

301809



**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE
MEXICO**



ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

61
2ej.

**ESTUDIO SOBRE LA NECESIDAD
JURIDICA, ECONOMICA Y SOCIAL DE
REDUCIR LA DURACION DEL
PROCEDIMIENTO DE HUELGA**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FRANCISCO JAVIER PALOMARES VIZCARRA

Primera Revisión: Lic: Jorge Estudillo Amador

Segunda Revisión: Lic: Gilberto Lastra García

EXIBES CON
TALA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1992



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

	Págs.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA	3
I.1.- ANTES DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL	4
I.2.- EN FRANCIA	5
I.3.- EN INGLATERRA	15
I.4.- EN ESTADOS UNIDOS	19
I.5.- EN VENEZUELA	23
I.6.- EN MEXICO	24
CAPITULO II.- ASPECTO DOCTRINAL DEL DERECHO DE HUELGA	56
II.1.- CONCEPTO DE HUELGA	57
II.2.- NATURALEZA JURIDICA	63
II.3.- CLASIFICACION DE LA HUELGA	75
II.4.- OBJETIVOS DE LA HUELGA	83
II.5.- TERMINACION DE LA HUELGA	98

CAPITULO III.- LA HUELGA Y SU PROCEDIMIENTO	107
III.1.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA	108
III.2.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO Y SU DURACION	122
III.3.- TRASCENDENCIA Y EFECTOS QUE SE MANIFIESTAN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO	135
CAPITULO IV.- DISPOSICIONES GENERALES	139
IV.1.- LA TEORIA DE LOS REQUISITOS DE LA HUELGA	140
IV.2.- CONFLICTOS DE TRABAJO	151
IV.3.- EL ARBITRAJE POTESTATIVO Y EL ARBITRAJE OBLIGATORIO	154
IV.4.- EL ARBITRAJE MIXTO	155
IV.5.- CRITICA AL SISTEMA ACTUAL	157
IV.6.- OPINIONES DE TRATADISTAS MEXICANOS	161

**CAPITULO V.- CONSECUENCIAS SOCIO-ECONOMICAS DE LA TARDANZA
Y DE LOS CONFLICTOS DE HUELGA 167**

V.1.- REPERCUSIONES EXTRALABORALES	168
V.2.- LA HUELGA Y LOS SISTEMAS ECONOMICO-SOCIALES	186
V.3.- EFECTOS SOBRE LA ECONOMIA NACIONAL	188
CONCLUSIONES	192
BIBLIOGRAFIA	196

INTRODUCCION

El Derecho de Huelga, tema que se pretende desarrollar en virtud de la trascendencia tan importante que representa dentro de la estructura socio-economica de nuestro país así como del papel esencial que evidentemente tiene para lograr el equilibrio entre los factores de la producción capital-trabajo, el Derecho de Huelga se encuentra bajo la tutela de nuestra Constitución Política y de la Ley Federal del Trabajo y a través de su ejercicio los trabajadores pretenden alcanzar óptimas condiciones de trabajo que les permitan mejorar la calidad y nivel de vida así como la de sus familias.

Los cambios sociales y económicos que se han generado en el país exigen modificación y avance en la legislación laboral que tiendan a conciliar los intereses de trabajadores y empresarios con el propósito de que en causa común se genere mayor productividad y desarrollo en el país en beneficio de todos los que formamos parte de él.

Estoy consiente de los hierros que he cometido al tratar de desarrollar este tema, sin embargo pido se pase por alto y se considere mi posición de estudiante del Derecho que aspira a recibirse como Licenciado en Derecho, y con el firme propósito de seguirme preparando durante el desarrollo de la práctica profesional.

**CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO
DE HUELGA**

I.1.- ANTES DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL

I.2.- EN FRANCIA

I.3.- EN INGLATERRA

I.4.- EN ESTADOS UNIDOS

I.5.- EN VENEZUELA

I.6.- EN MEXICO

CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA

I.1.- ANTES DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL

a) Una huelga en el Egipto Faraónico

"No se puede trabajar con el estómago vacío", los huelguistas de Tebas al Faraón, en el año 2100 a.c.

Los egiptólogos han tenido la gran suerte de poder reconstruir uno de tales enfrentamientos gracias al "Papyrus de Turin" que reproduce parcialmente las notas de Surveillant.

Hacia el año 2100 a.c., la población que estaba al servicio de un templo en la necrópolis de Tebas se negó a trabajar. Albañiles, obreros y especialistas están de acuerdo. Se les paga en especies; las retribuciones son insuficientes e irregulares. Quizás haya fraude por parte de los encargados de los graneros.

Las mujeres instigan a los hombres a que pidan a Psaru, gobernador de la ciudad, dos galletas suplementarias por día hasta fin de mes. Si se niega, los trabajadores

interrumpirán su trabajo. La primera entrevista no dá ningún resultado. Psaru se contenta con que un escriba haga constar las quejas por escrito. Dice que se las transmitirá al Faraón. La muchedumbre monta en cólera. Psaru, al que han apelado de nuevo intentó ganar tiempo; trabajo perdido. Se declara la huelga. El Faraón, que ha sido informado, pregunta a Psaru; entretanto ordena que los instigadores sean ahorcados, pero las mujeres interceden ante el soberano y apelan a su buen juicio.

El Faraón, curiosamente conmovido, se apiada de ellos, edificante final, no siempre ocurre así, a veces la huelga degenera en motín.

I.2.- EN FRANCIA.

El siglo XIII es el primero en el que se registran agitaciones en Francia. Hacia 1279-1283, el legista Beaukmanoir, en las "Coutumes de Beauraisis" define la huelga (que recibe en aquel entonces el nombre de Takehan): (es) "la alianza que se hace contra el interés común cuando cierta especie de personas deciden no trabajar por el mismo y bajo precio concertado anteriormente y aumentan el valor de su trabajo bajo su propia responsabilidad y deciden que

no trabajarán por menos y establecen sanciones y amenazas contra los compañeros que no recuerden sus acuerdos".

Desde los pequeños talleres, la agitación llega a las industrias que trabajan para un mercado más amplio. especialmente entre los pañeros, a menudo, en Flandes interviene el poder público para mantener el orden.

Todavía más agitado será el siglo XVI, en el que toda autoridad se ve discutida. La "extrema carestía" que provoca el aflujo de metales preciosos importados del Nuevo Mundo, impulsa a los obreros a reclamar aumentos de salarios.

Se descubrió en los Archivos Burdeos la mención de una huelga acaecida hacia 1511, se trata de una huelga con visos ludistas y que fue anterior a esta presión inflacionista.

Unos obreros habían recibido el encargo de abrir una zanja para asentar el pilar de un arbotante destinado a orzar la nave de la catedral. Había que emplear a trece obreros para achicar el agua de la zanja con una máquina. El 10 de noviembre interrumpen el trabajo, porque les parece insuficiente el salario de diez liards por una tarea penosa

y llena de peligros. El día 12 se les sube el salario a doce liards. Se reincorporan al trabajo y se turnan día y noche. El 23 de noviembre el nivel del agua ha bajado y quieren volver a pagarles el antiguo salario, declarando que el trabajo nocturno ya no es necesario. Los obreros interrumpen nuevamente el trabajo y sabotean la máquina. Finalmente se llega a un acuerdo: se contará aparte el trabajo nocturno. Los canónigos consienten en comprar unas cuantas balas de paja para que los obreros puedan descansar por turnos.

La imprenta parece ser la industria más inquieta, se ha relatado detalladamente la huelga de Lyon que, iniciada en 1527, no se interrumpe hasta 1539, después de muchas peripecias.

En agosto de 1539 aparecen las ordenanzas de "Villers-Cotterets", que prohíben "al conjunto de los maestros que llevan a cabo cualquier asamblea o asociación, grande o pequeña, por cualquier razón que sea, no que monopolice, ni que tengan, ni que lleguen a ningún tipo de acuerdo los unos con los otros acerca de su oficio, bajo pena de confiscación de personas y bienes".

Por comparación con el siglo XVI, el siglo XVII se distingue por una relativa calma. Pero desde la decadencia del reino, Emile Coornaert ve surgir la primera de tres oleadas de agitación: 1688-1690, 1696-1699, 1707-1710. El clima del siglo XVIII será de tensión.

La autoridad persigue a los agitadores, un poco a ciegas, guiada por la sensación de que una fuerza oculta se organiza contra ella.

En la mayor parte de los casos, la técnica de la huelga es la misma: se decide marcar o, como se decía entonces "condenar" un taller; cuando parece necesario, se condena una ciudad entera. Montpellier, Dijon, Toulouse, por ejemplo, han tenido experiencias de este tipo: todos los compañeros de un mismo oficio se retiran a los campos, sus jefes se instalan en los alrededores, en las villas y pueblos por donde han de pasar sus camaradas de la periferia y les ponen un guardia contra la ciudad condenada; "al cabo de algún tiempo (un año y medio una vez, dos años en otra ocasión, en Dijon) los dueños capitulan.

En general, la situación del obrero es, en muchos aspectos bastante mejor que la del patrono. El obrero no ha de hacer

frente a las pérdidas, a las bancarrotas, las malas especulaciones. Si su patrono tiene dificultades pecuniarias, él no las sufre, y si se da una quiebra en la empresa, el obrero se convierte en un acreedor privilegiado, debiéndole pagar antes que nada su salario. Hay que decirlo: demasiado a menudo y en circunstancias parecidas, a las que han impulsado a los acusados hasta estos bancos, no es el obrero el oprimido, sino el patrono.

Requisitoria del abogado real Anspach, en el proceso de los carpinteros del 23 de agosto de 1841.

"...Si se reconoce el derecho a la libertad de los patronos, también debe reconocérsele a los obreros. La Ley deberá ser igual para todos, tanto para el hombre rico como para el pobre. Pero querer condenar al obrero a que siga siendo un individuo débil y aislado, es el acto más injusto, más indignante que pueda darse en una sociedad humana."

A la rebelión de los canuts de Lyon en 1831, siguió una huelga acaecidas bajo la monarquía de Julio, tanto en el marco urbano, como en el rural. Los sectores textil, construcción y minas parecen entonces los campos elegidos. Pero es sin duda en los países negros, en los cuales el

medio de trabajo es homogéneo, donde surgen con mayor claridad los movimientos que anuncian las huelgas contemporáneas.

a) El Loira (1869)

Desde 1864 el segundo imperio reconoció a los obreros el derecho a la huelga. La coalición obrera deja de ser un delito castigado por la Ley; pero nada obliga al patrono a readmitir al obrero huelguista cuando la huelga se ha acabado, las cámaras sindicales son toleradas; pero no se benefician de un estatuto legal. Los mineros aspiran a una organización autónoma; pero quieren controlar por sí mismos su gestión; culpan a las compañías de que mantienen las cajas locales que les faltan base de financiación y, en caso de despido niegan al obrero todo derecho a préstamos. Más valdría, creen, tener una caja central.

Otros motivos de descontento son que los patronos tratan de mantener una jornada de 11 a 12 horas de trabajo efectivo, imponiendo a la vez disminuciones salariales que se hacían necesarias, según ellos, a causa de la coyuntura. Los obreros reaccionan pidiendo un salario garantizado: 5.50 francos para los picadores; 5 francos para los carpinteros

de las galerías; 4 francos para los obreros de las vagonetas; 3.50 francos para los obreros de los terrapientes, y 3 francos para los obreros del exterior. También piden la jornada de ocho horas.

Este conjunto de reivindicaciones es presentado a las compañías mineras por los dirigentes de la Fraternal. Estos contestan que están tomando las medidas necesarias para que la permanencia de los mineros en las minas no sobrepase las 11 horas. Pero rechazan toda tarifa regional de salarios. Estalla la huelga el viernes 11 de junio en Firminy, los mineros abandonan el trabajo según consigna impartida por Saint-Pierre. Dan por descontada una mediación del prefecto.

b) Decazeville (1886)

El 27 de enero de 1886, en Decazeville, en las minas de Poleyrets, doscientos mineros dejan de trabajar a las seis de la mañana. La acción se extiende a las minas de Combes, Bourran, Firmy.

Muy pronto están en huelga dos mil mineros. Se quejan de que, desde la llegada a la dirección de las minas del

Ingeniero Watrin, su situación ha empeorado. De ciento cincuenta a doscientos francos mensuales, los sueldos han bajado aproximadamente a los cien, de los que hay que deducir cinco francos mensuales, en concepto de amortización y mantenimiento de las máquinas. Los obreros se quejan también del economato, del cual tienen necesidad para proveerse de pan y de carne y cuyo precio queda descontado a sus sueldos. La compañía ha hecho saber que se proponía extender el sistema de los comestibles, a los vestidos y al calzado.

Los mineros quieren discutir con Watrin; lo encuentran en la forja y de buen o mal grado lo llevan a la alcaldía. Un grupo de una decena de huelguistas le rodea mientras ya se oyen gritos que exigen su muerte, se discute sin resultados durante tres horas. La dirección no quiere ceder lo más mínimo, Watrin se niega a dimitir, aunque se le ruega en este sentido. Cuando la delegación vuelve a salir, la decepción es muy clara en la muchedumbre que espera y a la que numerosas mujeres de mineros han ido a unirse a los huelguistas. El Ing. Watrin, que sale a su vez, es abucheado y amenazado. No puede hacer otra cosa que refugiarse apresuradamente en el primer piso de un edificio cercado que pertenece a la Compañía Minera. El alcalde

Cayrade y el Ing. en jefe Laur exhorta a que la multitud mantenga la calma, trabajo perdido. Atacan simultáneamente por la escalera y con una escalera de mano; encuentran a Watrin, le muelen a golpes, lo tiran por la ventana y lo linchan, el ejército se dirige con rapidez a Decazeville, la compañía promete hacer algunas concesiones, el trabajo reanuda el 29 de enero.

c) Origen de la Idea de Huelga General en Francia

¿De dónde y cuándo nació la idea?, se exhumó el texto por el cual el 3 de diciembre de 1851, el día siguiente al golpe de estado, el periodista Emile de Girardin sugería hacer el "vacío universal", a Luis Napoleón:

"¡Proclamemos la huelga universal! ¡Que el vendedor deje de vender, que el comerciante deje de comprar, que el obrero cese de trabajar, que el materife deje de matar, que el panadero deje de amasar, que todo se detenga, hasta la Imprenta Nacional, que Luis Bonaparte no encuentre ni un cajista que componga "Le Moniteur", ni un impresor que lo tire, ni un compositor que lo fije!. Aislamiento, soledad, vacío en torno a este hombre, sólo cruzándose de brazos a su alrededor se le hará caer, por el contrario, disparadle con fusiles y lo consolidareis".

Por muy interesante que sea este texto, las circunstancias particulares que lo rodearon limitan su alcance. De hecho, bajo el segundo imperio y el de los primeros años de la Tercera República, nadie parece interesarse nuevamente por la idea de la huelga general. Pero a partir de 1886 un

obrero, Tortelier, blanquista pasado al anarquismo se convierte en el propagador de la idea, un informe de la policía dice de él: "No hay ni una huelga a la que él no acuda para hacer arraigar esta idea, ni una reunión en la que no la promueva... Su aspecto campechano le da acceso a todos los círculos obreros donde es generalmente escuchado".

I.3.- INGLATERRA

En Gran Bretaña, los años inmediatamente posteriores a la guerra se distinguieron por un florecimiento de la preocupación social. Respecto a las huelgas se podía contar:

- En 1919: 34,903,000 jornadas de trabajo perdidas.
- En 1920: 27,111,000
- En 1921: 86,000,000

Es decir un total de: 145,014,000

Pero la mayor parte de las huelgas eran corporativas, desencadenadas por los sindicatos nacionales (mineros, ferroviarios y sector textil). Nunca se había pasado de este tipo de huelgas a una huelga general, quizá porque tradicionalmente los militantes más significados

desconfiaban de una fórmula procedente del continente; también, porque los dirigentes del Partido Laborista tenían una marcada preferencia por las vías legales que, en efecto, debían, en 1924 permitirles una primera experiencia gubernamental con el ministerio de Macdonald.

La situación económica de Gran Bretaña era mala, la guerra no había hecho mas que acelerar su relativo ocaso, ya no podía recuperar su lugar en los mercados internacionales. Su carbón exportado al mundo entero en el pasado y actualmente demasiado caro, se vendía cada vez en peores condiciones.

La situación se agrava de año en año. Las comisiones encargadas de estudiar el problema del carbón no encuentran más que paliativos para el caso. El 30 de julio de 1925, el gobierno conservador de Baldwin, amenazado por una huelga que hubiera agrupado a mineros, ferroviarios y trabajadores de los transportes, aceptó subvencionar provisionalmente, durante nueve meses las minas deficitarias para permitirles pagar a los mineros los salarios de 1914.

El consejo Federal del TUC, el 27 de abril había creado un comité para preparar un plan de huelga. Se reúne el 29 de

abril en el Memorial Hill, en Farrington Street, donde se fundó el partido laborista. Espera vanamente una salida favorable de la tentativa de conciliación iniciada por el Consejo general; y, finalmente, ante el fracaso, le deja la dirección de la lucha. Los delegados de cinco millones de sindicatos afiliados al TUC se reúnen en Londres el sábado 10. de mayo al medio día deciden emprender una huelga general que empezará el lunes 3 de mayo a media noche y afectará a los trabajadores de las industrias y servicios siguientes:

En los transportes a los ferroviarios y a los portuarios.

La industria transformadora de los metales, químicos y obras.

Imprenta.

Gas y electricidad.

El gobierno de Baldwin responde haciendo firmar al rey la entrada en vigor de la Emergency Powers Act, que da a los decretos gubernamentales fuerza de ley pero no prohíbe recurrir a la huelga.

Los líderes del Partido Laborista están visiblemente molestos por un movimiento que les desborda y que amenaza chocar con la opinión desde antes de la guerra, Macdonald había escrito:

"La huelga general no es un arma con la que se puedan lograr reformas, ni un medio para que los salarios suban o para que mejoren las condiciones de trabajo, como lo es la huelga ordinaria. Es una empresa puramente especulativa, y se opera en un sentido distinto a las huelgas ordinarias. Hace subir los precios y hace sufrir a los pobres, duramente a la clase media, y a los ricos menos que a nadie. Los sindicalistas creen que cuando llegue la huelga general el tiempo combatirá a su favor. Esto es exactamente lo contrario de la verdad, el tiempo combatirá contra ellos."

"Daily Mail" órgano conservador no se muestra más severo ante los acontecimientos:

"Una huelga general no es una querrela industrial es un movimiento revolucionario que aspira a infringir dolores a la gran masa de la comunidad inocente y a ejercer de esta forma una presión sobre el gobierno. Tal cosa no puede ser tolerada por el gobierno e un país civilizado. Pedimos a

todos los hombres y a todas las mujeres respetuosas de la ley que estén dispuestos a servir al rey a la patria".

El martes 4 de mayo, se inicia la huelga, parece ser un éxito. Aparte de los mineros (un millón), un millón y medio de obreros están en huelga (transportes, imprenta, construcción, siderurgia, productos químicos, electricidad). Los textiles y los de correos han recibido autorización para no hacer huelga. La ausencia de transportes condena a Londres y a las grandes ciudades a la parálisis.

¿Cuántos huelguistas hay?, alrededor de dos millones. El movimiento continúa el miércoles 5, jueves 6 y el viernes 7; no faltan víveres, pero Gran Bretaña se hunde en una sombría resignación de la que nadie sabe qué es lo que surgirá al fin. Hay incidentes graves en New Castle, mientras que en Plymouth, huelguistas y policías se enfrentan... en un pacífico partido de fut bol.

I.4.- ESTADOS UNIDOS

Durante el transcurso de la segunda Guerra Mundial, en los Estados Unidos así como en la Gran Bretaña, los sindicatos, concientes del problema, habían trabajado con eficacia para

evitar o contener las huelgas. Todas las cuestiones concernientes al trabajo pertenecían a la Jurisdicción del War Labour Board (WLB).

El fin de las hostilidades debía llevar consigo necesariamente una continuación de las huelgas, como había ocurrido en 1919 en Francia y en Gran Bretaña. El War Labour Board desaparece a finales de 1945. La intención del gobierno es dejar libres los salarios, aunque manteniendo sobre los precios un control destinado a impedir la inflación. Los sindicalistas se niegan a renovar su compromiso de no recurrir a la huelga; pide aumento de salarios aunque muchos de ellos temen la inflación; en ocasiones las huelgas estallan pese a los dirigentes sindicales que se inquietan ante esta indisciplina. En octubre de 1945 cuando ya la agitación se ha hecho perceptible desde hace algunas semanas, los dirigentes de la AFL escriben al presidente:

"Los jefes responsables del movimiento obrero saben que las huelgas irregulares y los ataques subversivos contra la producción esencial constituyen las más grandes amenazas contra el éxito permanente de los derechos del trabajo".

Numerosos conflictos se resuelven amistosamente por medio de un compromiso, cuando los obreros piden un aumento del treinta por ciento, se transige con un quince o un veinte, pero a menudo resurge el movimiento en ocasiones avivado por la competencia entre sindicatos civiles. Se encuentran quince millones de sindicatos repartidos entre la American Federation of Labour (6,931,000 miembros), estructurada sobre la base de las especialidades y el Congreso de las Organizaciones industriales, que se separó para dar la primicia a la organización el marco de la industria que por tal razón reúne a numerosos obreros poco calificados, a los que se añaden numerosos sindicatos autónomos a veces poderosos. En otoño de 1945 en los Estados Unidos un millón de asalariados de los que alrededor de 650,000 trabajan en la región de Detroit, repartidos entre las tres grandes firmas del automóvil: Ford, Chrysler y General Motors. La Unión of Automobile workers, que no agrupaba más que a veinticinco mil miembros en 1935, pronto contará con un millón.

En octubre de 1945, la Unión pide a la General Motors un aumento de los salarios del treinta por ciento, a fin de dar

a los trabajadores por cuarenta horas de trabajo el mismo salario que por cincuenta y dos horas. Mientras que la Ford y la Chrysler aceptan negociar, la General Motors se niega, la huelga estalla el 24 de octubre, arrastrando a doscientos mil trabajadores, después de cuatro meses acabará con un alza de los salarios del veinte por ciento. Desde 1920 la organización sindical de los mineros se halla dominada por un líder enérgico y hábil, John Lewis; su corpulencia, sus enormes cejas, su sentido de los auditorios populares, su intuición táctica han hecho de él una figura popular.

El 3 de marzo de 1946, Lewis anuncia una huelga reivindicativa y cuya iniciación fija para treinta días más tarde. Lewis pide la creación de un fondo de seguridad social que sería administrado por el sindicato y alimentado por una cuota patronal (diez centavos por tonelada de carbón, lo que suministraría sesenta millones de dólares, más adelante pedirá un uno por ciento de los salarios, lo que haría setenta millones de dólares). Se inician las negociaciones, pero no se llega a ningún resultado. La huelga empieza en abril, se cree que no durará más de un mes, cálculo erróneo, el Presidente Truman consigue que

vuelvan al trabajo, pero al cabo de doce días el movimiento vuelve a empezar, se rechaza un arbitraje propuesto por el presidente, al fin los obreros consiguen:

"10.- 18 centavos y medio de aumento por hora, lo que, por el juego de las indemnizaciones obligadas, da de hecho un aumento de 22 a 26 centavos.

20.- La creación de un Fondo de Seguridad Social, gestionado de forma pariativa y alimentado por una tasa de 5 centavos por tonelada".(1)

I.5.- EN VENEZUELA

"En Venezuela los primeros problemas colectivos no fueron propiamente de suspensión del trabajo, sino paros parciales, que dieron origen a lo que se conoce como Ley del Servicio Personal, que aprobó el Estado de Zuklia con el propósito de

- (1).- Le franc, Georges: La huelga, historia y presente.
Ira. Edición, Edit. de bolsillo, Barcelona, 1975,
p.p. 15-107

proteger el salario y establecer el descanso dominical, ya que éstas fueron las causas de tales intentos de huelga. El derecho a la huelga aparece hasta la Ley del trabajo de 1936 en la que se hizo el reconocimiento expreso de los derechos de Asociación de contratación colectiva y suspensión legal del trabajo, al que se consideró como un acto concertado de un Grupo de Trabajadores. El principio se confirmó en la Constitución de 1961 en cuyo artículo 92 se expresa que los trabajadores tienen derecho a la huelga, pero dentro de las condiciones que fija la legislación respectiva."(2)

I.6.- EN MEXICO

En nuestro país la huelga ha merecido diferentes tratamientos, ha sido considerada en una interpretación amplia del artículo 925 del Código Penal de 1871, como un delito.

Las suspensiones concertadas del trabajo, las huelgas datan

(2) Trueba Urbina, Alberto: Evolución de la huelga.

en México del año 1865 en que se advirtió el primer Brote, afirma Luis Chávez Orozco, y que esta táctica de lucha del proletariado fue propagándose a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas, de tal modo que, cuando en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguistas de los ferrocarrileros norteamericanos, el campo ya estaba suficientemente abandonado para exitar a nuestras masas proletarias.

Fue precisamente entonces (1877), cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un decidido florecimiento y el momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en la jornada de trabajo .

Don Porfilio Díaz después de derrocar dos Gobiernos: El de Don Sebastián Lerdo de Tejada y el de José María Iglesias, asiente a la primera Magistratura del País el 15 de Febrero de 1877, y al presentarse al Congreso el 1ro. de abril del mismo año, anuncia el imperio de la Constitución y de las Leyes.

El nacimiento de un nuevo régimen, estimula a los obreros y en agosto de 1879 los de la fábrica "La Fama Montañesa", de Tlalpan, piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un reglamento interno de trabajo estableciendo la jornada de doce horas, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos de vales o mercancías y de los castigos, fijando un servicio gratuito de médico y medicinas por enfermedades contraídas en el trabajo y reajustando los salarios. A esta demanda la Secretaría de Gobernación contesta que "No está en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros"; respuesta que origina la huelga de los trabajadores, solucionada mediante unas concesiones hechas por los patrones.

a) Antecedentes Jurídicos del Derecho de Huelga en México

En su libro evolución de la huelga (Ediciones. Botas, México, 1950), Alberto Trueba Urbina, nos recuerda que el artículo 925 del Código penal de 1871 sancionaba las huelgas y las convertía en delito al disponer lo siguiente:

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

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

Lo que puede ser discutible respecto del Código Penal liberal de 1871, la Revolución lo hizo indudable en el decreto del 10. de agosto de 1916, Venustiano Carranza diría lo siguiente:

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

"Primero: A todos lo que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presiden las reuniones en que se proponga, discute o apruebe; 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 del trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra,

y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad 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 o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan 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 las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo".

"Artículo 20.- Los delitos de que habla esta Ley serán de la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley del 25 de enero de 1862, y se perseguirán, averiguarán y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, del 12 de diciembre de 1913". Esta fue una medida de fuerza en contra de un hecho concreto: la huelga del 31 de julio de 1916 decretada en el Distrito Federal.

Pocos meses después, como resultado de la convocatoria lanzada por el propio Venustiano Carranza, el Constituyente de Queretaro aprobaría el texto del artículo 123, en la fracción XVII se señaló que "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros"; a su vez, en la fracción XVIII, se dispondría lo siguiente:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la junta de conciliación y arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas 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".

La última parte de la fracción XVIII, relativa a los obreros de los establecimientos fabriles militares fue después suprimida, mediante reforma iniciada por Lázaro Cárdenas, publicada en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1938.

A raíz de la promulgación del artículo 123 constitucional la huelga alcanzó un reconocimiento definitivo. Sería consignada en la Ley del Trabajo de Veracruz, del 14 de enero de 1918 (art. 94) y en las de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, Zacatecas y Aguascalientes. La de Queretaro reproduciría el texto constitucional y lo mismo se hizo en los Proyectos de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales de 1918 y 1925. El proyecto de Código Portes Gil reprodujo, con variantes, el precepto de la Ley de Tamaulipas e igual camino siguió el proyecto de la Secretaría de Industria. La ley de 1931 fué promulgada en lo conducente (art. 260) con forme a este último proyecto(3).

(3) De Buen L., Nestor: Derecho del Trabajo, T. II

4ta. Edición, Edit. Porrúa, México, 1981, p.p. 822-825

b) La huelga de los Sombrereros (1875)

En aquella primavera de 1875 en la nunca apacible ciudad de México estalló una huelga. La huelga que habría de prolongarse a lo largo del verano, sacudió fuertemente los medios laborales en pleno proceso de organización; conmovió a la prensa, movilizó a un sector de la opinión liberal de la República y provocó un largo debate.

En la segunda semana de abril de 1875, un patrón español de apellido Borel, que tenía su taller en el Portal de Mercaderes, encendió la mecha del conflicto al intentar reducir a sus operarios las tarifas al uso, los trabajadores se negaron a continuar laborando iniciando así una huelga.

La actitud patronal se extendió a las sombrererías del Castor, a las casas de Lebrat, Zolly y Pelotier, provocando la misma respuesta de los trabajadores.

Al iniciarse el conflicto existían en el gremio de la sombrerería dos núcleos organizados, la Sociedad Cooperativa y Mutualista Fraternal de Sombrereros, que había cumplido su noveno aniversario de vida y la Sociedad Unionista de

Sombrerería fundada en diciembre de 1870, que contaba con 150 socios en el momento de originarse la lucha.

La huelga de algunos talleres abrió el camino para una nueva organización de tipo sindical, la Sociedad Reformadora del Ramo de Sombrerería, que se funda el 3 de mayo y tras convocar a una asamblea general del sector, el 24 de mayo hace un llamado a la huelga general:

"Se declara la huelga General en todas las fábricas y sombrererías establecidas en esta capital, hasta conseguir que los propietarios de ellas paguen a los obreros sus jornales con arreglos a las tarifas aprobadas por esta asamblea".

El 28 de mayo la Junta de Honor del Sindicato informa de sus primeras gestiones ante veintidós fabricantes de sombreros. El resultado es bastante alentador, ocho sombrererías aceptan las tarifas (sin lugar a dudas aquellas donde predomina la artesanía y la diferenciación patrón-asalariado no se ha desarrollado). A cambio, catorce se niegan a aceptarlas (siete empresas mexicanas y siete extranjeras), cuatro de ellas "recibiendo con groserías" e insultando a la comisión obrera.

La ofensiva continúa al convocar el Gran Círculo de obreros el día 25 de mayo a una junta general de todos los trabajadores del Valle de México, que se realizaría el viernes 28 y que aprueba una serie de medidas de solidaridad, en esos momentos la huelga alcanza 40 talleres. La huelga no es sólo una demostración de fuerzas para el movimiento organizado en torno al gran círculo ante los patrones y el Estado, es también la prueba que el gobierno necesita para confirmar una política y de cuyos resultados va a depender de la aplicación de ésta.

La fundación del taller cooperativo coincidía con el final de la huelga al doblegarse los patrones y aceptar las tarifas propuestas por los sombrereros, el jueves 29 de julio la huelga había triunfado.

"La directiva de la sociedad reformadora de sombrereros, en el documento que daba fin a la huelga agradecía al Gran Círculo (del que se había constituido en 24a sucursal a mediados de julio), a Guillermo Prieto y Francisco T. Gordillo, que habían actuado como representantes de los trabajadores, al primer magistrado de la nación y a la primera autoridad del Distrito quiénes con

actitud digna facilitaron la transacción pacífica de nuestros intereses y los de los propietarios. La huelga había durado 105 días."(4)

c) La Huelga de Cananea

"En Cananea, región del Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad", a fines de enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquido, parte baja de Cananea, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en el extranjero, en San Louis Missouri. Esteban B. Calderón, con un valor civil admirable alentaba a los trabajadores para defenderse de la férula capitalista que cada día era más desesperante.

La situación en el mineral de Cananea era realmente insoportable, bajos salarios y recargo de trabajo de los obreros, para aumentar las

(4) Taibo, Francisco Ignacio, La huelga de los sombrereros 1ra. Edición, Edit. CEHMO, México 1980, p.p. 9-17

pingués ganancias de la empresa.

A fin de contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal "HUMANIDAD" en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó un mitin el día 30 del mismo mes y año; en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de doscientos obreros. Hablaron en el mitin Carlos Guerrero, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, acordándose llegar a un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

En la noche del 31 de mayo, en la misma "Oversight" se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros. El movimiento se desarrolló pacíficamente en conjunto abandonaron la mina los trabajadores, porque sus peticiones de aumento de salarios constantemente eran burladas. El gerente de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company", Coronel Williams C.

Green, estimó serio el movimiento, demandando en su auxilio la intervención del Gobernador del Estado de Sonora.

En las primeras horas de la mañana del día 10. de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. A las diez de la mañana ocurrieron los representantes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la negociación Lic.. Pedro D. Robles y las autoridades del lugar, Presidente Municipal doctor Filiberto V. Barroso, Comisario Pablo Rubio y Juez Menor Arturo Carrillo. Los representantes de los huelguistas: Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez, Francisco Méndez, Alvaro L. Diéguez, Juan J. Ríos, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Besh, Tiburcio Esquer, Jesús J. Batras, Mariano Mesina e Ignacio Martínez, presentaron un "memorándum" que contenían los siguientes puntos:

10. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

20. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel) 19.

II.- El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

El abogado de la empresa calificó de "absurdas" las peticiones obreros, pero los huelguistas estaban decididos y se mantuvieron en digna

actitud. Como la negociación negó categóricamente las peticiones, en seguida se improvisó un mitin frente a la mina "Oversight", en el cual los comisionados informaron que la compañía no había aceptado sus peticiones. Desde este momento se inició la lucha, organizándose una manifestación compacta que partió de la mina con dirección al barrio de "La Mesa", a efecto de invitar a los operarios de la maderería de la empresa a secundar el movimiento.

Pero el gerente de la negociación minera, Green, como dice Díaz Cárdenas, que de antemano conocía la debilidad de sus razones, preparó otros argumentos para el más eficaz y pronto los puso en práctica: el argumento de la ametralladoras .

La manifestación de los obreros se dirigió a la maderería para invitar a los obreros de este departamento de la Compañía que hicieran causa común con los huelguistas; como los trabajadores abandonaran dicho departamento sumándose a los huelguistas, George Metcalf pretendió impedir la

salida de los obreros, y como no lo consiguió con una manguera roció de agua a los manifestantes, ayudado por su hermano Williams, empapando las banderas que llevaban, entre ellas la insignia de la patria. Los huelguistas se acercaron amenazadoramente al edificio gritando: la respuesta fue una detonación y un obrero caído al suelo bañado en sangre. Entonces se inició la lucha, los obreros desarmados arrojaban piedras y los hermanos Metcalf contestaban con balas; se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería, heridos y muertos, entre éstos los agresores.

Después del sangriento suceso, los obreros continuaron en manifestación con dirección a la Comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia, pero cuando se acercaban al palacio municipal una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos hizo nuevas víctimas, seis personas muertas en el acto, entre ellas un niño de once años.

El argumento del soberbio empresario se ponía en práctica, la masacre fría y premeditada

empezaba... Los obreros, indignados, no podían repele la agresión por encontrarse inermes. Contestaban a los disparos con maldiciones y con piedras, trabándose una lucha desesperada y desigual.

El número de los muertos de este segundo combate llegó a dieciocho, de los cuales eran mexicanos. Los heridos eran más de diecisiete y su muerte inevitable. Los americanos - asegura Díaz Cárdenas -, habían usado balas "dum-dum", prohibidas en todos los ejércitos del mundo, por lo terrible de sus destrozos.

El Gobernador de Sonora, Izabal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales "rangers" de los Estados Unidos, comandados por el coronel Thomas Rinming, la misma mañana del día 2 de junio fueron encarcelados más de veinte obreros, por la tarde, los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el gobernador, pero fueron estorbados de nuevo

por esbirros de la empresa entablándose de nuevo la lucha siempre desigual:

Obreros desarmados y esbirros utilizando magníficos "maüssers". La refriega continuó hasta las diez de la noche, en que prácticamente quedó disuelta la manifestación. Y como dice Díaz Cárdenas, en las montañas se seguirá oyendo el eco de la consigna de los obreros "Morir antes que rendirnos".

En el periódico capitalino "El Imparcial" del 3 de julio de 1906, se publicó un resumen de los sucesos de Cananea en los términos siguientes:

"Desde hace varios días, un grupo de obreros mexicanos, de los que trabajan en la gran empresa minera de Cananea, sabedores de que su jornal, que juzgan inferior al que ganan sus compañeros norteamericanos, iba a ser disminuído aún, venían preparando una huelga, a la que no faltaron incitadores de mala fe, como es común en esta clase de conflictos. La huelga estalló el día 10. de junio, pues nada habían conseguido los obreros

de la empresa. Ese mismo día, los trabajadores huelguistas se dirigieron a la maderería de la negociación para conseguir el apoyo de los representantes obreros, pero fueron recibidos a tiros por los trabajadores norteamericanos, los obreros huelguista repelieron la agresión con piedras. El resultado de la contienda, según telegrama del Mayor Watts a Washington fue de dos americanos muertos, los hermanos Metcalf y quince obreros mexicanos.

El día siguiente, dos de junio se restableció la calma. Desde entonces, la prensa adjudica a los dirigentes de los trabajadores el título de "incitadores de mala fe", porque salen a la defensa de sus compañeros exigiendo a la poderosa empresa minera nivelación de salarios de los obreros mexicanos en relación con los extranjeros, así como mejores condiciones de trabajo.

La acusación más grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el gobierno de Don Porfirio, es la de haber permitido el paso de tropas o norteamericanos armados para proteger a

la Compañía Minera Cananea Consolidated Copper Company. Como el hecho entrañaba una vergüenza nacional, el mismo periódico "El Imparcial" en su editorial de siete de julio se encargó de desmentirle, diciendo que: "no es exacto que hayan entrado tropas norteamericanas al territorio nacional, el origen de esa versión se encuentra en la circunstancia de que en el tren que procedía de Naco, Arizona, subieron el gobernador de Sonora Izabal y un grupo de particulares norteamericanos armados, pero estas personas no formaban parte de las fuerzas de aquel país, ni portaban uniforme, en su mayoría eran profesionistas que venían a informarse de lo ocurrido, el gobernador de Sonora consiguió de esas personas que regresaran sin descender del tren.

En la conciencia nacional de la época se tenía como cierta acusación y aún cuando "El Imparcial" la hubiera negado, la verdad es que según el propio periódico, en el tren en que viajaba el

governador de Sonora subió "un grupo de particulares norteamericanos armados", que es casi seguro participaron en los sucesos de Cananea, aunque el gobernador hubiera declarado que consiguió que no bajaran del tren, pero la magnitud del suceso revela lo contrario.

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accedieron a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron según se afirma por personas enteradas.

El día 5, mientras la agitación continuaba, fueron detenidos Diéguez, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a "proceso" y se les condenó a extinguir una pena de quince años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa.

El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores." (5)

d) La Huelga de Río Blanco

"En verdad, dicen los LIST ARZUBIDE, la huelga de 1907 no fue la primera en la región de Río Blanco, el espíritu de rebeldía se anunció ya en tres movimientos que sin preparación ninguna, únicamente obedeciendo a instintos de protesta por los abusos de la empresa, acontecieron sucesivamente durante los años de 1896, el primero, durante el invierno de 1898 el segundo, y al principio de este siglo el 28 de mayo de 1903, el último que ya recibió el nombre de huelga con el que fue conocido .

El origen de la huelga de Río Blanco de 1907 radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la

(5) Trueba Urbina, Alberto: op. cit., p.p. 77-83

organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. En efecto, a mediados del año 1906 se reunieron un grupo de obreros tejedores en el jacal de madera del obrero Andrés Mota y después de tratar el asunto que los reunía, el trabajador Manuel Avila expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno que era instrumento de ambos; se provocó la discusión correspondiente y los asistentes se dividieron en dos grupos, uno encabezado por Andrés Mota y el profesor José Rumbia, que sostenían la conveniencia de crear una "Sociedad Mutualista" para evitar persecuciones, y el otro encabezado por Avila los hermanos Genaro y Atanasio Guerrero y José Neira, que invocaban la necesidad de organizar una unión de resistencia y combate. Se optó por crear una "Sociedad Mutualista de Ahorro", a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado.

Pero en la sesión que citaron para discutir los estatutos de la sociedad, Avila insistió con vehemencia, secundado por nuevos prosélitos, en

constituir la unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patronos y sus cómplices, proponiendo que la agrupación se denominara "Gran Círculo de Obreros Libres". Al fin de una acalorada discusión, por mayoría de votos, se admitió la proposición de Avila y para evitar la destrucción del Círculo, éste tendría un doble programa, en público, se tratarían asuntos intrascendentes, que no lastimaran a los enemigos de los trabajadores, y en secreto, sigilosamente, lucharían para hacer efectivo los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido en la región de Orizaba. Así nació el "Gran Círculo de Obreros Libres", en junio de 1906, y su correspondiente órgano de publicidad : "Revolución Social".

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra la jornada de quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces, hicieron naturalmente, que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron sesenta sucursales en

Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal. Indudablemente que esta actividad obrera causó profundas inquietudes entre los industriales.

Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, cuyo contenido esencial es el siguiente:

"La cláusula Primera fijó la jornada de 6 a.m. a 8 p.m. los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre se suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5:30 y a las 5:45 de la mañana. La cláusula catorce fijó los días de fiesta: 10. y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana mayor, jueves de Corpus, 24 y 29 de noviembre y 8, 12 y 25 de diciembre. La cláusula doce autorizó al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin

permiso del administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma cláusula indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días.

Este Reglamento se publicó el día 4 de diciembre de 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de los obreros.

El Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y dominar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical.

En la región de Orizaba, Veracruz, los obreros protestan enérgicamente contra tal procedimiento industrial, pero los patrones veracruzanos en convivencia con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el Reglamento poblano. Como consecuencia de este

acto, los obreros abandonan sus labores, para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y defenderse también del ataque que entrañaba la actitud patronal.

Desde este momento los campos quedaron deslindados y entablada la lucha entre capitalismo y sindicalismo.

Los industriales textiles y sus trabajadores sometieron el conflicto provocado por el paro patronal al arbitraje el Presidente de la República, los obreros pensaban que el Dictador, en un rasgo humanitario les hiciera justicia. Las Comisiones de obreros e industriales se trasladaron a la Metrópoli para tratar la cuestión con el viejo Presidente. El día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del general Porfirio Días había sido favorable a los intereses de los trabajadores. El "Gran Círculo de Obreros Libres" convoca a sus agremiados para el día siguiente, domingo 6, con objeto de informarles sobre el arbitraje.

El domingo 6 de enero se reunieron los trabajadores en el Teatro "Gorostiza" y cuando les dieron a conocer el laudo presidencial, advirtieron que se trataba de una burla sarcástica, que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales, provocándose una reacción violenta contra el Dictador. Acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo 10. del laudo arbitral que declaraba expresamente que el lunes 7 de enero de 1907 se abrirían las fábricas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal, y que todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausura o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas, la mofa era evidente, la lucha obrera fue enderezada contra el reglamento impuesto por los industriales y el árbitro, con su alta investidura, imponía la vigencia de tan oprobiosos reglamentos.

El lunes 7 de enero -dicen los List Arzubide- amaneció brumoso y pesimista. Las fábricas lanzaron su ronco silbido, llamando a los trabajadores a la faena, los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial, máxime cuando habían hecho correr la versión de que las autoridades del Cantón de Orizaba tenían órdenes estrictas de hacer que el trabajo se reanudara desde luego para que el comercio no siguiera sufriendo con el paro. De todas las calles que conducen a las factorías, se vió avanzar la masa compacta de obreros, que los amos, satisfechos veían regresar vencidos. Pronto se desengañaron, aquel conglomerado no llegaba como otros días, sumiso y dominado, cada trabajador traía los puños fuertemente crispados y había en su rostro odio y dolor. Los días de huelga, con su cortejo de hambre de zozobra le habían acuñado un gesto de amargura y sabiendo que había llegado el momento de la lucha afirmaban su paso formidable. Vinieron a situarse frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a

trabajar, a pesar de la conminación presidencial y vinieron también para saber quiénes, entre ellos, flaqueaban rompiendo las filas proletarias para castigarlos.

Hombres y mujeres encolerizadamente se dirigen a la tienda de raya de Río Blanco, toman lo que necesitan y prenden fuego al establecimiento, después la muchedumbre se dirige a Nogales y Santa Rosa, ponen en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles incendiando éstas y las tiendas de raya. El pueblo se hizo justicia con sus propias manos frente a la tiranía, una nueva chispa de la Revolución, pues la muchedumbre gritaba: "Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera", El corolario de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera masacre que llevó a cabo el general Rosalino Martínez, en cumplimiento de órdenes presidenciales.

Salazar y Escobedo describen el resultado de la epopeya, con palabras que calan la sensibilidad humana:

"Es de noche; el sol en su último rayo se ha llevado los postreros alientos de los victimados, la luna, con amante compañerismo, envuelve ahora los cuerpos que yacen insepultos en el solitario camino, que huele a pólvora y a sangre, los "chacales" husmean en los contornos de las fábricas poniendo sitio a los proletarios hogares, a la débil claridad de la Diosa Selene, siguen matando a obreros indefensos"

Se han cumplido las órdenes del Palatino; el César mandó la muerte a los plebeyos tejedores y éstos la han recibido en la más altiva forma, las víctimas son llevadas en carros a ignorados lugares; el "Gran Círculo de Obreros Libres" ha hallado gloriosa derrota, el dolor impera en la desolada serranía, más el honor proletario irradia incólume como la bruñida cumbre del Citlaltépetl .

Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, el orden fue restablecido, días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo y finalmente se

reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a quienes no les quedó mas remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su instrumento, el viejo tirano Porfirio Díaz.

Tres años más tarde la Revolución había triunfado y el octogenario abandonaba el país en el vapor "Ipiranga" con rumbo a Europa, donde no tuvo tiempo suficiente de recordar a todas sus víctimas, porque le sorprendió la muerte en el destierro antes de terminar el balance de su vida a pesar de sus "memorias" que actualmente se están publicando."(6)

(6) Idem., p.p. 83-89

**CAPITULO II.- ASPECTO DOCTRINAL DEL DERECHO DE
HUELGA**

II.1.- CONCEPTO DE HUELGA

II.2.- NATURALEZA JURIDICA

II.3.- CLASIFICACION DE LA HUELGA

II.4.- OBJETIVOS DE LA HUELGA

II.5.- TERMINACION DE LA HUELGA

CAPITULO II.- ASPECTO DOCTRINAL DEL DERECHO DE HUELGA

II.1.- CONCEPTO DE HUELGA.-

El artículo 440 de la Ley de 1970 define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Desde el punto de vista doctrinario, la huelga ha sido quizá uno de los conceptos cuya evaluación semántica más ha variado a través del tiempo, pues al decir de los historiadores del derecho, se le consideró primero como un estado de guerra, después como sanción y finalmente como un objeto de derecho.

Walter Kaskel, citado por Mario de la Cueva en ocasión de huelga, afirma que tal figura es un estado de guerra limitado a la vida económica de una nación .

La Ley del Trabajo, decretada por Salvador Alvarado para el Estado de Yucatan el 11 de Diciembre de 1915, en el primer párrafo de su artículo 120 disponía:

"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 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 a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón".

"Un pronunciamiento político, que podemos considerar como un antecedente sobre el reconocimiento del derecho de huelga, lo contiene el "Programa de Reformas Políticas y Sociales" fechado el 18 de abril de 1916 y elaborado por la "Soberana Convención de Aguascalientes" en Jojutla, Morelos, lugar al que se trasladó dicha Convención después de retirarse de la Ciudad de México, cuando ésta fue ocupada por los Constitucionalistas; Jesús Silva Herzog señala que Antonio Díaz Soto y Gama participó en la redacción del documento y que es seguro que éste fue aprobado por el propio General Emiliano Zapata; en

el punto 7o. se proponía reconocer personalidad jurídica a las reuniones y sociedades de obreros, para que los empresarios, capitalistas y patrones tuvieran que tratar con fuertes y bien organizadas uniones de trabajadores, y no con el operario aislado e indefenso y en el punto siguiente se consignaba:

"Dar garantías a los trabajadores reconociéndoles el derecho de huelga y el de boicotaje" (7).

Por su parte Hueck y Nipperdey, definen la huelga como la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa .

Y Mario de la Cueva, la define como el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las

(7) Hernández Puig, Carlos Alberto: Teoría y práctica de la hulega en México, 1ra. Edición, Edit. Porrúa, México, 1989, p.p. 43-44

labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patronos .

También la huelga es un fenómeno táctico al que han recurrido lo trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y en lucha permanente para obtener por la fuerza conquistas laborales y económicas del proletariado,

pues como dice Sonel, la huelga es la expresión más bella de la violencia. El empleo de la acción directa del boicotaje, del sabotaje, etc., originó que se legislara autorizando su ejercicio dentro de las cauces jurídicos.

Máximo Leroy, al referirse a los medios de lucha de la clase obrera, define la acción directa con admirable precisión:

"Actos amotinados en la calle, acción económica contra el patrón y contra el estado, sinónimo de anarquía, destrucción de útiles, deterioro de productos, anti-parlamentarismo, la acción directa tiene diversos sentidos y, puede decirse, fisonomías varias: no se ve en ella una unidad. En el sentido corriente e toda acción violenta de los obreros que

destruyen los útiles o celebran manifestaciones públicas; pero los obreros no admiten ésta interpretación simplificada o difamatoria; pretenden darle un significado más amplio, más moral. Dicen, "acción directa" como pudieran decir acción sindicalista o acción revolucionaria, lo mismo que un republicano dice, "acción nacional". Para los obreros, cualquier acto que ejecuta el Sindicato en nombre del oficio sea violento o no, es acción directa.

Como escribió Luis Niel, la verdadera forma de la acción directa es sencillamente la forma sindical con todos sus consecuencias. Igualmente se expresó emilio Pouget: "La acción directa es puramente acción sindical, toda manifestación espontánea o reflexiva de la voluntad obrera."

Las Instituciones jurídicas consienten, por regla general, una doble definición, legal y doctrinal.

1.- La definición legal: Art. 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores

2.- La definición doctrinal: las leyes nacionales contemplaron la huelga como un hecho, la suspensión del

trabajo, y desde éste punto de vista sus definiciones son correctas, pero les falta la referencia al espíritu vivificador, o si se prefiere, a la finalidad del movimiento, superación de las condiciones de vida, que es el motor que impulsa a los trabajadores.

II.2.- NATURALEZA JURIDICA.-

La finalidad de reglamentar la huelga.

Los derechos fundamentales no son absolutos; tienen sus razonables limitaciones para hacer armónica la vida social; por ejemplo, entre los clásicos derechos del hombre consignados en la Constitución se destacan la libertad de trabajo e industria de escribir etc., pero no en forma absoluta: el ejercicio de la libertad de trabajo e industria se veda cuando se atacan los derechos de tercero o se ofenden los de la sociedad; la inviolabilidad de la libertad de escribir está limitada por el respeto a la vida privada, a la moral y a la paz pública (artículos 4o. y 7o.). Estas justas limitaciones a la libertad absoluta originan, precisamente, la necesaria reglamentación de los derechos.

El derecho de huelga, como garantía constitucional, también está sujeto a reglamentación; es un derecho social de carácter colectivo de los trabajadores, que requiere reglamentación para su mejor ejercicio, máxime si se toma en cuenta su proceso evolutivo; por otra parte, el propio artículo 123 en su preámbulo primitivo impulsó al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados, la obligación de expedir leyes sobre el trabajo, sin

contravenir las bases estatuidas en dicho precepto; esto es, conjuntamente con el nacimiento del derecho de huelga se estableció la facultad de legislador ordinario para reglamentarlo.

Al modificarse el preámbulo del artículo 123 y la fracción X del 73 por reforma constitucional del 31 de agosto de 1929, se le encomendó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución.

En consecuencia, incumbe al legislador ordinario la reglamentación del derecho de huelga, respetando el ideario y el texto del artículo 123, de donde se deriva tal derecho como instrumento de lucha laboral.

La Huelga como acto jurídico

La tesis que sustenta Mario de la Cueva establece:

"En la era de la tolerancia, la huelga era un hecho jurídico. En la Constitución de Querétaro, en la constitución de la segunda postguerra de Francia y de Italia, y en la España de 1978, la huelga devino un acto jurídico. Por lo tanto

necesitamos establecer la diferencia entre los conceptos.

La doctrina y la jurisprudencia aceptan que la locución hecho jurídico que quiere decir todos aquellos hechos de la naturaleza o del hombre a los que la Ley atribuye efectos jurídicos, posee dos significaciones, una general y otra específica.

La primera es un género que corresponde dos especies; el hecho jurídico en sentido específico y el acto jurídico:

a) El primero es un acontecimiento de la naturaleza o una acción humana, a los que la ley atribuye efectos jurídicos, independientes, en el aspecto segundo, del querer de la persona a la que es imputable el acto. Lo que en última instancia caracteriza al hecho jurídico humano, consiste en que su autor puede no perseguir ninguna finalidad, o bien que se proponga alcanzar determinados fines y que la Ley, en el primer supuesto atribuya al hecho ciertos efectos no previstos ni queridos, en

tanto que el segundo ocurrirá que los efectos que se produzcan serán contrarios a los que tuvieron a la vista. Así a ejemplos: en la primera hipótesis, el chofer que por descuido ocasiona un daño, y en la segunda, el ladrón cuya intención era quedarse con la casa robada y no sufrir ninguna sanción.

b) El acto jurídico, siguiendo las indicaciones del insigne maestro don Manuel Borja Soriano "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".

De acuerdo a ésta definición, el acto jurídico se compone de los elementos siguientes:

a) Manifestación exterior de voluntad

b) Propósito de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, en suma producir un efecto de derecho.

c) El propósito de la voluntad debe de estar reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita, de donde resulta que un querer ilícito no puede generar un acto jurídico".

Apoyados en los conceptos que anteceden, podemos entender la naturaleza de la huelga en sus etapas de hecho y acto jurídicos:

a) Antes de nuestra declaración de derechos sociales de 1917, ya en la era de la tolerancia, 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, bastante remota, de que la totalidad de los trabajadores suspendieran 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 apoyo de la fuerza pública.

b) 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 del trabajo, con el propósito de obligar al empresario a satisfacer mejores condiciones de prestación de los servicios. 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." (8).

El maestro Nestor de Buen sustenta una tesis en contrario a la expuesta por De la Cueva, calificando de error considerar que la huelga es un acto jurídico, tesis con la que estamos de acuerdo por lo que a continuación se reproduce:

(8) De la Cueva, Mario: El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.II, 3ra Edición, Edit. Porrúa, México, 1984, p.p.

"Para establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga implica el reconocimiento de la existencia del derecho. En ese sentido no cabe invocar las teorías que estiman que la huelga constituye un acto ilícito, antijurídico e inclusive un delito a que se refiere Cabanellas en su obra "Derecho de los Conflictos Laborales."

En México tiene cierto prestigio la tesis de que la huelga constituye un pacto jurídico en el sentido tradicional inclusive el propio legislador así la ha calificado al afirmar en la "Exposición de Motivos" de la Ley de 1970 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 para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

Lo cierto es que ésta tesis cuya influencia ha impregnado indebidamente la terminología de la huelga, es francamente errónea así se encuentre respaldada por De la Cueva. 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; artículo 450) o la forma debida (el no cumplir los requisitos previos al estallido de la huelga).

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.

En el artículo 440, cuya redacción nos parece excelente, se dice que la huelga " es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Acto jurídico, en la conocida concepción de Bonnetcase es, en cambio "una manifestación exterior de la voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin es enjendrar, con apoyo a una norma jurídica o en una institución 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". En una definición más sencilla Colin y Capitant dicen de los actos jurídicos que son "los actos voluntariamente realizados por el hombre con la intención de enjendrar, modificar o extinguir derechos".

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 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 estos requerirán de un acto o negocio jurídico que se perfecciona al margen de la huelga.

En esa virtud la huelga, suspende 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 que nosotros calificamos de "negocios jurídicos"

El maestro Castorena afirma que la huelga "es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y solo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa

(Manual...,p.p. 293-294). Después partiendo de la afirmación de que no es "por lo tanto, un acto jurídico" afirma que "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".

Para Kaskel y Dersch, la huelga es una lucha laboral. De las luchas laborales afirman que "se caracterizan por ser tentativas de las partes de influir en el desarrollo de las relaciones de trabajo por medios colectivos tales como huelga, cierre o boicot, es decir por medios que perturban la paz laboral y son capaces de ejercer presión sobre el adversario . Las luchas laborales no necesariamente tienen como finalidad la modificación de las condiciones de trabajo. Si son convocados por una asociación profesional, serán legítimos. Además se requiere que tengan como finalidad influir en la con finalidad influir condiciones de trabajo por lo que se descarta la huelga política.

Por último la huelga no debe contrariar disposiciones legales forzosas ni violar las buenas costumbres

El profesor Manuel Alonso García, jurista español bien conocido en México, plantea que la huelga "supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada" (Curso p.643). 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" y agrega que "solo 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"(9)

(9) De Buen L., Nestor, Derecho del trabajo T. II

II.3.- CLASIFICACION DE LA HUELGA

La huelga puede clasificarse de la siguiente manera:

- 1) Huelga lícita;
- 2) Huelga existente;
- 3) Huelga inexistente;
- 4) Huelga imputable al patrón o Huelga justificada; y
- 5) Huelga ilícita.

1) Huelga Lícita.- El término de licitud no resulta muy afortunado por la forma en que se le considera en relación con la huelga, por que la huelga es lícita, cuando persigue el equilibrio entre los factores de la producción del capital y del trabajo, según así lo estatuye expresamente la fracción XVIII del artículo 123; es decir, que está en función del objeto de la huelga. De ahí que si se precisa el objeto de algunos de los señalados en el artículo 450, aún cuando no se pruebe la huelga se considerará lícita para todos los efectos legales conducentes. Se afirma que el término está mal empleado porque no corresponde a su antitético de ilicitud, proponiéndose en consecuencia que debe de habersele llamado huelga legal, porque si no reúne

el objeto, no podrá ser llamada ilícita, sino más bien huelga inexistente.

Esta huelga se funda en el sentido de que es un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción mediante el cumplimiento de los requisitos puramente formales y sin intervención de ninguna autoridad de trabajo o política, que pudieran disfrutar en la práctica el libre ejercicio de tal derecho. A contrario sensu, cuando la huelga no es ilícita entonces es lícita en términos de los artículos 450 y 451 de la Ley Laboral.

2) Huelga ilícita.- La ilícita como se ha mencionado, no es el antitético de lo lícito, supuesto que no tiene absolutamente nada que ver con el objeto de la huelga, o con el equilibrio o desequilibrio de los factores de la producción, toda vez que de conformidad con los artículos 445 de la Ley del Trabajo, la huelga es ilícita:

2.1.- cuando la mayoría de los huelguistas

ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y

2.2..- en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Estos son los únicos dos casos en que la huelga podrá ser declarada ilícita.

De modo que la declaración de ilicitud de la huelga, conforme al artículo 933, trae consigo que se declare terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pues quienes fueron ajenos a tales actos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales por no haber dado motivo a ello, sino sólo aquéllos a quienes se les compruebe que participaron en los actos violentos contra las personas y las propiedades.

3) Huelga Existente.- De conformidad con el artículo 444 de la ley actual, huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450; esto es, aquellos que reúnen los requisitos de fondo y de forma que comentamos en el apartado inmediato anterior.

En la inteligencia de que si no se solicita la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos

horas siguientes a la suspensión del trabajo, por ministerio de la Ley será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes, como dispone expresamente el artículo 929 de la Ley Laboral.

4) Huelga Inexistente.- El artículo 459 de la Ley declara categóricamente que la huelga es inexistente, en los siguientes casos específicos:

I.- Cuando la huelga se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción

II.

II. Que la huelga no reúna ninguno de los objetivos a que se refiere el artículo 450 y que ha quedado precisado en el apartado en que se expresan tales objetivos.

III. Cuando no se llenan los requisitos del artículo 452, esto es, cuando no se le hace la solicitud formal al patrón ni se presenta la solicitud por conducto de la autoridad para el efecto de la notificación al mismo, ni se conceden los términos que especifica la ley de seis días para cualquier empresa y de diez para los casos en que se trate de servicios públicos.

Consiguientemente, por ningún motivo podrá declararse la inexistencia de la huelga por causas distintas de las especificadas en los tres casos anteriores.

En el caso de que sea declarada la inexistencia legal del estado de huelga, por disposición del artículo 932 se dictarán las siguientes medidas:

I. Se fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo;

II. Debera notificar lo anterior por conducto de la representación Sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo 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 otros: y

IV. Dictará las medidas que se juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

5) Huelga Justificada.-

De conformidad con el artículo 446 de la Ley Laboral, huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. El término justificado fue una de las innovaciones que introdujo la ley de "huelga imputable al patrón. Los afectos de dicha huelga justificada, es el condenar al patrón a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, siempre y cuando no se trate de huelga solidaria, porque en ese caso la huelga jamás podrá ser imputable al patrón.

(ARTICULOS RELACIONADOS)

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

ARTICULO 445.- La huelga es ilícita:

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

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

ARTICULO 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 ésta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:

ARTICULO 452.- Derogado, corresponde al 920 actual.

ARTICULO 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 452.

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

ARTICULO 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;

II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo 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 otros; y

IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

II.4.- OBJETIVOS DE LA HUELGA

El artículo 450 establece que:

La huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al

terminar el período de su vigencia, de conformidad con 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 hubiéese sido violado;

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

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los ennumerados en las fracciones anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

La nueva legislación laboral mexicana define la huelga como la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440), precisando sus

objetivos en los términos que menciona el artículo 450 de la Ley del Trabajo.

Los objetos de huelga, especificados en las fracciones Ia, IV, VI, ya existían en la Ley abrogada de 1931, por lo que a través de la vigencia de ésta Ley quedó definido por los tribunales del trabajo y por la jurisprudencia el sentido y alcance de tales objetivos, pero sin que pudieran las juntas arbitrar el fondo de los conflictos de huelga, a no ser que los trabajadores se sometieran al arbitraje de las mismas o a cualquier otra persona, juez o tribunal o autoridad que designaran las partes.

El ejercicio del derecho de huelga para exigir el cumplimiento de las normas sobre participación, podrá originar un cumplimiento de tales normas y un aumento en la participación, pero especialmente podría dar margen a que a través de convenios entre trabajadores y empresarios en los conflictos de huelga se lograra obtener un porcentaje superior al fijado por la Comisión Nacional del Reparto de Utilidades; por otra parte, podría utilizarse nuestra teoría en el sentido de que independientemente de las normas de la Ley Federal del Trabajo, que sólo tienen el carácter de reglamentarias, se aplicara el derecho social económico

contenido en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 constitucional, apartado A), en el sentido de que para conseguir el verdadero equilibrio en relación con la participación, en los propios contratos se establezca un porcentaje superior al mínimo fijado por la Comisión Nacional, ya que éste es simplemente como se ha dicho, un mínimo que puede ser mejorado en los contratos colectivos de trabajo a través del libre ejercicio del derecho de huelga.

A).- La naturaleza colectiva de los objetivos de la huelga.

Un problema esencial en la huelga es el de establecer cuáles son los intereses cuya afectación puede justificar un conflicto. Esto atiende a la cuestión, previa al estudio de las causales específicas de huelga, de que si un derecho individual o la suma de los derechos individuales, cuando son violados pueden provocar lícitamente la huelga.

La cuestión es seria. No son pocas las ocasiones en que los sindicatos emplazan a huelga para apoyar derechos individuales que estiman violados.

En realidad el problema puede plantearse de manera especial sólo con respecto a dos motivos de huelga: la exigencia del

cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley (artículo 450-IV) y la de cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades (artículo 450-V).

A propósito del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo sostiene De la Cueva que puede originar un conflicto colectivo la violación patronal del elemento obligatorio siempre y cuando se afecte a la categoría representada por el sindicato y no a los derechos subjetivos de las asociaciones profesionales. De la Cueva advierte, sin embargo, que ésta tesis que toma de Seager, es correcta "pero no habrá que exagerarla, pues... si bien es cierta, las cláusulas de este elemento tiende a asegurar, en forma más o menos directa, el cumplimiento del elemento normativo"

La falta de cumplimiento del elemento normativo podrá originar también conflictos colectivos. Aquí distingue De la Cueva entre las condiciones colectivas previstas en el elemento normativo y las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Las primeras, según De la Cueva, darán origen a conflictos individuales, salvo que se trate de un incumplimiento "in genere", que se produce

cuando el empresario se niega a trasplantar a las relaciones individuales una cláusula del contrato colectivo (v. gr. salarios, vacaciones, días festivos, etc...), o bien "cuando el patrono deja de cumplir sus obligaciones frente a un grupo importante de trabajadores"

Los conflictos generales no son más que la suma de conflictos individuales y su protección se ejerce mediante acciones individuales. Los conflictos colectivos, en cambio, corresponden a intereses del grupo y su protección exige acciones igualmente colectivas.

El hecho de que el patrón viole un derecho de la generalidad, por más grave que sea la violación, no motiva, en nuestro concepto, una acción colectiva, ni constituye, por lo tanto, causa de huelga. Sería el caso, de la falta de pago de salarios o de la participación individual de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Esta distinción se hace más evidente a propósito, particularmente, de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. A este respecto, la ley es categórica y no hace diferencia alguna en las obligaciones legales que pueden motivar la huelga, no puede olvidarse que

solo algunas de éstas son correlativas de un derecho colectivo, la entrega a los trabajadores de la copia de la declaración anual y la exhibición de los anexos, durante quince días (artículo 121-I); la integración patronal de la comisión que determinara la participación individual de los trabajadores y la entrega por el patrón a la comisión de las listas de asistencia y raya de los trabajadores y de otros elementos (artículo 125-I). Por el contrario, el pago de la participación constituye un derecho estrictamente individual, así se cumpla de manera general, que no puede ser apoyado por acciones colectivas.

(ARTICULOS RELACIONADOS)

ARTICULO 121-I.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I.- El patrón dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quedarán a disposición de los trabajadores durante

un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos.

ARTICULO 125-I.- Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I.- Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Formulará un proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga.

De acuerdo a lo expuesto puede afirmarse que habrá conflictos colectivos imputables al empresario, en relación al cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley y al de las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades en los siguientes casos:

a) Cuando se vulnere el elemento obligatorio de los contratos colectivos, si con ello se afecta a la categoría

representada por el sindicato y no a derechos subjetivos de éste.

b) Cuando se vulneren los derechos establecidos en el contrato colectivo de trabajo, relativos a las condiciones individuales para la prestación de los servicios, porque el empresario los incumpla in genere, como señala De la Cueva, esto es, creando relaciones individuales bajo condiciones inferiores a las marcadas en el contrato colectivo o contrato-ley.

c) Cuando se afecten las condiciones colectivas para la prestación de los servicios.

d) Cuando no se entregue a los trabajadores la copia de la manifestación anual, ni se les permita examinar, durante quince días sus anexos.

e) Cuando no se integre la comisión con los representantes patronales que determinarán la participación individual de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

f) Cuando no se entreguen a la comisión los elementos que sirvan para fijar la participación individual en las utilidades.

B).- La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

La celebración del contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

La naturaleza colectiva de ese objeto de huelga resulta indiscutible. Los trabajadores por sí mismos, no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo ni contratos-ley. Requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración. El requisito de mayoría al que después nos referimos, convalida un derecho colectivo, pero no constituye el requisito "sine qua non" para su celebración. En realidad ese requisito sólo se actualiza cuando la firma del contrato colectivo 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.

Un problema estrechamente vinculado a la huelga cuyo objeto es el que se anota en este inciso deriva de que plantéandose como objeto de la huelga la firma de un contrato colectivo, la autoridad advierte que existe, en la empresa de que se trata, un contrato celebrado.

Ni en la Ley de 1931 ni en la de 1970 se resolvía ese problema. Sin embargo en una curiosa costumbre "contra legem" algunos tribunales de trabajo y entre ellos la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se abstendían de dar entrada a esas exigencias.

A partir del 10. de mayo de 1980 el problema fue resuelto en virtud de que el nuevo artículo 923 autoriza al Presidente de la Junta a no dar trámite, en ese caso, al escrito de emplazamiento.

C).- La revisión del contrato colectivo de trabajo.

A la revisión del contrato colectivo de trabajo, como objeto de huelga, se refieren dos fracciones del artículo 450: La II y la VII. Esta última fue producto de la adición puesta en vigor el 10. de mayo de 1975.

El espíritu de esta disposición es claro: el deseo de presionar al patrón para que acceda a las peticiones sindicales que sean compatibles con su situación económica. Nos parece innecesario referir, a la misma situación, dos fracciones distintas. Habría bastado modificar simplemente el texto de la fracción II, para incluir tanto la revisión bienal como la anual.

D).- La celebración y la revisión del contrato-ley.

En la fracción III del artículo 450 se señala que es objeto de huelga el obtener de los patronos la celebración o la revisión del contrato-ley.

El problema aquí adquiere características diferentes, en la medida que no depende de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato-ley o revisarlo. De hecho, la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente indiferente. De nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener.

Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley.

En la fracción IV del artículo 450 se consigna este objeto de la huelga cuya característica esencial es que se condiciona, aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

En relación a ésta causal, se producen situaciones curiosas. Si la violación es cierta y por su naturaleza no remediable (v. gr., la empresa no facilitó al sindicato un salón para la celebración de una asamblea, a pesar de estar obligada a ello por mandato del contrato colectivo), es obvio que la huelga no será el procedimiento idóneo. En ese caso, en nuestro concepto, la huelga carecerá de objeto. Ello lleva a la necesidad, desde el punto de vista sindical, de convenir

el pago de penas cuando tratándose de una obligación de hacer o de dar en determinado tiempo, el patrón no cumple.

La huelga por cumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación sólo se puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni la circunstancia en que supuestamente se produjo el motivo de huelga. Ello inhibe en alguna medida la defensa patronal cuando el sindicato, de mala fe plantea la huelga de objeto legal pero falso. La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos.

E).- La huelga por solidaridad

Si se intentara encontrar una disposición de corte revolucionario en la Ley Federal del Trabajo, sólo podría invocarse la fracción VI del artículo 450 que establece como objeto de huelga "apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores". En realidad esta norma autoriza la huelga por solidaridad,

eminentemente combativa y antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política y antigubernamental.

En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso. En realidad esto es algo que no debe extrañarnos dada la mediatización del movimiento sindical y su profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros , aún a riesgo de perder salarios.

Por otra parte es evidente que si se dieran las circunstancias para una huelga general revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores.

II.5.- TERMINACION DE LA HUELGA

Cuando la huelga ha sido declarada ilícita o legalmente inexistente, el movimiento cesa de existir, en el primer caso en dar por terminados los contratos de trabajo de los huelguistas quedando el patrón en libertad de contar nuevos trabajadores, y en el segundo, en la orden de volver al trabajo en el plazo de 24 horas. Resulta pues, que la huelga no persiste ya de hecho ni de derecho, aunque esto no significa, desde luego, que el conflicto haya quedado resuelto o que las mismas causas que originaron la huelga declarada ilícita o inexistente no puedan posteriormente fundar un nuevo pliego de peticiones y una nueva huelga en la que sí se cumplan los requisitos legales para que sea declarada lícita.

La terminación de la huelga, o última fase o período se establece en el artículo 469, en la forma siguiente: "La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los patrones y huelguistas.

II.- Si el patrón se allana en cualquier tiempo, a las peticiones concedidas 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".

Es importante destacar que la ley de 1970 introduce en el precepto comentado una nueva forma de terminación de huelga, que es el allanamiento; pero con la enorme particularidad de que éste aún siendo total, no puede impedir que se suspendan las labores ya que es una de las formas de terminar la huelga y para poder concluirla, es necesario que exista o sea propiamente la suspensión de las labores. Corroborando lo anterior, el hecho de que la propia fracción segunda, al hablar de la forma de allanamiento para terminar la huelga menciona los salarios que hubiesen de percibir los trabajadores y ello sólo es posible si la huelga propiamente dicha, existe.

De las formas de terminar la huelga, se ha criticado la constitucionalidad de la relativa al laudo de la persona o comisión que libremente elijan las partes, afirmándose que contraría los términos de la fracción XX del artículo 123 constitucional que claramente establece:

"Que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que la Ley Reglamentaria está yendo más allá de la Ley que reglamenta, al darle jurisdicción a terceros por encima de la propia Carta Magna, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido en varias Ejecutorias la constitucionalidad de la fracción III del artículo 469, al estimar que los árbitros deben considerarse como auxiliares de las autoridades de trabajo con apoyo en la propia ley de la materia, que da competencia a su intervención y fuerza legal a sus decisiones; es decir, que les otorga jurisdicción, característica ésta que es esencial de toda autoridad. También invoca la Suprema Corte de Justicia la fuerza de la costumbre al afirmar que es un hecho innegable la intervención de los árbitros privados y que ha determinado en nuestro medio por su constante repetición, una confirmación de competencia y fuerza jurídica respecto de su actuación y de las resoluciones que

se pronuncien, a los que la ley respectiva les reconoce validez.

La última forma de terminar con la huelga, es el laudo, que pronuncia la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando los trabajadores huelguistas lo sometan a su decisión. Al respecto, el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece: "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 que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuando sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese 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"

El precepto que se comenta es muy claro. Por un lado determina que el arbitraje es potestativo para los trabajadores pero obligatorio para el patrón. Por el otro, indica el camino que debe seguirse según sea la naturaleza

del conflicto planteado, y además establece que la imputabilidad del movimiento únicamente se puede determinar en el arbitraje correspondiente .

El levantamiento de la suspensión de los efectos de las relaciones jurídicas y la reanudación de los trabajos: si la huelga en los términos del artículo 447 "es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure", la terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, es decir, la huelga deja de durar, por consiguiente, debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, quiere decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrono.

La solución apuntada parece sencilla si la terminación es el resultado de un convenio o del allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, pero los laudos pueden originar situaciones conflictivas, que están previstas en la fracción XXI del artículo 123, cuestión a la que no necesitamos regresar. Se trata de la no aceptación.

El problema de los salarios caídos durante la huelga, es complejo, por lo que debe analizarse en función de las causas de terminación prevista en el artículo 469.

a) Si las partes llegan a un convenio, en él deben determinar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrono a los trabajadores.

b) La segunda causal, allanamiento del patrono a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento resuelta en el precepto en cita, lo obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos.

c) Las fracciones III y IV corren la misma suerte, pues tanto el árbitro designado por las partes cuanto las juntas de Conciliación y Arbitraje están obligados a respetar el artículo 937, a éste respecto hacemos una distinción; si los trabajadores obtienen una victoria total, porque sus peticiones quedaron plenamente justificadas, el artículo 937 será de aplicación estricta. Pero es posible que obtengan un triunfo parcial, porque sus demandas se mostraron exageradas; creemos que nos encontramos ante un caso de arbitrio judicial, en el que tendrá aplicación la idea de la equidad mencionada en el artículo 17: el árbitro o las

juntas considerarán el escrito de emplazamiento, la respuesta del empresario y las proposiciones que se produjeron en las audiencias de conciliación; ya que puede suceder que las sugerencias de una de las partes coincidan con los puntos resolutivos del laudo, en cuya hipótesis podría hacerse una condena total, o que por lo contrario, el laudo se coloque en un justo medio que podría servir para la fijación de un porcentaje proporcional.

Finalmente, y en aplicación del mismo artículo 937, a contrario sensu, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habrá condena al pago de los salarios caídos .

Si con las declaraciones de ilicitud o de inexistencia termina la huelga sucede lo contrario con la declaración de licitud, ya que ésta reconoce precisamente que los trabajadores están ejerciendo un legítimo derecho.

Por otra parte, no termina con tal resolución la huelga, las juntas al calificar la huelga, no pueden resolver sobre el fondo del conflicto, debiéndose limitar a comprobar que han sido llenados los requisitos legales. Si, pues, la declaración de licitud no termina con la huelga, es

necesario determinar cuáles son los efectos de dicha declaración en cuanto a saber de que manera va a concluir el conflicto.

Se plantea así la cuestión de si, declarada lícita una huelga, su resolución en el fondo por las juntas competentes será obligatorio y si existen otros modos de solucionar el conflicto de la huelga disitintos a aquellos previstos por el artículo 469.

Las negociaciones directas

Esta causa de terminación de huelga es la más frecuente, la de resultado más fecundo y la que debe preferirse a cualquier otra.

La interpretación de la fracción I del artículo 469 que contiene ésta causa de terminación no provoca dificultades de interpretación, en cuanto a los efectos del convenio a que lleguen las partes no existe problema es la forma más sencilla de dar fin a la huelga.

La segunda forma de terminación de huelga es la que se refiere al laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal

que libremente elijan las partes, en la práctica frecuentemente se nombra a un funcionario público para que resuelva el conflicto, especialmente el Presidente de la República, el Secretario del trabajo, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, etc.

CAPITULO III.- LA HUELGA Y SU PROCEDIMIENTO**III.1.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA****III.2.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO Y SU DURACION****III.3.- TRASCENDENCIA Y EFECTOS QUE SE****MANIFIESTAN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO**

CAPITULO III.- LA HUELGA Y SU PROCEDIMIENTO

III.1.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Artículo 440:

Concepto: La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

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 y.

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 399 Bis.- Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399 los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Artículo 419 Bis.- Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración revisión o prórroga del contrato-ley.

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 460*, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

** III.- Se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:

* El precepto 460 señalado en la fracción II del numeral 451, corresponde actualmente al artículo 929.

** El precepto a que se refiere la fracción III corresponde actualmente al artículo 920.

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 patron 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 la 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 próximo 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, observandose las disposiciones legales de esta ley, el término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare 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.

** Artículo 452.- Derogado corresponde al 920 actual.

** Artículo 453.- Derogado corresponde al 921 primero y segundo párrafos y 924 primer párrafo actuales.

** Artículo 454.- Derogado corresponde al 922 actual.

** Artículo 455.- Derogado corresponde al 925 actual.

** Artículo 456.- Derogado corresponde al 926 actual.

** Artículo 457.- Derogado corresponde al 927 actual.

** Artículo 458.- Derogado corresponde al 928 actual.

Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su mas 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 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la junta de conciliación y arbitraje.

Artículo 924.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá 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 endemismaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario del trabajador;

II.- Créditos 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 Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran 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 practicaran sin afectar el procedimiento de huelga.

Artículo 925.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa de servicio.

Artículo 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlos, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia e inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, esta audiencia sólo podrá definirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

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 observaran las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II.- Si los trabajadores no ocurren 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 II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patron para concurrir a ella.

Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a). Falta de personalidad.
- b). Incompetencia.
- c). Los casos de los artículos 469, 923 y 935.
- d). Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II.- No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efecto desde el día y hora en que quedan hechas;

III.- Todos los días y horas serán hábiles la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV.- No serán denunciabiles en los términos del artículo 710 de esta ley, los miembros de la Junta ni se admitiran mas incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta dentro de las venticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V.- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondran de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a

fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Artículo 469.- La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;

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 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 935.- Antes de la suspensión de los trabajos la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 710.- Cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno de los patronos o de los trabajadores ante la Junta o el Auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algun juicio y no se abstengan de hacerlo, pondrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberan acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la fracción III del citado precepto.

Si se comprueba el impedimento se le substituirá el impedimento se le substituirá en la siguiente forma:

- a).- El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad;
- b).- El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta y éste por el Secretario;
- c).- El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y

d).- Los representantes de los trabajadores y de los patrones, por sus respectivos suplentes.

Independientemente de la substitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 709 de esta ley.

Artículo 709.- Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

Fracción IV.- Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

III.2.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO Y SU DURACION

El libre ejercicio del derecho de huelga como derecho económico social en las términos de las disposiciones constitucionales como ya se ha mencionado con anterioridad, el libre ejercicio del derecho de huelga, supone simplemente que los trabajadores le deben dirigir un escrito al patron solicitándole todo aquello que tenga por objeto que se realice el equilibrio entre los factores de la producción y

dándole el aviso correspondiente de diez días como máximo cuando se trate de servicios públicos, a fin de que tenga conocimiento de la fecha en que estallará la huelga; pero la reglamentación de los preceptos, aún cuando no tienen por objeto la resolución del fondo de los conflictos de la huelga le da cierta intervención de carácter administrativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que estalle la huelga, lo cuál significa cierta intervención de las autoridades que en muchos casos tienen finalidades políticas, al grado de que en la práctica se han declarado indebida y arbitrariamente muchas inexistencias de huelga para satisfacer consignas o bien mediante la influencia del poder porque al fin y al cabo la intervención del poder público nulifica en ocasiones no sólo el libre ejercicio del derecho de huelga, sino que convierte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en órganos dependientes del poder.

Las leyes reglamentarias del artículo 123 como obra del regimen señalan requisitos previos para la declaración de la huelga que debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores por todo el tiempo que la misma dure (artículo 447).

Si las partes llegan a un convenio en el conflicto de huelga la junta de conciliación y arbitraje, previó exámen del convenio y siempre que no se viole, ningún derecho de los trabajadores, aprobará el mismo y el conflicto terminará.

En caso de no llegar a ninguna solución satisfactoria en el acto conciliatorio, las partes quedarán en libertad de proceder en los términos que más convengan a sus intereses, pero en todo caso deberán sujetarse a las disposiciones de la Ley laboral, en la inteligencia de que de acuerdo con lo previsto en el artículo 929 de la Ley, los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podran solicitar de la junta de conciliación y arbitraje, dentro de los setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, la declaración de inexistencia de la huelga.

A).- El recuento

Para aquellos casos en que la solicitud de inexistencia de huelga se funde en que ésta fué declarada por la minoría de trabajadores de la empresa, se observarán las normas siguientes:

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

I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II.- Unicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

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

IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación de emplazamiento de huelga; y

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

B).- Declaración de inexistencia.

El procedimiento a seguir en el caso específico de la solicitud de declaración de inexistencia, conforme al artículo 930, son los siguientes:

"En el procedimiento de declaración 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 coalición 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 oír 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 a 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, resolverá sobre la existencia del estado legal de la huelga; y

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren a la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes."

Así mismo el artículo 932 dispone lo siguiente:

"Si la Junta declara la inexistencia total del estado de huelga;

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

II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo 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 otros; y

IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo."

C).- Procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga:

Para la declaración de ilicitud de la huelga, se requiere por analogía aplicar el trámite a seguir en el caso de declaración de inexistencia, para el efecto de comprobar si la mayoría de los trabajadores huelguistas cometió actos

violentos en contra de las personas y propiedades y en su caso conforme al artículo 930 declarar terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que hubieran cometido los actos violentos en contra de las personas o propiedades, pues sería injusto romper, el contrato de quienes no tuvieron participación en aquellos actos

D).- Servicios Públicos

Para los efectos legales correspondientes al artículo 925 define como servicios públicos los siguientes:

Para los efectos de este capítulo se entiende por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

E).- Excepciones relacionadas con la suspensión de labores.

Por disposición expresa del artículo 466 los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando sus servicios, en los casos de:

I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino y

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

F).- Servicio de Emergencia

Para evitar perjuicios y facilitar la reanudación de labores, el artículo 935 dispone:

Antes de la suspensión de los trabajos la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o

la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores, la Junta, en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

G).- Supervisión de los conflictos colectivos de carácter económico.

Una vez declarada la huelga no podrá promover el patron conflictos colectivos de naturaleza económica y aquellos que estuvieren pendientes de tramitación ante la junta de conciliación y arbitraje se suspenderán de conformidad con lo previsto en el artículo 448 de la Ley, salvo que se trate de una huelga por solidaridad.

H).- Procedimiento en las huegas respecto al contrato Ley.

Cuando se trata de la celebración o de la revisión del contrato-Ley, se observan las disposiciones generales de los procedimientos en las huelgas, con las modalidades siguientes:

Artículo 938 Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato Ley, se observaran las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I).- El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II.- En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III.- Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su mas estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la

copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad , dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV.- Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstos bajo su más estricta responsabilidad, haran llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitiran el expediente a la junta de conciliación y arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas .

I).- Terminación de la huelga

La huelga termina por acuerdo entre trabajadores y patrones, previa aprobación del convenio respectivo por la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo examinar ésta que no se

violen los derechos laborales de los trabajadores ni los derechos adquiridos por los mismos en contratos colectivos anteriores.

El artículo 469 declarará que la huelga termina en los casos siguientes:

"La huelga terminará:

I.- Por mutuo acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos .

II.- Si el patron 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.

Y por último, en caso de que los trabajadores se sometan al arbitraje de la Junta se aplicará el artículo 937 que a la letra dice:

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 hubiese 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.

III.3.- TRASCENDENCIA Y EFECTOS QUE SE MANIFIESTAN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO.

A.- El levantamiento de la suspensión de los efectos de las relaciones jurídicas y la reanudación de los trabajos si la

huelga, en los términos del artículo 447 "es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure", la terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es, la huelga deja de durar por consiguiente, debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, quiere decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrono.

La solución apuntada aparece sencilla si la terminación es el resultado de un convenio o del allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores, pero los laudos pueden originar situaciones conflictivas, que están previstas en la fracción XXI del artículo 123 cuestión a la que no necesitamos regresar. Se trata de la no aceptación del laudo.

B.- Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que pone fin al conflicto, tomamos como ejemplo, la huelga por incumplimiento de las condiciones colectivas y la que persigue como objetivo la fijación de nuevas condiciones de prestación de servicios en las dos hipótesis, el empresario deberá cumplir el clausulado violado o aplicar las nuevas condiciones de trabajo.

C.- El problema de los salarios caídos durante la huelga, la solución es compleja, por lo que debe analizarse en función de las causas de terminación previstas en el artículo 469.

I).- Si las partes llegan a un convenio en el deben determinar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrón a los trabajadores.

II).- La segunda causal allanamiento del patrono a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento, resuelta en el precepto en cita lo obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos.

III).- Las fracciones tercera y cuarta corren la misma suerte pues tanto el arbitro designado por las partes, cuanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas a respetar el artículo 937, a éste respecto hacemos una distinción si los trabajadores obtienen una victoria total, porque sus peticiones quedaron plenamente justificadas, el artículo 937 será de aplicación estricta, pero es posible que obtengan un triunfo parcial, porque sus demandas se mostraron exageradas; creemos que nos hallamos ante un caso de arbitrio judicial, en el que tendrá

aplicación la idea de la equidad mencionada en el artículo 17: El árbitro o las Juntas considerarán el escrito de emplazamiento , la respuesta del empresario y las proposiciones que se produjeron en las audiencias de conciliación, ya que puede acontecer que las sugerencias de una de las partes coincidan con los puntos resolutiveos del laudo, en cuya hipótesis podría hacerse una condena total, o que por el contrario, el laudo se coloque en un justo medio, que podría servir para la fijación de un porcentaje proporcional, finalmente y en aplicación del mismo artículo 937 a contrario sensu, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habrá condena al pago de los salarios caídos.

CAPITULO IV.- DISPOSICIONES GENERALES**IV.1.- LA TEORIA DE LOS REQUISITOS DE LA HUELGA****IV.2.- CONFLICTOS DE TRABAJO****IV.3.- EL ARBITRAJE MIXTO****IV.4.- EL ARBITRAJE POTESTATIVO Y EL ARBITRAJE
OBLIGATORIO****IV.5.- CRITICA AL SISTEMA ACTUAL****IV.6.- OPINIONES DE TRATADISTAS MEXICANOS**

CAPITULO IV.- DISPOSICIONES GENERALES

IV.1.- LA TEORIA DE LOS REQUISITOS DE LA HUELGA

El maestro Nestor de Buen hace un estudio a cerca de los requisitos de la huelga en los términos siguientes:

a). Concepto de "Requisito":

Nuestra ley entiende que la huelga es un acto jurídico, en el sentido tradicional del término, esto es una manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho.

Ahora bien, se plantea que el acto jurídico huelga requiere, para su existencia, que se produzcan ciertos requisitos que de esa manera, alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales. su omisión, producirá la inexistencia de la huelga.

Requisito es un elemento esencial del acto jurídico "huelga".

b). Clasificación de los requisitos:

Mario de la Cueva, principal defensor de la tesis que reconoce el carácter de acto jurídico tradicional a la huelga afirma que los requisitos son de tres tipos y en virtud de ello los clasifica como sigue:

I). Requisitos de forma

II). Requisitos de mayoría de obrera

III). Requisitos de fondo.

En realidad y aun sin reconocer valor a la tesis que sustentan la ley y su principal autor y comentarista, no podemos dejar de admitir que el ejercicio del derecho de huelga está condicionado al cumplimiento de los requisitos que menciona De la Cueva los cuales, al ser observados, determinarán la procedencia, pero no la existencia

de la huelga. Se trata, en consecuencia, de presupuestos y condiciones que afectan a la huelga, en cuanto a su calificación, pero no al hecho mismo de la suspensión concertada de las labores, la que puede producirse con todas sus consecuencias al margen de las condiciones mencionadas. En razón de su uso tradicional, pero con las reservas debidas, seguiremos utilizando el término "requisitos".

I). Requisitos de forma

La forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición profesional, y por lo que se refiere a la comprensión del problema de fondo, vale la pena señalar lo que sigue:

De la Cueva sostiene, con relación a este requisito, que no debe confundirse las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de huelga. Precisamente en la fracción I del artículo 920 se pone de manifiesto esa opinión cuando se indica que el escrito de emplazamiento deberá

contener la formulación de las peticiones y deberá expresar el objetivo de la misma.

Para de la Cueva el objeto de la huelga se satisface indicando, simplemente "que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción" y agrega: "Pero éstas no son las peticiones de los trabajadores, éstas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato colectivo, o las violaciones cometidas por el patrono". Nos parece que esta distinción puede ser peligrosa, en la medida que atribuye al emplazamiento un carácter casi sacramental. Es obvio que no bastará pedir, la firma de un contrato colectivo de trabajo si no se acompaña el proyecto, pero tampoco habrá de considerarse que no se expresa la finalidad de la huelga, si se omite la referencia a la fracción aplicable del artículo 450 cuando del contexto del emplazamiento claramente se desprende su finalidad.

II). Requisitos de mayoría obrera

En dos disposiciones la ley señala que la huelga es un derecho de las mayorías, a saber: en los artículos 451 fracción II y 459 fracción I.

En el artículo 451 se dispone que "para suspender los trabajos requiere: ... "II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento" A su vez en el artículo 459 se señala que 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 ...".

Aquí se plantea uno de los problemas más interesantes de la huelga, ya que partiendo del supuesto de que el movimiento de huelga se produjo oportunamente, se pone en tela de juicio, en el procedimiento de calificación, en el hecho de que la mayoría lo haya apoyado.

Este concepto de mayoría obrera es, por supuesto, relativo al tratar del recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga la ley indica que la mayoría se determine con apego a reglas

particularísimas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga (artículo 931 -IV). El hecho, sin embargo es que a través de esta exigencia de mayoría absoluta los sindicatos y 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. Esto, en el mundo fraccionado y egoísta de nuestro movimiento obrero no es tarea sencilla.

La ley es clara y terminante respecto de este problema: La mayoría debe de establecerse "a posteriori", es decir despues de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos (art. 451-II).

III). Requisitos de fondo.

En el artículo 451 fracción I se exige, como requisito de fondo, "que la huelga tenga por

objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior".

Para De La Cueva "el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital" (t.II p 808).

Dentro del contexto del concepto "requisitos", los de fondo se cumplen sólo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450 sin que sea necesario que en realidad, los hechos fundatorios sean ciertos. En otras palabras: Podrá entenderse cumplido el objeto de la huelga con tal de que se mencione a qué objeto se refiere, exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, aún cuando el contrato no hubiese sido violado.

Esto que a primera vista parece absurdo juega, sin embargo, adecuadamente con el concepto de huelga

como instrumento de presión que pudiéndose ejercer de esa manera, solo a efectos de su calificación, perderá toda justificación económica para los trabajadores si en la imputabilidad no se comprueba que son ciertos los hechos invocados y además, suficientes para justificar el conflicto.

c). Naturaleza Jurídica de los requisitos:

La doctrina representada por de la Cueva sustenta la tesis de que los tres requisitos son elementos esenciales del acto jurídico huelga. La falta de cualquiera de ellos determinará conforme a esa tesis, la inexistencia.

En primer término debemos puntualizar un hecho: la huelga es la suspensión temporal de las labores decretadas por una coalición de trabajadores. El hecho es simple y no requiere para ser huelga de otros conceptos.

Ahora bien, el derecho sanciona la suspensión concertada, cuando satisface determinados

requisitos. De lo contrario, la huelga será cierta real y efectiva, pero jurídicamente improcedente.

Los requisitos atienden a dos situaciones diferentes en unos importa un valor formal: el emplazamiento a través de la autoridad, que exprese peticiones concretas. Se trata lógicamente de un acto preliminar, en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido. En esa medida se trata de un presupuesto, esto es de un acto previo al hecho mismo de la huelga que otorga a esta una condición de juridicidad. Si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente, pero no jurídicamente vinculante.

El requisito de mayoría opera en cambio de manera diferente. 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 improcedencia, y que pierda su eficacia. Se trata entonces de una condición resolutoria. Ahora bien, la huelga como conducta colectiva, puede satisfacer los tres

requisitos y sin embargo ser también improcedente, esto ocurre cuando el movimiento estalla antes o después del día y hora anunciados o en locales no determinados previamente, aquí se pone de manifiesto otra situación: La huelga como conducta, debe producirse en un cauce jurídico concreto, esto es el emplazamiento a huelga marca límites temporales y territoriales que deben ser inexorablemente cumplidos por los trabajadores y que además vinculan al patrón ya que éste debe de respetar ciegamente esos límites. Así se entiende de lo dispuesto en el artículo 4o. que indica a tal efecto lo siguiente:

"..... II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

Cuando declarada una huelga, en los términos que establecen esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

El artículo de referencia es ahora el 936 pero al legislador que hizo las reformas urgentes desde el 10. de mayo de 1980, faltó revisar oportunamente las concordancias."(10)

El objeto de la huelga y su licitud, estan en función del establecimiento del equilibrio entre los factores de la producción del capital y del trabajo.

Hablando del requisito de mayoría obrera, la ley no consigna con precisión a que tipo de mayoría se refiere por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que debe entenderse mayoría absoluta, esto es la mitad más uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa y que acudan al recuento; por consiguiente si eventualmente en el momento dado existe empate de los recontantes a favor y en contra de la huelga, esta tendrá que declararse inexistente, por no reunir el requisito de fondo.

Sobre el mismo requisito de la mayoría, los tratadistas comentan un problema que no tiene una solución aparentemente

(10) De Buen L. Nestor : op. cit. , p.p.845-849

en justicia y que es aquel donde existen dos o más sindicatos en una empresa, que inclusive detentan dos contratos colectivos, posibilidad jurídica ésta que es perfectamente factible, y es que aún en estos casos como la ley no distingue se tendría que requerir la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, lo que regularmente implica graves consecuencias, puede darse el caso de que un sindicato de una empresa, en la que exista otro emplace a ésta, por revisión de su contrato colectivo de trabajo y todos sus miembros por unanimidad, se pronuncien por la huelga y sin embargo, dicho movimiento puede ser inexistente, si la mayoría de los trabajadores de la negociación miembros, del otro sindicato votan en contra de la huelga.

VI.2.- CONFLICTOS DE TRABAJO

De conformidad al estudio realizado por el doctor Baltazar Cavazos Flores en relación a la clasificación de los conflictos de trabajo, quedarían de la siguiente forma:

"Los conflictos de trabajo se pueden clasificar atendiendo a los intereses que afectan, en individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

Los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical también con independencia del número de trabajadores que participan en dichos conflictos.

Los conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Los conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos. Ejemplo de un conflicto individual de orden económico lo tenemos en el caso de que un trabajador demande nivelación de salarios pues se afecta un interés particular y se trata de crear nuevas condiciones de trabajo. .

Los conflictos atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen pueden ser:

1.- Entre patrones y trabajadores. Ejemplo: despidos.

2.- Entre patrones: cuando se trata de algún patrón sustituto.

3.- Entre trabajadores: problema de escalafón.

4.- Entre sindicatos: detentación de contratos colectivos.

5.- Entre Sindicatos y sus propios miembros: aplicación de la cláusula de exclusión.

6.- Entre sindicatos y terceras personas: cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía." (11)

(11) Cavazos Flores, Baltazar: El mito del arbitraje postestativo, 1ra. edición, Edit. Jus, México 1978, p.33

IV.3 EL ARBITRAJE POTESTATIVO Y EL ARBITRAJE OBLIGATORIO.

"El arbitraje potestativo deja a la voluntad de las partes, la posibilidad de que al no encontrar ellas por si mismas, la solución de su conflicto, recurran a un árbitro que bien puede ser público o privado, para que resuelva la controversia.

El arbitraje obligatorio puede derivar también de la voluntad expresa de las partes plasmadas en un contrato o de la ley.

El arbitraje de amigables componedores, denominase de árbitros arbitradores, en razón de que proceden según el arbitrio de su conciencia y con el sentimiento de la amistad para avenir a las partes, pacificándolas equitativamente.

En cambio conciliar, según la enciclopedia jurídica Omeba, proviene en lo jurídico del latín "conciliare", y es dar por terminada antes o durante el juicio la cuestión suscitada, mediante un acuerdo de partes.

IV.4.- EL ARBITRAJE MIXTO.

El arbitraje en materia laboral podría ser de cuatro formas a saber:

- 1.- Potestativo para las dos partes.
- 2.- Postestativo para los trabajadores y obligatorios para los patrones.
- 3.- Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes; o.
- 4.- Obligatorio para ambos por ministerio de Ley.

El artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

En México nuestra legislación laboral se inclinó para el segundo de ellos, cuando en el artículo 470, ahora 937 de la Ley Federal del Trabajo se prescribió que " 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".

Así mismo el artículo 469 previene que la huelga terminará, fracción 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"; es decir, si los trabajadores no se someten al arbitraje, la autoridad laboral no podrá intervenir y el conflicto de huelga se prolongará indefinidamente.

Ahora bien, si los trabajadores tramitan el juicio de imputabilidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, éste se substanciará por la vía ordinaria jurídica cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo, o del contrato ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

En la práctica los trabajadores generalmente se abstienen de promover la imputabilidad de la huelga por la dificultad y largueza que entraña dicho procedimiento, sin embargo, si los trabajadores se someten al arbitraje, ya no pueden

con posterioridad declarar que ya no se someten al mismo."(12)

IV.5.- CRITICA AL SISTEMA ACTUAL.

"En teoría los trabajadores son los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral, ya que se considera, también teóricamente, que el derecho es un derecho irrestricto de la clase trabajadora, pero en la práctica son los propios trabajadores los que mas sufren las consecuencias del no sometimiento al arbitraje en virtud de que al patrón no se le puede obligar a pagar salarios caídos sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional.

La obligación de pagar salarios caídos se da únicamente cuando la huelga es declarada imputable al patrón y nunca antes de ello.

No resulta conveniente tener huelgas "indefinidas" que a nadie favorecen y a todos perjudican,

(12) idem., p.p. 65-66

pregúntese a los trabajadores que han padecido una larga huelga, que opinan de ella. Al principio todo es euforia pero a medida que transcurre el tiempo, todo es desesperación y las autoridades poco o nada pueden hacer al respecto, por lo demás una huelga sin límite deja de ser huelga ya que por definición toda huelga debe implicar siempre una suspensión "temporal" del trabajo, de acuerdo con el artículo 440 de nuestra legislación laboral.

Como si lo anterior no fuera suficiente, la fracción XX del artículo 123 constitucional acepta el arbitraje obligatorio al prescribir que "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno".

La fracción anterior NO expresa que dichos conflictos "Se pueden" someter a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si no que "se sujetarán" a la decisión de las mismas, sin

especificar o distinguir qué parte puede solicitar un sometimiento, por lo que ambas partes están en posibilidad de hacerlo, habida cuenta que donde la ley no distingue, no se debe distinguir.

Los salarios caídos.

Cuando una huelga se resuelve por convenio, existe una ley no escrita, que previene que los salarios caídos, se pagarán al cincuenta por ciento, para que de esta manera no haya ni ganadores, ni perdedores.

La solución en cuestión puede antojarse como justa, aunque pensamos que siempre habrá perdedores y difícilmente habrá un ganador, o ¿es que las empresas están en posibilidad de pagar medios salarios cuando no están laborando ni produciendo?, o ¿los trabajadores van a comer sólo la mitad durante todo el tiempo que estuvieron en huelga?.

Si la huelga se declara inexistente, los trabajadores pierden, automáticamente, el derecho a los salarios caídos.

Tampoco resulta conveniente el arbitraje potestativo para ambas partes, sería peor que el que tenemos, por los motivos expresados, solo que amplificados.

El arbitraje obligatorio para patrones y trabajadores, pero sólo a solicitud de cualquiera de ellos, podría constituir un paso muy importante en nuestra evolución laboral y desde luego remediaría muchos de los males de los dos primeros sistemas, pero dejaría en suspenso muchas posibilidades de arreglo por intransigencia de las partes.

Por ello, optamos de una vez por todas, por el arbitraje obligatorio por ministerio de ley, si en un término prudente que puede ser de quince días no más, de huelga estallada las partes no son capaces de ponerse de acuerdo, reservandose siempre y en todos los casos para la parte "que no obtuvo", o perdidosa, el juicio de amparo.

¿Que habrá ocasiones en que no se podrá obligar a las partes a que cumplan con el laudo arbitral? Correcto. Pero siempre habrá mejores y mayores posibilidades de arreglo si interviene un tercero que primero trate de conciliar y en su caso pueda resolver el fondo del conflicto."(13)

IV.6.- OPINIONES DE TRATADISTAS MEXICANOS.

I.- El ilustre maestro Doctor Alberto Trueba Urbina, manifestó lo siguiente:

"En relación con la opinión que me solicita sobre el arbitraje obligatorio, me permito manifestarle categóricamente que de acuerdo con la ideología de los constituyentes de 1917, expresada en el diario de los debates y de los textos de nuestro artículo 123 Constitucional, independientemente de los parches contrarrevolucionarios de 1960 y 1962, en los casos de huelga es inadmisibles el arbitraje obligatorio, aunque empresa y sindicato no se

(13) Idem., p.p. 66-69

pongan de acuerdo, en cuyo caso la empresa deberá entregarle al sindicato o a los trabajadores los bienes de la producción, para que estos le impriman un sentido social a los mismos en función progresista de la empresa. No hay que olvidar que la huelga es un derecho social-económico de los trabajadores y en su ejercicio no debe intervenir la jurisdicción del trabajo, porque dejaría de ser un instrumento de la lucha de la clase obrera".(14)

II.- El señor Licenciado Maclovio Castorena, Ex-Director del Trabajo y Previsión Social del Estado de México, opinó del arbitraje obligatorio lo siguiente:

"Tengo el agrado de expresarte mi preocupación respecto a la necesidad de modificar y reformar los capítulos y artículos respectivos de la Ley Federal del trabajo, en materia de huelga.

Nos ha tocado sancionar la desaparición de diversas fuentes de trabajo, por no estar

(14) Idem., p. 75

previstas en la Ley facultades de la autoridad a efecto de intervenir oportunamente en el restablecimiento del equilibrio de los elementos de la producción, después de llavado a cabo el movimiento de huelga

Quienes han tratado de que a la Ley Federal del Trabajo se le de una aplicación o una interpretación radical, lo único que han logrado es detener el desarrollo armónico del país por lo que sería muy conveniente que los estudiosos de la materia formularan algunos anteproyectos para incluir, aunque sea en ciertas actividades primordiales, el arbitraje obligatorio para preservar el interés nacional y regional o bien resguardar las tareas fundamentales que afecten a una comunidad determinada y cuidar en segundo término del interés de los trabajadores".

Como se sabe, el Lic. Castorena es uno de los funcionarios con mayor experiencia laboral en nuestro medio, por lo que su opinión resulta doblemente valiosa. (15)

(15) Idem., p. 101

III.- El señor Lic. José del Valle de la Cajiga, Ex-Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, con la finura que es en el característica se pronuncia en favor del arbitraje obligatorio al expresar lo siguiente:

"El grueso volumen diario de emplazamientos a huelga que maneja la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es objeto de cuidadoso estudio por nuestra parte y en su oportunidad pondremos a la consideración del foro permanente de trabajo de este tribunal, algunos puntos de vista que consideramos de interés.

En principio estimamos que si bien el ejercicio legítimo de la huelga es derecho indiscutible de los trabajadores en un régimen jurídico democrático, no debe desnaturalizarse en cuanto a sus objetivos y temporalidad por cuya razón es de recomendarse que contemple la diaria experiencia en la especie para que se adopten medidas que eviten desviaciones del rumbo lógico y se preserven los daños que puedan sufrir tanto las

partes como la sociedad en que se opera".(16)

V.- El Sr. Lic. Francisco Javier Almaguer Valdez presidente de la junta local de conciliación y arbitraje de saltillo, coahuila; opinó:

"Estimo y así se ha aprobado en la segunda reunión nacional de Juntas de conciliación y arbitraje que se celebrará en 1977 en la ciudad de Guadalajara, Jalisco; que es obligación de las Juntas intervernir en todo momento del procedimiento de huelga con el fin de conciliar a las partes para llegar a una solución satisfactoria en el conflicto.

Ahora bien, en la práctica hemos visto que en nuestro carácter de autoridades, de la importación de la justicia laboral, que constantemente sindicatos sin escrúpulos y más bién dirigidos por líderes mal intencionados y de falta de toda ética profesional, sin motivo y causa que los

justifique promueven emplazamientos de huelga, conel solo propósito de lograr una satisfacción lucrativa, la que inclusive la utilizan como modus vivendi; en otras ocasiones líderes fatuos e inmorales con el solo ánimo de satisfacer intereses personales ya sea económicos, políticos o de otra índole, hacen lo propio con grave perjuicio no solo a la economía individual de los trabajadores y patrones, de la región, de la entidad e inclusive a la nacional".(17)

(17) Idem., p. 145

**CAPITULO V.- CONSECUENCIAS SOCIO-ECONOMICAS DE
LA TARDANZA DE LOS CONFLICTOS DE
HUELGA.**

V.1.- REPERCUSIONES EXTRALABORALES

**V.2.- LA HUELGA Y LOS SISTEMAS ECONOMICO-
SOCIALES**

**V.3.- EFECTOS SOBRE LA ECONOMIA NACIONAL
CONCLUSIONES**

CAPITULO V.- CONSECUENCIAS SOCIO-ECONOMICAS DE LA TARDANZA
DE LOS CONFLICTOS DE HUELGA.

V.1.-REPERCUSIONES EXTRALABORALES

"Los efectos de la huelga no solo se circunscriben al ámbito legal, ni del sector laboral, sino que sus consecuencias se proyectan también en los campos de la sociología y de la economía entre otros lo cual hace necesario comentar estas cuestiones."(18)

A) Efectos de carácter social

Como se ha citado en múltiples ocasiones, la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores, como consecuencia de la suspensión de labores, no se cubren los salarios de los

(18) Puig Hernández, Carlos Alberto: Teoría y Practica de la Huelga en México, 1ra. Edición, Edit. Porrúa, México, 1989, p. 11

trabajadores, luego no existe la obligación de pagar las cuotas obrero-patronales, ya que este mecanismo se basa en los ingresos del empleado.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, solo recibirán durante el tiempo que se prolongue la misma las prestaciones médicas, correspondientes al seguro de enfermedad y maternidad, es decir, no se pagan prestaciones económicas.

La abstención o suspensión patronal de cubrir las cuotas, subsistirá durante el estado de huelga; sin embargo, si la Junta lo condena al pago de salarios caídos o existe un convenio de los mismos, en esa proporción deberá de cotizar ante el Seguro Social.

Cuando una huelga dure más de seis meses, el Instituto investigará cuidadosamente el estado que guarda la misma, así como recabará la información necesaria, turnando el asunto al Consejo Técnico para estar en posibilidad de resolver si se continúa o no suministrando los servicios médicos y las prestaciones correspondientes. La Subdirección General Jurídica rendirá cada tres meses un informe de la situación que prevalece en la huelga y no se podrán

suspender los servicios autorizados sin previo aviso del Consejo Técnico. En todo caso, se exigirá al patrón que otorgue fianzas por el monto que señale la Tesorería.

B) Respecto a las relaciones de seguridad social

Las relaciones de seguridad social no son relaciones de trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los regímenes jurídicos, su existencia va ligada a la de un contrato laboral, que es el que pone en acción el mecanismo asegurador, al hacer obligatoria la afiliación, tan pronto se adquiere, por virtud de un contrato de trabajo.

Con carácter general, puede decirse que las relaciones de seguridad social permanecen produciendo sus efectos durante las situaciones de huelga. No se suspenden los vínculos que ligan, como consecuencia de aquéllas, a asegurador, asegurado o beneficiario, o más bien, en otro supuesto, a entidad aseguradora, asegurado o beneficiario.

La primera, y sin duda, la más importante de las cuestiones a plantear en relación con este problema es la de si durante la huelga, el derecho a las prestaciones de la seguridad social deberá seguir haciéndose efectivo, en el caso de que

se produzcan los eventos determinantes del riesgo que da origen a la prestación. Parece lógico, en este supuesto, referirse a dos casos distintos, según que el empresario se halle o no al corriente en el pago de las cotizaciones debidas por la seguridad social. En el primero de ellos, la respuesta no parece dudosa: las prestaciones deben seguir haciéndose efectivas ya que no hay razón alguna para que el mecanismo del seguro opere de forma distinta, sobre todo en aquellos seguros en los que el riesgo asegurado nada tiene que ver con el trabajo que se presta como lo es una enfermedad común, maternidad, régimen de ayuda familiar, aún cuando para pertenecer al régimen en cuestión ha de ostentarse la condición de trabajador por cuenta ajena, condición que no se pierde en tanto el contrato de trabajo permanece suspendido. Lo que ocurre es que, en cambio, en aquellos seguros en los que el riesgo asegurado implica la prestación efectiva del trabajo, me refiero a un accidente de trabajo, faltará, durante la huelga, la base para poder hablar del hecho que da origen a la prestación. Falta, en este caso, la posibilidad de que el riesgo asegurado se convierta en siniestro y, en consecuencia, no serán

exigibles las prestaciones fundadas en tal hecho. Distinto, todavía, es el caso de la enfermedad profesional que dada su naturaleza, sin tener su origen en el período de duración de la huelga, puede revelarse durante el mismo. Nos parece que, en este supuesto, no hay duda alguna acerca de que la huelga no puede cambiar los esquemas con arreglo a los cuales opera el régimen jurídico de éste seguro. Si el empresario no se halla al corriente en el pago de las cuotas de seguridad social supuesto, naturalmente, que a él corresponde hacer el ingreso de las mismas, en la parte que le corresponde abonar y en la que ha retenido como consecuencia del descuento a tal fin hecho a los trabajadores en sus percepciones salariales, el problema tiene dos soluciones posibles, totalmente opuestas entre sí: o entender que al faltar el pago de la prima del seguro o cotización, no hay porqué hacer efectivas las prestaciones a que el seguro da derecho, o bien, por el contrario, aplicar el principio de automaticidad de las prestaciones sin reserva alguna.

C) Respecto de los patrones

"La situación de los empleados se relaciona directamente con el pago de las cuotas a su cargo y podemos dividirla en dos partes, tomando como

referencia la suspensión de las labores con motivo de la huelga:

1.- Cuotas previas a la suspensión

Respecto de éstas, no ocurre ninguna modificación de su monto y actualmente no existe ninguna limitación para exigir legalmente su cobro, pues aún cuando el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo ordena suspender la ejecución de sentencias y prohíbe la práctica de embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento y el secuestro de bienes del local en que se encuentren instalados, la fracción II del mismo precepto establece como una excepción, que sólo opera antes de estallar la huelga, los créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, lo cual permite llevar al cabo el procedimiento administrativo de ejecución, pero sin afectar los derechos de los trabajadores (indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de sueldo) los cuales son preferentes; sin embargo, una vez que ocurre la suspensión de

las actividades, esta prerrogativa deja de tener efectos y hace necesario esperar a que termine la huelga, para la reanudación de los trámites de cobro.

2.- Cuotas del período de huelga.

En términos de lo dispuesto en los artículos 19, fracción III y 42 de la Ley del Seguro Social, vigente a partir del 10. de abril de 1973, Diario Oficial de la Federación del 12 de marzo de 1973, los patrones tienen la obligación entre otras de enterar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales que resultan a su cargo, dicha responsabilidad subsiste mientras no se presente el aviso de baja del trabajador, salvo que éste hubiere sido inscrito por otro patrón, caso en el cual, el Instituto debe devolver al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas pagadas en exceso.

Esta hipótesis legal se refiere al caso de los trabajadores que prestan servicios normalmente para el patrón, pero no prevee el supuesto

relativo a la huelga, es decir, cuando los prestadores del servicio paralizan sus actividades a fin de lograr el cumplimiento de sus peticiones laborales.

Durante la vigencia de la primera Ley del Seguro Social promulgada el 31 de diciembre de 1942, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943, el H. Consejo Técnico del IMSS, en un acuerdo de carácter general, consideró que aún cuando el patrón no cubriera a sus trabajadores salarios caídos, estaba obligado al pago de las cuotas correspondientes al período de huelga, si no daba aviso de la suspensión de labores al Instituto, ya que éste seguía corriendo todos los riesgos que la ley pone a su cargo por los asegurados huelguistas y sus familiares Cfr Acuerdo 6007, 21 de junio 1950. Transcrito en Boletín de Información Jurídica; núm. 14, s.f. Secretaría General IMSS, p.81. El Consejo Técnico es el representante legal y administrador del Instituto, conforme a lo dispuesto en el artículo 252 de la Ley del Seguro Social.

El Tribunal Fiscal de la Federación sostuvo la procedencia del pago de cuotas cuando el laudo que pone fin a la huelga, condena al patrón al pago de los salarios caídos resolución del 12 de mayo 1970. Prontuario de Disposiciones y Resoluciones, Unidad de Inconformidades, Secretaría General, IMSS, 1978, p.695 e incluso resolvió que era suficiente con que se pagara un porcentaje (65%) sobre los salarios caídos para que el patrón quedara obligado al pago de cuotas correspondientes al período de huelga, juicio 1/70/3902/69 año 1970, 2o. trimestre, resolución del 12/mayo/1970 p.141 Consultada en Moreno Padilla Javier: Nueva Ley del Seguro Social; Editorial Trillas, México 3a. ed. 1976 p.p. 315 y 316. Por su parte, el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia Administrativa desechó la objeción formulada en el sentido de que los "salarios caídos" son diferentes de los salarios retributivos de la labor desarrollada por el trabajador y que por tal razón, no era obligatorio cubrir cuotas durante la huelga, ya que consideró que aún cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha equiparado los primeros

al pago de daños y perjuicios, o sea a una indemnización, en ningún momento les ha negado la naturaleza de los salarios, por lo cual la obligación de enterar las cuotas existe cuando, subsistiendo, la relación de trabajo y la afiliación del trabajador en el instituto, se paguen los salarios, ya sea remuneratorios de un servicio prestado o indemnizatorios Cfr. A.D. 523/71 "Compañía Industrial de Orizaba, S. A., 8 de agosto de 1974, unanimidad de votos. consultado en Boletín de Información Jurídica, núm. 17, Secretaría General, IMSS, 1976, p. 229.

Con fundamento en la Ley del Seguro Social en vigor, el primer criterio del Tribunal Fiscal, ha sido reiterado por el Consejo Técnico del IMSS quien ha estimado obligatorio cubrir las cuotas obrero patronal durante el período de huelga porque la suspensión del contrato de trabajo con motivo de ésta, no hace desaparecer la obligación jurídica del entero de cuotas, la que debe cumplirse desde la fecha en que ocurrió la suspensión del trabajo, Cfr. expedientes de recurso de inconformidad: D.F. 1315/70 y

acumulados y D:F: 2745/72, Inc. "La Magdalena",
S:A: Resoluciones consultadas en boletín de
información jurídica.

Aún más. el propio consejo ha desestimado la
argumentación esgrimida por los patrones
consistentes en que siendo la base para el pago de
cuotas la percepción del salario, al no existir
éste, desaparece la base para exigir el pago de
aquellas en caso de huelga, pues:

"... para ser recíproco, si no hay pago de cuotas
el Instituto no debería prestar sus servicios
sociales; pero como el mismo Instituto, tanto en
este caso como en muchos otros, no tiene
conocimiento totalmente oportuno para determinar
si durante los períodos de huelga continúa
prestando sus servicios o no, resulta que por esta
falta de oportunidad, el mismo Instituto sigue
corriendo los riesgos y sigue prestando sus
servicios como ha sucedido en el presente caso
....".

Acuerdo 7560/75 del 7 de mayo de 1975 que resuelve el expediente del recurso de inconformidad D.F. 2611/71 y acumulados, Inc. Derivados de Frutos, S.A., consultado en ibid, número 14, S.F., Secretaría General, IMSS, p.80.

Actualmente ya no resulta aplicable el acuerdo número 6007 del Consejo Técnico, ya que la prestación del servicio médico a los trabajadores que se encuentren en estado de huelga se ha incorporado como un derecho legalmente exigible en la Ley del Seguro Social vigente, por lo que aún cuando el patrón de aviso de la suspensión de labores al Instituto, tiene la obligación de enterar las cuotas, correspondientes, ya que éste sigue corriendo, durante todo el período de huelga, los riesgos previstos en los seguros de enfermedades y maternidad y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, y está obligado a otorgar las prestaciones en especie que correspondan a los asegurados huelguistas y sus beneficiarios, para lo cual el mismo consejo técnico aprobó un instructivo especial:, Instructivo para el otorgamiento de prestaciones

de los seguros de enfermedades, maternidad, de invalidez, vejez cesantía en edad avanzada y muerte, a los trabajadores asegurados que se encuentren en estado de huelga, acuerdo número 384569 del 22 de agosto de 1973. Consultado en el prontuario de disposiciones y resoluciones; op. cit., p.p. 695 a 699.

Pero si serían procedentes los criterios restantes, independientemente de que algunos se hayan dictado con base en la Ley del Seguro Social derogada, ya que los preceptos de ésta en que se fundamentan las resoluciones respectivas (artículos 40. y 29) fueron incorporados al ordenamiento en vigor y corresponden a los actuales artículos 12, 19, y 43.

D) En relación con los trabajadores.

Desde el congreso constituyente de Querétaro se hizo notar el apoyo que requieren los huelguistas para poder subsistir durante ese período de inactividad laboral, pues en la vigésima quinta sesión ordinaria celebrada la tarde de jueves de 8

de diciembre de 1916, José Natividad Macías al referirse a las Leyes que Venustiano Carranza deseaba expedir pero que no había sido posible debido al estado en que se encontraba la República, manifestó:

"... Todavía ese proyecto de Ley de accidentes o de seguros no está perfectamente establecido y estudiado, falta todavía, aunque está ya casi concluido el proyecto de seguros, el proyecto para la protección de los trabajadores en los casos de huelga. Cuando viene una huelga ¿de qué vive el trabajador?, ha gastado de ordinario todos los productos de su trabajo en el sostenimiento de su familia, es ordinariamente imprevisor, raras veces hace economías, no conoce el ahorro lo cual no viene con el progreso muy lento de la civilización y entre tanto la familia del obrero no tiene con que vivir; entonces hay seguros para esos casos y la Ley debe prever estos seguros para que esta familia no sufra durante el tiempo de huelga, porque si la huelga dura mucho tiempo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje son impotentes para resolverlo, entonces tiene que venir el conflicto

entre capitalistas y trabajador, siendo necesario procurar al trabajador la manera segura de vivir, y con relativa comodidad, durante ese período de tiempo ...".

Sin embargo, estas ideas no llegaron a incorporarse al artículo 123 de la Constitución Política, pues la fracción relativa que se aprobó en dicho congreso sólo establecía:

" XXIX. Se considera de utilidad social: El establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cuál tanto el Gobierno Federal como el de cada estado, deberá fomentar la organización de instituciones de cada índole para infundir e inculcar la previsión popular".

La reforma y la adición que se efectuaron sobre dicha fracción:

cfr. " Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929 y del 31 de diciembre de 1974.

Por medio de la refirma contenida en el 1er. Diario citado que considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y por la adición incluida en el segundo se incorpora como un servicio asignado al Seguro Social, el de Guarderías.

Tampoco concedieron alguna protección específica a los trabajadores en huelga, ya que el texto vigente solo dispone:

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejes, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y de accidentes de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares."(19)

E) Efectos en los períodos de espera.

"Al término de la huelga, el lapso de inactividad debe computarse para el cálculo de las prestaciones en dinero derivados de los seguros "invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte" en los siguientes casos:

a). Si el laudo de la junta de conciliación y Arbitraje o de la persona o comisión elegida declara que los motivos de huelga fueron imputables al patrón, debido al propio contenido de la resolución.

b). Cuando se da el allanamiento, pues éste implica el conocimiento formal de la procedencia de las peticiones.

Debe excluirse dicho lapso:

a). En caso de que el tribunal del trabajo declare que la huelga es ilícita, inexistente o

injustificada, en razón de la naturaleza de la resolución respectiva.

b). Cuando se trata de la huelga que apoya a otra, ya que en esta hipótesis no procede al pago de salarios, en términos de lo dispuesto en párrafo segundo del artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

c). Ante el desistimiento de los trabajadores o su renuncia a pertenecer al sindicato emplazante (en el caso de la finalidad mencionada), puesto que ambas causas provienen de una conducta jurídica de los propios interesados.

Si las partes llegan a un acuerdo, dependerá de lo que convengan al respecto, el tomar en cuenta o segregar la etapa de suspensión de labores."(20)

V.2.- LA HUELGA Y LOS SISTEMAS ECONOMICO - SOCIALES.

La evolución de la huelga, lo que podríamos clasificar, de transformación institucional de la misma, está ligada, en gran medida, a los sistemas económico - sociales en los que como tal fenómeno se da.

En el liberalismo capitalista, o si se quiere, mejor, en el capitalismo liberal, el mecanismo de la huelga opera de forma muy simple y bastante lógica, si pensamos en los principios del sistema. Las relaciones de trabajo son relaciones interindividuales, en las que únicamente intervienen, como sujetos de las mismas, empresario y trabajador. El contrato de trabajo aparece como un instrumento que asegura el mantenimiento de la equivalencia de las prestaciones.

El restablecimiento, o la consecución de una posible igualdad, de una situación de acercamiento de poder siquiera entre ambas partes del contrato se conseguirá, al menos en cierta escala, acudiendo a un hecho y utilizando un procedimiento: aquél representado por la creación de agrupaciones profesionales de trabajadores la aparición del

fenómeno sindical ; éste, constituido por la apelación al mecanismo de la huelga como sistema utilizable, que enfrenta al empresario dentro de un ordenamiento económico caracterizado precisamente por la vigencia del principio de libre concurrencia, con sus trabajadores y en cierto modo, con sus competidores ante los cuales puede hallarse en situación de inferioridad en un momento determinado.

Por otro lado, la intervención cada vez mayor del estado en las actividades del hombre, profesionales, económicas, etc., hace que la huelga cobre un sentido en el cual el estado vuelve de nuevo a jugar un papel de primera consideración. El fortalecimiento de las organizaciones profesionales hace que los efectos de la huelga puedan extenderse o toda una rama de actividad profesional o económica y que puedan llegar incluso a paralizar, practicamente, la vida entera de una nación. La huelga pasa, de este modo, a constituir un fenómeno que no importa ya solamente a empresario y trabajadores de una empresa, sino que interesa a toda una sociedad, cada uno de cuyos miembros se ve afectado por ella y que importa también al estado por razones de economía nacional y no pocas veces también de seguridad pública. De ahí la preocupación por reglamentarla con vistas, sobre todo a prevenir los casos extremos, en los que la pérdida del

control de los acontecimientos podría dar al traste incluso con el mismo régimen político dominante. La huelga va ya en estas ocasiones aún "sin perder su naturaleza de profesional", contra el estado, a través de la coacción ejercida sobre los ciudadanos. Lo cuál produce en éstos a veces, una postura de reacción contraria contra las molestias o perjuicios que el mantenimiento del principio de abstención de trabajar pueda ocasionarles.

V.3.- EFECTOS SOBRE LA ECONOMIA NACIONAL.

"La presencia de elementos extralegales en la huelga siempre han sido reconocidos ya que sus consecuencias rebasan los límites formales del derecho e inciden en otros ámbitos de la realidad:

La huelga no es una institución que pueda limitarse en el marco jurídico, sino que es meta-jurídica y reconoce la presencia y la influencia de otros factores sociales, económicos, políticos, etc.

Al analizar los efectos que produce la huelga en el campo de la economía debemos tomar en cuenta

que el sector más importante de la población económicamente activa lo constituye el trabajo asalariado y dentro de éste prepondera el regulado por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, frente a otras formas organizativas de la producción; como sociedades cooperativas, ejidos, trabajadores independientes, etc. Por lo tanto, es evidente que la probalidades del ejercicio del derecho de huelga y sus alcances cuantitativos serán mayores en tal subsector, además de que cualitativamente tiene un campo de acción más amplio, debido a los objetivos reconocidos en la Carta Magna y la Ley Reglamentaria.

En tales circunstancias y como la huelga se manifiesta mediante la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, también cesarán la producción o distribución de los bienes o servicios correspondientes con el impacto directo consecuente dentro de la economía nacional y las repercusiones indirectas respectivas."(21)

(21) Idem., p.p. 20-21

"Otra vertiente a través de la cual inside la huelga en la situación económica nacional es la que se deriva de las crisis por las que atravesamos, data de mucho tiempo atrás como lo hizo notar en la ponencia que sobre el salario presentó el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros al Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social que se reunió del 19 al 25 de julio de 1949:.

" Esa devaluación de nuestra moneda ha traído aparejado el fenómeno de la elevación constante de los precios elevación que en algunos casos es justa si se atiende a las necesidades imperiosas de la importación de diversos artículos necesarios, pero en la mayoría de los casos tal aumento de precio no representa sino la idea de lucro desenfrenado de nuestros comerciantes y el afán de enriquecimiento ilegítimo de intermediarios y políticos sin escrúpulos. A la elevación de los precios el trabajador ha tenido la inmediata necesidad de buscar la única medida defensiva que le queda en contra del alza estableciéndose así un círculo vicioso entre la

devaluación de la moneda el alza de los precios y el alza consecutiva de los salarios fijandose una carrera consecutiva de precios y salarios, en la que por cierto es el trabajador el que fatalmente resulta perdidoso y no sólo a la postre se le señala como responsable del alto costo de la vida, cuando en realidad es la víctima."(22)

La huelga ya sea por la vía de la producción o por medio de los salarios, afecta la economía nacional y aunque la magnitud de un conflicto laboral depende en gran medida del número de trabajadores que intervengan en el mismo, debemos distinguir la naturaleza cualitativa de ciertos movimientos, pues para determinar su grado de importancia hay que tomar en cuenta la empresa o establecimiento a los que afecte, existen ciertas ramas industriales o determinado tipo de servicios que el Estado tiene a su cargo y considera vitales o estratégicos para el desarrollo de la economía, en virtud de lo cuál son muy pocas las probabilidades que existen en el sentido de que permita una suspensión de labores en ellos (hidrocarburos, comunicación, principalmente), pues para impedir su paralización hace uso de la "requiza" o de la

(22) Idem., p.p. 22-23

"ocupación total o temporal por causa de utilidad pública", para lo cual invoca motivos de contenido económico fundamentalmente como son la afectación de las fuentes de trabajo y de las actividades productivas circunstancias que no aparecen en otros centros de trabajo y por ende, en estos últimos, el ejercicio del derecho de huelga no se sujeta a ninguna limitación de este tipo, lo cual evidencia una posición favorable del gobierno frente a los particulares en estos problemas.

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

PRIMERA.- Los antecedentes históricos que ha tenido el derecho de huelga, demuestran sin duda alguna que ha sido un logro muy importante obtenido por los trabajadores, ya que inicialmente fue concebido por nuestra legislación como un delito y posteriormente reconocido como un derecho en nuestra Constitución Política y reglamentado como tal por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo considero oportuno señalar nuevamente que los derechos fundamentales no son absolutos; ya que estos tienen sus razonables limitaciones para hacer armónica la vida social; en congruencia con este concepto encontramos que la reglamentación actual al derecho de huelga requiere de modificaciones concretamente en la parte relativa a su procedimiento previsto por la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Que se establezca que las partes involucradas en un conflicto de esta naturaleza contarán con un plazo máximo de quince días para que lleguen a un acuerdo y que de no ser así la autoridad competente ya sea la Junta de Conciliación y Arbitraje Local o Federal según sea el caso tendrá la

facultad de emitir un laudo que resuelva de fondo el conflicto entre las partes y se de por terminado dicho conflicto; el propósito es claro, se pretende reducir y minimizar las consecuencias negativas que se derivan de un estallamiento de huelga en donde no hay ganadores y si en cambio ambas partes resultan perdedoras, así mismo hemos visto como trasciende y afecta de manera importante la estructura económica de nuestro país.

TERCERA.- Por otra parte cabe señalar que nuestra legislación laboral define a la huelga como una "suspensión temporal del trabajo" y una huelga que queda en estado de indefinición pierde la característica de ser "temporal" por tanto, resulta contrario al principio que la define, por consiguiente la propuesta de establecer un plazo definido para resolver y dar por terminada una huelga, sería congruente con su definición.

CUARTA.- Tengo la firme convicción que la propuesta que se plantea de modificar nuestra legislación laboral en el título correspondiente a huelgas, además de actualizar nuestro sistema jurídico en esta materia, acorde con las necesidades presentes de nuestra sociedad, traería consigo importantes beneficios para nuestro país ya que ofrecería

una mayor estabilidad y confianza laboral al sector productivo y se vería favorecido con mayores inversiones de capital y generación de nuevos empleos.

No podemos dejar pasar desapercibido que nuestro gobierno realiza negociaciones con Estados Unidos y Canadá para participar en un Tratado Trilateral de Libre Comercio, con lo que se busca incursionar en nuevos mercados para nuestros productos y fomentar una mayor producción de bienes y servicios trayendo consigo la creación de nuevas fuentes de trabajo, lo que implicará un enorme reto para nuestra industria que tendrá que redoblar esfuerzos en capacitación, desarrollo y crecimiento así como en optimizar sus recursos para lograr un nivel competitivo en precio, calidad y servicio en el plano internacional, y que mejor que nuestro marco jurídico coadyuve para lograr estas metas y objetivos en bien de nuestra nación ofreciendo justicia, seguridad, protección y confianza.

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

- 1.- ALONSO GARCIA, MANUEL: La Huelga y el Cierre Empresarial, Publicación del Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1979.
- 2.- BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO: La Huelga un Análisis Comparativo, 1a. Edición, Edit. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1983.
- 3.- CABAZOS FLORES, BALTAZAR: El Mito del Arbitraje Potestativo, 1a. Edición, Edit. Jus, México, 1978.
- 4.- DE BUEN L., NESTOR: Derecho del Trabajo, T. II, 4a. Edición, Edit. Porrúa, México, 1981.
- 5.- DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, 3a. Edición, Edit. Porrúa, México, 1984.
- 6.- LE FRANC, GEORGE: La Huelga, Historia y Presente, 1a. Edición, Edit. De Bolsillo, Barcelona, 1975.
- 7.- PUIG HERNANDEZ, CARLOS ALBERTO: Teoría y Práctica de la Huelga en México, 1a. Edición, Edit. Porrúa, México, 1989.

- 8.- RAMOS, EUSEBIO: Derecho Sindical Mexicano, 1a. Edición, Edit. Velux, México, 1975.
- 9.- REYNOLDS, LLOYD G.: Economía Laboral y Relaciones de Trabajo, 1a. Edición, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1964.
- 10.- ROSS GAMEZ, FRANCISCO: Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Edición, Edit. Lic. Francisco Ross Gámez, México, 1978.
- 11.- TAIBO, FRANCISCO IGNACIO: La Huelga de los Sombrereros, 1a. Edición, Edit. Cehmo, México, 1980.
- 12.- TENA SUCK, RAFAEL - ITALO, HUGO: Derecho de la Seguridad Social, 2a. Edición, Edit. Pac, México, 1990.
- 13.- TRUEBA URBINA, ALBERTO: Evolución de la Huelga, 1a. Edición, Edit. Botas, México, 1950.
- 14.- TRUEBA URBINA, ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo, 5a. Edición, Edit. Porrúa, México, 1980.
- 15.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 16.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

17.- Ley Federal del Trabajo de 1970

18.- Ley Federal del Trabajo