema lógico de lo que vendría a ser un "Arbitraje Potestativo", en el proceso, juicio, litigio, o como quiera llamársele, de huelga, el objeto o materia del mismo es la huelga misma. El contenido o materia de la huelga es la coacción que se logra con la suspensión de actividades. De tal forma que cuando se declara la inexistencia o improcedencia de la huelga, el conflicto colectivo se queda sin materia. Lo que se substancia ante el árbitro es el de-

recho o no derecho a la compulsión autodefensiva de la coali
ción contra el "patrón".

El objeto materia del proceso es la coacción. El objetivo o finalidad de la coacción es cualquiera de los enu
merados de modo limitativo por el artículo 450 de la Ley Fe
deral del Trabajo.

14.- La posibilidad que se materializa en favor de la burguesía y de su Estado, en virtud de la incongruencia de la normatividad jurídica sobre huelga, de hacer nugatoria la potestad de la coalición, de la que hablan la jurisprudencia y la doctrina, pero que contradicen los hechos, es esencialmente un problema distinto de la otra cuestión que trata sobre la procedencia del trámite para conflictos colectivos de naturaleza económica o del trámite ordinario, según el ca
so, y que también aborda lo relativo a la ejecución del laudo sobre justificación o injustificación de la huelga. Son dos órdenes de problemas diferentes uno del otro. Nuestra investigación se ha centrado sobre el primero.

15.- Hemos expuesto los discursos que se ofrecen como alternativa para, optando por cualquiera de ellas, "resolver" -más en el plano ideológico que en el jurídico- los

problemas jurídicos que plantea el derecho a huelga y la acción de huelga. En la imagen gráfica simplista, el arbitraje potestativo -de haberlo- favorece a la coalición, y el arbitraje oficioso favorecería a los patrones. Nuestra posición no constituye la "tercera vía" ante los razonamientos consultados. Pensamos sólo que optando por la potestad de la coalición ha de derogarse el procedimiento de improcedencia, el incidente de inexistencia, y de convertirse la conciliación en verdadera autocomposición, sin facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje de sancionar a las partes por su negativa a comparecer a la audiencia de avenimiento. Proponemos la creación de un incidente de nulidad que pueda promoverse -una vez estallada la huelga- en los únicos casos de pérdida de la mayoría por la coalición y cuando las labores se hayan suspendido antes de agotar el término legal de pre-huelga. Cualquiera otra excepción o defensa deberá oponerse antes de la paralización de los trabajos, indefectiblemente.

Deseamos desde luego la simple aplicación de las leyes de la nación a fin de evitar que el Supremo Gobierno quebrante el estado de derecho, mediante la requisa, la intervención administrativa, la simulación de quiebras o expedientes similares.

16.- De optarse por el reconocimiento del ejercicio obligatorio del arbitraje y consecuentemente por el perfeccionamiento de los preceptos conforme a la sistemática jurídica, la acción de huelga deberá conservar la esencia de derecho de potestad obrera, que podrá materializarse en la facultad para decidir de modo unilateral, frente al órgano jurisdiccional profesional, la Junta de Conciliación y Arbitraje, y frente a la parte empleadora, si es voluntad de la coalición que el conflicto se someta a la decisión de un árbitro privado, de la persona física o moral, o comisión que libremente elija la emplazante, sin que patrón o Estado puedan objetarla o negarse. Ello implica modificar y ampliar el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

El proceso, según lo expone nuestro revisado párrafo primero del artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, seguirá cualquiera de las dos fórmulas procedimentales que ahí se señalan. La resolución definitiva que tendría que dictarse estará orientada por la letra y el espíritu de los artículos 2, 3 primer párrafo, 4 fracción II, 5 fracción IV, 17, 18, 426 y 919 de la Ley Federal del Trabajo. El laudo del arbitraje privado elegido por los trabajadores o trabajadores burócratas, sin que medie procedimiento de homologación, deberá ser ejecutado por la Junta de Conciliación y

Arbitraje o en su caso, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

17.- Las dos proposiciones anteriores se complementan conformando el tríptico de la potestad a la autotutela: eliminación del incidente de inexistencia; ejercicio de la jurisdicción por el árbitro privado elegido por la coalición; y eficacia de la resolución de fondo por el imperio de la autoridad constitucional, la Junta de Conciliación y Arbitraje.

BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA Romero, Miguel y Laura Esther de la Garza Campos. Derecho Laboral Bancario. Primera edición. Editorial Porrúa. México, 1988.
- ALVAREZ Sacristán, Isidoro. Diccionario Jurídico Laboral. Editorial Civitas, S. A. Madrid, 1988.
- BERMUDEZ Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1978.
- BERMUDEZ Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Trillas. México, 1989.
- BREÑA Garduño, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Colección Leyes Comentadas. Editorial Harla. México, 1987.
- CAVAZOS Flores, Baltasar y otros. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Vigésima segunda edición. Editorial Trillas. México, 1988.
- CANTON Moller, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial Pac. México, 1988.
- CLIMENT Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Esfinge. Tercera edición. México, 1987.
- CLIMENT Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Décima edición. Editorial Esfinge. México, 1988.
- CLIMENT Beltrán, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición. Editorial Esfinge. México, 1989.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1988.
- DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, 1917.
- DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición. Editorial Porrúa. México, 1988.
- DE BUEN Unna, Carlos. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Themis. México, enero de 1990.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1989.

- DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. México, 1985.
- DORANTES Tamayo, Luis. Elementos de Teoría General del Proceso. Editorial Porrúa. México, 1983.
- GUERRERO, Euguero. Manual de Derecho del Trabajo. Decimosexta edición. Editorial Porrúa. México, 1989.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, y U.N.A.M. México, 1989.
- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Decimosexta edición. Editorial Porrúa. México, 1984.
- PIZZARRO Suárez, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano. Ediciones Bostas. México, 1938.
- PONCE DE LEON Armenta, Luis M. Derecho Procesal Agrario. Editorial Trillas. México, 1988.
- PUIG Hernández, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Editorial Porrúa. México, 1989.
- RAMIREZ Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada. Séptima edición. Editorial Pac. México, 1988.
- RAMOS Martínez, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Ley Federal del Trabajo Comentada. Segunda edición. Editorial Pac. México, 1988.
- RAMOS Martínez, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Cárdenas Editor. México, 1978.
- RAMOS Martínez, Eusebio. Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo. Primera edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982.
- ROSS Gamez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1986.
- ROSS Gamez, Francisco. Ley Procesal del Trabajo Comentada. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1985.
- TENA Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1989. Decimoquinta edición. Editorial Porrúa. México, 1989.

TENA Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Trillas. México, 1987.

TRUEBA Urbina, Alberto y Jorge Trucba Barrera. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Porrúa. México, 1988.

TRUEBA Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa. México, 1989.

TRUEBA Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950.

TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Tercera edición. Editorial Porrúa. México, 1975.

VARELA, Victor Manuel. Ley Federal del Trabajo de 1931. Ediciones Cicerón. Vigésima edición. México, 1952.