

1012
Reg.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**ANALISIS CRITICO DEL DERECHO
DE HUELGA EN LA LEGISLACION
MEXICANA**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
SALVADOR VENANCIO ENRIQUEZ**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Ciudad Universitaria

1993



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.

INDICE

ANALISIS CRITICO DEL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGISLACION MEXICANA.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

| | |
|--|----|
| 1.- Antecedentes Históricos en el Derecho de huelga. | |
| A) Francia. | 4 |
| B) Inglaterra. | 11 |
| C) España. | 16 |
| D) México. | 24 |
| E) En el Derecho Internacional. | 41 |

CAPITULO II.

CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

| | |
|---------------------------------------|----|
| 1.- Concepto de Huelga. | 47 |
| 2.- Naturaleza Jurídica de la huelga. | 56 |

CAPITULO III.

DIVERSAS CLASES DE HUELGA.

| | |
|--|----|
| 1.- Huelga Lícita e Ilícita. | 62 |
| 2.- Crítica a la fracción I del Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo. | 67 |
| 3.- Huelga Justificada e Inexistente. | 73 |
| 4.- Huelga por Solidaridad. | 84 |
| 5.- Crítica a la fracción VI del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. | 87 |

CAPITULO IV.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

| | |
|---|-----|
| 1.- Objetivos de la Huelga. | 91 |
| 2.- Requisitos de la Huelga. | 100 |
| 3.- Emplazamiento. | 103 |
| 4.- Periodo de Prehuelga. | 114 |
| 5.- Suspensión de Labores. | 118 |
| 6.- Formas de Terminación de la Huelga. | 124 |
| | |
| CONCLUSIONES. | 129 |
| BIBLIOGRAFIA. | 132 |

INTRODUCCION.

Empezaremos este trabajo dando un panorama amplio respecto de la evolución en cuanto a la organización de los trabajadores; organización llevada a cabo con el único fin de que los mismos logaran un beneficio en razón de la organización y, a la vez, un beneficio particular considerándose a los mismos trabajadores como miembros de dicha organización.

Al momento en que el hombre surge en la faz de la tierra tiene la necesidad de obtener satisfactores propios para él y los suyos; esta forma de obtención no tiene más límite que emplear su capacidad física al grado que él mismo quiera. Pero al existir una complejidad de seres humanos las libertades de que gozaban con anterioridad poco a poco se van restringiendo llegando al grado de crear organizaciones en las cuales se encuentran agrupados los mismos hombres; precisamente porque en ellos concurre el factor psicológico de la conciencia de clase, lo que se podría llamar antagonismo de intereses. Es en este momento cuando surge la expectativa latente de que se manifieste un conflicto, conflicto mismo que se desencadena por inconformidades, por diferencias que soportan el yugo de otros; conflicto que sólo para la clase más fuerte es justificable en razón de ser ella misma la

que impone condiciones y la que economicamente abusa; conflicto mismo que va abriendo camino para que la clase débil haga valer uno de tantos derechos dentro de los cuales está la -- huelga.

Existen consideraciones en el sentido de que antes de la Revolución Francesa, sea por causa del sistema político - legislativo, o por la naturaleza de la organización económica capitalista de la producción, sea, en fin, por causa del estado psicológico de la clase obrera no se puede hablar de huelga. Ésta nació y se desarrolló con la gran industria y con la afirmación de la libertad del trabajo en el siglo XIX. A partir de este entonces la huelga cobra un sentido real en la - historia que se hace valer por la clase trabajadora marginada y vejada por el Estado burgués.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos. En el primero se hablará de la parte histórica de los países - de Francia, Inglaterra, España y México; asimismo se hablará de la evolución de organizaciones, tratados o convenios de - carácter internacional celebrados entre un país y otro; en el segundo capítulo hablaremos de la evolución del concepto de huelga hasta nuestros días; así como también se tratará la naturaleza jurídica de la misma. En el tercer capítulo se tratarán las diversas clases de huelga; y en el cuarto - capítulo mencionaremos lo que es el procedimiento empezando

con los objetivos de la huelga hasta la terminación de la misma.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL DERECHO DE HUELGA

A) FRANCIA.

Invariablemente y como en otras ocasiones se ha dicho nadie puede cambiar la historia. Para los trabajadores franceses en su afán de lograr el reconocimiento al derecho de huelga, no ha sido fácil; fue hasta la Cuarta República cuando se le dió cabida. En este trabajo se hace alusión a una de las principales, si es que no es la única, Institución jurídica que en forma ruin y sin compasión alguna masacró, humilló y aniquiló las esperanzas y deseos de una clase social desprotegida; esto fue allá por el año de 1791. Efectivamente, nos referimos a la LEY CHAPELIER, la cual prohibió la organización de los trabajadores y cuya vigencia se extiende hasta el año de 1810; año en que se promulgó el Código Penal en el cual se consideró a la coalición como un delito. Pero en el año de 1849, aunque en forma efimera, se reconoció en el Constitución la libertad y el derecho de asociación; posteriormente y con el fin de ganarse los votos de los trabajadores, Napoleón III permitió la asociación o el agrupamiento de los mismos y otorgó garantías para las actividades sindicales.

Aclarando que a la promulgación de la Ley Chapelier,

también, era reciente la " Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano "; y que precisamente en esa declaración, supuestamente, se encontraba reconocido el respeto a la libertad del individuo, dándose por este hecho la consagración de los regímenes constitucionales.

En el año de 1791 a propuesta del Consejero LE CHAPELIER, se creó la Ley del mismo nombre prohibiendo las Instituciones del derecho colectivo del trabajo e indicando que: " la coalición encaminada a la fijación de las condiciones generales del trabajo " (1) era ilícita, por tanto, la huelga caía dentro de la ilicitud. Asimismo en dicha ley se prohibió la Asociación Profesional.

Así vemos como la Ley Chapelier se ostentó como una declaración franca y mezquina en contra de los derechos de los trabajadores y aunado a esto, el mismo Estado Francés en sus ordenamientos jurídicos civil y penal tacha de insalubre e inconveniente, para el mismo Estado Liberal e individualista, a la coalición y a la huelga obrera.

El Código Penal Francés de 1810 en su " artículo 415 decía: Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el

(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, (Actualizado por Urbano Parías), Ed. Porrúa, Tomo II, México, 1986, pág. 202.

trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años . . ." (2). Situación drástica que se contempla en el ordenamiento jurídico señalado, en contra de los trabajadores, no así para la clase patronal cuando ésta atenta en contra de los derechos de los trabajadores al tratar de hacer una " reducción injusta y abusiva de los salarios " pues sólo los castigaba con prisión de diez días a un mes y multa de doscientos a tres mil francos (3).

Como se puede observar en lo antes señalado, hay una celosa defensa por los intereses burgueses, intereses que menoscaban y violan los derechos de los trabajadores --- a pesar de que en años recientes (1789) se vislumbró la posibilidad de que el obrero podría manifestarse y llevar hasta lo más alto sus derechos que como ser humano le corresponden; ese derecho del cual todos los hombres deben gozar, precisamente por ser hombres, ese derecho es la libertad. Libertad de expresarse; libertad de manifestarse con el objeto de que otros derechos inherentes a él no sean violados y por lo tanto se le respeten. Así, las huelgas normalmente -- son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando se empieza a descomponer un sistema capitalista aburguesado

(2) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pág. 202 y 203.

(3) Ibidem.

en donde los patrones son los titulares de todos los derechos y los obreros sólo de obligaciones.

Apreciándose de lo anterior, una vez más, que el meollo de esta situación lo es la inconformidad de los trabajadores al ser menospreciados sus derechos. Y para una mejor apreciación del tema y en el país que estamos tratando, en etapas, el proceso o camino por el que ha pasado la huelga:

- a) La huelga como delito (1789-1864)
 - b) La huelga como libertad (1864-1940)
 - c) Retorno a la consideración de la huelga como delito - (1940-1944)
 - d) Reconocimiento de la huelga como un derecho (27-julio-1944)
- a) La huelga como delito:

Por lo que respecta a este punto la expresión más amplia del mismo lo encontramos en la LEY CHAPELIER misma que fue reforzada por decretos del 16 de septiembre y 23 de diciembre del año de 1794, y por la ley del 22 de marzo de 1796; dichas disposiciones jurídicas que hacían referencia a las coaliciones, huelgas y paros, fijaban el procedimiento a seguir para sancionar actitudes que fueran más allá de lo que estrictamente estaba permitido.

Consideramos muy reiterativo volver a indicar las

consideraciones relativas a la LEY CHAPELIER, así como volver a mencionar las disposiciones jurídicas de aspecto civil y penal en donde se contemplan situaciones que violan los derechos personalísimos de cada ser humano, como lo es el derecho a la libertad de expresión; por tal virtud entiéndase en lo relativo lo ya tratado con anterioridad.

b) La huelga como libertad.

Lógico, al entenderse a la huelga como libertad se entiende que su ejercicio ya no constituye delito alguno. -- Así se desprende del contenido de la "LEY OLIVIER" promulgada el 25 de mayo de 1864. El surgimiento de esta ley es una circunstancia paradójica a la vigencia de la Ley Chapelier ya que ésta, aun, seguía vigente una vez promulgada aquélla, --- previendo la situación de una persona que pudiera ser coaccionada para que se sumara al paro. No fue sino hasta el 21 de marzo del año de 1884 cuando se reconoció el derecho de Asociación y tal reconocimiento se hizo a través de la "LEY WALDECK-ROUSSEAU" derogando de esta manera a la " Ley Chapelier y reconociendo al sindicato como una legítima organización para la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores " (4).

Bajo los auspicios de la Ley Waldeck-Rousseau se --

(4) ALONSO GARCIA, Manuel, La Huelga y el Cierre Empresarial, Ed. Industria Española, Madrid, s.a., pág. 134.

permite la suspensión del trabajo como libertad inalienable de los trabajadores obteniéndose grandes reivindicaciones obreras; siendo posible la creación de la Confederación General de los Trabajadores y por el conducto de ésta, en el año de 1936, bajo los auspicios del gobierno de León Blum, se plantearon un número indeterminado de huelgas, " que al final indujeron a la administración política a implantar como obligatorios los procedimientos de conciliación y arbitraje, con el fin de evitar mayores perjuicios a la industria frente al peligroso desbordamiento sindical que se suscitó " (5).

c) Retorno a la Consideración de la Huelga como Delito:

Esta situación se da a partir de la Segunda Guerra Mundial ya que al inicio de ésta existe una represión a los derechos adquiridos; represión manifestada con la tolerancia del gobierno Vichy, a través de la "CHARTA DU TRAVALL" (CARTA DEL TRABAJO); estableciéndose en el artículo quinto " que cualquier controversia surgida en las relaciones obrero-patronales debía resolverse en el seno de los organismos jurisdiccionales creados con tal finalidad " (6).

d) Reconocimiento de la Huelga como Derecho:

(5) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, La Huelga un Análisis Comparativo, Ed. Electrocomp, México, 1983, pág. 21.

(6) Ibidem.

Precisamente por la experiencia adquirida (de los trabajadores) y aprovechando la caída del régimen de Rétain (1944), caé, también, toda la obra jurídica laboral que regía en esos momentos, surgiendo de nueva cuenta, casi simultáneamente, las libertades colectivas, entre ellas las libertades a los sindicatos y asociaciones.

Es en el artículo 32 de la Constitución francesa de 1946 en donde se reconoce el ejercicio de la huelga como un derecho público de carácter social, y en donde se prohíbe cualquier sanción tanto civil o penal para las personas, grupos o asociaciones que la ejerciten.

Asimismo la Constitución de 1958 establece que el derecho de huelga es un derecho fundamental que los trabajadores tienen como garantía para lograr un orden económico, social y justo.

B) INGLATERRA.

El fenómeno de la huelga para convertirse en una institución económica-jurídica, tuvo que pasar por diversas etapas las cuales ya han sido analizadas. y en el caso concreto, en el país que nos ocupa, puede considerarse que la huelga -- tiene su tercer época. Desde tiempos remotos, en Inglaterra se negó la legitimidad de la huelga. En el año de 1303, el Rey - Eduardo I prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de las actividades laborales: monto de los salarios, duración del trabajo; la prohibición fue recordada con frecuencia pasando a formar parte del COMMON LAW. Situación que duró hasta el año de 1824, ya que en éste la coalición dejó de ser un delito en el país de que se trata, postura que se confirmó más adelante por medio de las leyes de - 1871 y 1875.

Efectivamente, la ley de 1824 revocaba las prohibiti--vas de la libertad de coalición, sin embargo, no se le daba --seriedad a dicha ley, pues de cierta forma se seguía repren--diendo a levantamientos de organizaciones trabajadoras. La - huelga era una suspensión colectiva de labores implicando una falta a las obligaciones contraídas en los contratos indivi--duales de trabajo. Por eso, los trabajadores eran sancionados o destituidos en el momento en que se producía la falta, quedando el patrón en plena libertad de rescindir dichos contra-

tos.

Al dejar de considerarse la huelga como delito, esto no hizo para que la legislación penal, en asuntos relacionados con la misma, la catalogara igual, pues dicho ordenamiento seguía contemplando diversas figuras delictivas para el caso de los trabajadores huelguistas que ejercieran presión sobre sus compañeros de trabajo con objeto de hacerlos abandonar sus labores. Dichos actos significaban una violación al principio de la libertad del trabajo, derivada del derecho natural, ya que así como existía el derecho de no trabajar, del cual hacían uso los huelguistas, también, existía el derecho de los trabajadores no huelguistas, a seguir desempeñando su trabajo si esa era su voluntad.

La clase trabajadora comenzó a luchar con el propósito de mitigar la presión ejercida en contra de ellos al declarar o mantener una huelga. Fueron ellos quienes insistieron en que ésta se considerase ilícita, siempre y cuando no constituyeran un delito especial. Asimismo los trabajadores ingleses son considerados pioneros de la lucha sindical en virtud de haber logrado las primeras conquistas significativas del derecho de huelga y al reblandecer la legislación penal respectiva, a pesar de la postura defensiva que en ese tiempo se tenía para la empresa; considerándose que la elevación de los salarios no podría mejorar la situación de los obreros, por

tanto, la actividad sindical se consideraba contraria a los intereses de los propios trabajadores.

En sí " . . . el movimiento sindical inglés, comenzado en 1825, se consolida ya en 1840; esto es, casi medio siglo antes que en los demás países europeos; . . . también la situación de la masa trabajadora era allí mucho más angustiosa, por el poderoso y sorprendente crecimiento de las industrias " (7)

En el año de 1875 los trabajadores ingleses presionaron al Parlamento con el objeto de que éste dictara la CONSPIRATION AND PROTECTION OF PROPERTY dejando sin efecto la Ley de 1871, en aquélla se autorizó el Picketing pacífico conminado a que los trabajadores se agremiaran a los movimientos huelguísticos, además se estableció que la coalición al ejercer un acto cualquiera, en un conflicto industrial no podía considerarse como conspiración o crimen, a menos que el derecho consuetudinario lo considerase como tal (8).

Es pertinente señalar que también en 1871 se crea el " TRADE UNION ACT " (Ley de Asociaciones Sindicales) en el cual se inicia el movimiento legislativo inglés para que a la huelga se le excluya de toda sanción penal. En el trabajo pre-

(7) CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, Ed. Bibliográfica, Argentina, 1959, pág. 315.

(8) POZZO, D., Derecho del Trabajo, Ed. Ediar, Tomo IV, Buenos Aires, 1951, pág. 431.

sentado conjuntamente por los profesores FERNANDO ALMENDROS - MORCILLO, FRANCISCO PEREZ AMOROS y EDUARDO ROJO, titulado Estudio Sobre la Huelga en el Mundo Occidental y citado por el tratadista SANTIAGO BARAJAS, respecto del TRADE UNION ACT se señala que " los actos cometidos en ocasión o en previsión de un conflicto de trabajo. . . permitiéndose la actuación de piquetes de huelga pacíficos, ya que para el gobierno conservador la existencia de la huelga era algo que no podía desconocerse en una sociedad dividida en clases sociales; un mal -- necesario que debiera soportarse lo mejor posible " (9).

Motivo por el cual en la Primera Guerra Mundial, tanto los patrones como trabajadores adoptaron actitudes moderadas para sus conflictos, toda vez que consideraban superiores a sus propios intereses, los intereses de la Nación. Pero una vez terminado el movimiento bélico el gobierno suprimio a lo que se le denominaba " Huelgas Políticas "; limitando de esta forma el ejercicio al derecho de huelga.

Ya para el año de 1927 los trabajadores ingleses lograron conseguir que el derecho de huelga sea un derecho positivo y como consecuencia del mismo lograron que al hacer su movimiento huelguístico se empleara el medio de hacer cordones en las empresas para prohibir el paso a los trabajadores que no estaban de acuerdo con el movimiento. Los trabaja-

(9) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Ob. Cit., pág. 22.

dores deseaban una libertad; libertad que en tiempo atrás les tenían prohibida; libertad con el único fin de obtener lo máspreciado y tanto anhelado, como es la organización y concertación para hacer valer su derecho de huelga.

Concretamente, el libre ejercicio del derecho de --- huelga se inició en el año de 1968 a través de la resolución dictada por el Tribunal Británico ya que éste permitió la -- huelga a reserva de que en los estatutos de las organizaciones sindicales se indicaran los representantes legitimados para iniciar un conflicto colectivo o una huelga; dicha resolución fue independiente a otros tribunales ya que éstos facultaban a las autoridades a romper el estado de huelga prevaleciente en una empresa determinada, con el fin de constatar si, efectivamente, se contaba con la libre voluntad de trabajadores, de quienes se presumía, no habían podido libremente externar su - voluntad. " En consecuencia, . . .en Inglaterra no existe re-- conocimiento expreso del derecho de huelga sino que se consi-- dera a ésta como una libertad civil de cada trabajador " (10)

(10) Idem, pág. 23

C) ESPAÑA.

Al respecto encontramos que la huelga en la legislación española, al igual que en otros países, ha atravesado por distintas etapas; primero se le consideró como un hecho delictuoso, más tarde se le consideró como un hecho jurídicamente permitido, y, posteriormente, se le volvió a considerar como una conducta delictuosa, tipificándose en el Código Penal como un acto de rebelión en contra de las autoridades.

En el año de 1831 los trabajadores de la industria textil algodonera, así como en otras industrias, tenían un salario entre seis y siete reales, y sus condiciones de vivienda, sanidad, así como las condiciones de trabajo eran pésimas pues los patrones no tenían las diligentes precauciones para la seguridad del trabajo. Por tanto, la seguridad en el empleo era nula. Provocando, en consecuencia la inconformidad entre dueños y operarios y la rebeldía de éstos, primero en forma desordenada, después, en forma coordinada. Es decir, del estado de vivencia que en un primer término utilizaban, al estado de conciencia de su situación; articulándose la estructura asociativa, no momentánea, sino, permanente.

En el bienio progresista (que comprende los años de 1854 y 1856) la clase trabajadora declaró un boicot a las selfactinas (máquinas de hilar que efectúan de modo interminable

te y automático el último estiraje, torcido y bobinado de los hilos textiles), y en julio de 1855 se realiza una huelga -- general en toda la Ciudad de Cataluña, siendo ésta la primera huelga en España y una de las primeras en Europa (11), a pesar de que el derecho de libre asociación fue reconocida hasta el año de 1868, ya que por decreto-ley, de fecha 20 de noviembre de dicho año, se concedió el derecho de constituir libremente asociaciones públicas. Sin embargo, el Código Penal español en su artículo 556 " castigaba a quienes se coaligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o a regular sus condiciones " (12); a pesar de esto el ordenamiento antes indicado iba por un lado y los hechos -- por otro, en virtud de que -- al igual que en nuestro país -- los preceptos penales consagrados nada pudieron hacer ante la objetividad manifiesta de la huelga, pues " la progresiva -- intervención de las reivindicaciones trabajadoras se manifestó como inevitable y encontró en la huelga el arma más poderosa para obtener sus finalidades; y en lugar de considerarse -- como un delito, fue considerada como una manifestación del desarrollo de la libertad individual e incluso como un puro derecho individual " (13).

La Constitución española del 10. de junio del año de

(11) " Gran Enciclopedia Larousse ", Ed. Planeta, tomo V., Barcelona, 1972, pág. 270.

(12) " Nueva Enciclopedia Jurídica ", Ed. Francisco Seix, Barcelona, 1962, pág. 170.

(13) Ibidem.

1869 reconoce el derecho de coalición. Pero la Real Orden -- del 16 de enero de 1872 ordenó por conducto de los gobernado-- res. la disolución de " todos los núcleos de asociaciones -- obreras de carácter internacional, existentes en las provin-- cias españolas " (14) . Y posteriormente la Constitución de -- 1876, en su artículo 13, declaraba el pleno derecho de reunión y asociación para toda la clase trabajadora española; mismo - derecho que fue reglamentado por la ley especial del 30 de ju-- lio de 1887, arguyendo como punto principal que todo español tiene el derecho de asociarse con el objeto de que tenga una - vida humana. Situación que nos lleva a pensar en la libertad - de los trabajadores para ejercitar el derecho de huelga.

Así en el año de 1881 se proyecta un período de --- intensa actividad sindical a través de asambleas de trabajado-- res, reuniones de los mismos y apoyados por la prensa españo-- la; la conflictividad surgida se da tanto en los trabajado-- res urbanos como en los del campo. En el mismo año citado, -- también, se da un número sobresaliente de huelgas como la de - carpinteros y ladrilleros de Barcelona, de tipógrafos madrile-- ños, en las minas de Langrea, la de curtidores de Valencia, -- etcétera. Y según el tratadista Manuel Tuñón de Lara " la --- coyuntura de huelgas no corresponde a una coyuntura económica . . . pero sí a una coyuntura política " (15). en donde se -

(14) CABANELLAS, Guillermo, Ob. Cit., pág. 326.

(15) TUÑÓN DE LARA, Manuel, El Movimiento Obrero en la Histo-- ria de España. Ed. Taurus, Madrid, 1972, pág. 291 y 292.

plantea un antagonismo socio-estructural y no el ejercicio de mayores libertades. Sin embargo consideramos que tanto la coyuntura económica como la coyuntura política se correlacionan entre sí; y necesariamente por naturaleza la huelga implicará más que una situación socio-estructural, una situación de carácter económico.

En el año de 1887 se dan huelgas sobresalientes tanto en Cataluña como en Andalucía; esto se debió a la avaricia de los patrones y por la miseria general en que vivía el país; -- hay egoísmo de los empresarios, egoísmo necesario para que la clase trabajadora ideó mecanismos más eficaces que la lleven a defender con toda dignidad el derecho que en muchas ocasiones se les ve transgredido.

A España se le considera una Nación pródiga de las huelgas, las cuales tuvieron mayor relevancia desde el año de 1887, hasta el año de 1900. No se piense que antes del primer año citado no se hayan manifestado con evidencia las mismas -- ni después del segundo año indicado, sino, que en los años -- comprendidos se gestaron las formas o mecanismos que representan antecedentes idóneos para la configuración y regulación de las huelgas sucesivas en el país que se trata. Simplemente para darnos una idea, y tomando datos del tratadista CARLOS RENAULT en su libro " Las Huelgas ", mencionaremos unas de ellas:

En 1887: En Terragona se da una huelga llevada a cabo por unos topógrafos, ya que sus empleadores decidieron acabar con sus asociaciones reconocidas por el decreto-ley de fecha - 20 de noviembre de 1868. En Valencia de Tipógrafos. En Málaga de tonoleros. En Bilbao de Pudeladores, ya que a éstos les -- trataron de aumentar su jornada y disminuir su salario.

En 1888: En Madrid, unos albañiles se declaran en -- huelga por tener salarios bajos. En Valencia, empleados de -- tranvías se declaran en huelga por despidos de compañeros que tienen ideas socialistas. En 1890 se empezó a celebrar el día lo. de mayo reivindicándose la jornada de ocho horas; y con la difusión del anarcosindicalismo se torna común la teoría - de la huelga en general, creándose nuevos métodos de lucha como el boicot, el sabotaje y el label (marca creada por un --- sindicato profesional y colocado sobre un producto).

En 1891: En Sevilla los panaderos se ponen en huelga. En Alcoy, huelga de tejedores. En Zaragoza, huelga de opera--- rios del Diario Mercantil; etcétera. Y así se podrían señalar una infinidad de huelgas hasta 1900, sucedidas en varias Ciu--- dades de España, cuyo gobierno proporciona un apoyo desmedido para auxiliar, con la fuerza, a la clase patronal.

El 20 de junio de 1902 la Fiscalía del Tribunal Su--- premo emite una circular, fijándose, " la interpretación de

que no debe considerarse delito de coligación la huelga planteada para reclamar ventajas en los salarios o en las condiciones de trabajo " (16), ratificándose esta circular por la Real Orden del 2 de julio de 1907 y por la Ley de Conciliación y Arbitraje del 19 de mayo de 1908, y en las que se establecen el Arbitraje y la Conciliación como medios eficaces para evitar la huelga.

Posteriormente, a la evolución de las ideas jurídicas sobre la huelga se crea la Ley de Huelgas el 27 de abril de 1909 cuyo antecedente se encuentra en los proyectos de los años de 1902, 1903, 1906 y 1908. Derogándose de esta forma el artículo 556 del Código Penal Español de 1870. El artículo 10. de la citada ley, señalaba: " Tanto los patronos como los obreros pueden coaligarse, declararse en huelga y acordar el paro para los efectos de sus respectivos intereses sin perjuicio de los derechos que dimanen en los contratos que hayan celebrado " (17). De esta forma la huelga se convertía en un derecho consagrado en la ley. Con posterioridad, a través de varios decretos emitidos en los años de 1916, 1917, 1921, 1923, 1929 y 1935, fue modificada en forma directa pues en los decretos antes aludidos se contenían disposiciones que incidían con dicha ley. Tales decretos hacían alusión a un sistema de conciliación y arbitraje potestativo con el fin de

(16) " Nueva Enciclopedia Jurídica ", Ob. Cit., pág. 170.

(17) Ibidem.

prevenir los conflictos colectivos o al menos intentar la solución si llegaban a producirse, como fueron los casos en los años de 1936, 1951 y 1962 en donde se destacaron importantes huelgas en el país que nos ocupa.

El 24 de abril de 1958 se da otra ley, la cual se amplía a través del decreto de fecha 20 de septiembre de 1962 y en donde se determinó la distinción entre conflicto colectivo laboral y conflicto colectivo político, sin que se hiciera alusión expresa a las huelgas. Posteriormente el decreto aludido, fue sustituido por el decreto número 1376/70 de fecha 22 de mayo de 1970, en el que se reguló el procedimiento laboral sin que se resolviera el problema del reconocimiento o la concertación del derecho de huelga.

Fue el 22 de mayo de 1975, a través de la promulgación del decreto-ley número 5/75, en donde aparece " la separación de los conflictos colectivos de trabajo y se coloca a la huelga dentro de una categoría independiente de aquellas situaciones que alteran la marcha normal de las relaciones laborales, facultándose al Estado para calificar su procedencia o inprocedencia " (18).

Finalmente, en el año de 1977 por el Real Decreto-Ley número 17, como muestra de una idéntica evolución jurídica y reafirmación en las ideas pasadas, se señala, en su artículo (18) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Ob. Cit., pág. 25.

4o., que " cuando la huelga afecte a empresas encargadas de - de cualquier clase de servicios públicos , los trabajadores - tendrán derecho de declararse en huelga, siempre y cuando el - empresario y la autoridad laboral correspondiente sean avisadas de tal hecho, por lo menos con diez días naturales de anticipación. Cuando la huelga se declara en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podría acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios " (19). Además se establece que los representantes de los trabajadores huelguistas deberán dar a la huelga, - antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea - conocida por los usuarios del servicio.

Aclarando el tratadista Barajas Montes de Oca que la reglamentación del decreto-ley, antes citado, se haya pendiente por el denominado " Proyecto de ley sobre estatuto de los trabajadores en el que se ha apuntado el derecho de los trabajadores a suspender el trabajo como arma de presión para la solución de conflictos colectivos, como consecuencia de los principios de libertad sindical y huelga, contenidos en la - Constitución de 1978 " (20).

(19) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 16a. edición, México, 1989, pág. 417.

(20) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Ob. Cit., pág. 26.

D) MEXICO.

Como con anterioridad se ha señalado, ante las desigualdades sociales que prevalecen entre gentes pudientes y gentes que no tienen recursos económicos surgen inconformidades que se patentizan en la opresión, y en la organización por parte de los trabajadores. Desde antaño, como en la actualidad, se dan " los actos represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía, dirigidos, . . . en contra de cualquier intento de los trabajadores para coaligarse y asociarse, y acudir a la huelga con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de las fábricas a aceptar condiciones colectivas de prestación de servicios, más favorables para la totalidad de los trabajadores y de la clase trabajadora " (21)

En México, al crearse la Nueva España, se dio un trascendente orden jurídico, económico, político y social. Cortés, una vez que conquistó la Gran Tenochtitlán, estableció las bases de explotación dictando sus ordenanzas, entre las cuales se encontraba la ordenanza del gremio; organizó la encomienda consistente en el cobro de tributos a los oriundos de esta Nación. Dichas medidas fueron aprobadas por Carlos V en junio de 1523. En 1524 Cortés proclama las " ordenanzas especiales sobre vendedores y para el uso que los encomenderos

(21) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pág. 569.

podían hacer de los indios y de sus encomiendas " (22); estas ordenanzas, al decir de Esquivel Obregón citado por el maestro Trueba Urbina, completaban sabiamente las instrucciones de Carlos V, constituyendo el primer reglamento del trabajo en el Nuevo Continente " Los gremios de la Nueva España tuvieron como antecedente a los gremios europeos; constituían agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades El primer gremio fue el de bordadores, constituido en 1546, en época del Virrey de Mendoza " (23).

Al decir del maestro Mario de la Cueva, la coalición de la huelga, en México, no recorrió la etapa de la prohibición, sino, que constitucionalmente entró a la etapa de la tolerancia: " la coalición y la huelga no constituirían en sí mismas un delito y la asociación sindical no estaba tipificada como delito, . . . para que la coalición y la huelga deviniera actos delictivos, era necesario que se formara un tumulto o motín o se empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral " (24).

En la introducción del libro doctrinas y realidades

(22) TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Ed. Botas México, 1950, pág., 11.

(23) Ibidem.

(24) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., págs. 208 y 209.

en la legislación para los indios, GENERO V. VAZQUEZ, señala - que en las Leyes de Indias existen disposiciones relativas al derecho del trabajo, disposiciones que enmarcan la limitación de la jornada a ocho horas de trabajo, los descansos del día -- domingo, protección al salario, entre otras cosas (25). Estas disposiciones, a pesar de ser ampliamente adelantadas para -- aquella época no se cumplían, tan es así que fue necesaria la intervención de Fray Bartolomé de las Casas y otros personajes que no simpatizaban con las disposiciones que se imponían.

Anteriormente ya se ha hablado acerca de la encomienda (elemento suministrador de servicios personales) misma que se desenvuelve bajo dos Instituciones económicas a saber: El taller artesano y el obraje capitalista. Estas formas de -- producción económica ataron a los trabajadores mexicanos a un estadio de aislamiento social, casi como un esclavo. Dicho -- aislamiento fue aumentando conforme se veía un adelanto capi-- talista, teniendo como base de explotación al taller artesano; y es en esta época cuando surgen los primeros defensores de la clase laboral. Según Gabriel Saldivar, citado por el maes-- tro Trueba Urbina, " uno de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo data del 4 de julio de 1582 . . . rela-- ta una típica huelga en la Catedral Metropolitana de México contra el cabildo, en las postrimerías del siglo de la Con--

(25) VAZQUEZ, Genaro, Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios, Ed. Mundo Nuevo, México 1940, pág. 50.

quista, cuando la iglesia tenía un poder superior al gobierno. El cabildo, al revisar las cuentas de la haceduría metropolitana, estimó que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos; este acuerdo se les notificó a los afectados, entre éstos al maestro de capilla FERNANDO FRANCO, al racionero, al canónigo ALFONSO DE ECIJA, al cura ALFONSO TRUXILLO, etecétera; y ocho ministriles . . . ; inmediatamente se dieron por despedidos los seis cantores --- reservándose los ministriles para dar su determinación días --- después, pero desde este momento quedó la catedral del arzobispado sin canto y sin música. El 10 del mismo mes, los -- ministriles abandonaron el trabajo como indudable manifestación Solidaria. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en el que intervinieron -- las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales . . . " (26).

Otra de las suspensiones de trabajo de las que se tiene noticia, lo es la llevada a cabo por parte de los trabajadores de tabaco en el año de 1768, quienes al saber de las horas laborales que les iban a imponer de más suspendieron el -- trabajo en actitud de protesta, logrando que las horas adi--

cionales indicadas ya no se aumentarán a sus horas de trabajo que ya tenían (27).

Como se puede apreciar, aquí en México, desde aquéllos años ya se tenía una noción de defensa colectiva a través de la cual se trataban de defender los derechos de las libertades del hombre, oprimidos por la arbitrariedad y la prepotencia o por el sentimiento vil de los conquistadores, quienes como forma de sujeción hacían reglamentos de trabajo sin que los mismos se cumplieran. Conquistadores que consideraron a la conquista como un doble derecho: Derecho que tenían hacia los indios y derechos que tenían sobre las tierras de los -- mismos, aquéllos deberían de trabajar en sus tierras y ren-- dirles un tributo a los conquistadores, asimismo pasaban a -- formar parte de la propiedad de éstos, aunque se determinara -- en las Leyes de Indias que ninguna persona podía exigir trabajo a los naturales, y si les trabajaban, dicho trabajo debería ser en forma voluntaria y pagar un salario competente, así como dar un tiempo suficiente para su descanso, sin perjuicio al cuidado de las tierras del natural; es decir, había un mandato en el que se señalaba la propiedad para los oriundos de la -- Nueva España, sin embargo, dicha disposición no se tomaba en cuenta; también se establecía la prohibición de llevarlos a trabajar fuera de su lugar de origen y en actividades peligro-

(27) Ibidem.

sas o insalubres (28).

A partir de la Independencia se desarrollo la industria nacional. Los obrajes se transformaron en fábricas, la primera de ellas se fundó en Puebla por Estebán de Antuñan. La esclavitud que fuera la condición del trabajo en la Nueva España fue abolida en el curso de la lucha por la Independencia. Primero, el Decreto de Miguel Hidalgo; despues, el de Vicente Guerrero, y , sobre todo, por el cambio de las relaciones sociales. Sin derecho ni prerrogativas, los trabajadores abandonaron los campos para laborar en las ciudades industriales de Puebla, Tlaxcala, del Valle de México, Contreras y San Angel, entre otras. Al respecto García Cantú, señala: " Hacia 1845, había en México 52 fábricas textiles con 113,813 usos manejados por unos 5,000 obreros. Los tejedores, hombres y mujeres, trabajaban en unos 7,000 telares a mano y 2,000 con motor. En los primeros existían 14,000 tejedores y en los segundos 3350 operarios. La inudstria textil , en conjunto, --- empleaba a unas 23,000 personas " (29).

La primera Constitución de México, la de Apatzingán del 12 de octubre de 1814, no consagró la libertad del trabajo, ni tampoco la consagró la Constitución de 1824. Fue la Constitución de 1857 la que plasmó, en sus sablas disposiciones, la libertad del trabajo, y a raíz de ésta se da una proliferación de movimientos huelguisticos en los años : 1863, -

(28) VAZQUEZ, Genaro, Ob. Cit., págs. 135, 141 y 151.

(29) GARCIA CANTU, Gastón, El Socialismo en México, Ed. Era, México, 1962, pag. 22.

1868 y 1877.

El Código Penal de 1871, en su artículo 925 sancionaba a la huelga y a pesar de ello existieron varios movimientos: El de los trabajadores mineros de 1874, el de los obreros de la fábrica " La Fama Montañesa " de Tlalpan en 1877, entre otros; situaciones que prevalecieron en evidentes manifestaciones, durante el régimen de Don Porfirio Díaz. Dicho ordenamiento Penal (de 1871) sancionaba a las personas que trataran de subir o bajar los salarios, en los siguientes -- términos: " se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los -- operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo " (30).

Como se puede ver esta disposición contempla una -- prohibición a las coaliciones y a las huelgas. Ambas figuras tienen como objeto mejorar las condiciones de trabajo, disminuir los excesos de las jornadas de trabajo, así como aumentar el salario a los trabajadores, pues como bien lo dice el maestro Trueba Urbina: " Los trabajadores no abandonan colectivamente el trabajo por simple olgazanería, sino por una -- causa que los obliga a ello " (31).

(30) TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit. pág. 53.

(31) Ibidem.

En los inicios del régimen de Don Porfirio Díaz, en 1877, los trabajadores de la "Fama Montañesa" solicitaron a la Secretaría de Gobernación les autorizara un Reglamento Interno para establecer la jornada de 12 horas, abolición de los castigos, suspensión del trabajo nocturno, entre otras peticiones. La respuesta de la misma Secretaría fue que no estaba facultada para imponer condiciones ni a los patrones ni a los trabajadores, ocasionando una desesperación en éstos, utilizando como último recurso la HUELGA. En los periódicos de la época como el "Socialista y el Hijo del Trabajo", se informa constantemente de las demandas de los trabajadores para suprimir las agobiantes jornadas que se prolongaban hasta 18 horas continuas por día; así, también se informaba de las condiciones graves en las que se encontraban las mujeres y los niños. Por lo tanto, la situación de los trabajadores explica los disturbios y las protestas que desembocaron por ausencia de un régimen jurídico que regulara las relaciones entre empresa y trabajadores. La respuesta del Estado fue siempre, reprimir por medio de la policía y el ejército, lo que se consideraba graves alteraciones al orden público. Estos movimientos huelguísticos fueron claros antecedentes para establecer las bases del derecho de huelga actual y sirvieron como modelos de las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

Es a mediados de la primera década del presente siglo cuando el régimen porfirista recibe los primeros avisos -

de una seria y franca lucha tanto de políticos como de obreros y escritores. Los hermanos FLORES MAGON, quienes encabezan el Movimiento de la Liberación Nacional, tratan de hacer entender al gobierno porfirista de que su política aplicable, en todos los aspectos, ya no es el adecuado; y ante tal observación fueron desterrados del territorio mexicano. Es en San Luis Missouri, en 1905, cuando " los hermanos FLORES MAGON, PRAXEDIS G. GUERRERO, JUAN MANUEL SARABIA, LIBRADO RIVERA, ANSELMO FIGUEROA y otros compatriotas, constituyen la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, el 10. de julio del propio año lanzan un manifiesto a la Nación mexicana y el programa de dicho partido " (32). Dicho manifiesto fue sugerido por Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderón y Ricardo Flores Magón, sus principales ideas progresistas revelan la situación económica y social que en esa época atravesaba el proletariado mexicano; aclarando que en dicho manifiesto no se contemplaba la huelga, pues a pesar de existir un gobierno absolutista, éste permitía su desarrollo, aunque a la postre, sin éxito, ya que al llevarse a cabo eran reprimidos de una forma por demás arbitraria y sin conciencia.

Fue en el año de 1906, para ser exactos, el 30 de mayo, cuando la Unión Liberal Humanidad encabezada por Manuel M. Diéguez, acordó llegar a un movimiento huelguístico para el día siguiente, mismo que se realizó. Para el día 10. de junio

(32) Idem.

más de 2000 trabajadores recorrían los talleres y las minas de Cananea (Consolidate Copper Company) con el fin de objetivizar su inconformidad contra la hipocrecía capitalista y a la vez, de ser posible, lograr que se unieran más trabajadores inconformes. Los principales protagonistas del movimiento solicitaron audiencia con el apoderado de la empresa, licenciado PEDRO D. ROBLES, en presencia de las autoridades del lugar y en la que expusieron unos puntos benéficos para los trabajadores huelguistas. Lógico es de pensarse que el representante de la empresa no cedió ante dichas peticiones; y -- ante tal actitud, los trabajadores se manifestaron más abiertamente y decidieron, hasta dar su vida, por lograr que se hicieran efectivas sus peticiones; solicitaron el apoyo de los trabajadores del Departamento de Maderería, de la misma compañía. Los patronos al observar su decisión, optaron por obstaculizarlos haciendo un disparo y provocando la muerte de un trabajador; entonces " se inició la lucha: los obreros -- desarmados arrojaban piedras y los hermanos Metcalf contestaban con bala, se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendio la maderería, obteniéndose como resultado heridos y muertos, entre éstos los agresores.

Después del sangriento suceso los obreros continuaron en manifestación con dirección a la comisaría de Ronquillo, . . . ; pero cuando se acercaban al Palacio Municipal, una -- descarga de fusiles sobre los obreros indefensos hizo nuevas

víctimas: seis personas muertas en el acto " (33).

En ese mismo día - lo. de junio de 1906 - por la mañana se dió una represión mayor para los trabajadores: 20 de los mismos encarcelados; y en la tarde al darse una manifestación se volvió a entablar la lucha siempre desigual, es decir obreros desarmados y gringos armados. El periódico " El Imparcial " justificaba aquella represión de esta manera: " Los dirigentes del movimiento son incitadores de mala fe ".

Otro antecedente importante del movimiento huelguístico lo constituye el realizado por los trabajadores hilanderos de Río Blanco, organizado por los trabajadores JOSE MORALES y MANUEL JUAREZ, en el Poblado de Santa Rosa, Orizaba, Veracruz, el 7 de enero de 1907; sus objetivos fueron el obtener mejores condiciones de trabajo, así como la desaparición de la tienda de raya entre otras cosas. Tanto en este movimiento como en el de Cananea existió una causal obrero-patronal que desembocaron con un saldo de muertos y heridos.

A mediados de 1906, por acción preponderante del capitalismo industrial en contra de la organización sindical, nace " El Gran Círculo de Obreros Libres " , agrupación que al inicio del siglo había organizado varios sindicatos textiles, teniendo como principal insignia hacer efectivos los ---
(33) Idem. pág. 80.

principios del Partido Liberal Mexicano y ante la necesidad de una contemplación jurídica de beneficios a los trabajadores, por las inhumanas situaciones que padecían los mismos, se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Querétaro y México cuyo fin era la defensa colectiva contra la jornada de quince horas, el empleo de niños de dieciséis años y la prepotencia de capataces, entre otras situaciones.

Ya para 1910, una vez derrocado el gobierno porfirista y bajo los auspicios del Presidente Don Francisco I. Madero se crea la Oficina del Trabajo con el objetivo de intervenir en las relaciones capital-trabajo; observándose que ante esta situación se rompe el principio individualista, donde el Estado ya no se abstiene de intervenir, teniendo más actividades en dichas relaciones, y a la vez, exagerando en las mismas a tal grado que los obreros y campesinos rompieron con el que, en tiempo atrás, fuera su salvador de la arbitraria dictadura.

Al transcurrir los sucesos del asesinato de Don Francisco I. Madero y de Don José María Pino Suárez, así como la llegada al poder de Don Victoriano Huerta, Venustiano Carranza como arremetida a aquél lanza el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913, con la finalidad de desconocer al gobierno usurpador; posteriormente el 12 de diciembre de 1914 se adiciona el mismo Plan en el que se dan prerrogativas a la clase laboral para quedar como sigue: Artículo 2.- " El primer jefe

de la Revolución . . . expedirá y pondrá en vigor, todas las -
leyes, disposiciones . . . que garanticen la igualdad de los
mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación
de la pequeña propiedad raíz; legislación para mejorar las --
condiciones del peón rural, del obrero, del minero, y, en ge-
neral de las clases proletarias " (34).

El pacto celebrado en 1915 entre el C. RAFAEL ZUBARAN
CAPMANY (Secretario de Gobernación), en representación del
Gobierno Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, se -
refleja el claro interés de mejorar las relaciones obrero-pa-
tronaes.

Al derrocamiento de Don Victoriano Huerta, el que se -
dijo llamar Primer Jefe de la Revolución, Venustiano Carranza,
permitió la reanudación de las actividades sindicales de " La
Casa del Obrero Mundial "; asimismo presenció el constante -
crecimiento de dicha organización, a la vez que preparó el --
funcionamiento de los " Batallones Rojos " que bajo sus auspi-
cios atentaron en contra de la Organización Obrera, pues -
ésta al preparar los movimientos huelguísticos y al estallar -
los mismos, eran reprimidos cruelmente. Fue necesario crear un
instrumento jurídico para que el gobierno carrancista actuara
legalmente. Es el primero de agosto de 1916 cuando Venustiano
Carranza declara la guerra en contra de la clase obrera al -

(34) Idem. pág. 97.

expedir un Decreto en los siguientes términos:

" Artículo 1o. .- Se castigará con la pena de muerte, además -- de los transtornadores de orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862:

Primero: A todos los que inciten a la suspensión del trabajo - en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios - públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en - que se proponga, discute o aprueba; a los que la defiendan o - sostengan; o los que la aprueben o suscriban; o los que asis- ten 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: . . . ".

" Tercero: A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los opera- rios de las empresas contra las que se haya declarado la --- suspensión de trabajo " (35).

El anterior decreto se dió en razón de la huelga de fecha 31 de julio de 1916 en el Distrito Federal, por la - situación insoportable que padecía la clase trabajadora. Efec- tivamente, el 31 de julio de 1916 la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal resolvió declarar una huelga -- general, en la que " de inmediato se suspendieron los servi--

(35) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 2da. edición, Ed. Porrúa, México, 1977, págs. 733 y 734.

cios de Energía Eléctrica, Agua Potable, Tranvías, Funerarias, Transportes en Coches, Panaderías, Tortillerías, Molinos de Nixtamal, Teléfonos, Fábricas y Talleres en general " (36): -- ocasionando que el Presidente de la República, Don Venustiano Carranza, mandara a llamar a los miembros del comité de huelga y acusándolos de TRAIADORES A LA PATRIA ordenó que fueran conducidos a la penitenciaría del Distrito Federal a disposición del Fuero Militar (37).

Una conducta por demás extremista del Presidente de la República, pues valiéndose de la Ley Marcial, expedida por Don Benito Juárez el 25 de enero de 1862 para los intervencionistas y alteradores del orden público, colocó a los trabajadores en dicha ley, misma que señalaba: ocho años de prisión o la muerte para quienes se colocaran en la hipótesis de la norma.

Poco le duró el gusto a Don Venustiano Carranza pues en la convocatoria lanzada por él, el Constituyente de Querétaro aprobó el texto del artículo 123, el cual en su fracción XVII indicaría: " Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros " y en su fracción XVIII señalaría: " Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los di---

(36) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1974, pág. 309.

(37) Ibidem. pág. 310.

versos 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 ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno ". Asimismo la fracción XX del citado ordenamiento indica: " Las diferencias de los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno " (38).

Esta disposición, a partir de su promulgación pasó a ser un reconocimiento definitivo; reconocimiento que de igual forma se fueron plasmando en la Ley del Trabajo de Veracruz, del 14 de enero de 1918, en la de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, Zacatecas y Aguascalientes. Asimismo la Ley de Querétaro y los Proyectos de Ley del Trabajo del Distrito Federal, tal cual reproducirían el artículo constitucional.

De esta forma: " En el artículo 123 -al decir del --

(38) TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, 1808-1989, 15a. edición, Ed. Porrúa, México, 1989, pág. 872.

maestro Mario de la Cueva- la Constitución Mexicana dio al mundo la idea de los derechos sociales o derechos de la persona obrera, parte de los derechos naturales del hombre " (39)

(39) DE LA CUEVA, Mario, El Derecho del Trabajo, Ed. México y Cultura, México, 1946, pág. 868.

E) EN EL DERECHO INTERNACIONAL.

Por lo que toca al Derecho Internacional del Trabajo, éste se fue gestando en forma paulatina hasta llegar a revestir las características de un derecho que enarbolara la bandera de los intereses de la Clase Social Trabajadora cuyos principios se encuentran plasmados en la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.)

El primer antecedente, del Derecho Internacional del Trabajo, del cual se tiene noticia, fue el primero de enero del año de 1816 a través del socialista utópico ROBERT OWEN quien propugnó, en la escuela New Lanark, que existieran disposiciones que regularan las actividades laborales de manera internacional. Pero sin que se hiciera caso a sus propuestas.

Posteriormente en 1818, al hablara ante los parlamentarios de la Santa Alianza volvió a formular la misma proposición, pero, con los mismos resultados que en 1816. Estas convicciones del tratadista inglés fueron adoptadas con posterioridad (1840) por otro tratadista, el francés Bianqui, a través de su libro denominado " COURS D' ECONOMIE INDUSTRIELLE "; así, también, la idea fue adoptada por Sismondí a través de la Enciclopedia de Edimburgo.

Y así, sucesivamente, en años posteriores, se trata -

con gran interés la regulación de las normas protectoras de la relación laboral, hasta que en Suiza a través del " Consejo Federal , que es el equivalente al Parlamento, invitó a varios Estados para celebrar convenios que sirvieran para modificar las leyes obreras; -pero, señala el autor- aunque la invitación fue aceptada por varios países, la Conferencia no llegó a celebrarse ya que también en 1890 el kaiser Guillermo II de Alemania . . . , convocó a un Congreso Internacional que tuvo lugar en Berlín en marzo de ese año " (40). Sin que en dicho Congreso pudieran obtenerse el logro de las pretensiones ya que ninguno de los países participantes aceptó la firma de algún tratado o convenio al respecto.

Fue en el año de 1900, en París, cuando surgió la -- " Asociación Internacional para la Protección Legal de los trabajadores " y cuyo propósito fue la divulgación de las leyes laborales de distintos países. Dicha Asociación celebró dos reuniones una en 1904 y la otra en 1906, ambas en Berna , Suiza.

El estallamiento de la Primera Guerra Mundial, en -- 1914, parcialmente obstaculiza las actividades de la asociación, ya que en 1916 se realiza una conferencia de trabajadores en Leeds, Inglaterra, en la que se propugna la creación de un Organó Internacional que pudiera crear o sugerir ordenamientos legales que dieran un mínimo de garantías de orden

(40) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho Internacional del Trabajo, Ed. Pac, México, 1992, pág. 16.

moral y material en la organización y realización del trabajo. Y una vez terminada la Guerra, cuya firma de paz se plasma -- en el " El Tratado de Versalles " el 25 de enero de 1919, se propone una comisión para el análisis del apartado XVIII de dicho tratado en el que se establecerían garantías a los trabajadores; dicha comisión dió lugar a la " Liga de las Naciones ", y ésta, a la vez, crea el Órgano encargado, única y exclusivamente, de tratar asuntos relacionados con las normas internacionales del trabajo. El órgano se denominó " Organización Internacional del Trabajo " mejor conocida con las siglas O.I.T. en donde intervienen los gobiernos, los trabajadores y los empleadores de los países miembros.

Es precisamente en el año de 1919 en el cual se da a conocer los postulados de dicha organización basándose en el Tratado de Versalles, en la Carta de las Naciones Unidas, en la Declaración de Filadelfia y en la Organización de los Estados Americanos; entre otros postulados se encuentran los siguientes: que el trabajo no es artículo de comercio, protege y promueve el derecho de asociación, señala la necesidad de un salario justo, fija la jornada en ocho horas diarias o cuarenta y ocho a la semana como máximo, promueve niveles de vida más elevados y condiciones de progreso y desarrollo económico y social (41).

Como se puede apreciar a través de las disposiciones

 (41) Idem. págs. 19 y 21.

nes contenidas en el Tratado de Versalles, así como en la Declaración de Filadelfia y en otros ordenamientos de carácter internacional, fundamentan a la Organización Internacional del Trabajo y dan cabida a la coalición de trabajadores como medio para incrementar la vida democrática de un país y, también, para que a los trabajadores se les respeten los derechos que les corresponden. A manera de ejemplo citaremos a la Unión -- Internacional de Asociaciones de Trabajadores de la Alimentación la cual trata de coordinar los contratos colectivos de las "empresas cuyos sindicatos aglutina. Entre las empresas de que se trata se encuentran algunas de las más importantes como por ejemplo: Nestlé de Suiza, Unilever, Rothmans y Deker . . . se han formado ad hoc de sindicatos nacionales de varios países para problemas muy concretos como el de las plantas - AKZO de Bélgica, Holanda y Alemania, así como en las plantas - de la empresa belga Glaversbel de la transnacional ASN-Gervais-Danone, cuya matriz se encuentra en Francia.

Es de mencionar que ha existido comunicación y apoyo - en forma importante en algunos casos de conflicto que han - afectado a sucursales de transnacionales, pudiendo citarse, por su importancia, un ejemplo.

En España funciona una filial de la empresa belga --- Solway, con una planta en Martorell que confrontó un conflicto por incremento salarial y otras prestaciones que al no poderse

conciliar dio origen a un movimiento de huelga . Cuando el producto comenzaba a escasear en España, se pretendió enviarlo desde Bélgica, pero los trabajadores allí se negaron a cargar el blanqueador que produce la empresa, con destino al otro país.

El problema de Solway en Mantorell dio pie para que los trabajadores de las diversas plantas en Europa se reunieran y crearan el " Comité de Coordinación Sindical Europeo de la Empresa Solway ". Lo importantes es que se logró que la empresa reconociera a este comité como un interlocutor válido para los problemas sindicales que afectaran a la empresa en cualquiera de sus plantas Europeas " (42).

Como puede verse el Derecho Internacional del Trabajo regula a la coalición y a la organización de trabajadores profesionales con el fin de que se tomen consideraciones en la materia que nos ocupa, hasta llegar a la Universalidad de la aplicación de las normas laborales.

(42) Idem. pág. 73.

CAPITULO II.

CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

1.- CONCEPTO DE HUELGA.

Una vez que se ha realizado el bosquejo histórico del derecho de huelga, pasaremos a definir lo que es su concepto. Historicamente se le ha dado diferentes conceptos; así la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918, - en su artículo 153, la definía de esta forma:

" Se entiende por huelga, para los efectos de ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido ".

La Ley del Trabajo de Michoacán del 10. de septiembre de 1921, en su artículo 167, la definía en los siguientes términos:

" Se entiende por huelga, para los efectos de esta - ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los - trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido -- con el objeto de defender sus intereses ".

La Ley del Trabajo de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926, en su artículo 194, la definía diciendo:

" La huelga es la suspensión del trabajo como consecuencia de una coalición de trabajadores ". Aclarando que la misma ley en

su artículo 192 indica que la coalición es ". . . el acto concertado de un grupo de individuos, obreros o patronos, para la defensa de sus intereses comunes".

Por otra parte, el Diccionario de la Lengua Española señala que la huelga es el espacio de tiempo en que uno está sin trabajar, agregando, también, que la huelga es la "cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo -oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas -condiciones o manifestar una protesta" (43). También se puede definir a la huelga como ". . . toda perturbación producida por el proceso productivo y principalmente la cesación temporal del trabajo, acordada por los trabajadores, para la defensa y promoción de un objetivo laboral o socio-económico" (44).

Por lo que hace a la doctrina del pensamiento jurídico mexicano, respecto a la definición de huelga, señalaremos -sin demérito de la definición de otros- autores que en nuestra opinión se adecuan a la descripción y sentimiento en que lo emplea la Ley Federal del Trabajo en el artículo 440:

Para el maestro Mario de la Cueva "la huelga es la -suspensión concertada del trabajo llevada al cabo para impo--

(43) "Diccionario de la Lengua Española", Ed. Academia Española, 20a. edición, Tomo II, Madrid, 1984, pág. 748.

(44) "Enciclopedia Autodidáctica", Ed. Océano, Tomo II, - Barcelona, 1992.

ner y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad " (45).

Asimismo a dicha definición, le determina fundamentales elementos que se resumen en los siguientes términos:

- a) La huelga es la suspensión concertada del trabajo.
- b) Es llevada a cabo por una coalición de trabajadores.
- c) Normatividad o lineamientos a seguir en la empresa o establecimiento.
- d) Que la Normatividad se incline a los ideales de la justicia social.
- e) Que la riqueza se ponga al servicio de los hombres para la satisfacción de sus necesidades.

Para el maestro NESTOR DE BUEN LOZANO, la huelga se define como: ". . . la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretado por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo" (46).

Por otra parte el maestro JESUS CASTORENA, señala que

(45) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. pág. 588.

(46) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 7a. edición, Ed. Porrúa, México, 1987, pág. 844.

" la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores " (47).

Cabe hacer la observación de que en este concepto señalado, el maestro Juesús Castorena omite el término " establecimiento " con el cual daría una amplitud de la idea o el objeto perseguido; pues como lo señala actualmente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 442 " La huelga puede abarcar a uno o varios de sus establecimientos ". Desprendiéndose que no nadamás la huelga se avoca a la empresa.

Para BALTASAR CAVAZOS FLORES, define la huelga de la siguiente manera: " Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes " (48). En comparación con las anteriores definiciones, ésta, ofrece un sentido explícito y conciso, en la cual se desprenden los siguientes elementos:

- 1) Toda huelga implica, necesariamente, una suspensión de labores.
- 2) Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marca la ley.

(47) CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, 2da. edición, s.e., México, 1949, pág. 236.

(48) CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las Huelgas y el Derecho del Trabajo, Ed. Jus, México, 1976, pág. 13.

- 3) La suspensión debe ser temporal.
- 4) Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición - de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser, en todos los casos, mayoritaria.

Para EUQUERIO GUERRERO la huelga se presenta, con -- independencia en la forma como lo señala la ley, " como la - suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, o el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón con el fin de - que éste acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justo o cuando menos -- conveniente " (49).

Por lo que hace al maestro ALBERTO TRUEBA URBINA, éste no da concepto alguno en su libro Evolución de la Huelga, - pero, sí en la ley, al hacer el comentario del artículo 440 - relativo a la huelga, indicando que ésta ". . . es un dere-- cho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabaja-- dores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir de sus reivindicaciones socia-- les ". En el libro se vislumbra la problemática y la dirección de los propósitos de los trabajadores.

También se puede considerar a la huelga como " una
 (49) GUERRERO, Euquerio, Ob. Cit., pág. 376.

declaración sindical que condiciona el ejercicio individual de un derecho colectivo de suspensión temporal del trabajo, buscando la satisfacción de un interés profesional " (50).

Es pertinente indicar que el licenciado ALVAREZ DEL CASTILLO la define en los siguientes términos: " La huelga es la suspensión del trabajo con el fin de obtener un cambio en las condiciones de prestación de servicios; es el medio de presión al cual recurre la clase obrera para establecer un equilibrio entre el trabajo y el capital " (51).

La Nueva Enciclopedia Jurídica, cita a Collart Folch, el cual define a la huelga de la siguiente manera: La huelga " es la suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por la iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficinas o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protestas contra determinadas actuaciones gubernativas u otras " (52).

Asimismo se define a la huelga como: " la cesación colectiva y concertada de trabajo, con abandono de los lugares de labor o injustificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patrones o ejercer presión

(50) GOMEZ, GUTSCHALK Y BERMUDEZ, Curso de Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas, Tomo II, México, 1980, pág. 839.

(51) ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Democracia y Huelgas, Ed. Porrúa, México, 1964, pág. 9.

(52) " Nueva Enciclopedia Jurídica ", Ob. Cit., págs. 156 y 157

sobre los mismos " (53).

También la huelga " significa una cesación concertada del trabajo por el personal de una o varias empresas y con un fin político-social " (54). Es decir, que el hecho simple de no laborar no basta para definir a la huelga; se requiere de un propósito común y permanente hasta lograr el objetivo; una especie de autodefensa de intereses profesionales. Además se considera como un fenómeno de guerra económica, en donde los trabajadores, además, de privarse de satisfactores privan a sus familias de los medios de vida.

Por tanto, si se considera a la huelga como un instrumento de carácter económico, no tiene sentido que se vea apoyada por otras organizaciones sindicales que no estén directamente afectadas en los resultados. Sin embargo la legislación prevee esa posibilidad.

También es importante mencionar a una de las consideraciones o criterios que sostiene la Suprema Corte, citada por el tratadista NICOLAS PIZARRO SUAREZ, respecto a la huelga, considerando a ésta como la misma que tiende al reajuste económico de una región cualquiera del país; agregando que no se debe confundir a la huelga con el abandono de trabajo ya que:

-
- (53) ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis, y CABANELLAS DE TORRES. - Guillermo, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1972, pág. 150.
- (54) PEREZ BOTIJA, Eugenio, Derecho del Trabajo, 6a. edición. - Ed. Tecnos, Madrid, 1960, pág. 298.

" para que exista la huelga, es condición esencial que se trate de un movimiento de los trabajadores con objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en tanto que el abandono de trabajo, ni existe una condición ni tiene la misma finalidad, pues los trabajadores pueden abandonar sus labores aislada y subjetivamente " (55) -- (ejecutoria del 26 de julio de 1930).

Situación anterior que se confirma con lo que señala Gide, tratadista que se menciona por el autor que se consulta, y a la interrogante de qué es una huelga, se contesta: " No es simplemente el hecho de negarse a trabajar, pues semejante acto nunca ha sido castigado por la ley, ni siquiera el hecho de abandonar el trabajo comenzado, pues la rescisión del contrato de trabajo, como todo otro contrato efectuado sin término o a plazo fijo, es de derecho. Es un medio de apremio ejercido por una de las partes constituyentes sobre la otra parte para obligarla a modificar ciertas condiciones del contrato: por ejemplo, aumentar el salario convenido " (56).

Asimismo, el tratadista Pizarro Suárez da su concepto de la huelga señalando: que " es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera - acuerdo de un grupo de trabajadores, para la defensa de sus intereses comu-

(55) PIZARRO SUAREZ, Nicolás, La Huelga en el Derecho Mexicano s.e., México, 1938, pág. 36.

(56) Idem, pág. 39.

nes-, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital " (57).

En las ejecutorias señaladas por el tratadista --- PIZARRO SUAREZ, a la huelga se le considera como una coacción y que es impuesta por los obreros de una negociación por el resultado de las inconformidades colectivas en razón a la falta de respeto a las condiciones de trabajo a que están sujetos. También se le considera como un medio de lucha en contra del capital, ya que es el resultado de una coalición de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 259 al definir a la huelga, señalaba: " Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores "; y la definición que da la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 440, lo hace en los siguientes términos: " Huelga es la suspensión de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores ".

Como se observa, en la ley de 1931 se utiliza, en la definición, el término "legal", y en la ley de 1970, se suprime; lo que quiere decir que ésta no evolucionó como debiera en virtud de que suprime el término "legal", aunque con tal (57) Idem, pág. 40.

omisión no quiere decir que la huelga que estalle sea ilegal.

Una vez analizadas las anteriores definiciones podemos definir a la huelga en los siguientes términos:

" HUELGA ES, LA SUSPENSION TEMPORAL Y LEGAL ACORDADA POR UNA - COALICION DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO CON LA FINALIDAD DE OBTENER O HACER CUMPLIR DETERMINADOS INTERESES O DERECHOS COLECTIVOS INHERENTES, UNICA Y EXCLUSIVAMENTE A ACTIVIDADES LABORALES PROPIAS DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO " . Por tanto esta definición descarta a la huelga por SOLIDARIDAD y enmarca los términos " legal, empresa y establecimiento " ; elementos necesarios para dicha definición pues en ellos se contiene la esencia de los intereses laborales.

Adelantándonos a nuestras conclusiones, señalaremos, desde este momento, que se debe modificar el concepto de huelga que señala la ley de 1970 en su artículo 440, si no en los términos que lo hemos hecho, si en unos que no de lugar a la huelga por solidaridad, toda vez que ésta es contraria a los intereses de una Nación benévola que está próxima a comparar trabajos de calidad y eficiencia con otras naciones en razón - al Tratado de Libre Comercio.

2.- NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

La suspensión del trabajo, en la huelga, es temporal; teniendo los trabajadores la intención de reanudar sus labores en cuanto se logren los objetivos buscados; se trata de una - abstención colectiva y concertada para presionar al patrón y lograr la satisfacción del interés económico, previos requisitos cumplidos.

Al respecto, como es de todos conocido, determinar la Naturaleza Jurídica de la Huelga, representa una serie de -- problemas que provocan antagonismos entre los diversos tratadistas de la materia. Existen dos posturas, una que considera a la huelga como un derecho y la otra la considera como un - simple hecho, un hecho voluntario cuyo titular lo es el trabajador, considerado individualmente, y no la asociación profesional. Dentro de la segunda postura se encuentran: De Ferrari, Ripert, Carnelutti, quienes considera, además, que la --- huelga corresponde a un hecho tomado en consideración por el - derecho y no puede ser objeto de éste porque contraría con el mismo, resultante del contrato de trabajo y que obliga al trabajador a suministrar una prestación (58). Es decir, conciben a la huelga como un derecho subjetivo individual.

(58) GOMEZ, GOTTSCHLK y BERMUDEZ, Ob. Cit., pág. 836.

Pero a través de la evolución histórica del problema (Naturaleza Jurídica) se determinó que el titular del derecho de huelga no es el individuo, sino, el sindicato o la coalición, ya que a éste lo asiste la ley por representar los -- intereses colectivos. Por tanto la abstención del trabajo, por parte del individuo, no importa, para el caso de que se trata, cuya consecuencia es la suspensión jurídica del contrato. Es decir, la declaración ". . . de la huelga por el sujeto activo -la entidad sindical- funciona como una condición para el - ejercicio individual de un derecho. El ejercicio de este derecho potestativo se resume en la declaración por el sindicato, y es siempre colectivo, implicando un concierto entre la pluralidad de individuos. En caso extremo de un solo huelguista, apartarse del trabajo, no habría inejecución contractual, -- aunque no fuese calificable el acto como huelga " (59).

Por lo tanto, la declaración de la huelga es una situación jurídica colectiva y, unilateral en virtud de que su ejercicio es potestativo; por ejemplo el tratar de modificarse las condiciones del contrato colectivo del trabajo, primero debe haber un concenso general de trabajadores para modificar - el mismo en los términos convenidos, tomando la opinión en - forma individual, y ante la negativa de sus empleadores, -- acuerdan la declaración de la huelga; o en otras palabras -- " siendo el sindicato el sujeto activo del derecho de huelga,
(59) Idem, pág. 837.

su ejercicio se desdobra en dos fases: La declaración y la --- abstención del trabajo, que implica en el ejercicio individual el derecho colectivo. Cada trabajador es libre para el ejercicio individual de ese derecho colectivo. . . ." (60).

Por lo que se refiere al mismo aspecto, el maestro - NESTOR DE BUEN indica: " En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina, el jurista no puede menos que abordar el problema - por lo menos - muy grato - de ubicar a la materia jurídica que lo inquieta en el lugar que le corresponde, dentro de la clasificación del derecho. A esto se le llama determinar su Naturaleza Jurídica. Es, en suma, un problema de clasificación y por lo tanto, de ciencia del derecho, ya que el derecho es objeto de una ciencia, precisamente porque puede ser clasificado " (61). La idea anterior la refiere el autor ya citado al exponer la naturaleza jurídica del derecho del trabajo; y en el caso concreto se hará un planteamiento donde se ubique a la huelga dentro de la ciencia del derecho en México.

En la exposición de motivos de la Ley de 1970 se clasifica a la huelga como un ACTO JURIDICO; pues se afirma que - en el derecho mexicano la huelga es un Acto Jurídico reconocido y protegido por el derecho. Con la aclaración que el hecho jurídico es aquél proveniente de la naturaleza o del hombre --

(60) Ibidem.

(61) DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob. Cit., pág. 576.

atribuyéndole la ley efectos jurídicos; y el acto jurídico es la manifestación exterior de la voluntad que crea, transmite, modifica o extingue un derecho o una obligación y que produce el efecto deseado porque el derecho vigente lo sanciona (62). En atención a lo indicado se puede considerar que anteriormente, la huelga se manifestaba como un hecho jurídico pues antes de la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, a pesar de no estar regulada la misma, la suspensión del trabajo era un hecho, y producía consecuencias jurídicas contrarias a los intereses de los huelguistas. Y con posterioridad a la Declaración de los Derechos Sociales, la huelga era ya considerada como un acto jurídico, pues la suspensión del trabajo estaba ya reconocida y protegida por el derecho mexicano.

Sin embargo el maestro Jesús Castorena indica que la huelga es un hecho, creada por el ejercicio de un derecho y que de ninguna forma es un acto jurídico. " Por sí misma, no produce obligaciones, ni las extingue, ni las modifica, ni es por lo tanto un acto jurídico. La ley determina las condiciones y término de ejercicio y ello entraña obligaciones para las partes. Pero esas obligaciones tienen por objeto crear la situación de derecho, o sea, la suspensión " (63).

Como vemos, el problema de la Naturaleza Jurídica de la huelga, torna en el dilema HECHO-DERECHO y en nuestro con-

(62) BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones, Ed. Porrúa, Tomo I, México, 1953, pág. 97.

(63) CASTORENA, Jesús, Ob. Cit., pág. 234.

cepto la huelga implica un derecho que se ejercita en forma -
 condicionada, en virtud de que se exige el cumplimiento de -
 determinadas formalidades, ya que al omitirse éstas. el dere--
 cho de huelga carecerá de eficacia como acto jurídico; y mien--
 tras la declaración no sea formulada. el ejercicio de huelga -
 no adquiere la condición de un derecho.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 444 indica:
 " Huelga legalmente existente es la que satisface los requisi-
 tos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 ".
 Por otro lado el artículo 450 indica: " 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 vigen-
 cia, 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."

Por lo tanto podemos determinar, que la huelga es un ACTO JURIDICO ya que previos requisitos cumplidos se puede hacer su declaración; sin pasar por alto de que si dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo no se declara la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haberse cumplido con los requisitos señalados en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga, será plenamente reconocida.

CAPITULO III

DIVERSAS CLASES DE HUELGA.

1.- HUELGA LICITA E ILICITA.

Por lo que toca a ambas situaciones, tanto la huelga lícita como la ilícita, tienen un concepto esencialmente constitucional en virtud de provenir de la fracción XVIII del -- artículo 123 Constitucional apartado " A " .

La fracción aludida del artículo Constitucional citado, expresa: " 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 aquéllos pertenezcan a los estable-- cimientos y servicios que dependan del gobierno; "

Anteriormente esta fracción se refería a los asimila-- dos al Ejército Nacional, es decir, a los obreros de los esta-- blecimientos fabriles militares, los cuales, en la actualidad, están comprendidos dentro del apartado " B " del mismo arti--

culo 123 Constitucional.

Al indicar la fracción que la licitud se dará en razón a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, el Constituyente definió a la huelga ilícita en relación al objeto de esencia económica, " no siendo apropiado tal objetivo a situaciones diferentes, en virtud de que por razones histórico-culturales y sociales, a la huelga se le había considerado como un acto ilícito y con caracteres delictuales, habiendo desaparecido tales criterios " (64) . Es decir, el Constituyente de 1917 pretendió asignar un elemento esencial del derecho de huelga, considerada como un acto jurídico, y en tal virtud, si una suspensión de labores no llega a tener la finalidad que señala la Constitución, carecerá de un elemento constitutivo como acto jurídico. y por lo tanto no se encontrará protegida por el derecho.

La licitud e ilicitud del objeto de huelga, coincide con el principio que sustenta el Código Civil. Estos principios pudieron haber surgido en el ámbito de la materia penal, sin embargo, las ideas expresadas en la doctrina general -- pueden aplicarse, con independencia de su origen, a todas las disciplinas jurídicas. Y considerada la huelga como un acto jurídico ya señalado en el capítulo que antecede, debe -- reunir determinados requisitos para que el objeto sea lícito,

(64) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Ob. Cit., pág. 109.

no debiendo ser contrario a la ley ni a las buenas costumbres.

Para el caso que nos ocupa, atinado es el párrafo que el maestro Mario de la Cueva indica al señalar la exposición de motivos del Código Civil de 1870, en el sentido de que : -
" Aunque a primera vista pudiera parecer inútil . . . puesto que las cosas ilícitas son imposibles conforme a la ley, la comisión creyó conveniente expresarla para marcar la diferencia entre los actos que, sin ser un delito, se oponen a la ley, y los que por sí mismos importan una infracción punible " (65).

Asimismo señalaremos que la huelga ilícita también se le considera como huelga ilegal, cuando la misma no obedece a los plazos y a las condiciones establecidas en la ley; a las que le han recaído una resolución catalogadas como materia juzgada y que son improcedentes ante la autoridad del trabajo; a las practicadas durante la vigencia de un consenso colectivo, de una sentencia normativa o de un acuerdo sindical y las huelgas llevadas a cabo en Servicios Públicos y actividades esenciales (66).

Cabe señalar, también, que no es precisamente el término adecuado de "huelga lícita", misma que no se opone al de "huelga ilícita" que señala la fracción XVIII del artículo

(65) DE LA CUEVA, MARIO, Ob. Cit., pág. 604.

(66) GOMEZ, GOTTSCHALK y BERMUDEZ, Ob. Cit., pág. 850.

123 Constitucional apartado "A", y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 445, ya que de no perseguirse lo señalado por la fracción aludida, en su primera parte, no podríamos derivar de ello que se trate de una huelga ilícita, sino, de una huelga inexistente. Tampoco se puede derivar de lo antes señalado, que huelga lícita y huelga existente, sean términos coincidentes, pues este último término es mucho más amplio que el primero.

Por otro lado, la huelga " es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio - entre los factores de la producción " (67). Aclarando que los requisitos de la huelga los precisaremos en el Capítulo IV. En el fenómeno de la producción contribuyen dos elementos o factores tradicionalmente considerados, uno CAPITAL, que aporta los medios económicos y, otro, TRABAJO, que contribuye con la fuerza vital del hombre para lograr que los medios que aporta - el capital, produzcan.

Para la corriente económica tradicionalista los factores de la producción son: TIERRA, TRABAJO y CAPITAL, en los que deberá existir un equilibrio entre los mismos, principalmente - entre trabajo y capital; equilibrio mismo que se objetivizará - en las mejores condiciones posibles para el trabajador en relación con los beneficios o utilidades que obtenga el capital;

(67) CAVAZOS FLORES, Baltazar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, 7a. edición, México, 1992, pág. 310.

" de modo que el concepto constitucional de huelga lícita se finca en el fin que la misma persigue; la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción. Su esencia es clara: a mayor ganancia del industrial, debe aumentarse el salario - del obrero " (68).

Ahora, ¿ cómo se logra el equilibrio que pretende la - fracción constitucional ? . Gramaticalmente, poner en equili- brio o equilibrar dos fuerzas, significa hacer que una cosa no supere a otra, manteniéndolas proporcionalmente iguales. El - concepto equilibrio contenido en la fracción que se analiza, deriva de la pretensión de justicia en las relaciones obrero- patronales, pues es un término que denota igualdad y propor- cionalidad; así podemos concluir que la justicia se transpa- renta en una mejor distribución de la riqueza.

Y armonizar, en este caso, sería la protección jurídi- ca de los derechos del obrero, simultáneamente con la protec- ción jurídica con los derechos del capital, es decir, la -- protección de los derechos del patrón. Por lo tanto, al no - darse el equilibrio entre los diversos factores de la produc- ción y al no existir la armonía entre los derechos del patrón con los trabajadores, éstos tienen el derecho de declararse - en huelga.

2.- CRITICA A LA FRACCION I DEL ARTICULO
445 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La fracción XVIII, del artículo 123 Constitucional, - apartado " A " señala: " Las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en - caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los estableci- - mientos o servicios que dependen del gobierno " (69). Misma - consideración señala la Ley Federal del Trabajo en el --- artículo 445 fracciones I y II, las cuales respectivamente -- indican:

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

Como se observa, casi, se trata de una transcripción que hace la Ley Federal del Trabajo de la Constitución Política; y consideramos que la Carta Magna, al respecto, hace una exclusividad al señalar el término "únicamente" cuando la mayoría de los huelguistas ejerciten actos violentos en contra - de las personas o propiedades, lógicamente, de la empresa; y - no se considerará ilícita cuando sea una minoría la que realice los mismos.

(69) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - Ed. Porrúa, 96a. edición, México, 1992, pág. 110.

Dicha idea tiene su antecedente en el Diario de Debates del Constituyente de 1917, en el cual el diputado Cano -- expreso:

" Cuando un obrero de un grupo huelguista altere el orden, --- ataque la propiedad, . . . es él al que se debe aprehender . . . y que se exijan responsabilidades, pero, no todo el grupo huelguista " (70).

Por su parte el diputado Jara, en relación a la misma cuestión, señaló:

" . . . se establece que cuando la mayoría de los individuos lanzados a huelga cometen una acción violenta contra determinada persona o propiedad, entonces es cuando se puede declarar la huelga ilícita, y, por consiguiente, proceder contra los - huelguistas " (71). Por tanto no podrá considerarse a la huelga como ilícita, mezclando a cinco, seis y hasta diez trabajadores, toda vez que los mismos, al cometer dicha acción no son mayoría. Este argumento es razonable pues se establece como - requisito que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

Ante dichas consideraciones creemos que el patrón se - encuentra en la imposibilidad de ejercitar la acción para re- - vocar la aparente licitud de la huelga, en virtud de que es - imposible, tanto física como jurídicamente, que se acredite -

(70) TRUEBA URBINA, Ob. Cit., pág. 141.

(71) Idem. pág. 142.

el 50 % más uno de los huelguistas que llevaron a cabo los hechos delictuosos.

Por otro lado consideramos, qué pasaría cuando notablemente una minoría de trabajadores que conforman un sindicato o una coalición de trabajadores lesionan gravemente, incluso, causan la muerte al patrón o personas ligadas a éste, durante la huelga. De acuerdo a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional apartado "A" y de acuerdo al artículo 445 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, tal situación no puede considerarse ilícita, pues faltaría el requisito de mayoría que ambos preceptos señalan. Incongruente es la situación cuando una mayoría notable de trabajadores causan lesiones leves al patrón, o a personas relacionadas con éste, durante la huelga, que no ponen en peligro la vida y tardan en sanar menos de quince días; pues la huelga tendría que declararse ilícita.

Por las anteriores consideraciones, a nuestro juicio, es necesario que se adicione primeramente a la Constitución Política y en consecuencia al artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, una fracción III para quedar como sigue:

Artículo 445.- La huelga es ilícita:

I.- " "

II.- " "

III.- Cuando a consideración de la Junta de Conciliación y Ar-

bitraje, se trato de un hecho grave que lesione a persona o -
 personas de la empresa o propiedades de la misma.

Considerándose como hecho grave, los actos realizados por los huelguistas con independencia de la minoría; vervigracia: cuando un grupo de cinco o seis personas huelguistas provocan la destrucción total o parcial de la empresa, así como las herramientas o maquinaria de la misma, ya sea por incendio o por otra circunstancia que dé lugar al mismo efecto.

Pero, una vez declarada la huelga ilícita ¿cuál es la situación en la que quedan los trabajadores que no intervinieron en el hecho ilícito? . De acuerdo al artículo 934 de la ley de la materia, quedarán terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. Al respecto el maestro TRUEBA --URBINA indica: que los huelguistas que participaron en actos violentos " sólo serán sancionados los infractores de la Ley Penal, más no los que no tuvieron ninguna intervención en estos actos, quines podrán volver al trabajo sin menoscabo de sus derechos "(72). Por otro lado el maestro JESUS CASTORENA - implícitamente se apega en el mismo sentido, pues, indica que en materia penal solo son responsables de los actos violentos las personas que hubieren intervenido en ellos sin implicar a terceros. Y en consecuencia la relación de trabajo seguirá suertiendo sus efectos (73). Por lo que toca al licenciado ---

(72) Idem. pág. 142.

(73) CASTORENA, Jesús, Ob. Cit., pág. 245.

NICOLAS PIZARRO SUAREZ, también se inclina en el sentido de - que no hay lugar a dar por terminadas las relaciones laborales de los trabajadores que no han intervenido en actos violentos ya que los mismos no han sido autores de alguna acción que vaya en contra de la empresa o personal de ésta: " es erróneo y absurdo que la ley autorice que se declaren terminados los -- contratos de trabajo para la minoría que no participó en la - huelga, o que habiendo participado no cometió ningún acto ilícito " (74).

Por otra parte el licenciado EUQUERIO GUERRERO indica que: " cuando una huelga se declara ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad - de celebrar nuevos contratos sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles en que incurren los huelguistas. A partir del momento en que el movimiento se hubiera calificado como ilícito, las autoridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas, debiéndose permitir, por el contrario, que los trabajadores que deseen laborar lo hagan o que regresen aquéllos que se habían declarado en huelga " (75).

Como observamos, los autores antes citados coinciden - en que sólo y exclusivamente los trabajadores que se les impute la responsabilidad para que la huelga se haya declarado - ilícita, no podrán regresar al centro de trabajo, quedando su-

(74) PIZARRO SUAREZ, Nicolás, Ob. Cit., pág. 152.

(75) GUERRERO, Euquerio, Ob. Cit. págs. 388 y 389.

jetos a las autoridades competentes; y sólo, aquéllos que no intervinieron en los hechos referidos podrán seguir con su relación laboral. Sin embargo, el artículo que se comenta, es decir, el 934 de la Ley, no hace particularidades, es tajante, y determina la extinción de la relación laboral. Y ante estas consideraciones, nos inclinamos en el mismo sentido; pues no por una arbitraria decisión de unos trabajadores, se puede extinguir la relación laboral de los que no tuvieron algo que ver con los hechos violentos. En consecuencia se hace necesaria una adición al artículo 934 en el que se prevenga tal situación y por lo tanto lo proponemos en el siguiente sentido:

Artículo 934:.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, excepto aquéllos que no dieron motivo para tal declaración.

Y con esta adición el trabajador seguirá gozando de los derechos establecidos tanto en la Constitución Política como en la Ley Federal del Trabajo.

3.- HUELGA JUSTIFICADA E INEXISTENTE

Al respecto es muy importante no confundir lo que es - huelga lícita y lo que es huelga justificada. La primera se da en cuanto a que se han reunido los requisitos formales, de fondo y mayoría que establece la ley (y que en el capítulo subsecuente trataremos) y la segunda se da cuando los motivos de la misma son imputables al patrón.

En el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, se - indica:

" Huelga justificada es aquélla cuyos motivos son imputables al patrón "; y en el artículo 926 del mismo ordenamiento invocado se señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a una audiencia conciliatoria a efecto de avenir a las partes sin que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Por tanto quien calificará los motivos de culpabilidad (para que se determine la -- huelga justificada) será la Junta de Conciliación y Arbitraje quien deberá atender como mínimo a dos importantes aspectos:

- a) Cuando se viole el Contrato Colectivo de Trabajo; y
- b) Cuando no se establezcan condiciones justas al trabajador y el patrón tenga posibilidades de darlas (76).

El maestro EUQUERIO GUERRERO integrando la anterior --

(76) CASTORENA, Jesús, Ob. Cit., pág. 247.

idea, señala: " La calificación de imputabilidad solo puede -- hacerse, en nuestro concepto, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta, ya que entonces podrá ésta estudiar el fondo del problema y decidir si el patrón dio causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de imputabilidad o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga " (77).

Pero, la palabra culpa ¿ Qué significa ? . Según el - Diccionario Enciclopédico Ilustrado, la culpa es " la falta - más o menos grave, cometida a sabiendas y voluntariamente. -- Causa, responsabilidad de una acción o suceso " . Así el patrón es culpable de la huelga cuando ésta se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas con sus trabajadores.

Por lo que respecta a este punto, consideramos necesario que debe existir una disposición expresa que determine, fehacientemente, las causas de culpabilidad en que incurre el patrón a efecto de que no se den malos entendidos en detrimento a los derechos correspondientes a la clase trabajadora. Dicha disposición deberá aludir al artículo 450 de la ley de la materia y quedar de la siguiente manera:

(77) GUERRERO, Euquerio, Ob. Cit., pág. 389.

Artículo 446 Bis.- " Se considerará como causa imputable al patrón, cuando éste manifieste una negativa total para dar cumplimiento al objeto de la huelga señalado en el artículo 450 ".

Por otro lado el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, hace alusión de la existencia de la huelga, señalando que la misma se da siempre y cuando se cumpla con los requisitos señalados en el artículo 450, mismo que a la letra indica:
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 patronos 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 patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que 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 enu-

merados en las fracciones anteriores.

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

Es menester señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene declarado que la huelga legalmente existente no implica necesariamente, por ese sólo hecho, que sea imputable al patrón, " pues ello sólo significa que se cumplieron - por los trabajadores con los requisitos de fondo, forma y mayoría, pero eso es independiente de que en el fondo de las -- causas de suspensión de labores, resulten o no imputables al patrón; ya que pueda suceder que se cumplan los requisitos de forma y mayoría y a pesar de esas circunstancias en el juicio respectivo, se compruebe que la huelga no es imputable al patrón " (78).

Por otro lado, para que una huelga pueda ser declarada inexistente, tiene que adolecer de uno o varios de los requisitos de forma, de fondo o de mayoría; requisitos que se encuentran señalados en los siguientes artículos: 920 (de forma), -- 450 (de fondo) y 451 fracción II (de mayoría).

La Junta de Conciliación y Arbitraje no declara los -- movimientos de las huelgas existentes, pero, si la inexistencia de las mismas, y si ésta es infundada se resuelve la impro-

(78) BORELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. edición, Ed. -- Sista, México, 1992, pág. 587.

cedencia de la inexistencia ya que estaría de más declarar una huelga estallada como existente, toda vez que desde que se declara se presume con tal carácter; a menos que, estallado el movimiento, la mayoría de trabajadores de la misma empresa o establecimiento pueden solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que lleva el procedimiento, la declaración de su inexistencia dentro de las 72 horas siguientes (Artículo 929); pudiendo ejercitar dicha acción en forma separada o conjunta con el patrón.

Una vez que las juntas acuerdan la inexistencia, ésta se deberá dictar citando a los representantes de las partes debiendo fijar un término de 24 horas para que los trabajadores se reincorporen a sus labores, advirtiéndolos que en el supuesto de no presentarse con causa justificada, se dará por terminada su relación contractual.

Es el artículo 459 de la ley quien establece los casos en que una huelga debe considerarse inexistente, y son los siguientes:

- I.- Si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II.- Cuando no ha tenido por objeto, alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III.- Cuando no se cumplan los requisitos señalados en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Advirtiendo el mismo artículo que no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en el mismo.

Para obtener la declaración de inexistencia de la -- huelga, la ley señala requisitos que se contienen en los artículos del 929 al 932, con los cuales se ha podido remediar graves problemas que presentaba la ley anterior, suprimiendo la obligación de la junta de declarar, de oficio, dentro de las 48 horas siguientes a la suspensión de labores, la --- inexistencia de la huelga si no había reunido los requisitos legales. En la ley actual, la solicitud de declaración de - inexistencia debe presentarse dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de labores, de lo contrario se considerará existente para todos los efectos legales (ar. 929) tratando con ello de evitar una incertidumbre sobre la existencia o inexistencia del movimiento, tanto para trabajadores como para patrones.

Pero, ¿ Quiénes pueden formular la solicitud ? El -- artículo 929 de la ley nos da la respuesta al señalar que son los trabajadores o patrones de la empresa o establecimiento -- afectados o los terceros interesados, quienes pueden hacer la solicitud. No hay duda que tanto los trabajadores como los - patrones de la empresa les afecta directamente el movimiento y por ello, ante el incumplimiento de llenar los requisitos le--

gales pueden solicitar la inexistencia de la misma. Sin embargo, es necesario que se establezca quiénes son los " terceros interesados " ya que también pueden pedir la inexistencia del movimiento.

Para mejor entendimiento de las cosas, señalaremos que el " tercero interesado " será aquel que tenga legitimación para obrar y que también resulta directamente afectado, al igual que los protagonistas del movimiento, como podría ser el caso de trabajadores que no estén de acuerdo con el movimiento huelguístico.

El artículo 930 de la ley establece el procedimiento -- referente a la declaración de inexistencia, señalando en su -- fracción I lo siguiente:

" 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 ".

Como vemos, la fracción citada obliga a los solicitantes a precisar las causas de la misma sin que con posterioridad se puedan invocar causas nuevas.

Una vez admitida la solicitud, la junta correrá traslado a cada una de las partes citándolas a una audiencia --

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

dentro de un término no mayor a cinco días, en la cual se les oír, ofrecerán y desahogarán las pruebas que se ofrecen, a -- excepción del recuento, el cual por su naturaleza no podría -- desahogarse en la misma audiencia; para el caso de los terce-- ros interesados, éstos deben comprobar su interés.

Tratándose de una declaración de inexistencia, fundada en la falta de mayoría obrera, la prueba por excelencia es el recuento regulado por el artículo 931 de la ley de la materia, el cual establece: " Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

II.- Únicamente 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 con--- fianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito 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 ".

En las fracciones II, III y IV se establece a qué -
 trabajadores no se les considerará su voto para tal efecto. -
 Por lo que respecta a los trabajadores de confianza, es claro
 que la ley los limita para que se tomen en cuenta sus votos,
 basándose para ello en los artículos 183 y 184 de la ley, los
 cuales respectivamente, indican lo siguiente:

" Artículo 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar
 parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán -
 tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para
 determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser -
 representantes de los trabajadores en los organismos que se -
 integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley ".

" Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el --
 contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se
 extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición
 en contrario consignada en el mismo contrato colectivo ".

Así observamos que el artículo 183 , antes referido,
 impone tres prohibiciones:

- a) Los trabajadores de confianza no pueden formar parte del -
 mismo sindicato.
- b) No podrán votar en casos de huelga.
- c) No podrán ser representantes de los demás trabajadores.

En este mismo orden de ideas, el artículo 9 de la Ley
 laboral vigente, especifica las funciones del trabajador de -
 confianza, siendo éstas de : Dirección, inspección, vigilancia

y fiscalización, actividades consideradas a nivel general y, como alto empleado, realizan funciones de gerentes, administradores, directores o representantes del patrón. Es decir, -- que en caso de un concenso de trabajadores de confianza para conformar un sindicato y posteriormente pretender una huelga, ésta se daría, con los trabajadores de confianza cuya función tenga un carácter general o una función a nivel general, " ya que los directores, gerentes y administradores, están de tal manera ligados con los intereses de la empresa, que eso mismo les impediría psicológicamente crear un instrumento de oposición " (79). Sin embargo reiteramos que los trabajadores de confianza si pueden declarar un movimiento huelguístico en -- virtud de que no existe precepto alguno ni en la Ley Federal del Trabajo ni en la Constitución Política, que les prohíba la declaratoria, y en caso de que lo hubiera, tal disposición sería contraria al ideal puro del Constituyente de 1917, el cual no diferenció a los trabajadores de confianza y los que no lo son. Por tanto, podríamos decir, que la primera parte de la fracción IV del artículo 931 es equívoca; máxime si los mismos trabajadores de confianza, de cierta forma, se ven beneficiados por la celebración o revisión del contrato colectivo de -- trabajo, salvo disposición en contrario (como lo señala el artículo 184 antes referido).

____ Por lo que respecta a la fracción III del artículo --

(79) BREÑA GARDUÑO, Francisco, Ley Federal del Trabajo ---
Comentada y Concordada, Ed. Haria, 3a. edición, México, -
 1993, pág. 264.

que se comenta (931), no hay objeción alguna; por lo que hace a la fracción II, la cual establece que solo tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento, este es el momento oportuno para acreditar la mayoría trabajadora y consecuentemente determinar la existencia o inexistencia del movimiento huelguístico.

Consideramos que esta fracción no es justa a las pretensiones de la clase trabajadora, pues cabría prevenir diversas circunstancias que impedirían a los huelguistas a asistir al recuento en el lugar que previamente les haya fijado la junta. Por tanto, es necesario que el precepto aludido, en la fracción respectiva, se establezca en forma determinante, que la junta, a través de sus funcionarios, hará el recuento en la propia empresa, basándose para ello en los contratos de trabajo, en la nómina y, lógicamente, en las personas que asistan al susodicho recuento. Y en el caso de que se piense de que los trabajadores que no hayan asistido no tengan interés, éstos podrán hacer la solicitud de inexistencia, considerándoseles como terceros interesados.

4.- HUELGA POR SOLIDARIDAD.

La huelga por solidaridad, o también conocida como --- Huelga de Simpatía, se encuentra regulada por el artículo 450 fracción VI. La huelga puede ser DIRECTA y se produce cuando - entran en conflicto los intereses de los patrones con los --- intereses de los trabajadores o viceversa, de una empresa o - establecimiento; también puede ser INDIRECTA, cuando además - del gremio afectado en primer término, y al mismo tiempo o ul- teriormente, se declaran en huelga otras asociaciones, afines o no, con el propósito de aumentar la presión en beneficio de los trabajadores en conflicto (80).

Así, cuando la huelga es indirecta se trata de una huelga por simpatía o de solidaridad, misma que se genera con - posterioridad a la huelga principal o directa.

Más que por solidaridad, se puede decir, como también - muchos tratadistas lo han dicho, la mencionada huelga obedece a circunstancias de tipo político, siendo a todas luces con--- traria a lo establecido por nuestra Constitución Política en -- su fracción XVIII del artículo 123 apartado "A", pues la men- cionada huelga no prevee resolver un conflicto entre los traba- jadores que la declaran con su patrón, sino, muestran su simpa- tía o " solidaridad " a otro grupo de trabajadores.

(80) ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis y CABANELLAS DE TORRES, --- Guillermo, Ob. Cit., pág. 157.

Las comisiones especiales que dictaminaron en el Congreso para la reglamentación del artículo 123 constitucional, señalaron: que la mencionada " disposición -260 F IV de la ley anterior, 450 F VI de la Ley actual- en relación con las -- demás legislaciones de los Estados y algunos proyectos de códigos presentados anteriormente, encontramos que difiere de - ellos en que suprimen a la huelga denominada " por solidari-- dad ", y nosotros consideramos que esta causa para declarar - una huelga no debe serles negada a los obreros; primero, --- porque el Estado mismo debe interesarse por procurar fomentar los lazos de armonía y solidaridad entre los trabajadores, de manera de hacerles comprender que sus problemas son comunes y que todos ellos deben unirse para mejorar la defensa de sus - intereses y segundo, porque desde el punto de vista del trabajador es también altamente beneficioso el reconocimiento de - este derecho, puesto que si la huelga constituye el recurso - extremo a que acuden los obreros para que se les haga justii-- cia, el auxilio de sus demás compañeros tienen forzosamente - que venir a apurar la solución del conflicto planteado, toda vez que, habiendo más elementos interesados en la rápida solución de un problema, más brevemente tendrá que resolverse éste " (81).

El objeto de la huelga se basa, tal y como lo señala la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, en con-

(81) PIZARRO SUAREZ, Nicolás, Ob. Cit. pág. 116.

seguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En el caso de la huelga que nos ocupa al apoyar a otra se encuentra fuera de la legalidad constitucional. Y Objetivamente se nota la gran contradicción existente entre la fracción XVIII del artículo 123 constitucional apartado "A" y el artículo 450 fracción I con el mismo artículo 450 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, al decir del maestro Mario de la Cueva: -
" Huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo , realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrón desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que si están en conflicto con su patrón y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas -- principales " (82).

(82) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pág. 682.

5.- CRITICA A LA FRACCION VI DEL ARTICULO
450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la huelga por SOLIDARIDAD, señalada en el punto que antecede, de ninguna manera se da el requisito de fondo que señala la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, - así como tampoco se da el requisito de forma. Sin embargo, la mencionada huelga se reconoce y regula la legislación labo---ral; llegando algunos analistas de la materia a defender dicha postura, considerando al Derecho Laboral como " un derecho - social y general, cuya finalidad es la de conseguir y mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones y que no se constriñe o refiere sólo a una empresa o establecimiento, sino, a toda la sociedad, por lo que se justifica el apoyo que representan estas huelgas por solidaridad para otros trabajadores " (83); teniendo como fundamento la unidad solidaria y compañerismo del conjunto de la clase obrera.

Al hablar el licenciado GUERRERO EUQUERIO en lo relativo, señala que la fracción VI " es más vaga que la antigua fracción IV del artículo 260 de la ley anterior, pues en ésta la solidaridad se daba para apoyar una huelga que no hubiera sido declarada ilícita y en la actualidad se concede solamente para apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enu-

(83) BORELL NAVARRO, Miguel, Ob. Cit., pág. 584.

merados en las primeras cinco fracciones del artículo 450 " - (84). Sin embargo, consideramos, que a pesar de que una huelga sea reconocida como lícita y tenga por objeto apoyar a -- otra, no deja de ser contraria al precepto constitucional y - contraria a la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal - del Trabajo, tal y como se ha señalado en el punto que ante-- cede.

El maestro Mario de la Cueva nos señala que la Secretaría de Industria fue la primera y la única, la que a través de un proyecto desconoció a la huelga por solidaridad apoyándose en la exposición de motivos: " La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita de trabajo. Si los obreros no tienen queja sobre su patrono no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto alguno para resolver, no podría el patrón apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia " (85).

Asimismo el doctor Cavazos Flores manifiesta que las huelgas por solidaridad, además de no reunir el citado requisito de fondo, tampoco reúne los requisitos de forma, ya que como se ha expresado, el periodo de prehuelga tiene como finalidad fundamental conseguir un acuerdo entre las partes y en -

(84) GUERRERO, Euquerio, Ob. Cit., pág. 382.

(85) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pág. 681.

las huelgas por solidaridad no cabe la idea de conciliación, porque las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio (86).

Es conveniente señalar que " en el título Séptimo, Capítulo Sexto, artículo 426, se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las J.C.A. , las modificaciones de las condiciones de trabajo -- cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteren el equilibrio dentro de los factores de la producción. " (87).

Y está bien dicho, al considerarse como una huelga - que se encuentra fuera de la legalidad y fuera de la realidad social, en virtud de que, en la actualidad ya no es posible - que se paren las actividades laborales por simple capricho de unos trabajadores y máxime que estamos a las puertas del Tratado de Libre Comercio en donde la calidad y constancia del - trabajo jugarán un papel muy importante en el mismo.

Por lo anteriormente expuesto, llegamos a la conclusión de que la huelga multicitada se debe suprimir, y no pensar en otros puntos que la regulen ya que, a pesar de estar inconformes con ella, mucha falta le hacen. Consideramos pues, que la HUELGA POR SOLIDARIDAD sólo favorece a un grupo de --

(86) CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. Cit., pág. 309.

(87) BREÑA GARDUÑO, Francisco, Ob. Cit., pág. 426.

personas que tienen mucho interés en que se lleve a cabo, perjudicando a la misma clase trabajadora que la declara. a la economía nacional y evitando que nacionales y extranjeros --- inviertan en este país, causando un perjuicio inminente para el empleo nacional.

CAPITULO IV
EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

1.- OBJETIVOS DE LA HUELGA.

Respecto a este punto, el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo señala:

" 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 patronos 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 patronos la celebración del contrato-ley - 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 de 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 ".

La fracción I responde a la necesidad de que los factores de la producción concertan la solución de sus conflictos, no pasando por alto que en la actualidad se involucran factores externos que limitan esas concertaciones, como lo son el Pacto de Solidaridad Económica y el de Estabilidad y Crecimiento Económico, pues estos factores externos, así lo creemos, imponen limitaciones a esas concertaciones en base a los diversos intereses de política económica del Estado.

Es importante no confundir los conflictos colectivos de naturaleza económica con la fracción I del artículo 450 de la Ley, en virtud de que aquéllos implican un interés de grupos, no como una suma de individuos, sino, como un valor en sí mismo en beneficio no solo de los trabajadores, sino, también, de los patrones (88).

Es claro que la modificación de un contrato colectivo de trabajo durante su vigencia, se puede solicitar a través del conflicto citado, pero, en realidad, la crisis económica ---- actual, hace necesario el que la actualización de los contratos se haga a través del emplazamiento a huelga y no mediante conflictos colectivos de naturaleza económica que únicamente retrasan la solución de las peticiones de los trabajadores.

(88) DE BUEN, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 2a. edición, México, 1990, pág. 83 y 84.

Aclarando que con anterioridad, en páginas precedentes ya se ha hecho un estudio correspondiente a las fracciones I y VI y para no ser repetitivos al respecto, damos por reproducidas las anteriores consideraciones en este punto.

Por lo que se refiere a la fracción II del artículo - en cuestión (450), ésta por una parte hace alusión a la celebración del contrato colectivo de trabajo y por la otra exige la revisión del mismo al término de su vigencia. Esta fracción II ha tenido gran relevancia en varios ordenamientos jurídicos laborales de distintos países, toda vez que siendo el contrato colectivo un acuerdo en el que se establecen las condiciones que habrán de ser observadas en los contratos individuales, - las disposiciones contenidas no constituyen derechos ni obligaciones para ambas partes (sindicatos de trabajadores y patrones), sino, implica la aplicación de situaciones ya aceptadas; pues como podrá verse el artículo 386 de la Ley de la - materia señala: " Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

Siendo importante aclarar que el o los sindicatos actúan en representación de la pluralidad de voluntades individuales, que son los trabajadores, y su empeño es limitar la -

prepotencia patronal. " De esta manera se encuentra una dis-
tinción entre el contrato colectivo que se tiene en Europa y -
en Estados Unidos de América y el que se tiene en México y que
han adoptado otros países americanos. Para ellos es un contra-
to normativo; para nosotros un contrato de ejecución " (89),
(pues como se ha dicho con anterioridad, las reglas conteni-
das no constituyen derechos ni obligaciones); y en Europa el
empresario sí acepta condiciones y selecciona su personal, en
México, esta facultad se concede a los sindicatos. Y cuando no
exista voluntad de los empleadores para celebrar (o revisar -
al término de su vigencia) el contrato colectivo de trabajo o
contrato ley, la huelga será el medio eficaz para lograr sus -
pretensiones.

El maestro EUQUERIO GUERRERO, en su libro Manual de -
Derecho del Trabajo, afirma que no es posible pretender una -
revisión de contrato colectivo fuera de los términos señala-
dos en la propia ley, y de acuerdo con este criterio el movi-
miento de huelga que lo pretenda debe considerarse inexisten-
te, pues carece de objeto legal ya que la fracción II es cla-
ra en el sentido de " exigir la revisión al terminar el pe-
ríodo de su vigencia " y que existiendo un desequilibrio debe
intentarse por la vía de tramitación de los conflictos colec-
tivos de naturaleza económica (90).

(89) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Ob. Cit., pág. 43.

(90) GUERRERO, Euquerio, Ob. Cit., pág. 378.

Ante esta idea , consideramos, que no necesariamente los trabajadores deben recurrir a la vía de conflictos de orden económico para dar solución al desequilibrio, pues, entonces, esta postura enarbola la restricción al derecho consagrado por la Constitución Política (artículo 123 fracción XVIII - del apartado "A"). Dicha fracción establece la licitud de los movimientos de las mayorías obreras y para lograr el equilibrio tantas veces mencionado.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo señala el concepto del contrato ley en los siguientes términos: " El - contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o - varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o, en todo el territorio nacional.

En el caso concreto, la fracción III del artículo 450 de la ley (objeto de la huelga) establece obtener la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al término de su vigencia; al respecto dicha fracción merece iguales comentarios que los aludidos en la fracción anterior.

La fracción IV del artículo comentado refiere -- --

como objeto de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley. La característica esencial de esta fracción es que la ley condiciona al hecho de que el contrato hubiese sido violado, o, en su caso, que no se hubiese aplicado ninguna disposición respectiva al contrato -- colectivo de trabajo. En la práctica se suscitan situaciones -- difíciles cuando se pretende plantear una huelga en base a esta fracción, ya que bastará que se invoque una violación que sea de naturaleza colectiva para que quede satisfecho el requisito de fondo. Sin embargo, la huelga podría considerarse imputable al patrón toda vez que debe acreditarse la existencia de una violación y que la violación se refiera a un aspecto colectivo. A manera de ejemplo citaremos cuando a determinados trabajadores no se les pagan sus vacaciones.

Dentro de la vigencia de la ley anterior, se suscitaron problemas que en la actualidad han quedado resueltos a través del artículo 376 párrafo segundo de la ley actual; pues en -- aquélla, el patrón podía despedir a trabajadores que fueran -- funcionarios del sindicato, y en este caso habían elementos -- necesarios para que estallara la huelga. Pero, en la actualidad tal situación se ve remediada por el artículo 376 de la ley de la materia, pues a pesar de que miembros de la directiva sean separados de su cargo por el patrón o que se separen por -- causas imputables a éste, seguirán prestando sus servicios salvo lo que señalen sus estatutos y en lo establecido en el -- artículo 47 (rescisión de la relación laboral sin responsabi--

lidad para el patrón) de la misma ley.

La fracción V. del artículo 450 referido señala como objeto de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

La Ley Federal del Trabajo en su Título Tercero, Capítulo VIII (artículos del 117 al 131) señalan las normas relativas a la participación de utilidades de las empresas. Al respecto se establece un procedimiento específico para el caso de objeciones (artículo 121 de la ley) por parte de los trabajadores, así como las normas para solucionarlas. Este objeto de huelga, por tanto, puede combinarse con otros medios de solución, como es el caso del Procedimiento Administrativo de Objeción del Reparto de Utilidades; y sin que sea necesario llegar a un movimiento de huelga, a pesar del comentario hecho en la Ley Federal del Trabajo por los maestros ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA, en la que se señala que el Reparto de Utilidades se da sin perjuicio " al derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional de los contratos de trabajo: individuales y colectivos o contratos-ley, mediante el ejercicio libre del derecho de huelga, . . . ". La ley de 1931, en su artículo 260 refería que la huelga debía tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción para armonizar los derechos del trabajo con los del capital; para obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo y

exigir su revisión al término del periodo de su vigencia o -- apoyar a otra huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; dándose cabida, con posterioridad, y como objeto de la misma huelga, la Participación de utilidades.

El objeto de esta fracción que se comenta no es muy común ya que, por una parte, no es correcto que toda violación a alguna disposición sobre el Reparto de Utilidades implique la declaración para el estallamiento de una huelga; y por la otra, en caso de inconformidades al respecto, las mismas deben plantearse ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público -- (artículo 121 fracción II). que a nuestro modo de ver tendría una posición prioritaria para la solución del problema. -- " En todo caso podrán aceptarse como causales de huelga solo las siguientes:

- a) Cuando el patrón se niegue a formar la comisión del reparto
- a) Cuando no proporcione la declaración o carátula ni ponga a disposición de sus trabajadores los anexos correspondientes
- c) Cuando no haga los repartos en los términos de la ley "(91)

Situación anterior con la que estamos de acuerdo, toda vez que la fracción aludida es imprecisa y no concreta como lo propone el tratadista citado.

(91) CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob.Cit. pág. 23.

En lo que se refiere a la fracción VI del objeto de la huelga, damos por reproducidos los comentarios hechos en el Capítulo III de este trabajo, para no caer en obvias e innecesarias repeticiones en este apartado.

La fracción VII señala como objeto de huelga: Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren -- los artículos 399 bis y 419 bis. Como se observa este objeto de huelga está plenamente justificado, pues al no darse la revisión (en los términos señalados por los artículos citados) y considerando que los precios de los productos básicos no se mantienen tan estables en el término de un año o año y medio, el poder adquisitivo de los trabajadores disminuye notablemente, y no se da un equilibrio económico para la sobrevivencia de los mismos.

Los artículos 399 bis. y 419 bis. establecen en qué términos ha de solicitarse la revisión de los salarios contractuales, siendo de treinta y sesenta días para la revisión de los contratos colectivos y contrato-ley, respectivamente.

2.- REQUISITOS DE LA HUELGA.

Al considerarse la huelga como un acto jurídico , se entiende que debe reunir determinados requisitos, mismos que se proveen en la Ley Federal del Trabajo y de esa forma revisite el carácter de huelga existente, cuya finalidad se establece en el mismo ordenamiento.

El maestro Mario de la Cueva los clasifica en el siguiente orden:

- a) Requisitos de Forma: Señalados en los artículos 920 al 923. Dichos numerales se refieren al momento mismo del procedimiento de huelga, acuerdos, notificaciones y todos los requisitos que debe cumplir el sindicato emplazante.
- b) Requisitos de Fondo: El artículo 451 fracción I señala como requisito de fondo que la huelga tenga por objeto uno o algunos de los señalados en el artículo 450. Es decir, que el sindicato emplazante se puede referir a uno de los siete objetos de huelga, mismos que se han analizado en el punto que antecede. Por lo tanto al no darse cumplimiento a alguno de los requisitos señalados se determinará la inexistencia del movimiento huelguístico; señalándose en los artículos 451 fracción II, 459, 920 y 929 las causales de inexistencia por incumplimiento de dichos requisitos; y
- c) Requisitos de Mayoría Obrera: Los artículos 451 fracción II y 459 fracción I refieren con toda claridad que para suspender los trabajos se requiere que esta suspensión se --

realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento en cuestión. Y al no darse este supuesto será causa para promover la declaración de inexistencia de la huelga de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 929 de la ley y en ningún caso como cuestión previa a los trabajos.

El maestro Mario de la Cueva define a la mayoría --- en los siguientes términos: " Entendemos por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos - como resultado de una acción de huelga " (92).

Por tanto, confirmando, la mayoría obrera debe existir en todo momento en que los trabajadores tomen la iniciativa de ir a la huelga; y de ninguna manera, como lo hemos dicho, puede invocarse la falta de este requisito, sino, después de estallada la huelga; o dicho de otro modo, hasta en tanto no se realice la suspensión de labores. Vale la pena hacer -- mención que antes de que surgiera la ley actual, se discutía si procedía o no un recuento previo a la suspensión para acreditar la mayoría de los trabajadores, pero, en la Ley actual - niega tal situación. Lo que sí podría operar es de que se - incluyera como requisito de forma la realización de una Asamblea General de Trabajadores en la cual manifiesten, en forma fehaciente, su deseo de declararse en huelga. Tal manifiestación debe correr agregada al pliego de peticiones. Sin que -

(92) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pag. 617.

dicha asamblea se considere como una restricción al mismo derecho de los trabajadores, sino, que sería una forma en la que se evitarían muchos daños y perjuicios que afectan a la clase trabajadora, a la empresa y a la sociedad en el caso de que - una vez estallado el movimiento huelguístico se declare -- inexistente el mismo por carecer de tal requisito de mayoría.

3.- EMPLAZAMIENTO.

En el procedimiento de huelga deben distinguirse tres etapas en las cuales interviene la Autoridad Laboral. La primera etapa se desarrolla en un aspecto administrativo al verificarse los requisitos del escrito de emplazamiento, su notificación y, si es el caso, la conciliación. Requisitos considerados como de forma. La segunda etapa se refiere a la actividad jurisdiccional de las Autoridades del Trabajo respecto de la procedencia (existencia) o improcedencia (inexistencia) de la huelga. La tercer etapa se da con una intervención arbitral cuando se somete el conflicto en los términos de la fracción III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

Se considera que la prehuelga empieza desde el momento en que se presenta el escrito de emplazamiento a la autoridad hasta que estalla el movimiento, situación que más adelante estudiaremos.

El maestro De la Cueva señala que el emplazamiento a huelga es: " El aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga " (93).

Es decir, que el emplazamiento es el conjunto de peticiones (referidas a cualquiera de los objetos de la huelga

(93) Idem. pág. 615.

previstos en el artículo 450 de la ley) que al no ser acatadas conllevan a la suspensión de las actividades laborales. En el artículo 920, del ordenamiento laboral, se señala que: " El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos -- siguientes:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán -- las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga;

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá -- presentarse a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la --- autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación -- cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir -

del día y hora en que el patrón quede notificado " .

De los requisitos de forma previstos en el artículo -
citado, específicamente se desprenden los siguientes:

- a) Que el pliego de peticiones se formule por escrito;
- b) Que se dirija al patrón;
- c) Que se tenga el propósito de ir a la huelga, señalándose el día y hora para el estallamiento o el término de pre huelga;
- d) Que dicho estallamiento se programe con siete días de anticipación a la fecha señalada y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.

Y en lo conducente a este punto, el artículo 925 señala que debe entenderse 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 . . . " .

Consideramos que esta enumeración es limitativa, ya - que pueden existir otros servicios que por el carácter necesario que tienen, sean de interés general para el pueblo, como podría ser el servicio que prestan las Instituciones de Crédito, el servicio de educación y otros.

Una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba el emplazamiento, analizará el cumplimiento de los requisitos de forma referidos en el artículo 920 fracción I de la ley y en caso de no cumplirse con los mismos (artículo 923) no se dará entrada al pliego de peticiones, el cual se presentará por duplicado, y en el supuesto de que la empresa o establecimiento " estén ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento " .

Es importante mencionar que a partir de las reformas de 1980, se facultó a las juntas para rechazar el emplazamiento por firma del contrato colectivo de trabajo en caso de -- existir uno previamente depositado. Esta situación limita la posibilidad de emplazar, en los casos de que el patrón, obrando de mala fe, deposite contratos colectivos de trabajo conocidos de protección, haciendo que los trabajadores sigan un -- procedimiento de titularidad y administración del contrato -- colectivo de trabajo y del contrato ley, respectivamente, (artículo 923 de la ley).

En este caso, consideramos que se debe dar entrada al emplazamiento, y a través de las diligencias pertinentes que realice la junta de conciliación y arbitraje resolverá la legitimidad de las peticiones. Y en el caso de resolverse de

que efectivamente existía la firma del contrato colectivo de trabajo, el movimiento será considerado inexistente; ya que -- dicho movimiento no persiguió el objetivo señalado en el artículo 450 fracción II. Resolviendo la misma junta con fundamento en el artículo y fracción antes citados y en relación -- con los artículos 459 fracción II y 932 fracción III.

La anterior consideración la basamos en lo siguiente:

- a) Como se ha señalado, los patrones pudieron haber simulado -- ese contrato colectivo de trabajo a espaldas de los trabajadores con el fin de no ser emplazados; y
- b) Que los trabajadores conscientes de que existía tal contrato colectivo de trabajo insistieron en la firma del mismo.

Esta consideración es aparentemente paradójica, sin -- embargo, para que se dé estricto cumplimiento a lo señalado en la primera parte de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional apartado "A" y por la fracción I del artículo 450 de la ley, la junta deberá dar entrada a las peticiones señaladas por los trabajadores y no desecharlas por lo previsto en el -- artículo 923 de la ley en el sentido de que " se pretenda --- exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente " pues si se cumple radicalmente esta hipótesis, no -- se podrá lograr el equilibrio entre los diversos factores de -- la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Por lo tanto, consideramos necesario que se haga una modificación, en el mencionado artículo y en el sentido antes aludido.

Recibido el emplazamiento por la Junta de Conciliación y Arbitraje se hará llegar al patrón la copia dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo, produciendo los efectos siguientes y señalados en los artículos 921 párrafo segundo y 924 de la ley:

- a) Constituirá al patrón, " por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectados por la huelga, con las atribuciones y las responsabilidades inherentes al cargo " (artículo 921).
- b) Suspende la ejecución de sentencia, imposibilitando la práctica de embargo alguno, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento; asimismo suspende el secuestro de bienes del local en que se encuentren instalados.
- c) Asegura los derechos del trabajador especialmente por lo que respecta a salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario del trabajador (artículo 924 fracción I).
- d) Garantiza los créditos a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (artículo 924 fracciones II y III).

e) Garantizar los demás créditos fiscales (Artículo 924 fracción IV).

Desprendiéndose que estas modalidades dan garantía a los derechos de los trabajadores; asimismo dan garantía a las Instituciones de Seguridad Social y al propio Estado. Evitando el legislador, con estos aseguramientos, que la huelga se vuelva un instrumento que asegure al patrón un cierre en perjuicio de las personas antes citadas. Y en la práctica se ha dado el caso que unos empresarios, coludidos con líderes sindicales, provoquen huelgas ficticias, liquidando empresas que adeudaban cantidades considerables tanto al IMSS como al INFONAVIT, cuyo pago se eludía estallando una huelga y celebrando un convenio de liquidación o pago con el sindicato que muchas veces, implicaba un procedimiento para solventar a la empresa mediante negociaciones, también ficticias.

Estas disposiciones, relativas al emplazamiento, han servido para remediar el problema de muchos patrones que se ven amenazados con un desahucio. Sin embargo, el maestro NESTOR DE BUEN LOZANO pone en tela de juicio la constitucionalidad del artículo invocado, es decir, el 924, en virtud de que priva, a los acreedores, del derecho que tienen para seguir un procedimiento en donde la autoridad correspondiente los repare la violación del segundo párrafo del artículo 14 constitucio-

nal (94).

Por otro lado, y por lo que respecta al mismo artículo citado, el doctor MIGUEL BORELL NAVARRO en su libro Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, cita al Amparo de Revisión 5074/86 y en el que se establece que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, es violatorio de los artículos 14 y 17 constitucionales, en virtud de que " . . . a partir del emplazamiento a huelga en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que de oportunidad de defensa a quienes pueden ser afectados, impidiendo además, que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar justicia en los términos legales; . . ." (95). Así también, por jurisprudencia número 25 (fojas de 802-803) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el año de 1988, señala que: " El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo III del artículo 453 anterior -921 primero y segundo párrafo y 924 primer párrafo actuales-, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patarón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los

(94) DE BUEN, Néstor, Ob.Cit., pág. 577.

(95) BORELL NAVARRO, Miguel, Ob. Cit., pág. 587.

bienes de la empresa o establecimiento; pero, tal como está - redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquéllos que con tal suspensión puedan quedar afectados o privados de sus derechos . . . " (96).

Pero, a pesar de las acertadas consideraciones vertidas por los erúditos, antes citados, consideramos, que el -- multicitado artículo 924 de la ley debe mantenerse al margen y permanecer tal y como está, pues como lo hemos dicho es un - instrumento que limita al patrón para no causar un daño a Instituciones del Estado, y especialmente al trabajador.

Por lo que respecta al pliego de peticiones que deberá contestar el patrón, el artículo 922 señala que lo deberá - hacer dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, y por escrito. Este artículo no señala sanción -- alguna en caso de que el patrón no de contestación al pliego; entendiéndose, por tanto, que es un acto sin sanción legal, - ante un mandato imperativo de la ley, provocando que este tipo de obligaciones produzcan algunas interpretativas. Pues al --- imponer la ley una obligación (como es el caso de la contestación al pliego de peticiones por escrito) es conveniente -- cumpliría; máxime, si se detectan fallas o vicios, ya que se--

(96) BREÑA GARDUÑO, Francisco, Ob. Cit., pág. 706.

rán el antecedente y fundamento, tanto de la solicitud de ---
 inexistencia o ilicitud, como de un posible procedimiento por
 la huelga. El maestro NESTRO DE BUEN, al respecto, señala: " En
 nuestra opinión, la carga de contestar el emplazamiento está -
 previsto en una norma incompleta, sin sanción y, además, ---
 incoercible. No obstante, la falta de respuesta patronal debe
 hacer presumir que no se encuentra imposibilitado para acceder
 a lo pedido, lo que habrá de influir, en su caso, sobre el re-
 sultado del juicio de imputabilidad " (97).

En la legislación mexicana se ha puesto especial --
 interés en la conciliación como medio de resolver los conflic-
 tos laborales, así como en los conflictos de carácter civil. -
 En los conflictos colectivos se inicia el procedimiento ---
 mediante la conciliación y ha logrado la solución de la mayo--
 ría de los problemas planteados, especialmente en materia de -
 huelga, así como en los procedimientos administrativos del -
 trabajo. En el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, re-
 fiere que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las -
 partes a una audiencia de conciliación en la que procurará -
 averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue la existencia o
 inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Al
 mismo tiempo, faculta para diferir esa audiencia, por una sola
 vez, a petición de los trabajadores. Y siguiendo el principio
 de que donde la ley no distingue no cabe distinguir, conside--

(97) DE BUEN, Néstor, Ob.Cit., pág. 578.

ramos que las partes no están facultadas para prorrogar indefinidamente el periodo de prehuelga. Sin embargo, en la práctica, ya sea a petición de parte o por sugerencias de la autoridad nos encontramos con prórroga de los emplazamientos a huelga. Al respecto el maestro Trueba Urbina señala que: " No obstante que el espíritu de esta disposición (artículo 926) es el de que no se puede diferir más de una vez el estallido de huelga, sin embargo, consideramos que la forma en que está redactada no impedirá que las partes prórroguen cuantas veces quieran el estallido de la huelga, en virtud de que este precepto lo único que prohíbe es de que se difiera la audiencia de conciliación más de una vez; pero de ninguna manera impide que se prórrogue fuera de la audiencia el estallido de huelga. Por consiguiente, esta disposición es irrelevante e inocua " (98). Por lo tanto, la realidad nos demuestra que la prórroga la otorgan las autoridades, más que por fundamento legal, por conveniencia política. Ya que al no existir fundamentación alguna se ha prestado a que las autoridades la manejen a su conveniencia al dictar los acuerdos, los cuales, -- incluso, pueden resultar contradictorios al tratarse de asuntos de igual naturaleza.

(98) TRUEBA BARRERA, Jorge y TRUEBA URBINA, Alberto, Ley Federal del Trabajo Comentada, Ed. Porrúa, 65a. edición, -- México, 1991, pág. 429.

4.- PERIODO DE PREHUELGA.

Asimismo señalaremos que a partir del escrito donde los trabajadores anuncian el deseo de suspender las labores y manifiestan sus peticiones, en ese momento se inicia el periodo conocido como PREHUELGA, la cual se considera como " . . un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida, comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario de las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga " (99).

Como se ha señalado con anterioridad, los requisitos formales del escrito de emplazamiento se encuentran establecidos en el artículo 920 de la ley, el cual ya ha sido analizado con anterioridad. Sin embargo, reiteramos que al momento de presentarse el escrito se debe precisar el objeto de la huelga para que la autoridad que conozca del movimiento lo proteja siempre y cuando persiga los objetivos que la misma ley establece. Pertinente es hacer notar que los trabajadores al hacer sus peticiones deben ser concretas a fin de que el patrón las acepte o las rechace, pues si no se precisan será imposible -- (99) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pág. 632.

que la autoridad resuelva el conflicto; lo que cabría estimar es que cuando se pretenda la celebración de un contrato colectivo de trabajo o la revisión del mismo, debe acompañarse de un proyecto que contenga, concretamente, las pretensiones de los trabajadores titulares de ese contrato.

La ley anterior, también, exigía que el emplazamiento fuera hecho el mismo día en que se presentara el escrito de emplazamiento. Nos parece más aceptada la idea adoptada por la ley vigente, considerando que para presentar el escrito aludido, todos los días y horas serán hábiles (artículo 928 fracción III) y que no puede promoverse cuestión alguna de competencia, ya que la junta es la encargada de hacer la declaratoria correspondiente una vez hecho el emplazamiento (artículo 928 fracción V).

Notoria y acertadamente se desprende que las exigencias de estos artículos son: a) Que dada la importancia de un movimiento huelguístico y su repercusión, debe poner de inmediato al conocimiento del patrón la voluntad de los trabajadores de suspender las labores si no se satisfacen sus demandas y b) Que no se perjudique a los trabajadores en lo que respecta al plazo que exige la ley (artículo 920 fracción III) para la suspensión de labores por negligencia u omisión de la autoridad encargada del emplazamiento.

Ahora, ¿ Qué responsabilidad tiene la autoridad que

de mala fe no realiza el emplazamiento dentro del término legal?. La ley de 1931 establecía sanciones para los presidentes de las juntas, en la actual no. Por tanto consideramos que los funcionarios encargados de dar estricto cumplimiento al --ordenamiento laboral, deben tener tres tipos de responsabilidades:

- I. Civil: Imponiéndoles la obligación de resarcir los daños y perjuicios causados;
- II. Penal: Si por negligencia o mala fe se constituye un delito por omisión a la obligación impuesta por la ley laboral; y
- III. Administrativa: Que consista en una multa o suspensión parcial o definitiva del cargo, en virtud de actos u omisiones que violen atribuciones o deberes establecidos en relación a la función desempeñada.

Por último, en la fracción III del artículo 920, ya --señalado, se establece un plazo para el estallamiento de seis y diez días, dependiendo de la naturaleza de las actividades --desempeñadas. Dicho plazo deriva de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional apartado "A". Aclarando que en el --contrato-ley varían los requisitos en razón del número de --empresas afectadas, y en el artículo 938 fracción II se señala

que para la suspensión deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto, podemos considerar que el periodo de PREHUELGA presenta variantes de seis, diez y treinta días.

5. - SUSPENSION DE LABORES.

Por lo anteriormente tratado, se infiere que el procedimiento de huelga se inicia con la presentación de un escrito que contenga el pliego de peticiones en el que se anuncie la decisión de suspender las labores en caso de no satisfacerse las mismas. Limitándose la intervención de las juntas a analizar ciertos aspectos administrativos, sin juzgar sobre cuestiones de fondo respecto del emplazamiento. Y después de cumplir con la revisión del aspecto procesal, su función se reduce a ser meramente conciliatoria; pero, si ésta fracasa, el sindicato o la coalición emplazante ratifica su pliego de peticiones anunciando el estallamiento de la huelga, dejando la junta únicamente a salvo los derechos de las partes, sin intervenir en la solución de ese conflicto, ya que en ese momento la huelga se encuentra en una situación de hecho. Lo anterior se desprende de la propia definición de la huelga contemplada en el artículo 440 y de lo señalado en el artículo 443 de la ley.

La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores, según se desprende de la interpretación gramatical del artículo 443. En consecuencia, la utilización de banderas rojinegras son prácticas que se justifican por el aspecto histórico de la huelga. Dicha suspensión deberá hacerse el día y hora señalados para tal efecto. En su mayoría

los tratadistas opinan que en el caso de que la huelga no estable en el momento preciso, debe estimarse inexistente el movimiento, incluso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tésis ha sostenido dicho criterio, estableciendo como fundamento, que al no suspenderse las labores en el momento señalado para tal efecto, desaparece la voluntad de los trabajadores de llevar a cabo esa suspensión y consecuentemente la huelga no existe, además de que se deja de cumplir con la formalidad establecida en la fracción I del artículo 920, e igualmente, en el caso de que se reanuden las labores desaparece la voluntad de los trabajadores de seguir con la suspensión, elemento esencial de la huelga.

Asimismo el maestro MARIO DE LA CUEVA sostiene que: -

" Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido extraordinariamente cuidadosas y no admiten como huelga legalmente existente la suspensión del trabajo llevada a cabo antes o después de la fijada en el escrito de emplazamiento, salvo los casos de prórroga del período de prehuelga, para lo cual se apoya en los artículos 459 fracción III y 452 fracción III " (100), éste en la actualidad corresponde al 920 fracción III. A este respecto opinamos que la huelga no debe ser considerada como inexistente, pues la suspensión de labores de una empresa, en ciertos casos, no puede coordinarse total ni puntualmente; sin que con esto se deje al patrón en estado de incertidumbre respecto de si va a ocurrir o no la suspensión. Por tanto somos (100) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pág. 652.

de la idea que en la ley debe existir un término perentorio para tal efecto, con independencia del día y hora que se señala en el emplazamiento. La suspensión de labores, independientemente de la regulación legal, trae innumerables problemas que se presentan todos los días, y entre otros tenemos: La responsabilidad sobre los bienes de la empresa; el hecho de si es necesario o no cerrar las puertas o, sencillamente, si la huelga tiene que ser fuera de la empresa o si podría darse dentro de sus instalaciones. A este respecto las autoridades del trabajo se ven impedidas para resolver estos planteamientos, toda vez que no se cuenta con elementos jurídicos necesarios para tal efecto.

El ejercicio del derecho de huelga está respaldado por el apoyo que tienen que brindar las autoridades a los trabajadores huelguistas. Al respecto el artículo 449 indica que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestando el auxilio que soliciten para suspender las labores. Estas regulaciones tienen por objeto evitar arbitrariedades tanto por parte del patrón como de terceros.

Sin embargo en la suspensión de labores se pueden dar las siguientes excepciones:

- 1.- Cuando los trabajadores prestan sus servicios en buques, aeronaves, trenes, autobuses, y vehículos que presten un

servicio público, los cuales deberán continuar el viaje hasta llegar al punto de destino (artículo 466 de la ley fracción I), esto con el fin de evitar perjuicios a los usuarios.

- 2.- En los hospitales, sanitarios, clínicas y demás establecimientos analogos (artículo 466 fracción II) con el objeto de atender a los pacientes internados en el momento de la suspensión de labores, debiendo desempeñarlas hasta en tanto sean trasladados a otro establecimiento.
- 3.- En muchas empresas o establecimientos se puede dar el caso de que se requiera en continuar laborando con el objeto de que no se " perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. . ." (artículo 935 de la ley) . Facultando la misma ley para que de común acuerdo se designe personal de emergencia que atienda a dichas necesidades. Entendiéndose que el personal elegido debe ser especialista en la seguridad y cuidado, sobre todo de la maquinaria.
- 4.- La mas curiosa de las alternativas para la continuación de los trabajos no deriva de la Ley Federal del Trabajo. Se trata de la REQUISITA prevista por el artículo 112 de la Ley General de Vías de Comunicación y que a la letra indica: " EN LOS CASOS DE GUERRA INTERNACIONAL DE GRAVE ALTERACION DEL ORDEN PUBLICO O CUANDO SE TEMA ALGUN PELIGRO INMINENTE PARA LA PAZ INTERIOR DEL PAIS O PARA LA ECONOMIA NACIONAL EL GOBIERNO TENDRA EL DERECHO DE HACER LA --

REQUISICION EN CASO DE QUE A SU JUICIO LO EXIJA LA SEGURIDAD, DEFENSA, LA ECONOMIA O LA TRANQUILIDAD DEL PAIS, DE LAS VIAS GENERALES DE COMUNICACION, DE LOS MEDIOS DE TRANSPORTE, DE SUS SERVICIOS AUXILIARES, ACCESORIOS Y DEPENDENCIAS, BIENES MUEBLES, E INMUEBLES Y DE DISPONER DE TODO ELLO COMO LO JUZGE -- CONVENIENTE . . . " (101).

Esta disposición tan amplia y protectora de los intereses del Estado olvida el principio de la jerarquía de leyes y se torna inconstitucional; pues dicha figura sólo debe permanecer en caso de guerra, provocando que obreros no -- dependientes del gobierno, solicitaran al Poder Legislativo la derogación de tal precepto (artículo 112 de la Ley General de Vías de Comunicación) al considerar que el mismo hace nugatorio el ejercicio al derecho de huelga, ya que sustituyen a -- los trabajadores huelguistas por nuevos y se restituye el servicio suspendido, ordenándose " la inmediata ocupación y la -- intervención administrativa de todos los bienes y derechos de la empresa concesionaria de los mismos, designándose un administrador general por parte del Estado el que procede a efectuar la REQUISA y el restablecimiento de los servicios -- suspendidos por la huelga, con la utilización de nuevos trabajadores por él designados " (102).

En consecuencia, observamos que la requisita atenta en

(101) BORELL NAVARRO, Miguel, Ob. Cit., pág. 587.

(102) Idem. pág. 588.

contra del derecho de huelga, en virtud de que no se da el --
elemento esencial de la suspensión de labores. Sin embargo. -
observamos de lo anterior, que esta figura está destinada a -
aplicarse a necesidades básicas. Por tanto reconocemos que se
hace necesaria la existencia de esta figura a pesar de que la
misma atente en contra de la garantía constitucional del dere-
cho de huelga.

6.- FORMAS DE TERMINACION DE LA HUELGA.

Procede ahora el examen para determinar las formas de terminación de la huelga. Esta es la fase de los acuerdos finales o formas legales para el ajuste de los puntos en conflicto o las consecuencias a ejecutar derivadas del proceso.

En el conflicto de huelga, normalmente, ambas partes resultan perjudicadas, ya sea los trabajadores respecto del salario, o bien, los patrones en cuanto a la merma del proceso productivo. Pertinente es indicar que la huelga tiene mayor peso como amenaza que como un hecho consumado; toda vez que al estar latente tal propósito crea situaciones desesperantes para el patrón, en virtud de las consecuencias que a futuro se producirían. Estallado el movimiento huelguístico, el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo señala que terminará:

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

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

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

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los

trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Respecto a la fracción primera, diremos, que es una -- forma idónea y normal para solucionar no solo la huelga, sino, toda clase de conflictos laborales, pues, precisamente, la -- conciliación presenta un medio prioritario entre las partes -- en conflicto. Se podría considerar que en la práctica las -- huelgas se solucionan por el cumplimiento de la hipótesis de -- la fracción I señalada.

En nuestro concepto, en la fracción I que se trata, -- existe una uniformidad de criterios establecida por la mayoría de los trabajadores huelguistas, ya que ellos representan la capacidad legal para tal efecto; y mismo acuerdo que deberá -- ser sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Ar-- bitraje correspondiente. La autoridad tendrá la obligación de aprobar los convenios celebrados por las partes, con la única limitación de que no podrán afectarse los derechos individua-- los de determinados trabajadores, aplicándose la fracción I -- del artículo 34 de la ley de la materia en el sentido de que -- los convenios celebrados entre los sindicatos y patrones regi-- rán para el futuro y no podrán afectar las prestaciones ya -- devengadas.

En lo que toca a la fracción II del artículo que se -- comenta, cuando el patrón se allana a las peticiones del plie-- go, a éste se le impone la sanción de pago de aquéllos sala--

rios que los trabajadores dejaron de percibir durante el tiempo de la huelga. Pero el allanamiento estará sujeto a determinadas condiciones.

La tercer alternativa que ofrece el artículo 469, es por laudo arbitral de persona o comisión que libremente elijan las partes. Esta situación implica, obviamente, la existencia de capacidad plena de los trabajadores para hacer la libre elección a que se refiere la fracción en cita, así como la libre voluntad de los patrones para elegir, de común acuerdo con los trabajadores, al arbitro a quien sometan sus diferencias.

Una vez que las partes libremente han elegido al arbitro, éste procederá a dictar su resolución que amerite el caso sometido a su consideración, misma resolución que dictará en base a las investigaciones probatorias que estime pertinentes, normando su criterio en la justicia y equidad para tal fin. En la Ley Federal del Trabajo no se establecen reglas características de este tipo de arbitraje, por lo que debemos reiterar los principios mínimos de protección consagrados en la constitución y en la Ley Reglamentaria, cuidando que no se violen los derechos de los trabajadores. Asimismo hacemos notar que es raro encontrar casos de arbitraje privado en situaciones de huelgas estalladas.

El arbitraje por parte de las autoridades del trabajo sí se da con frecuencia, destacando el aspecto primordial de que el único titular de la acción, conforme a la fracción IV,

son los trabajadores. Esta afirmación de la Ley no es clara, y que tendría que promoverse por conducto del sindicato titular, el que no necesariamente reúne a los trabajadores. Se establecen dos formas diferentes o procedimientos: uno en cuanto al cumplimiento o interpretación de un contrato colectivo de trabajo o de las disposiciones relativas a la repartición de utilidades, situaciones que se plantearan por la Vía Ordinaria en base a lo dispuesto por los artículos 870 y siguientes de la ley. Si por el contrario se trata de crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, estaríamos en presencia de un conflicto de naturaleza económica, el cual se regula en base a los artículos 900 al 919 de la ley.

Ahora, el objetivo de que los trabajadores sometan el conflicto a la Junta consiste en que se satisfagan las peticiones que originaron la huelga, así como el de obtener del patrón el pago de los salarios que dejaron de percibir durante la huelga. El artículo 947 de la ley señala, dentro de los procedimientos de ejecución, que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado, producirá los siguientes efectos:

- I.- La Junta dará por terminada la relación de trabajo;
- II.- La Junta condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III.-Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I y II; y

IV.- La Junta, además, condenará al pago de los salarios ven--
cidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se
paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de -
antigüedad, en los términos del artículo 162 de la ley.

En relación a las consecuencias derivadas de la res--
ponsabilidad del conflicto, el maestro NESTOR DE BUEN señala -
que " esta situación implica una excepción importante al prin--
cipio de la estabilidad en el empleo consignado en la fracción
XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional. En -
razón de ello la petición sindical de que la autoridad deter--
mine la imputabilidad del conflicto corre el riesgo de poner
en marcha un procedimiento legítimo de cierre de la empresa o,
al menos, de terminación colectiva de las relaciones labora--
les " (103). De lo anterior inferimos que una de las situacio--
nes que no contempla el artículo 469 de la ley de la materia, -
es que la huelga pueda terminar por el desistimiento del --
sindicato o coalición; siendo necesario que se le adicione una
fracción V y en el que se le conceda el derecho a los trabaja--
dores de desistirse de su pretensión a estallar o continuar la
huelga; y no atenerse a las contemplaciones señaladas en el -
artículo 947. Toda vez que el principio de la estabilidad en -
el empleo de los trabajadores tiene una prioridad legal ante -
cualquier circunstancia y, por lo tanto, no puede haber excep--
ción como lo señala el maestro NESTOR DE BUEN.

(103) DE BUEN, NESTOR, Ob. Cit., pág. 592.

CONCLUSIONES.

1.- Consideramos necesario definir a la huelga en los términos señalados en la parte conducente del presente trabajo para quedar de la siguiente forma: Huelga es, la suspensión -- temporal y legal acordada por una coalición de trabajadores de -- una empresa o establecimiento con la finalidad de obtener o -- hacer cumplir determinados intereses o derechos colectivos --- inherentes, única y exclusivamente, a actividades propias de la empresa o establecimiento.

2.- La huelga se da como instrumento idóneo para la defensa de intereses colectivos.

3.- Se debe considerar a la huelga como una " facultad " que tienen los trabajadores de una empresa o establecimiento para suspender las labores, con el fin de obtener el -- equilibrio entre los diversos factores de la producción.

4.- La finalidad de la huelga se encuentra contemplada en la misma Constitución Política, pretendiendo buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

5.- La huelga es un acto jurídico, toda vez que se -- ejercita, como lo hemos dicho en la parte conducente, en forma

condicionada pues para su procedencia debe reunir determinados requisitos.

6.- Es necesario que el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, se le adicione una fracción III, en donde se prevenga la ilicitud de la huelga en los siguientes términos:

Artículo 445. La huelga es ilícita:

" I.- . . . ".

" II.- . . . ".

" III.- Cuando a consideración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se trate de un hecho grave que lesione a persona o personas de la empresa o propiedades de la misma ".

7.- Ante la situación en la que quedan los trabajadores huelguistas, al declararse la huelga ilícita, se hace necesario una adición al artículo 934 de la ley en el siguiente sentido:

Artículo 934.- " Si la junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas; excepto aquéllos que no dieron motivo para tal declaración.

8.- Siendo el derecho de huelga un instrumento de lucha de carácter económico y teniendo como objeto fundamental constitucional el equilibrio entre los diversos factores de la producción, la HUELGA POR SOLIDARIDAD reviste un carácter ---

inconstitucional, toda vez que la misma se contrapone a la --
fracción XVIII apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

9.- La REQUISITA es una limitación al derecho de huelga
cuya justificación es no tanto jurídica, sino, de interés ge--
neral; debiéndose establecer las modalidades y condiciones -
de suspensión, en la Ley Federal del Trabajo.

10.- Se debe incluir una fracción V al artículo 469 -
que contemple el desistimiento de la coalición trabajadora -
para dar por terminada la huelga.

11.- A pesar de que el artículo 123 Constitucional no
hace distinción, ni se contempla la calidad respecto de qué -
trabajadores pueden declararse en huelga, la fracción IV del -
artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo lo hace por lo que
respecta a los trabajadores de confianza, situación que se --
considera remota, más no imposible, pues la Constitución no -
lo prohíbe.

12.- A pesar de que se considera inconstitucional (y
que sí lo es, para terceros, una vez que se hace el emplaza-
miento) el artículo 924 de la ley, debe permanecer con el fin
de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis y CABANELLAS DE TORRES, - Guillermo, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Ed. Eliasta, Buenos Aires, 1972.
- 2.- ALONSO GARCIA, Manuel, La Huelga y el Cierre Empresarial, Ed. Industria Española, Madrid, s.a.
- 3.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Democracia y Huelgas, Ed. - Porrúa, México, 1964.
- 4.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, La Huelga, Un Análisis - Comparativo, Ed. Electrocomp, México, 1983.
- 5.- BORELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurispruden- - cial del Derecho Mexicano del Trabajo, 3a edición, Ed. -- Sista, México, 1992.
- 6.- BORJA SORIANO, Manuel, Teoría de las Obligaciones, Ed. Po- rrúa, Tomo II, México, 1953.
- 7.- BREÑA GARDUÑO, Francisco, Ley Federal del Trabajo Comenta- da y Concordada, Ed. Harla, 3a. edición, México, 1993.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical y Cooperativo, - Ed. Bibliográfica, Argentina, 1959.
- 9.- CANTON MOLLER, Miguel, Derecho Internacional del Trabajo, Ed. Pac, México, 1992.
- 10.- CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, 2a. edición, s.e., México, 1949.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las Huelgas Y el Derecho del - Trabajo, Ed. Jus, México, 1976.
- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Labo- - ral, Ed. Trillas, 7a. edición, México, 1992.
- 13.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 7a. edición, Ed. Porrúa, México, 1987.
- 14.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 2a. edición, Ed. Porrúa, México, 1977.
- 15.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1974.
- 16.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 2a. edición, México, 1990.

- 17.- DE LA CUEVA, Mario, El Derecho del Trabajo, Ed. México y Cultura, México, 1946.
- 18.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Actualizado por Urbano Farías), Ed. Porrúa, Tomo II, - México, 1962.
- 19.- GARCIA CANTU, Gastón, El Socialismo en México, Ed. Era, - México, 1962.
- 20.- GOMES, GOTTSCHALK y BERMUDEZ, Curso de Derecho del trabajo, Ed. Cárdenas, Tomo II, México, 1980.
- 21.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. -- Porrúa, 16a. edición, México, 1989.
- 22.- PEREZ BOTIJA, Eugenio, Derecho del Trabajo, 6a. edición, Ed. Tecnos, Madrid, 1960.
- 23.- PIZARRO SUAREZ, Nicolás, La Huelga en el Derecho Mexicano s.e., México, 1938.
- 24.- POZZO, D., Derecho del Trabajo, Ed. Ediar, Tomo IV, Buenos Aires, 1951.
- 25.- RENAULT, Carlos, Las Huelgas, Ed. Rodríguez Serra, Madrid s.a.
- 26.- TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808-1989, 15a. edición, Ed. Porrúa, México, 1989.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Ed. Botas México, 1950.
- 28.- TUÑÓN DE LARA, Manuel, El Movimiento Obrero en la Historia de España, Ed. Taurus, Madrid, 1972.
- 29.- VAZQUEZ, Génaro, Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias, Ed. Mundo Nuevo, México, 1940.

DICCIONARIOS

- 1.- Diccionario de la Lengua Española, Ed. Academia Española, 20a. edición, Tomo II, Madrid, 1984.
- 2.- Enciclopedia Autodidáctica, Ed. Océano, Tomo II Barcelona, 1992.

- 3.- Gran Enciclopedia Larousse, Ed. Planeta Tomo IV, Barcelona 1972.
- 4.- Nueva Enciclopedia Jurídica, Ed. Francisco Seix, Barcelona 1962.

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, -- México, 1985.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, 96a. edición, México, 1992.
- 3.- Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA BARRERA, -- Jorge y TRUEBA URBINA, Alberto, 65a. edición, Ed. Porrúa, México, 1991.