

301809

154
205



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA HUELGA COMO FACTOR DE EQUILIBRIO
SOCIAL EN NUESTRO PAIS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

JOSE ANTONIO SANCHEZ GARCIA

PRIMERA REVISION

SEGUNDA REVISION

LIC. MARTIN MARTINEZ VARGAS

LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1993



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA HUELGA COMO FACTOR DE EQUILIBRIO SOCIAL EN NUESTRO PAIS.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
ANTECEDENTES	
1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS.....	2
1.2. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO.....	5
1.3. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.....	15
1.4. LOS MAS IMPORTANTES MOVIMIENTOS DE HUELGA.....	20
CAPITULO II	
TEORIA DE LA HUELGA	
2.1. COALICION.....	31
2.2. SINDICATO.....	32
2.3. DISTINCION ENTRE COALICION Y SINDICATO.....	35
2.4. FUNDAMENTO DE LA COALICION PARA LA EXISTENCIA DE LA HUELGA.....	36
2.5. DEFINICION DE HUELGA.....	38
2.6. LA NATURALEZA DEL DERECHO DE HUELGA.....	41
CAPITULO III	
LA HUELGA EN LA LEGISLACION MEXICANA	
3.1. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES Y SUS LEYES REGLA- MENTARIAS.....	43
3.2. AMBITO ESPACIAL DE LA HUELGA.....	46
3.3. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.....	52

	PAG.
3.4. OBJETO DE LA HUELGA.....	53
3.5. REQUISITOS PARA DECLARAR LA HUELGA.....	71
3.6. ETAPAS POR LAS QUE PASA LA HUELGA.....	74
3.7. INCIDENTES DE CALIFICACION DE LA HUELGA.....	81
3.8. PROCEDIMIENTO HUELGUISTA.....	90
3.9. PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD.....	94
3.10 PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES.....	98
3.11 LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS.....	100

CAPITULO IV

TERMINACION DE LA HUELGA

4.1. LA TERMINACION DE LA HUELGA Y SUS CAUSAS.....	108
4.2. ACUERDO ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES.....	110
4.3. ALLANAMIENTO DEL PATRON Y LAS PETICIONES DE LOS TRABAJADORES.....	111
4.4. RESOLUCION ARBITRAL.....	111
4.5. LAUDO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE..	113
4.6. DIFERENCIA ENTRE RESOLUCION ARBITRAL Y LAUDO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	114
4.7. SALARIOS CAIDOS.....	116

CAPITULO V

EL ARBITRAJE

5.1. ARBITRAJE POTESTATIVO.....	118
5.2. ARBITRAJE OBLIGATORIO.....	121
5.3. ARBITRAJE OBLIGATORIO POR MINISTERIO DE LEY.....	122
CONCLUSIONES.....	125
BIBLIOGRAFIA.....	129

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

El presente tema lo he elegido en virtud de que es de vital importancia para la vida jurídica del país, las relaciones obrero patronales, y es necesario la adopción de sistemas, que nos permitan tener una solución más rápida, sin que repercuta en el aspecto económico, de producción, y de la productividad de nuestro país.

En el presente trabajo, hacemos un pequeño resumen de la historia del movimiento obrero en México, y otros países, así mismo hacemos un estudio de lo que son las coaliciones, sindicatos, y la naturaleza del derecho de huelga, sus requisitos, así como la huelga en nuestra legislación mexicana.

El hecho de cada día haya más huelgas en nuestro país, que se prolongen indefinidamente, lo cual es un crimen contra nuestra economía, me lleva a la conclusión, de que hay que hacer algo, cambiar las cosas, y en un regimen de derecho darle la oportunidad a las autoridades laborales para que en caso de prehuelga o bien en un plazo de huelga estallada, que para mi ver no debe de ser mayor de diez días, si las partes no llegan a ningún acuerdo, ya sea por mala fe o simple intransigencia, que se resuelva en favor de una o de otra, evitando así las famosas huelgas interminables, que lo único que provocan es un deterioro económico a las empresas y en veces la quiebra, y por otro lado genera pobreza, desempleo y apremios económicos más grandes.

C A P I T U L O I A N T E C E D E N T E S

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Los hombres a través del tiempo, consiguieron dominar - las fuerzas y los elementos de la naturaleza, en un proceso - histórico que comenzó hace millones de años, cuando la primera decisión determinante para el hombre fue soltarse de los árboles y bajar a la tierra.

Podemos afirmar que lo que abrió definitivamente el camino del hombre hacia el proceso evolutivo que lo diferenció - de los demás animales, fue el trabajo y el desarrollo de éste - al interior de la comunidad. El trabajo permitió al hombre desarrollar su cuerpo, su mente y su imaginación, para que pudiera erigirse en el forjador de su propio destino.

Con el trabajo aparecieron en la vida del hombre no solo los bienes materiales con que se alimentaba y cobijaba, surgió también el estímulo para observar e investigar, el impulso para crear el deseo de aprender y entender, con el trabajo el hombre se adueño del mundo, sin embargo, y como una terrible - paradoja, el trabajo se convirtió al paso de los años en pesadas cadenas para muchos hombres. Si bien es cierto en un principio el trabajo fue el que permitió a las comunidades primitivas liberarse de la cadena inmemorial que la sujetaba y sometía de las leyes de la naturaleza, con el transcurso del tiem-

po el trabajo se convirtió en un bien muypreciado como fuente de todas las riquezas, esta cualidad intrínseca del trabajo humano propició que los hombres más fuertes y poderosos sometieran a los más débiles, los esclavizaron, a cambio de muy poco, de darles lo estrictamente necesario para sobrevivir, - usaron su fuerza de trabajo para hacerse aún más poderosos.

Del esclavismo se paso al feudalismo, el cual se originó debido a que grandes extensiones de tierra se encontraban en manos de unos cuantos señores, quienes entregaban parte de esas tierras a grupos de campesinos, bajo la condición de que estos, además de labrar la tierra que se les entregaba, trabajaran la tierra que el propietario se reservaba, el campesino se comprometía a trabajar al señor feudal a dar protección a sus siervos, posteriormente los campesinos ya no pagaron con su trabajo el uso de la tierra al señor feudal sino con una - renta que primero fue en especie y posteriormente fue en dinero. Algunos campesinos lograron progresar más en su economía y podían pagar la renta y quedarse con beneficios propios, - sin embargo otros se quedaron sin tierra al no poder pagar dícha renta, a estos campesinos empobrecidos se les llamo siervos. Con el transcurso del tiempo esta forma de vida fue evolucionando y en algunas ciudades sus habitantes se fueron desligando cada vez más de la vida típicamente feudal, concen-trándose las actividades comerciales, y por lo tanto surgie-ron comerciantes y artesanos, que desarrollaban su trabajo en las mismas condiciones, también la capa más rica y poderosa -

de la clase feudal se marchó a las ciudades, lo que permitió un desarrollo económico.

Con el objeto de adquirir mayor destreza en sus respectivos oficios protegerse contra la explotación y la competencia de los artesanos libres o fugitivos de los feudos, los artesanos de la ciudad se agruparon en gremios. Estos estaban compuestos jerárquicamente por los maestros oficiales o compañeros y aprendices. Los gremios tenían como facultad el poder establecer los horarios de la jornada de trabajo, los salarios, el número de los componentes de cada gremio, su jerarquía y los precios de los productos que elaboraban.

De la misma manera que ponían todo tipo de impedimentos para la formación de nuevos artesanos capaces aumentaba la explotación del trabajo asalariado de los oficiales y aprendices. Todas estas contradicciones que se daban en el campo y la ciudad eran reflejo del marco estrecho en que se desenvolvían el trabajo y la economía en la sociedad feudal.

Estos cambios propiciaron la formación y el surgimiento de nuevas y avanzadas relaciones en la vida económica y social, que desembocarían finalmente en la aparición del sistema capitalista, y con este, de los modernos trabajadores, la clase obrera. (1)

(1) CUADERNO DE EDUCACION OBRERA NUMERO 3.- La importancia del trabajo en la evolución del hombre, texto publicado por la Sria. del Trabajo - C.T.M.

1.2.- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO

El movimiento obrero es uno de los principales protagonistas de los siglos XIX y XX, ya que se caracteriza y da vida a una parte esencial de la sociedad: Participa determinante en el proceso de producción, es parte vital de la organización de la sociedad industrial y sus luchas son un componente clave en las transformaciones de estos dos siglos.

El movimiento obrero se divide en dos etapas: De formación y de Consolidación.

La primera etapa, es decir de formación del movimiento obrero, comienza a partir de los orígenes mismos de la sociedad industrial, cuando el obrero, era todavía mitad campesino y mitad artesano, ya que muchos trabajadores del campo y otros procedentes de pequeños talleres artesanales tuvieron que adaptarse a las condiciones de vida de la fábrica, dicho obrero nace prácticamente al mismo tiempo que la burguesía, de tal modo que ambos constructores de la nueva sociedad se presentan entrelazados como portadores y forjadores del nuevo proyecto de desarrollo pero enfrentados violentamente pues las miserables condiciones de vida de unos significaban la riqueza y opulencia de otros, período que finaliza o culmina con la creación de las primeras organizaciones de defensa, sociedades de resistencia, mutualidades, cooperativas, todas ellas preámbulo de los sindicatos.

A fin de diferenciar las distintas formas de organización que utilizaron los trabajadores obreros haremos referencia a cada uno de estas.

MUTUALIDADES.- En primer lugar surgió una actitud mutualista cuyo núcleo central fue su carácter puramente defensivo, que no intentaba modificar las condiciones de trabajo o de retribución del mismo, sino por el contrario obtener una mínima protección desde dentro de la propia agrupación y con los recursos de esta, para el individuo y su grupo familiar ante el empeoramiento de las condiciones de vida.

Esta forma de organización que se practicó hasta el siglo XIX, cundió en los oficios menos afectados por la Revolución Industrial, en los cuales se conservaron la tradición y el modo de vida artesanal, especialmente y con particular fuerza en los sectores que mejor habían resistido la presión del sistema fabril y habían logrado mantener una situación económica más desahogada. Las sociedades mutuales organizaban la ayuda mutua con fondos que sus miembros aportaban. El obrero industrial, en cambio, apenas alcanzaba a cubrir sus necesidades mínimas, por lo que destinar parte de sus ingresos y crear fondos para casos de enfermedad o desocupación, para proteger a viudas y Huérfanos, significaba para él, un desembolso adicional que superaba sus posibilidades económicas.

Las limitaciones del mutualismo, como podía ser el caso de encontrarse en quiebra cuando varios socios enfermaban,

a la vez y por largo tiempo así como la presión patronal que impuso una excesiva baja de salarios, dieron paso a que el movimiento artesanal se planteara un nuevo tipo de organización: La sociedad Cooperativa, sin embargo, no todas siguieron ese camino, una gran parte se transformó en sociedades de resistencia, en las que plantearon, formas de enfrentamiento directo con el capital. El tránsito de las mutualidades a las sociedades de resistencia marca la etapa en que se acelera la proletarización de los artesanos.

SOCIEDADES COOPERATIVAS.- El movimiento adquirió importancia a partir de la primera mitad del siglo XIX, sus bases teóricas se encuentran en el socialismo utópico desarrollado por Charles Fourier, en Francia, y Roberto Owen, en Inglaterra, país donde adquirió mayor importancia y se extendió este movimiento.

Una de las concepciones del cooperativismo era sumamente ambiciosa para la época en que surgía, ya que sostenía que no se trataba solamente de un movimiento de carácter reivindicativo, económico, sino de una gran proyección en cuanto a la propia organización de la sociedad que debería trascender a la organización política misma. El ideal fundamental era la eliminación del espíritu de competencia implacable del capitalismo, que conducía a la miseria infrahumana del obrero y su familia. De este modo, impulsando un espíritu de cooperación mutua que desembocaría en la organización cooperativa de toda la sociedad, se llegaría a la formación de un estado en que -

productores libres y consumidores se asociarán para ejercer su control sobre la producción y el consumo, llegando a un equilibrio adecuado. Esta forma de organización era concebida como un instrumento que convertiría a los trabajadores en propietarios, y, de este modo, la cooperativa se planteaba como un medio que iría construyendo una nueva sociedad.

Los impulsores del cooperativismo planteaban la posibilidad de organizar diferentes tipos de cooperativas, de consumo, de crédito y de producción. Sin embargo, al ser los principales creadores de cooperativas, gentes con recursos, los proletarios industriales, tuvieron pocas posibilidades de participar a pesar de las intenciones que en este sentido tuvieron sus promotores. (2)

El cooperativismo al igual que el mutualismo desempeñó un papel importante en la historia del movimiento obrero, despertó y organizó las primeras formas de solidaridad además de legar formas organizativas y tácticas que retomarían y superarían posteriormente los sindicatos.

La fase primaria de formación del movimiento obrero, es de consolidación y es el momento en que los sindicatos se constituyen en una arma de lucha que se va perfeccionando pa-

(2) CUADERNO DE EDUCACION OBRERA NUMERO 4. Formación de la clase obrera, texto publicado por la Srfa. de Educación de la C.T.M.

ralelamente en los procesos económicos de la gran producción industrial, marcando el paso a todos los perfeccionamientos técnicos que conllevan formas más sofisticadas de explotación y que requieren, por lo tanto, de estructuras cada vez más sólidas y avanzadas para la defensa de los derechos laborales y la conquista de nuevas transformaciones en nuestro mundo.

Esta segunda etapa inició su desarrollo desde los principios de la revolución industrial, toda vez que tanto en Inglaterra como en otros países, hubo protestas y movilizaciones obreras para exigir mejorías en sus condiciones de trabajo y en sus salarios, pero generalmente fueron sofocados por la fuerza pública, ya que los gobiernos habían emitido leyes desde los albores de la aparición del trabajo que prohibía toda forma de asociación o coalición de los trabajadores. Los pioneros de la organización social tuvieron que realizar su labor sorteando los peligros y las restricciones que las leyes imponían a todo intento de agrupación de los obreros, ya que su actividad se consideraba como un acto de delincuencia.

Sin embargo, la necesidad de los trabajadores de agruparse para luchar por satisfacer sus más elementales necesidades de subsistencia y por la promulgación de leyes que mejoraran sus condiciones de trabajo en los talleres de fábrica, hizo posible el nacimiento de las primeras agrupaciones sindicales de la clase obrera. A pesar de que la legislación que prohibía desde 1799 las agrupaciones en Inglaterra y de los repetidos castigos y golpes que tuvieron que sufrir, aquellas

resistieron y fueron tomando carta de naturalidad entre los obreros.

El movimiento de la clase obrera inglesa dirigido principalmente por Francis Place, empleado de una sastrería, logra despertar la simpatía por su causa en gran parte del pueblo inglés, y en 1825, no obstante la resistencia de los capitalistas y de los sectores más conservadores, el parlamento declara abolidas las leyes que impedían la asociación de los obreros. Así por vez primera, las leyes de un país reconocen el derecho de los obreros a asociarse en defensa de sus demandas. Es cierto que estas nuevas leyes solo reconocieron el derecho de asociación de los obreros para organizar sus demandas en relación al salario y la disminución de la jornada de trabajo, sin que llegara a aceptar el ejercicio de la huelga o la posibilidad de desplegar otras acciones, como paros, marchas, mítines, por parte de la clase obrera; pero sin duda contribuyeron a estimular la organización gremial de los trabajadores.

El desarrollo vertiginoso de la producción capitalista crea amplias masas de proletarios, y con ello las condiciones para la existencia de grandes y poderosas organizaciones de la clase obrera, ya que al extinguirse los rasgos corporativos y gremiales de las organizaciones laborales se abre paso a la formación del sindicato moderno que tiende a agrupar a grandes sectores de trabajadores por ramas de industria, inde

pendientemente del grado de especialización de los trabajadores que pertenecen a ellas.

De esta manera se constituyen grandes sindicatos nacionales que agrupan a decenas de miles de trabajadores, a las federaciones nacionales que agrupan a decenas de miles de trabajadores, a las federaciones nacionales que se constituyen con los sindicatos pertenecientes a una misma rama de producción o de servicios.

Tal modelo organizativo del sindicalismo inglés, con algunas variantes y particularidades, es adoptado por el movimiento sindical que se desarrolla en otras partes de Europa y América. (3)

Fue en el siglo XIX cuando los trabajadores mexicanos iniciaron sus primeras formas de organización autónomas. Al proclamarse Iturbide como Emperador de México, los antiguos privilegios coloniales pasaron a una nueva casta poderosa constituida por hacendados, mineros y comerciantes criollos que, junto con la Iglesia, mantuvieron las estructuras económicas y sociales de explotación: El campesino, el peón y el obrero, siguieron trabajando de sol a sol con el mísero jornal de 12 centavos, pagados muchas veces para la tienda de raya de la hacienda o la mina, en esta época incluso, durante -

(3) CUADERNO DE EDUCACION OBRERA NUMERO 5. La consolidación de la clase obrera. Texto publicado por la Sria. de Educación de la C.T.M.

la dominación colonial, empezaron a organizarse los trabajadores y artesanos para buscar algún alivio a sus enormes carencias y problemas. La forma elegida fue el gremio.

Los gremios presentaban una organización jerárquica - por categorías, que iban desde el aprendiz hasta el veedor o el alcalde, pasando por el oficial el maestro, los clavarios, y el oidor de cuentas. Tales categorías estaban reglamentadas, con funciones específicas, obligaciones y compromisos determinados, formas de promoción, derechos, limitaciones y requisitos establecidos. También existía una regulación precisa del trabajo y las técnicas utilizadas, así como un control estricto de la venta de productos y el ingreso de nuevos artesanos al gremio.

Esta primera forma de organización de los trabajadores que existió durante varios siglos, llegó a su fin precisamente en el siglo XIX. A lo largo de varias décadas, por diferentes razones, pero fundamentalmente por el empuje de las necesidades de una nueva y más moderna producción industrial, - los gremios fueron desapareciendo para ceder el lugar a nuevas formas de organización.

La mutualidad fue, la nueva forma de organización que descubrieron los artesanos libres para establecer alguna defensa frente a su incierta situación. El movimiento social de tipo mutualista que se desarrolló a partir de 1867 a 1884 entre los artesanos urbanos y el incipiente proletariado indus-

trial, vio allanado el camino con la aprobación del derecho de asociación establecido en el art. 9 de la Constitución de 1857, que a la letra dice: A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. No obstante, las primeras sociedades mutualistas tardaron cerca de diez años en irse formando, pero a partir de 1867 cobraron auge al extenderse por todo el país.

Después de las mutualidades la siguiente forma de organización de los artesanos mexicanos, fueron las cooperativas, este nuevo tipo de organización tenía una orientación más combativa que las sociedades de ayuda mutua, pues empezaron a aparecer en sus publicaciones las ideas relativas a la necesidad de emprender medidas de presión por parte de los trabajadores en sus reivindicaciones, y concretamente el uso de la huelga. Sin embargo, el objetivo central seguía siendo el de buscar la forma de lograr un desarrollo equitativo, con base en las pequeñas unidades productoras, y su fracaso fue total.

Bajo estas concepciones, como una mezcla de cooperativa y mutual, nace el 16 de septiembre de 1870, el Gran Círculo de Obreros de México, alentados por ciertas libertades civiles que el gobierno del Lic. Benito Juárez había otorgado como consecuencia de la victoria sobre la reacción y el ejército francés, e influido directamente por la información que llegaba del congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores, publicada en el periódico El Socialista, órgano oficial del

círculo.

Las organizaciones y círculos que surgieron se planteaban entre otras cosas, luchar contra las disminuciones arbitrarias de los patrones sobre el salario, exigir mejores sueldos, eliminar el pago mediante vales, disminuir las horas laborales, luchar contra los despidos, el trabajo dominical, la explotación de mujeres y niños y malos tratos. En otros muchos casos demandaban la desaparición del trabajo nocturno, del sistema de multas y castigos y de los privilegios a los trabajadores extranjeros. La lucha por reivindicaciones fue la causa que originó la mayor parte de las movilizaciones y huelgas obreras durante el porfiriato. (4)

Durante la revolución, los trabajadores se movilaron en varios frentes: organizativamente creando sindicatos, mutualidades, clubes, etc., siendo la casa del obrero mundial (COM), lo más significativo en la lucha armada mexicana, mediante los batallones rojos aportados por la COM, que participaron en estrecha colaboración con los constitucionalistas y ayudaron a determinar batallas decisivas contra el villismo y zapatismo y por último en la defensa de los intereses obreros, con movilizaciones que llevaron a paros y huelgas en todo el país. Todos estos fenómenos habrían de influir de manera definitiva en

(4) CUADERNO DE EDUCACION OBRERA NUMERO 11. Organizaciones del siglo XIX. Texto publicado por la Sria. de Educación de la C.T.M.

el ánimo de los constituyentes de Querétaro. También podemos mencionar como una de las grandes aportaciones que influyeron en la formación del artículo 123 de La Constitución de 1917, las del Gobernador Cándido Aguilar, quien el 19 de Octubre de 1914 en la ciudad de Veracruz, emitió leyes laborales que determinaban una jornada laboral de 9 horas y el establecimiento de un salario mínimo, y al mismo tiempo que dió reconocimiento legal a las agrupaciones obreras, y del Gobernador del estado de Yucatán, Salvador Alvarado, quien el 11 de Diciembre de 1915 expidió una ley del trabajo, en dicho estado, en la cual se reconoció personalidad jurídica a los sindicatos, se otorgó importancia y poder real a las juntas de conciliación y arbitraje como instancias válidas de defensa laboral para consecución de mejores condiciones de trabajo.

1.3 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

En los puntos anteriores se hizo referencia a la forma en que los trabajadores históricamente han utilizado diferentes formas de organización, hasta llegar al sindicato con el único fin de mejorar sus condiciones de trabajo, y uno de los logros más importantes de dichas organizaciones ha sido la huelga misma, que consiste en suspender el trabajo colectivamente en forma temporal y es un medio que los trabajadores han utilizado para mejorar sus condiciones laborales. El derecho de huelga ha pasado por diferentes fases a través de la historia, las cuales podemos enumerar de la siguiente manera:

1.- La era de la prohibición (la huelga delito) en la historia de todos los pueblos aparecen muestras de como la libertad de asociación de la clase trabajadora ha sido objeto de represiones y prohibiciones por parte del estado y la clase empresarial, pero la primera prohibición radical de la edad contemporánea de la coalición, la sindicalización y la huelga, se dió en la célebre ley de Chaperier de 1791, contemplada en el año de 1810 en los artículos 410 a 414 del código penal de Francia. Los industriales ingleses comprendieron la importancia de aquellas disposiciones y obtuvieron que el parlamento dictara las leyes de 1779 y 1780 según las cuales toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo constituía una conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión.

2.- La era de la tolerancia.- Esta era puede caracterizarse como la década de simple libertad de coalición, concebida esta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. El planteamiento se completa ya que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos pero no estaban reguladas ni protegidas lo que producía que la huelga fuera simplemente una situación de hecho, toda vez que constituida la asociación, el patrón podía negociar y contratar con ella, pero ninguna norma legal lo obligaba a realizar esos actos, únicamente la unidad y la decisión de sus miembros y el apoyo de

la clase trabajadora podían conducirla a la victoria, la condición de la huelga era aún más difícil pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrón, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores y aún a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica.

3.- La era de la reglamentación legal de las instituciones, se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, así a ejemplos, las asociaciones sindicales de trabajadores y patrones, las convenciones colectivas y la huelga, misma que deja de ser solo un hecho lícito, susceptible de producir efectos jurídicos para pasar a ser un derecho constitucional y legalmente protegido (5).

Por lo que respecta a nuestro país, podemos decir que México no recorrió la era de la prohibición, entró constitucionalmente a los años de tolerancia, la coalición y la huelga no constituían en sí mismas un delito, y la asociación sindical no estaba tipificada como delito ni sometida a vigilancia alguna para que la coalición y la huelga fueran considera

(5) MARIO DE LA CUEVA. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. -- Editorial Porrúa. págs. 569, 570, 571.

das actos delictivos, era necesario que se diera el supuesto establecido por el artículo 415 del código penal de 1871, el cual señalaba que quienes formaban un tumulto o motín, o emplearan 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, se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos.

La gran transformación nacional, se operó en la declaración de 1917, que hizo de la huelga un derecho de clase trabajadora, constitucionalmente protegido la huelga paso de un hecho productor de ciertos aspectos jurídicos, no siempre los deseados por los trabajadores a un acto jurídico, a el que todos, el empresario, los trabajadores no huelguistas, y la autoridad pública están obligados a respetar. La solución fue adoptada por la mayoría de las constituciones de la segunda postguerra mundial.

Como la gran aportación de México a la cultura jurídica y social del siglo XX.

En relación a la reglamentación del derecho de huelga en nuestro país, nos permitimos señalar uno de los párrafos que aparecen en la exposición de motivos de la constitución de 1917, relativo al artículo 123.

La facultad de asociarse está reconocida como un dere-

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

Derivado de los renglones que anteceden, se redactaron las fracc. XVII y XVIII, la segunda de las cuales fijo con gran fuerza el objetivo supremo de la huelga.

Fracción XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patrones las huelgas y los paros.

Fracción XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio, entre los factores capital y trabajo, para realizar la distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas, dar aviso con 10 días de anticipación al consejo de conciliación y arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

1.4.- LOS MAS IMPORTANTES MOVIMIENTOS DE HUELGA EN MEXICO- HISTORICO.

Los antecedentes más remotos de la huelga los encontramos en la nueva España. Y se originan en primer término por de sigualdades económicas sobre organización de castas. No había industria ni capital, solo trabajo. Los conquistadores y colonizadores españoles aprovecharon la estructura social religiosa y estatal que encontraron para sus propios fines y dada la abundancia de mano de obra, no se preocuparon en aprovechar los avances tecnológicos alcanzados en Europa, sino en muy escasa medida. De esta forma, las primeras décadas de la colonia, se caracterizaron por desarrollarse dentro de un sistema productivo, basado casi en su totalidad, en la explotación y servidumbre de la población indígena.

Son pocas, pero muy significativas, las noticias que se tienen de la lucha de los trabajadores novó hispanos para mejorar su triste situación. Alguna de esas luchas son las siguientes:

La primera de que se tiene noticia es la de minas de -- Taxco, en 1575, abandonaron los carpinteros y albañiles, indios en su mayoría, exitiendo mayor jornal. Acusados ante el alcalde mayor de suspender sus labores por su gente inclinada a holgar, este, luego de conocer las investigaciones que ordenó practicar para determinar lo que los indios podían merecer por cada día de su trabajo, fijó el salario que debían percibir y

las sanciones para quien incumplieran su determinación.

Hacia 1577. Los vaqueros de Querétaro y San Juan del -- Rfo suspendieron sus labores demandando también el aumento de sus salarios. Los pastores de esa región que habían venido ganando de doce a treinta pesos anuales, comenzaron a pedir de cincuenta a doscientos pesos. El virrey ordenó en marzo de -- 1579, que se obligase a los vaqueros a volver al trabajo, señalando el salario máximo de cuarenta pesos, para los pastores, y sesenta pesos para los caudillos. Se prohibió a hacendados y mayordomos dar mayor salario que la cantidad señalada. En julio de 1582, tuvo lugar la huelga en la catedral de México, debido a los bajos salarios que se le pagaban, abandonaron el trabajo concertadamente, el maestro de capilla el racionario, los cantores, y ocho ministros.

De extraordinaria importancia, por muchos conceptos, -- fue el conflicto de trabajo en las minas del Real del Monte en 1766, epilógados 5 años después, al ser condenados cinco trabajadores, debido a la iniquia del propietario de las minas ROMERO DE TERREROS (6).

La explotación de clases generó la revolución de Independencia, iniciada en el año de 1810, el 15 de septiembre por DON MIGUEL HIDALGO Y COSTILLA. Surge una nueva nación que es --

(6) RAFAEL CARRILLO AZPEITIA. El movimiento obrero mexicano, 1823-1912. - Editorial de la Dirección y Documentación y Publicaciones de la Sria. del Trabajo y Previsión Social.

México a la consumación de la revolución de independencia, la cual se interpreta como un pacto entre las partes explotadas: Clero, capitalistas y señores semif feudales criollos, con el objeto de defenderse mutuamente de las amenazas que entrañaban la revolución liberal, encabezada en España. Desde el año de 1821, México es un país libre, más la consolidación de su libertad política que logro la revolución de independencia consiguió en parte redimir a la clase económicamente débil que se había forjado en la colonia, pero esa libertad política, no trajo consigo la libertad de trabajo, porque la tradición de servidumbre subsistió. Los salarios de hambre se mantuvieron con la libertad de industria que origino la producción capitalista de nuestro país.

La libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa de la Reforma, en el Congreso Constituyente de 1856-1857, con la declaración solemne de que los derechos del hombre son la base y objeto de las instituciones sociales.

La libertad de trabajo quedo plasmada en los artículos cuarto y quinto de la Constitución de 1857, promulgada por DON IGNACIO COMONFORT.

La libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, fue por virtud de esta libertad que nadie puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad. Los primeros paros obreros, se explicaban por sí solos, que son consecuencia de la libertad de trabajo consignada en la constitución de 1857.

Como no había ley orgánica de los artículos cuarto y quinto, - el apogeo del principio de libertad de trabajo fue relevante.- Por eso los movimientos huelguísticos no fueron obstaculizados jurídicamente, sino combatidos por el poder capitalista mediante el empleo de la fuerza económica, los principales movimientos de huelga que se dieron en México en esa época fueron los siguientes:

En junio de 1865, los obreros de las fábricas de tejido San Idelfonso y la Colmena, presentaron un pliego de demandas que contenía; cese de la reducción de los jornales, no embargo de los mismos por las deudas contraídas en la tienda de raya, - derogación del despido de 50 obreros y respeto al nuevo horario que era de las 5:00 a.m. a las 18:45 horas, para las mujeres, y de las 5:00 horas a las 19:45 horas para los hombres. - La intervención de las autoridades rompió el movimiento de huelga, y algunos de los trabajadores fueron encarcelados y otros desterrados.

En 1868, los trabajadores de La Fama Montañesa iniciaron una huelga para mejorar las condiciones de trabajo pidiendo: Trato humano de los correiteros para los tejedores.. Que se emplee mejor materia prima para que se admitiese el comercio libre, que las mujeres trabajaran 12 horas nada más, que los menores fueran pagados por los empresarios, y no por los trabajadores, y que se respetaran los derechos de los artesanos. Esta huelga se solucionó por algunas concesiones hechas por los patrones.

patrones.

El primero de agosto de 1872, se declararon en huelga, los barreteros del Real del Monte, por haberseles reducido su salario de dos pesos a uno por jornal continua de 36 horas y 12 de descanso, condiciones que ha habían sido obtenidas en 1869. El conflicto fue ganado por los huelguistas, lo que levanto una campaña de la prensa que pidió al gobierno adoptase una actitud enérgica antes de que se propagase este sistema de denfesa obrera.

En 1877, entraron en huelga los textiles de las fábricas San Fernando de Tlalpan, para conseguir aumento de salario, siguió otra huelga en la fábrica Hércules de Querétaro, porque la tercera parte de sus salarios se les pagaba en va-les.

En 1881, se lanzaron a la huelga los trabajadores de la fábrica de cigarros MORO MUZA por el mal pago. Su movimiento fracasó.

También en 1881, más de un millar de trabajadores ocupados en la construcción de los ferrocarriles se declararon en huelga en Toluca, por el mal trato que sufrían en manos de los ingenieros y contratistas norteamericanos.

Sin embargo, de todas las anteriores huelgas, sin lugar a dudas, la demas trascendencia política que alcanzaron -

fueron: La huelga de CANANEA y la de RIO BLANCO, de las cuales haremos una narración más detallada.

La huelga de Cananea, tuvo lugar durante la dictadura - de PORFIRIO DIAZ, en junio de 1906, y sirvió de base para alertar las conciencias de los trabajadores en torno a su situación laboral y política, por lo que es importante exponer los antecedentes históricos de esta huelga.

Durante el porfiriato, el país tuvo un innegable crecimiento económico, merced a las facilidades que el gobierno otorgaba a las inversiones extranjeras. Fiel a la idea de que el estado tenía que garantizar la estabilidad política y por ende la seguridad de las inversiones privadas. El estado permitía a los inversionistas extranjeros manejar a sus empresas y a sus trabajadores, de acuerdo a sus intereses, por lo que -- eran los extranjeros los que imponían las condiciones de trabajo a los operarios mexicanos, en la inteligencia de que, de acuerdo con la filosofía y política del régimen, eran más valiosos los inversionistas extranjeros que un trabajador mexicano.

En este contexto es que WILLIAM CORNELL GREENE adquiere en 1898, por 47,000 pesos, las minas de Cananea de la viuda de PESQUEIRA.

Con la explotación del mineral de Cananea, la población se incrementó considerablemente. En 1890, el número de ha

bitantes no llegaba a 100, y para la primera década del siglo ya contaba con 14.841 habitantes. Dentro de esta población, había ocupado en las minas, 5300 trabajadores mexicanos y 2200 extranjeros.

Los trabajadores mexicanos percibían un salario sustancialmente menor al que recibían los trabajadores extranjeros, esta diferencia salarial no era la única discriminación existente entre los trabajadores, ya que los trabajadores extranjeros tenían los mejores puestos y así estaba impuesta la hegemonía racial extranjera en toda la empresa, en nuestro propio suelo, a costa de los intereses nacionales, del sacrificio del asalariado mexicano, de la dignidad patria y de los más elementales principios de justicia y decoro nacional.

Estas condiciones propiciaron que los trabajadores se organizaran para plantear una serie de demandas a la compañía extranjera consolidated Cooper Company, las cuales eran: una jornada laboral de 8 horas salario mínimo de 5 pesos y cambio de algunos capataces americanos, la respuesta fue de rechazo por parte de Mr. Greene, empieza entonces a plantearse entre los obreros necesidad de declararse en huelga, la cual fue dirigida por Manuel M. Dieguez y Estéban Baca Calderón.

El movimiento de huelga se inició el 1ro. de Junio y fue bestialmente reprimido no solo por las fuerzas armadas del Porfiriato, sino también por las fuerzas armadas de los Estados Unidos, los famosos rangers tejanos, que a requeri-

mientos de la familia Greene y con la vergonzosa complicidad del Gobernador sonorenses Rafael Izabal, pasaron la frontera y fusilaron a numerosos huelguistas, los que en la medida de sus escasas posibilidades contestaron como pudieron, así mismo, los dirigentes huelguistas fueron encarcelados, por lo que el 3 de Junio de 1906 la represión logró encarcelar el movimiento de huelga y la demanda de los trabajadores (7).

La huelga de Río Blanco, fue llevada a cabo por los obreros textiles de Tenango de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, en el estado de Veracruz el 7 de Enero de 1907, su protesta fue contra los industriales, principalmente franceses, las condiciones de trabajo y de vida impuestas por ellos, y la complicidad del dictador Porfirio Díaz, con los mismos capitalistas. Los antecedentes de dicha huelga son los siguientes:

En 1889, se funda en Orizaba la compañía Industrial de Orizaba, S.A. (CIDOSA), cuya inversión mayoritaria era de origen francés, compañía que el 9 de Octubre de 1892 inauguró la fábrica textil de Río Blanco, esta fábrica, que era un portento de modernidad para esa época se distinguía por emplear la más alta tecnología conocida hasta entonces en materia de industria textil.

(7) CUADERNO DE EDUCACION OBRERA NUMERO 13. La huelga de Cananea. Texto publicado por la Sria. de Educación de la C.T.M.

Las condiciones de vida y trabajo de los obreros de esta industria dejaban mucho que desear, la jornada de trabajo regular era de 6 de la mañana a las 8.30 de la noche, teniendo tan solo un espacio de 30 minutos para tomar alimentos, lo que sumaba un total de 14 horas de jornada efectiva de trabajo, además no era raro que los días sábado la jornada se alargara hasta las 11 o 12 de la noche, ya que hasta esa hora se pagaban los salarios a los trabajadores, aunado a todo ello el maltrato por parte de los capataces, supervisores hacia que la jornada de trabajo fuera una experiencia realmente miserable y lastimosa, asimismo el reclamo no esta excluído de la política patronal, que siempre se aseguro de que los mejores puestos quedaran en manos de extranjeros.

El 1ro. de Abril de 1906 se forma el Gran Círculo de Obreros Libres (GCOL) de Río Blanco el cual lucha por la jornada de 8 horas diarias, mejoras salariales, establecimiento de servicio médico dentro de la empresa y el respeto a la condición humana de los trabajadores.

El Gran Círculo de Obreros Libres se extendió a las regiones fabriles del Estado de México, Puebla, Tlaxcala, Veracruz y el Distrito Federal, alarmados los empresarios por el auge de la organización, elaboraron un reglamento, naturalmente sin escuchar a los obreros, prohibiendo a los mismos ingresar a ella, bajo la amenaza de perder el trabajo.

Tal reglamento causó un enorme descontento, porque los

trabajadores se dieron perfectamente cuenta de que se trataba de desarmarlos en la segunda quincena de Octubre de 1906, los obreros de Atlixco Puebla se lanzaron a la huelga siendo secundados por los trabajadores textiles de la fábrica de Tlaxcala, en represalia, los patrones de Veracruz, Puebla y Tlaxcala cerraron las fábricas y despidieron a sus trabajadores. Tal medida alarmó a los textiles de toda la República los cuales declararon una huelga general que se extendió por todo el país. Dada la gravedad del conflicto, los patrones ocurrieron ante el gobierno. Los trabajadores accedieron a someterse al arbitraje encomendado al presidente Porfirio Díaz, quien abusando de esa condición, emitió un laudo dando toda la razón a los patrones y ordenando a los trabajadores regresar al trabajo, acatando el reglamento. Al mismo tiempo se le ordenó a los jefes de operaciones y a los jefes políticos de que el lunes 7 de Enero de 1907 todos los trabajadores textiles debían de regresar al trabajo, declarando fuera de la ley a quien no obedeciera el laudo.

Los trabajadores de Puebla y Tlaxcala, lograron mediante su amenazadora actitud, que el Reglamento patronal quedara en suspenso, regresando a trabajar sin acatarlo.

Pero en Río Blanco, donde el movimiento había alcanzado muy alto nivel, estalló una lucha sangrienta al ser provocados los trabajadores por los que manejaban la tienda de raya, lo cual fue el pretexto para desencadenar una verdadera matanza, pues más de 4000 hombres, entre tropas federales, al

mando del General Rosalino Martínez, del doceavo batallón de -
Infantería, rurales y fuerzas que acudieron de otros lugares -
convergió sobre Río Blanco, sembrando la muerte y la desola-
ción. Todo el día 7 de Enero de 1907, se combatió entre las ca-
lles y los montes, a donde huyeron los huelguistas mal armados
e impreparados. Los dirigentes detenidos fueron fusilados en -
el patio de la fábrica de Río Blanco. La madrugada del día 8,-
los cadáveres fueron amontonados en góndolas del Ferrocarril -
Mexicano y llevados al puerto de Veracruz, fueron arrojados al
mar para borrar las huellas de la matanza.

Río Blanco, estremeció los cimientos de la dictadura --
porfirista y alertó a las conciencias proletarias al señalar--
les que el único camino para lograr mejorar en sus condiciones
de trabajo era el de la organización gremial. (8)

En términos generales, podemos afirmar que la dictadura
Porfirista, en relación con las coaliciones y las huelgas de -
obreros, presenta dos momentos históricos, uno de tolerancia -
durante la plenitud del régimen, y otro, de represión y asesi-
nato colectivo en sus postimerías, sin embargo, las huelgas --
llevadas a cabo en dicho régimen Porfirista, pueden considerar-
se como los verdaderos antecedentes de la Revolución Mexicana.

(8) CUADERNO DE EDUCACION OBRERA NUMERO 11. Organizaciones proletarias del
siglo XX. Texto publicado por la Sria. de Educación de la C.T.M.

CAPITULO II
TEORIA DE LA HUELGA

2.1.- COALICION.

El presente capítulo se inicia con el tema de Coalición, dada la importancia que representa la misma en el ejercicio de las acciones colectivas, siendo además un precedente necesario del Sindicato y la Huelga.

Coalición en el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la coalición es necesario que se den los siguientes requisitos de fondo:

a).- El acuerdo de un grupo para la defensa de un interés común.

b).- Que éste formado por cuatro o más trabajadores.

c).- Que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma empresa o patrón.

d).- La vigencia de la coalición se limita a la consecución del fin propuesto. (1)

(1) EUSEBIO RAMOS, Derecho Sindical Mexicano, las instituciones que genera. Cárdenas Editores, y Distribuidor, págs. 16 y 17.

La coalición según se desprende de la definición antes señalada, es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aún cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente desemboca en ellas. Es sin embargo frecuente la formación de una coalición sin que llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato.

2.2. SINDICATO.

Definición Doctrinal.- El maestro Juan D. Pozzo, define a los sindicatos como: "Agrupaciones de trabajadores o empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejora de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros.

Definición Legal.- Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define el Sindicato como la Asociación de Trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Requisitos de Formación de los Sindicatos.- Se da el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les confiarán a los Sindicatos existencia como personas jurídicas, ya que para que un sindicato se considere legalmente constituido, la ley le exige el cumplimiento de determinados requisitos de fondo y forma.

Requisitos de fondo son los elementos que integran el ser social del sindicato, mismos que son los siguientes:

a).- El Sindicato debe constituirse por trabajadores o patrones, pero no puede formarse un sindicato con trabajadores y patrones juntos. Esta última característica hace del Sindicato una asociación de clase.

b).- Los que se refieren a la finalidad que deben proponerse los trabajadores sindicalizados, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o del grupo patronal; una asociación que no siguiera ésta finalidad no sería un sindicato y no quedará regida por la fracción XVI, del artículo 123.

Requisitos de forma, son aquellos que presentan el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos, y los podemos enumerar de la manera siguiente:

a).- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 363, establece como requisito en cuanto al número de trabajadores necesarios para la integración de un sindicato el de 20 trabajadores.

b).- El segundo requisito de forma lo constituye la asamblea constitutiva, o sea el acto mediante el cual, los trabajadores, se reúnen por vez primera a comunicarse la inten-

ción de integrarse al sindicato.

c).- En el mismo tenor ha de agregarse la elaboración - de los Estatutos del sindicato que se convierten en la ley interna de éste.

d).- Por último el registro de los sindicatos, deberá - llevarse a cabo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.

Clases de Sindicatos.- Nuestra Ley Federal del Trabajo_ en su artículo 360, establece que los sindicatos pueden ser -- gremiales, de empresas, industriales, nacionales de industria_ y de oficios varios.

Los sindicatos Gremiales son aquéllos que agrupan den-- tro de su seno a los trabajadores de una misma profesión, ofi-- cio o especialidad.

Los Sindicatos de Empresas están formados por trabajado_ res de cualquier actividad, y el requisito de integración se - basa en que presten sus servicios para una misma empresa.

Los Sindicatos Industriales son los que están formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empre-- sas de la misma rama industrial.

Los Sindicatos Nacionales de Industria, se caracterizan

por ser los que están formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

Y por último, los Sindicatos de Oficios Varios, son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

2.3.- DISTINCION ENTRE COALICION Y SINDICATO.

En este punto es necesario hacer una referencia y distinción entre los derechos de reunión y asociación y los de coalición y asociación sindical, toda vez que los primeros de estos derechos son la base de los segundos.

Los derechos de reunión y asociación forman parte de los Derechos Públicos, y están reconocidos por nuestra Constitución en su artículo 80., mismo que establece: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República Mexicana, podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar."

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o

presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se prefieren injurias contra ésta, ni se hiciera uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desea.

De lo anterior se desprende que éstos derechos pueden ser ejercitados por todos los ciudadanos. En cambio los derechos de coalición y asociación sindical forman parte de los derechos sociales, mismos que son ejercitados por los trabajadores y patrones, y están consignados en la fracción XVI, del artículo 123 Constitucional, la cual señala: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Sin embargo, y a pesar de que los derechos de Coalición y Sindicato tienen el carácter de derechos sociales, existe diferencias entre los mismos, toda vez que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual, y una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición; y en cambio el Sindicato es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales, permanente y de los futuros.

2.4.- FUNDAMENTO DE LA COALICION PARA LA EXISTENCIA DE LA HUELGA.

Como institución autónoma, la coalición es la simple

reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Desde éste punto de vista, puede decirse que la coalición es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo; es el derecho base sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical.

Estas conclusiones tienen un alcance doble, ya que v-- len tanto para el desarrollo real de las instituciones cuando para su fundamentación jurídica: la huelga y la asociación sindical, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin una coalición previa; y si no está reconocida la libertad de coalición, no podrían adquirir, existencia legal ni la huelga ni los sindicatos. (2)

La coalición en nuestro derecho tiene operancia como -- instrumento de defensa, toda vez que los trabajadores pueden -- utilizar este medio para ejercitar el Derecho de Huelga, ya -- que éste no es un derecho exclusivo de los trabajadores sindicalizados. Sin embargo, cuando la coalición ejercita este derecho sin haberse constituido en Asociación Profesional, solamente lo podrán llevar a cabo respecto de los objetivos que -- se señalan en la fracción I, V, VI, y VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, con lo cual se limita el ejercicio de dicho derecho. (3)

(2) MARTO DE LA CUEVA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II - Editorial Porrúa. pág. 240.

(3) Idem. Opus. cit.

2.5.- DEFINICION DE HUELGA.

DEFINICION DOCTRINAL: La huelga ha sido definida de diversas maneras por diferentes autores, por lo que mencionaremos algunas de las más importantes.

GALLART FOLCH, define la huelga como "La suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta, contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras."

El Maestro CASTORENO DICE: "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores.

Para ALBERTO RUEBA URBINA, la Huelga es un derecho de autodefensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organización sindical, para el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera. (4)

(4) ALBERTO RUEBA URBINA. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal -- del Trabajo. Editorial Porrúa. págs. 483 y 384.

JEAN RIVERO Y JEAN SAVATIER, autores franceses, dan la siguiente definición: "la Huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por éste medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia.

MARIO DE LA CUEVA define la Huelga de la siguiente manera: " La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que responden 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 íntegra de su necesidad. - (5)

DEFINICION LEGAL: Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 440, define la huelga como la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

El Maestro BALTAZAR CAVAZOS FLORES, señala que para que en nuestro Derecho Mexicano se dé la huelga son necesarios los siguientes elementos:

- a).- Una suspensión de labores:

(5) Idem. Opus. cit. pág. 31.

b).- Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, de be ajustarse a los requisitos que marque la ley.

c).- La suspensión debe ser temporal, ya que en caso -- contrario estaríamos frente a un cierre de empresa.

d).- La suspensión tiene que ser acordada y llevada a - cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus inte- reses comunes. Dicha coalición deberá ser en todos los casos - mayoría. (6)

De lo anterior se desprende que la definición más comple ta de Huelga sería la siguiente: "huelga es la suspensión le-- gal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores que constituyen una mayoría, en defensa de sus in tereses comunes."

Podemos decir que independientemente de su definición - doctrinal y jurídica, en términos históricos la huelga ha sido una suspensión temporal de actividades, realizadas por una coa lición de trabajadores que se niegan a continuar mientras no - se responda a ciertas demandas que exigen. Estas consisten ge- neralmente en obtener mejores condiciones de trabajo, presta- ciones y salarios, así como reivindicaciones sociales y políti cas.

(6) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Ley Federal del Trabajo Tamatizada y Sistema- tizada. Editorial Trillas. pág. 482.

La práctica de la huelga no ha sido ejercida solamente - por el proletariado, se puede hablar también de huelga de estudiantes, de profesores, de artesanos, de empleados, etc., sin embargo, no cabe duda que ha sido el proletariado quien ha introducido la palabra "HUELGA" en la lengua y en las costumbres,

2.6.- LA NATURALEZA DEL DERECHO DE HUELGA.

La huelga posee una doble naturaleza, toda vez que es a un mismo tiempo un derecho individual y un derecho colectivo.

El derecho de Huelga es, originariamente, un derecho de cada trabajador, ya que la libertad es un elemento integrante de la persona humana y sólo de ella, y en el caso concreto de la huelga, consisten en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición. y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho. No conviene olvidar que fueron los trabajadores, como personas físicas, quienes lucharon por la supresión del delito de coalición y de huelga.

Sin embargo, el derecho de huelga es también y quizá principalmente, un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, a través de sus ejercicios, tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría. Además este derecho conlleva el sello colectivo en virtud de que, las libertades del mundo individua

listas y liberal redundan en beneficio particular de cada trabajador, la libertad del derecho de huelga sólo puede ejercerse para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectivo. (7)

Es importante señalar que la doble naturaleza del derecho de huelga se encuentra establecida en nuestra constitución, ya que la fracción XVII del artículo 123 establece que: "Las leyes reconocerán las huelgas como un derecho de los obreros", lo que significa el otorgamiento originario del derecho a todos y cada uno de los trabajadores, y la fracción XVIII de dicho artículo constitucional, asigna una finalidad colectiva a saber, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

(7) Idem. Opus. cit. pág. 31.

CAPITULO III

LA HUELGA EN LA LEGISLACION MEXICANA

3.1.- DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES Y SUS LEYES REGLAMENTARIAS.

El derecho del trabajo encuentra su fundamentación en el texto constitucional desde el año 1917, en el artículo 123, pudiéndose sistematizar el contenido de dicho artículo de la siguiente forma:

a).- Derecho Individual del Trabajo, que contiene disposiciones sobre la jornada de trabajo, descanso obligatorio, de finición y fijación de salario, protección legal de éste, jornada de trabajo extraordinaria, vacaciones, patrimonio familiar de los trabajadores, participación en las utilidades, entre otras.

b).- Derecho Colectivo del trabajo, que reconoce la libertad de trabajadores y empresarios para formar sindicatos, coaliciones y asociaciones profesionales. Establece el derecho de huelga para los trabajadores y el de paro para los patrones. Define la licitud de las huelgas y los paros, sus objetivos y procedimientos.

c).- Derecho Procesal del trabajo, que da cauce a la formación y estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

je, define a la competencia local y federal de las autoridades laborales, establece la responsabilidad patronal por no admitir el arbitraje o laudo. Asimismo, responsabiliza al patrón por el despido o separación del trabajador sin causa justificada.

d).- Obligaciones de los patrones relativas a la Previsión Social, que incluyen: protección a las mujeres y niños, - protección a la maternidad, vivienda obrera, escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad, mercados públicos, edificios municipales y centros recreativos cuando la población en los centros de trabajo excediera los 200 habitantes; prohibición en todo centro de trabajo de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar, medidas preventivas de higiene y seguridad y responsabilidad patronal en cuanto a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como la obligación patronal de capacitar y adiestrar al obrero en el oficio o actividad que desempeñe.

Ahora bien, centrándose en el punto a estudio, es de observarse que el Derecho de Huelga se encuentra establecido en las fracciones XVII y XVIII del referido artículo, mismas que señalad :XVII.- Las leyes reconocerán como de un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros: XVIII.- las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar

aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del 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 dependen del gobierno.

La facultad que se otorgaba a cada estado para que dictara su propia Ley del Trabajo dio margen desde 1917, a que se establecieran diversas interpretaciones del texto constitucional anteriormente señalado.

En 1929, cuando se encontraba como Presidente interino el Lic. Portes Gil, fueron reformados los artículos 72 y 123 - de la Constitución a fin de conceder a la Federación la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo. El 2 de septiembre de ese mismo año, el Lic. Portes Gil envió su proyecto de Ley Federal del Trabajo al Congreso, sin embargo, ese proyecto no llegó a discutirse en la Cámara de Diputados; por lo tanto no se aprobó, no fue sino hasta en la presidencia de Ortiz Rubio cuando se elaboró un proyecto de Ley Federal del Trabajo por parte de una comisión intersecretarial encabezada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, misma que fue enviada al Congreso, donde fue aprobada el 27 de agosto de - 1931; con esta Ley se uniforma la interpretación y se reglamenta el texto constitucional referente al Derecho de Huelga, re-

gulación que aparece actualmente en el título octavo de la Nueva Ley Federal del Trabajo del año de 1970.

3.2.- AMBITO ESPACIAL DE LA HUELGA.

La ley contiene en su artículo 16 la distinción entre la empresa y el establecimiento, una división impuesta por el desarrollo industrial del país. Congruente consigo misma, re cogió también la diferencia en el artículo 442, mismo que establece que la huelga puede abarcar a una empresa, a uno o varios de sus establecimientos.

Esta disposición coincide y es en cierta medida una con secuencia de que en la misma empresa pueden extenderse a toda la empresa si el problema afecta a todos los trabajadores, pero es igualmente posible que se limite a uno o varios establecimientos, así a ejemplo: los contratos colectivos pueden tener diferentes fechas de vencimiento o es únicamente en uno o dos establecimientos donde se han cometido violaciones de naturaleza colectiva. La norma que comentamos repercute en diversos problemas de la huelga: si ésta afecta a uno solo de los establecimientos, la suspensión del trabajo quedará limitada de tal manera que los restantes establecimientos continuarán sus labores, asimismo, para determinar la mayoría obrera requ erirá la existencia del estado de huelga, deberá considerarse, exclusivamente, los trabajadores del establecimiento. Sin embargo, aun cuando el problema afecte a un establecimiento, se

puede dar la huelga general en la empresa, siendo los trabajadores de la empresa, representados por el sindicato o coalición permanente, los que decidirán si el conflicto se constriñe a un solo establecimiento o si afecta al interés común de todos los trabajadores.

De lo anterior se desprende que la huelga puede extenderse a toda la empresa o únicamente a uno o varios de sus establecimientos, pero es importante hacer notar que la huelga nunca puede ser declarada por los trabajadores de cierto oficio o especialidad dentro de la empresa, y a efecto de fundamentar esta aseveración, nos permitimos transcribir la siguiente tesis jurisprudencial:

"HUELGA. NO PUEDE SER DECLARADA POR LOS TRABAJADORES DE UNA ESPECIALIDAD EN RELACION CON LAS LABORES QUE LE CORRESPONDE. La huelga conforme a la regularización que de ella hace la Ley Federal del Trabajo, consiste en la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores en relación con una empresa o uno o varios de sus establecimientos, pero en ninguna de las disposiciones del citado ordenamiento se autoriza que pueda existir en una empresa o establecimiento un movimiento de huelga declarado exclusivamente por los trabajadores de cierto oficio o especialidad, pues por el contrario, el artículo 451, fracción II de la Ley invocada se refiere claramente a que la suspensión de labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, independientemente

te de que pertenezcan al sindicato emplazante o a otro diverso o que sean no sindicalizados, careciendo de fundamento la pretensión de que para los fines de huelga debe tomarse en cuenta la mayoría de los miembros de la organización que la emplazó - únicamente".

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 199/75. Sindicato de Camioneros de carga y similares en zonas federales y locales de Guadalajara. 31 de agosto de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Informe 1976. Tribunales Colegiados, p. 271.

En nuestro Estado de Sinaloa tenemos un antecedente de una huelga parcial llevada a cabo únicamente por trabajadores de una sola rama profesional o actividad, misma en la que se entró a su estudio sobre su legal existencia, toda vez que fue promovida la solicitud de inexistencia por parte del patrón.

Este fue un conflicto planteado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa en octubre de 1988, por el Sindicato Gremial de Trabajadores de la Música del Municipio de Mazatlán en contra de una empresa restaurantera de ese lugar, a través del cual se demandó la firma de un contrato colectivo de trabajo propio de los trabajadores que integran el grupo musical al servicio de esta negociación.

En el caso en mérito, la exigencia del sindicato que emplazó, por tratarse de un sindicato gremial, es decir, formado

por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, no podía ir más allá que la rama profesional u oficio-músicos que lo distingue de otros sindicatos, sólo abarcaría a los trabajadores músicos del restaurant que constituye la fuente laboral, mas sin embargo, contrariando el espíritu de la Ley y en una absoluta desnaturalización del derecho de huelga, al no haberse llegado en ese momento a ninguna negociación satisfactoria entre las partes, procedió indebidamente a suspender únicamente las labores propias a la música, lo que significó que a partir de tal estallido se dejará de ejecutar toda música "viva" en la negociación sujeta a tal movimiento, tolerando el sindicato promovente, por ser huelga un derecho de la clase obrera que continuara realizándose las labores en las otras áreas de la empresa, tales como comedor, cocina, bar, mantenimiento, oficinas, etc.

Al estallar la huelga, el sindicato de trabajado es de la música procedió a fijar los signos emblemáticos de la misma -banderas rojinegras-, únicamente en el estrado, tarima o lugar donde específicamente ejecutan sus labores dentro de la empresa, mientras que el resto de los trabajadores continuaban laborando en condiciones de absoluta normalidad.

En tales condiciones fue planteada la solicitud de declaración de inexistencia del estado de huelga, por ser ésta parcial y no contar con la simpatía del resto de los trabajadores de la empresa, apoyando tal petición en la tesis de que no

obstante que fue un sindicato gremial el emplazante, la huelga debió abarcar a todos los trabajadores de la empresa, pues - nuestra legislación laboral no reconoce las huelgas parciales o por profesiones, sino que deben éstas afectar íntegramente a un establecimiento o a la empresa comprendida como el todo, de biéndose distinguir entre la legitimación de un sindicato gremial para exigir la firma de un contrato colectivo sólo respec to de su profesión, del apoyo mayoritario de los trabajadores hacia esa huelga, como exigencia que valide su existencia, ya que la fracción II del artículo 451 de la Ley Laboral, establece que para suspender los trabajos se requiere que tal suspensi ón se realice por la mayoría de los trabajadores de la empre sa o establecimiento, requisito sin el cual la huelga será inexistente, según disposición del artículo 459 de la propia Ley.

La afirmación de que la legislación laboral no admite - la existencia de huelgas parciales o por profesiones tiene también su apoyo en el artículo 4to., fracciones II de la Ley Fede ral del Trabajo, mismo que establece como una ofensa a los derechos de la sociedad cuando una huelga en los términos de Ley, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando, es to es que una vez declarado el estallido de la huelga no debe realizarse absolutamente ninguna labor en la empresa o estable cimientos afectados, salvo casos de excepción tratándose de - los trabajos de emergencia que la propia Ley consigna de mane ra expresa.

En el caso que nos ocupa, desahogado el recuento propuesto por ambas partes, el resultado fue que de 36 trabajadores que concurrieron al mismo, sólo 3 músicos de 4 que componen el conjunto, estuvieron de acuerdo con la huelga y 33 la rechazaron, entre ellos un trabajador músico, agregado que al ofrecer esta prueba de recuento el sindicato pretendió sólo contar los trabajadores huelguistas, petición que por claras razones fue desechada por la autoridad laboral, pues sería tan to como aceptar que el patrón, a cargo de quien corre la obligación de probar que la huelga no es mayoritaria, limitará su recuento únicamente a los trabajadores no huelguistas.

En conclusión, de las pláticas conciliatorias a cargo de la autoridad laboral competente se tuvo como apoyo dos antecedentes del Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito resueltos en los años de 1976 y 1977, teniendo como ponente en ambos al Magistrado RAFAEL MIRABETE, que establecen la legal improcedencia de las huelgas parciales o las declaradas por los trabajadores de una especialidad, una de estas tesis ya fue señalada anteriormente, y asimismo también se tuvo como apoyo los resultados de recuento, habiendo concluido el conflicto mediante desistimiento sindical, ante la mejoría que a la percepción salarial de los trabajadores músicos, individualmente considerados, otorgó el patrón, sin la firma del pretendido contrato colectivo de trabajo, punto total en el pliego petitorio que la coalición emplazante dirigió a la empresa". (1)

(1) Tomado de un artículo desarrollado por el Lic. Sergio Sandoval Matzumuto, publicado en la revista Jurídica LEX, Editado por el Colegio de Abogados "EUSTAQUIO BUELNA".

3.3 TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.

El titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado, ni tampoco los sindicatos, sino - la coalición de trabajadores. La huelga presupone una coalición, lo que a su vez produce el efecto de que un solo trabajador no podría colocarse en estado de huelga. Por consiguiente, si bien la huelga es un derecho originario de cada trabajador, sólo puede ejercerse en forma colectiva.

Al definir la Ley al sindicato como una coalición permanente, originó que el sindicato pueda ser titular o sujeto del derecho de huelga por constituir una coalición permanente; sin embargo, aun cuando los sindicatos no necesitan llevar a cabo ninguna asamblea de coalición, porque en sí y por mandato expreso de la Ley constituyen una coalición permanente, los trabajadores en independencia del sindicato pueden coaligarse y decidir sobre el destino de su propio derecho, por ser la coalición de trabajadores los únicos titulares del derecho de huelga y por encima del derecho sindical de huelga que corresponde al sindicato, está el derecho de la mayoría de los trabajadores sobre la huelga.

Podemos decir que en todo caso la representación, mas - no la titularidad, debe corresponder al sindicato a través de sus órganos representativos, para que inicien ante las autoridades correspondientes el procedimiento de huelga.

3.4.- OBJETO DE LA HUELGA

El objeto de la huelga está establecido en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, la cual señala que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital. Dicho equilibrio se refiere a que los trabajadores cuenten con las mejores condiciones de trabajo, a la libertad sindical, derecho a las contrataciones colectivas y los derechos de los representantes sindicales de los trabajadores.

La fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, está reglamentada en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y en este artículo se señala que la huelga deberá tener por objeto:

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

II.- Obtener del patrón o 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.

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

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

Al reglamentar la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 450 que se refiere al objeto de la huelga, se tomaron las siguientes consideraciones: la fracción I es una reproducción fiel de la Norma Constitucional y en las siguientes fracciones se colocaron las hipótesis relacionadas con las convenciones colectivas y algunas otras que se juzgaron convenientes o indispensables, pero no es una enumeración limitativa, sino enunciativa, pues, por una parte, el poder legislativo puede, en cualquier momento, aumentar la lista, y por la otra, las cuestiones no previstas y las que pudieran surgir en el futuro, o con otras palabras, la fracción I deja vivo, sin ninguna limi-

tación el arbitrio de los tribunales de trabajo que tienen no obstante una restricción, pues los casos señalados en las fracciones subsecuentes quedan fuera de su arbitrio, esto es, son casos indiscutibles que legitiman el derecho de huelga. (2)

A fin de comprender mejor en qué consisten cada uno de los objetos de la huelga, pasaremos a desarrollar cada uno de éstos:

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

Este equilibrio consiste en la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permita, y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente, en que a todo estado económico bonancible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo. (Toca número 242/934/3a. Unión Sindical de Peluqueros; fallado el 20 de septiembre de 1935).

El desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino cuando por vir-

(2) MARIO DE LA CUEVA.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.

tud de fenómenos económicos que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de producción, como pueden ser la devaluación de la moneda o la pérdida de su valor adquisitivo.

Cuando se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo a solicitud de los trabajadores, debe tenerse en cuenta la equidad que ha de reinar en la relación obrero patronal, y consiguientemente, la mayor parte que a cada uno de los factores de la producción corresponda en las utilidades del negocio.

La intervención del Estado en el fenómeno de la producción implica un doble principio; por una parte, que los trabajadores tienen derecho a que, cuando las condiciones de la empresa lo permitan, se eleve su nivel de vida, para lo cual habrán de otorgárseles mayores beneficios, y de otro lado que los límites de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para esta fijación consistan en el respeto al derecho de las empresas para obtener una utilidad proporcional al capital invertido, ya que si los trabajadores tienen derecho a que se mejore su nivel de vida, ese derecho se encuentra subordinado a que las empresas obtengan una utilidad, porque si se obligara a los patrones a trabajar con pérdida, se les impondría en realidad la obligación de hacer donaciones en favor de los obreros; una empresa que no tiene utilidad, o que percibe utilidades que no corresponden al capital invertido, no puede ser obligada a mejorar -

las condiciones de los trabajadores, porque entonces la justicia distributiva que impartiera el Estado no respondería a la equidad, al no asignar al capital la parte que le toca, consistente en una utilidad proporcional a su capital, y en el mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros, mejoramiento éste que habrá de obtenerse justamente con la utilidad restante. (3)

2.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

Para comprender este motivo de huelga nos referiremos brevemente al Contrato Colectivo.

Contrato Colectivo de Trabajo en 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 deben prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento. (Artículo 366 de la Ley Laboral).

El titular del Contrato Colectivo de Trabajo es siempre por definición, el sindicato de trabajadores, en tal virtud las coaliciones obreras carecen de derecho para exigir la firma

(3) NICOLAS PIZARRO SUAREZ. La huelga en el Derecho Mexicano. Ediciones Insignia, págs. 63 y 67.

de dichos contratos, y si lo hacen, su patición debe ser dese-
chada. Tampoco los trabajadores individualmente considerados
pueden solicitar la firma de dichos contratos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un síndi-
cato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solici-
te, un contrato colectivo. (Art. 387 de la Ley).

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los
trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

El derecho de huelga para obtener la celebración, cumpli-
miento y revisión del contrato colectivo de trabajo sólo puede
ser ejercitado por trabajadores que se encuentran organizados
en sindicato.

El patrón está obligado a celebrar contrato colectivo y
la huelga es una arma legítima para tener determinadas condi-
ciones en dicho contrato pero sobre el particular, en algunas
ocasiones los patrones han sostenido que la aceptación de su -
obligación de contratar, debe ser una aceptación que sólo reco-
nozca su obligación general de cumplir en el precepto legal -
que los obliga a contratar, pero no sobre la base de determina-
do proyecto.

Sin embargo, la aceptación o negación del patrón debe -
hacerse sobre una base positiva que es el proyecto del Contra-
to Colectivo de Trabajo.

forme a los siguientes artículos:

Artículo 398.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes.

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo de terminado, si éste no es mayor de dos años.

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contra

to por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el copunto de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y a la fecha del depósito.

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

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

Artículo 400.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no ejercitó el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

3.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley, y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

A fin de comprender mejor este motivo de huelga señalaremos la definición de Contrato-Ley y su diferenciación con el contrato colectivo.

La Ley define el contrato-ley, como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patro

nes, o uno o varios sindicatos de patrones, 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, o en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Algunos autores como Baltazar Cavazos Flores y Francisco Ross Gámez, señalan que el Contrato-Ley ni es contrato ni es ley. No es contrato, porque carece de los elementos fundamentales de acuerdo con las ideas tradicionales civilistas, concretamente el consentimiento, ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por ser ajena a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubiesen solicitado su celebración. Tampoco es ley por no ser producto del poder legislativo, así como también por carecer de las características de vigencia y generalidad imprescindibles en todo acto legislativo.

Las principales diferencias entre el Contrato-Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo son las siguientes:

A).- El Contrato-Ley es un contrato de industria y el contrato colectivo es un contrato de empresa.

B).- El Contrato-Ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo y el Contrato Colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

C).- El Contrato-Ley debe otorgarse por varios patrones en tanto que el Contrato Colectivo puede ser firmado por uno - solo.

D).- El Contrato-Ley es revisable 90 días antes de su vencimiento, y el Contrato Colectivo 60 días antes de su vencimiento.

E).- El Contrato-Ley no puede exceder de dos años, mientras que el Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

El derecho de huelga para obtener la celebración del - Contrato-Ley sólo puede ser ejercitado por trabajadores que se encuentran organizados en Sindicatos, ya que la ley laboral en su artículo 406 establece que sólo pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o - más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

En este punto es necesario precisar la diferencia que marca la Ley en cuanto a las autoridades ante las que se debe presentar la solicitud para la celebración del Contrato-Ley, - ya sea que dicha solicitud se haga con emplazamiento a huelga o sin él.

Cuando se solicita la celebración del Contrato-Ley por

medio de un emplazamiento a huelga, el artículo 938 de la Ley Laboral establece que el escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

Sin embargo, cuando se solicita la celebración del contrato-ley sin que exista emplazamiento de huelga, el artículo 407 establece que dicha solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de Jurisdicción Federal o al Gobernador del Estado o Territorios o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Por lo que respecta a la huelga que tenga por objeto exigir la revisión del contrato-ley, nuestra legislación laboral establece que sólo podrán solicitar dicha revisión los sindicatos de trabajadores que representan las dos terceras partes de los que presenten sus servicios en la industria regida por el contrato-ley, y también establece una diferenciación por lo que respecta a las autoridades a las que debe solicitarse dicha revisión, ya sea que se pretenda obtener dicha revisión

sión mediante un emplazamiento de huelga o sin que exista éste.

Cuando se solicita la revisión del contrato-ley por medio de un emplazamiento de huelga, el artículo 9348 establece que el escrito de emplazamiento de huelga deberá presentarse - por los sindicatos coaligados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

En cambio, en el caso de que solicite la revisión del contrato-ley sin que exista emplazamiento de huelga, la fracción II del artículo 419 establece que la solicitud de revisión se deberá presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio (SIC), o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley por lo menos.

Asimismo el artículo 419 bis establece: "Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley, y el artículo 420 señala que si nin

guna de las partes solicitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

4.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiesen sido violados.

Así como es de gran importancia el derecho de declarar un movimiento de huelga que tenga por objeto la celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, también lo es la huelga que tenga por objeto exigir del patrón el cumplimiento de los mismos, ya que de poco serviría haber obtenido la celebración por medio de la huelga de un contrato colectivo o de un contrato-ley, si después éstos iban a ser constantemente violados y si tales violaciones no pudieran ser impedidas por la huelga.

El principal problema que se ha planteado con motivo de la huelga que tiene por objeto exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley es el relativo a saber si cualquier falta de cumplimiento de contrato es suficiente para que exista motivo fundado de un movimiento de huelga. Al respecto, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha resuelto que exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley es objeto legal de una huelga, siempre que la violación del contrato que se trate de hacer cesar, afecte al interés colectivo de los trabajadores.

Y por otra parte también ha resuelto que cuando a una huelga se le dé como fundamento el incumplimiento del contrato, los trabajadores deben plantear los casos concretos de violación.

5.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

La procedencia de la huelga para exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades la trata de manera especial el Maestro Trueba Urbina, quien señala que siendo la participación de utilidades en favor de los trabajadores un derecho complementario del salario proveniente de las relaciones laborales o del derecho estatal consignado en los contratos colectivos de trabajo, se requiere un reparto equitativo de los beneficios que contribuyan al equilibrio entre los factores de producción. Técnicamente, los derechos sociales mínimos son susceptibles de mejorarse a través de la contratación colectiva y por la vía de la huelga.

Contraria a esta opinión, el Maestro Baltazar Cavazos considera que la participación de utilidades no forma parte del salario, sino que ésta es una participación social adicional del salario, un complemento que tiende a elevar el nivel de vida del obrero y asimismo fundamenta dicha aseveración en las siguientes consideraciones:

El salario se fijará libremente y la participación de -

utilidades puede ser obligatoria.

El salario del trabajador no admite compensación ni descuento y no se puede reducir el salario convenido con el obrero, y la participación fluctuará o se otorgará dependiendo de las utilidades.

El salario debe pagarse en todos los casos sin excepción y la participación de utilidades obligatoria se otorgará - en caso de que las empresas tengan utilidades, y la voluntaria, sólo cuando se hubiese pactado.

Y además el artículo 129 de la Ley establece: "la participación de utilidades no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores."

Dado lo anterior el Maestro Baltazar Cavazos considera que las violaciones a las disposiciones relativas a la participación de utilidades no alteran el equilibrio entre los factores de la producción, y en consecuencia, no deben ser motivo de huelga.

Y en todo caso no toda violación a cualquier disposición sobre el reparto de utilidades es motivo de huelga, ya que normalmente en caso de inconformidades, éstas se plantean directamente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo tanto podrían aceptarse de huelga sólo las siguientes:

A).- Cuando el patrón se niegue a formar la comisión del reparto.

B).- Cuando no proporcione la declaración o carátula ni ponga a disposición de sus trabajadores los anexos correspondientes.

C).- Cuando no haga el reparto en el término de ley. (5)

Coincidimos con la opinión del Maestro Baltazar Cavazos Flores con respecto a que las utilidades no forman parte del salario y sólo en determinados casos podrían aceptarse como causales de huelga la cuestión relativa a la participación de utilidades. Asimismo dicha opinión está en concordancia con lo señalado en el punto 20 del decreto dictado el 4 de marzo de 1985, por la Tercera Comisión Nacional para la participación de utilidades, que establece:

"Que la participación que obtienen los trabajadores en las utilidades de las empresas queda comprendida dentro del marco general de las remuneraciones al trabajo personal subordinado, y amerita las mismas protecciones que el salario, pero tiene un fundamento esencialmente distinto al de éste, ya que obedece a un mandato constitucional que tiene su origen en la contribución que los trabajadores realizan, para alcanzar una

(5) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, pág. 309.

prosperidad común".

6.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. (Huelga por Solidaridad).

Por lo que se refiere a las huelgas que tengan por objeto apoyar otro movimiento de huelga, es decir, las llamadas "huelgas de solidaridad" se sostiene que tienen como fundamento el propósito y la idea de lograr una mayor unidad y solidaridad de la clase trabajadora; el Maestro Baltazar Cavazos considera que las mismas son del todo improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción, y en consecuencia, no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente. Dichas huelgas, además de no reunir el citado requisito de fondo tampoco reúnen los requisitos de forma, ya que como se ha expresado, el periodo de pre-huelga tiene como finalidad fundamental conseguir un acuerdo entre las partes, y en las huelgas por solidaridad no cabe idea de conciliación, porque las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio.

Así se puede dar el caso de que un patrón emplazado por una huelga solidaria, comparezca a la audiencia de conciliación y manifiesta que inclusive apoya moral y económicamente la huelga que sus trabajadores pretenden apoyar, y a pesar de ello, de

que no hay conflicto en su empresa, en donde inclusive puede tener vigencia el contrato colectivo, la huelga puede estallar. En estos casos resulta evidente que los trabajadores huelguistas no cumplieron con los requisitos de fondo y de forma a que se refiere la legislación laboral. (6)

Una de las características más importantes de las huelgas por solidaridad, es que en ningún caso se condenará al patrón por el pago de los salarios de los trabajadores que hubieran declarado una huelga en estos términos.

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

La huelga también podrá tener por objeto exigir la revisión de los contratos colectivos de trabajo o de los contratos-ley cada año, por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria establecidos en los mismos, aun cuando no hubiese transcurrido el término de duración de dos años que establece la ley.

3.5 REQUISITOS PARA DECLARAR LA HUELGA.

El ejercicio del derecho de huelga se traduce en una serie de actos jurídicos de los trabajadores, que tienen por objeto suspender las actividades laborales en una empresa mediante

(6) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas, pág. 484.

te el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley, porque como cualquier derecho constitucional es susceptible de reglamentación.

Los requisitos que nuestra Ley exige para el ejercicio del derecho de huelga, son de dos clases: de fondo y de forma.

(7)

A).- REQUISITOS DE FONDO.- Los requisitos de fondo, necesarios para declarar la huelga, están previstos en los artículos 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo y que se refieren al objeto y mayoría de los trabajadores. Toda vez que en el punto anterior ya nos referimos al objeto de la huelga, el cual está establecido en el artículo 450, únicamente señalaremos lo establecido por el artículo 451, para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señalan el artículo 450.

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto por el artículo

(7) ALBERTO TRUEBA URBINA, Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., págs. 499 a 502.

460 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

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

La ley no consigna con precisión a qué tipo de mayoría se refiere, por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que debe entenderse mayoría absoluta, esto es, la mitad más uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa y que acuden al recuento.

B).- LOS REQUISITOS DE FORMA.- Los requisitos de forma están contenidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece:

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 po-

drá presentarse a la autoridad 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 24 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.

Estos requisitos indispensables constituyen los procedimientos preliminares al ejercicio del derecho de huelga, que aunque no tienen el carácter de jurisdiccionales, sí intervienen en ellos las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el fin de formar antecedentes o constituir pruebas del cumplimiento de los mismos, para el caso de que intervengan en ejercicio de su función jurisdiccional en lo que se refiere a la calificación procesal de las huelgas.

3.6.- Etapas por las que pasa la huelga.

Toda huelga pasa por tres etapas:

a).- Periodo de gestación.

b).- Periodo de pre huelga.

c).- Periodo de huelga estallada.

a).- El periodo de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes. El nacimiento de la huelga implica ni más ni menos el nacimiento de la coalición. Es el acuerdo mayoritario de los trabajadores hacia el ejercicio del Derecho. Por ello, para que la coalición pueda legitimarse es necesario que junto con el emplazamiento de huelga, a fin de acreditar su personalidad, tiene que exhibirse el acta correspondiente, de la decisión tomada por los trabajadores, donde determinen ir a la huelga, ya que si no se exhibe el acta correspondiente, definitivamente carece de personalidad la coalición para el emplazamiento respectivo. Lo anterior lo ha sostenido invariablemente nuestra Suprema Corte de Justicia. Sin embargo, cuando dentro de la empresa existe sindicato legalmente constituido y debidamente registrado, ya que no se requiere el acto primario de la coalición, porque el sindicato por definición de la propia ley es una coalición permanente; esto es, se supone que el sindicato cuando ya obtuvo su registro, implícitamente se le concedió personalidad, y por lo tanto, la facultad de ejercer todas y cada una de las acciones individuales y colectivas.

En este periodo se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la

huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

En este periodo sólo intervienen los trabajadores, pues tan pronto como la coalición o el sindicato presentan el pliego petitorio ante la autoridad para que ésta emplace a la patronal, nace el periodo de prehuelga.

b).- El periodo de prehuelga es aquél que se comprende a partir del momento en que el patrón recibe el emplazamiento, - hasta el momento inmediato anterior al estallamiento, abarcando en consecuencia el término que señala la parte emplazante, y no el término que previene la ley y la Constitución de 6 y - 10 días tratándose de empresas comunes y servicios públicos - respectivamente, toda vez que estos plazos para que estalle la huelga no deben computarse como si se tratara de plazos o términos procesales, ya que la parte emplazante en muy contadas - ocasiones se circunscribe a dicho término mínimo, la intención del legislador al establecer que se conceda tal término 6 o 10 días a los patrones para que estalle la huelga, fue la de que hubiera una posibilidad de avenimiento, y que para el caso de que esto no sucediera, los patrones tengan conocimiento del - día y hora exactos en que deba estallar la huelga y estén en - posibilidades de tomar las medidas necesarias para evitar que se causen perjuicios, y al considerar la parte emplazante el - plazo de seis o diez días como mínimo para que estalle una - huelga, cumple con el fin que persigue la ley.

Durante este periodo, el patrón se considerará como de-

positario de sus bienes con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, por lo que a partir de que se le notifique el emplazamiento a huelga, no podrá ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o de sahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentran instalados.

Otro efecto importante de este periodo es el de lograr la conciliación entre las partes en conflicto, de conformidad con el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo; la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de tal huelga. No es posible pasar a la siguiente fase de la huelga sin antes agotar tal instancia conciliatoria. La legislación establece que si la parte obrera no acude a la audiencia de referencia, no correrá el término para la suspensión de las labores, lo que implica dejar sin efectos el emplazamiento, pues la huelga ya no podrá estallar en la fecha señalada y si el patrón no acude a la audiencia, el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia conciliatoria.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si así se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa. Los trabajadores que

laboren como "emergentes" no podrán ser considerados como "esquiroleros" o "rompehuelgas", las autoridades del trabajo deberán dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla con su función.

El periodo de prehuelga también resulta importante para el requisito de fondo de la mayoría, concretamente para la prueba del recuento. La Ley, previendo la posibilidad de actitudes indebidas o maniobras patronales, tratando de desvirtuar el derecho de huelga con el simple procedimiento de contratar o despedir trabajadores, estableció en su artículo 931, que todos aquellos trabajadores que hubiesen sido despedidos con posterioridad a la presentación del pliego petitorio ante la autoridad, contarían para los efectos de la huelga, y todos los que hubiesen sido contratados con posterioridad a la presentación de dicho pliego, no serían tomados en cuenta.

Otro aspecto interesante que se da en este periodo es el relativo a la prórroga, la cual tiene que ser bilateral, esto es, por acuerdo entre trabajadores y patrón, porque si los efectos del solo emplazamiento de huelga ocasiona perjuicios al patrón restringiéndose sus derechos y obligaciones e imponiendo cargas y deberes, no es posible que unilateralmente se prolongue a capricho o voluntad de una de las partes, el perjuicio de referencia, sin embargo, excepcionalmente cuando se trate de empresas de servicio público, las autoridades del trabajo pueden por una parte requerir al sindicato a que se prorrogue y por otra, aceptar en representación del patrón dicha

prórroga.

En el periodo de pre huelga debe de tener un término mínimo y máximo de duración. Como ya se señaló anteriormente, - en México este periodo es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas, y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos. Carecemos de un periodo máximo de pre huelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores. Puede darse el caso de que un sindicato de mala fe, esté en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un periodo de pre huelga de 8 a 9 meses, durante el cual el patrón se considerará como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica.

c).- Después del periodo de pre huelga, a la hora y fecha señalada, deben de suspenderse las labores, lo que da lugar a la tercera fase o periodo de huelga estallada. De conformidad con el artículo 443 de la ley actual, la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; el derecho de huelga no se trata del ejercicio de una acción negativa a no trabajar, sino por el contrario, en una facultad positiva a suspender las actividades.

Es importante que la huelga estalle a la hora señalada, y la colocación de los signos externos de la huelga y las guardias que al efecto se establezcan, cabe destacar que al terminar el periodo de pre huelga, cesa la responsabilidad del patrón

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

como depositario, y a partir de que estalla la huelga, la responsabilidad se invierte para los trabajadores, quienes son los que prácticamente adquieren la custodia de la fuente de la bores.

Los principales efectos que produce el estallamiento, - es el de iniciar el término de 72 horas que tiene la parte emplazada y los terceros para solicitar dentro del mismo la declaratoria de inexistencia, si es que no se cumple con los requisitos de fondo o de forma. La suspensión de las labores admite excepciones en cuanto al tiempo y el espacio, pues el artículo 466 de la Ley previene que: "Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios: I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino, y

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. La otra excepción, la encontramos en el personal de emergencia, quien tendrá que trabajar mientras dure la suspensión de las labores.

El artículo 936 previene "que si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestar

se dichos servicios".

Por último, debe de tenerse cuidado en la forma de llevar a cabo el estallamiento, para no incurrir en actos violentos que ocasionen daños a las propiedades o a las personas, - porque ello puede propiciar la declaración de ilicitud de la huelga. (8)

3.7.- Incidente de calificación de la huelga.

La huelga puede clasificarse de la siguiente manera:

- | | |
|---------------------|------------------------|
| a).- Huelga lícita | c) Huelga existente. |
| b).- Huelga ilícita | d).Huelga inexistente. |

a).- Huelga lícita.- La huelga es lícita cuando persi-- que el equilibrio entre los factores de la producción, del capi-- tal y del trabajo, según así lo estatuye expresamente la frac-- ción XVIII del artículo 123 Constitucional; es decir, que está en función del objeto de la huelga. De ahí que, si se precisa el objeto de algunos de los señalados en el artículo 450, aun cuando no se pruebe, la huelga se considerará lícita para to-- dos los efectos legales conducentes.

b).- Huelga ilícita.- La huelga ilícita no es el antité-- tico de lo lícito, supuesto que no tiene absolutamente nada -

(8) Ide-. Opus cit., pág. 56.

que ver con el objeto de la huelga, o con el equilibrio o desequilibrio de los factores de la producción, toda vez que de conformidad con el artículo 445 de la ley, la huelga es ilícita:

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

2.- En caso de guerra cuando los trabajadores pertenecan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Estos son los únicos dos casos en que la huelga podrá ser declarada ilícita.

c).- Huelga existente.- De conformidad con el artículo 444 de la ley, huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450; o sea aquéllas que reúnen los requisitos de fondo y de forma. Es pertinente aclarar que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, no se requiere declarar la existencia de la huelga porque la ley establece que sólo a petición de parte se abrirá el incidente de inexistencia, la huelga se presume legalmente existente para todos los efectos legales.

d).- Huelga inexistente.- La huelga es inexistente cuando le falta cualquiera de los requisitos de fondo o de forma, y así tenemos que el artículo 459 literalmente señala:

La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

III.- No se cumplieron los requisitos establecidos en el artículo 920.

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

A fin de comprender mejor los términos de clasificación de la huelga anteriormente señalados, mencionaremos algunas reflexiones al respecto:

I.- Una huelga lícita puede ser ilícita a la vez, porque la ilicitud no es el antitético de la licitud y nada impide que los trabajadores huelguistas reunan el objeto de la huelga, persiguiendo el equilibrio de los factores de la producción y encuadrándolo en cualquiera de las hipótesis del artículo 450, y que al estallar el movimiento, la mayoría de los trabajadores cometan actos violentos en contra de las personas o las propiedades, dándose por lo tanto los dos supuestos dentro de la misma figura jurídica, esto es, que siendo lícita se tenga que declarar su ilicitud.

En la práctica resulta sumamente difícil el que se pueda

declarar ilícita una huelga, por la dificultad que entraña el acreditar que fueron precisamente la mitad más uno de los trabajadores huelguistas los que realizaron los actos violentos.

Además, es de hacerse notar que la declaración de ilicitud de la huelga, no va en relación con el daño causado, sino con el número de personas que intervinieron en los actos violentos. Ello implica que el cincuenta por ciento de los trabajadores maten al patrón y a sus familiares y la huelga no sea lícita, mientras que el cincuenta y uno por ciento puede quebrarle los lentes al patrón y la huelga se declare ilícita, esto resulta un contrasentido. porque la licitud o ilicitud de un acto no deviene del número de personas que lo lleven a cabo, sino se debe tomar en cuenta la naturaleza misma del propio acto, si un acto se considera ilícito, seguirá siéndolo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias.

2.- Una huelga lícita también podrá ser inexistente, toda vez que se puede reunir el objeto y faltarle requisitos de forma o inclusive que no exista mayoría, siendo por lo tanto una huelga lícita a la vez inexistente.

3.- Una huelga existente no podrá ser inexistente porque la inexistencia es el antitético natural de la existencia, toda vez que para la existencia se requieren determinados requisitos de fondo y forma, mismos que si no se cumplen o si falta cualquiera de ellos, la huelga podrá ser inexistente. Ahora bien, respecto del mismo supuesto, podemos sostener que

una huelga existente podrá ser inexistente si atendemos al contenido de la expresión y no a su aspecto jurídico formal, porque muy bien puede suceder que una huelga que no reúna el objeto, que carezca de mayoría, y que no precise los requisitos de forma, sea considerada legalmente existente, al no solicitarse su declaratoria de inexistencia dentro del término de 72 horas que la ley señala para tal efecto.

4.- Una huelga existente podrá ser ilícita, toda vez - que aun cuando la misma sea existente por reunir los requisi-
tos de fondo y de forma que establece la ley, será declarada -
ilícita si la mayoría de los trabajadores ejecutan actos vio-
lentos en contra de las personas o las propiedades.

5.- Una huelga lícita también podrá ser existente, si además de precisar y reunir el objeto, se cumplen con los re-
quisitos de forma y la mayoría de los trabajadores voten en fa
vor de la huelga.

Toda vez que ya se precisó la forma en que puede clasi-
ficarse la huelga, a continuación señalaremos en qué consiste
el incidente de calificación de la huelga:

Después de estallada la huelga, comienza a correr el tér
mino de 72 horas para solicitar la declaración de inexistencia,
tanto para la parte emplazada como para los terceros interesados.
Así tenemos que el artículo 929 establece: Los trabajadores o -
terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Concilia--

ción y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

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

Uno de los aspectos de mayor relevancia en el incidente que se comenta, es que la ley establece que la calificación de la huelga tendrá que ser inevitablemente a petición de parte, esto es, que prevalece en este aspecto el principio dispositivo, ya que de ninguna manera procede la calificación de oficio. La solicitud declaratoria de inexistencia da motivo a que se siga el procedimiento que establece el artículo 930 de la Ley en el cual se observarán las normas siguientes:

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

II.- La junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y

recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, los que además tienen que comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

IV.- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente, sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

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

El artículo 931 establece que si en este procedimiento se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que debe

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 empleazamiento.

IV.- No se computarán los votos 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 el presente incidente, la huelga únicamente se puede calificar de existente o de ilícita en caso de que se reúnan - los requisitos de fondo y de forma, o de lo contrario, si le - falta alguno de ellos, o bien en cualquiera de los dos supues- tos, si la mayoría de los trabajadores huelguistas realizan actos en contra de las propiedades o las personas.

No es necesario calificar la licitud, ya que va implíci- ta en la existencia, toda vez que, como lo hemos mencionado, - está en función exclusiva del objeto de la huelga.

Si la Junta declara la inexistencia legal del Estado de Huelga:

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

II.- Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo salvo causa justificada;

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad de contratar nuevos trabajadores; y

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

Si la Junta declara la existencia del movimiento de huelga, todas las autoridades laborales y civiles deberán prestar auxilio para que se respete el derecho de huelga. Por último, si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. (9)

(9) FRANCISCO ROSS GAMEZ.- Derecho Procesal del Trabajo. Vicoa Editores, S.A., págs. 470, 471, 472, 480 y 481.

3.8.- PROCEDIMIENTO HUELGUISTA.

El procedimiento huelguístico, se inicia con la presentación del pliego de peticiones, el cual deberá contener los siguientes requisitos, mismos que están contenidos en la fracción I del artículo 920 de la Ley.

a).- El escrito de emplazamiento de huelga deberá ser -- por escrito, se dirigirá al patrón y se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b).- Los emplazantes deben concretar sus peticiones, -- pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce.

c).- Se debe mencionar el objeto de la huelga.

d).- El escrito de emplazamiento ha de contener el anuncio de que si no se acepta se acudirá a la huelga.

e).- Se señalará el día y hora en que se suspenderán las -- labores, o el término de prehuelga. A partir del momento en -- que la autoridad recibe el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se inicia la secuela procesal, estableciéndose la competencia de la Junta en lo que hace al conflicto que se -- somete a su consideración desde el punto de vista del actor, y el Presidente de la Junta, bajo suma estricta responsabilidad, -- hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento -- dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recibo. Una --

vez emplazado el patrón, da principio la fase de la prehuelga y comienza a correr el término de cuarenta y ocho horas para la contestación del pliego de peticiones. Desde el punto de vista jurídico puede llegar a suponerse, que la contestación a dicho pliego produce los efectos de que se tenga al patrón por inconforme con el mismo, cuando no exista una sanción expresamente consignada en la ley ante tal contumacia.

De cualquier manera, consideramos que es de gran importancia la contestación del pliego de peticiones dentro del término, especialmente por el planteamiento de todas aquellas cuestiones de orden público que puedan suscitarse y entre otras, la del incidente de falta de personalidad, a las que la propia ley circunscribe a que se presenten en el escrito de contestación al emplazamiento. Por otro lado, existe la corriente unificada de los procesalistas sobre la materia, y de las autoridades de trabajo, de que la no contestación al pliego, puede provocar la imputabilidad del movimiento, que es la consecuencia más grave que podemos contemplar en el procedimiento de huelga.

La autoridad una vez que recibe el pliego petitorio y al radicar el emplazamiento, señalará día y hora para que tenga lugar la audiencia de avenimiento a que se refiere el artículo 926 de la ley. Sin el patrón no comparece a dicha audiencia podrá ser apercibido por los medios legales que correspondan. Si el sindicato no asiste, no correrá el período de prehuelga y -

se archivará al expediente. Si las partes comparecen se procurará avenirlas, y en caso contrario se hará la designación del personal de emergencia que proceda.

La huelga deberá estallar precisamente el día y la hora indicados, pues de no ser así, la misma deberá ser considerada como improcedente. Asimismo, deberá limitarse a la simple suspensión de las labores.

Es conveniente destacar, que en el procedimiento huelguístico las normas jurídico procesales que se aplican son totalmente diferentes a las del procedimiento ordinario, en función de los intereses que están en juego en tales conflictos colectivos.

Así, tenemos que el artículo que establece las normas procesales sui generis para el procedimiento que se comenta es el 928 de la ley, que establece: En los procedimientos a que se refiere éste capítulo se observarán las normas siguientes:

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

- a).- Falta de personalidad.
- b).- Incompetencia.
- c).- Los casos de los artículos 469, 923 y 935.

d).- Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II.- No serán aplicables las reglas generales respecto - de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notifi- caciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan he- chas.

III.- Todos los días y horas serán hábiles. La Junta ten- drá guardias permanentes para tal efecto.

IV.- No serán denunciables en los términos del artículo_ 710 de esta ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promover se por el patrón en escrito de contestación al emplazamiento, - y por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas si- guientes a la que tengan conocimiento de la primera promoción_ del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguien- tes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará reso- lución; y

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

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticua-- tro horas para designar la Junta que consideren competente, a_ fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conser-

varán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada - competente notifique al patrón haber recibido el expediente; - lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

De la anterior reglamentación se desprende, que en materia de huelga, los términos corren de momento a momento, de ahí que, tanto trabajadores como patrones no deben de confiarse, pensando en que atraviezan días inhábiles, ya que cuentan en el procedimiento huelguístico de referencia. (10).

3.9.- PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD.

Sólo la coalición o el sindicato emplazante pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, el cual deberá tramitarse, según el caso, por la vía jurídica o por la vía económica.

Si la huelga tiene por objeto de interpretación o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad deberá tramitarse por la vía ordinaria jurídica; en -- cambio, si tuvo por objeto la revisión de dicho contrato, la imputabilidad deberá tramitarse por la vía económica, ya que - los conflictos de orden económico son los que se refieren al - nacimiento, modificación, suspensión o terminación de las con-

(10) Idem. Opus. cit. pág. 71.

diciones de trabajo.

Estimamos que la imputabilidad respecto a violaciones -- del contrato se debe tramitar mediante la vía jurídica, y la imputabilidad por revisión a través de la vía económica, es decir por cuerda separada, ya que los laudos no puede crear, modificar o suspender las condiciones de trabajo sino sólo las -- llamada "Sentencias Colectivas", que son las resoluciones que -- recaen en los conflicitos de orden económico.

En estricto derecho, la imputabilidad puede solicitarse únicamente cuando quede firme la resolución de procedencia de -- la huelga, actualmente de existencia de la misma, o de la resolución que declare que no procede la inexistencia o improcedencia solicitada.

Antes de ello sería improcedente, ya que si el patrón se ampara contra dicha resolución, la misma quedaría "subjudice" -- hasta que se pronunciara la resolución final.

En México, el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores. Es decir, los únicos -- que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones. Por lo tanto, si estalla una -- huelga y el Sindicato no pide su calificación de imputabilidad, la misma quedará en suspenso por tiempo indefinido. En la práctica este derecho generalmente opera en contra de los propios -- trabajadores, que indiscutiblemente son los más afectados con --

los movimientos de huelga que se eternizan. (11)

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la -- huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satis-- facción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean - procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de los - salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga que haya tenido por objeto apoyar otro movimiento de huelga.

A continuación haremos mención de algunos casos en los - que se ha tratado lo relativo a la imputabilidad de la huelga.

Huelga imputabilidad de los motivos de la:

La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D.F., - ha estimado que: "A efecto de resolver sobre si los motivos de la huelga son imputables al patrón, es necesario estudiar las_ peticiones reclamadas en el escrito de imputabilidad de veinti_ - tres de noviembre de mil novecientos sesenta y cuatro, y al - respecto, en el párrafo primero del preámbulo de la demanda se exige el cumplimiento de las peticiones contenidas en el plie- go y dentro de estas se tiene que en la primera su demanda cūm_ pla con las cláusulas segunda y tercera del Contrato Colecti- vo de trabajo en virtud de que la empresa se ha negado siste-

(11) Idem. Opus. cit. pág. 56.

máticamente a tratar todos los conflictos de trabajo con los representantes del sindicato.

Esta petición está plenamente justificada porque el patrón no contestó el pliego petitorio ni hizo valer causal alguna de inexistencia y además al contestar la demanda de imputabilidad no convirtió este aspecto de la reclamación y al ir los trabajadores a la huelga lo hicieron justificadamente ante dicho incumplimiento que vino a romper el equilibrio entre los factores de la producción.

Independientemente de lo anterior también se justificó el estallido de la huelga con la exigencia contenida en la petición quinta, en donde se pide el cumplimiento de las cláusulas decimonovena y vigesimocuarta del pacto colectivo por haberse rehusado a cubrir las vacantes.

Exigencia que independientemente de no haber sido controvertida el representante legal del Cafe Tupinamba, S.A., al absolver posiciones y concretamente la número 12, aceptó dicha negativa a cubrir las vacantes que existieron en su negocio, aduciendo mala situación económica. Lo anterior determina que los motivos de la huelga sean imputables al patrón procediendo en consecuencia condenarlo al pago de salarios caídos desde el estallido de la huelga hasta la reanudación de labores.

Sindicato de Empleados de Restaurantes y Comercios Similares del C.F. V.S. Café Tupinamba, S.A.

Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los trabajadores, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora, bien, si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado -- por los trabajadores en el pliego de peticiones, y éstos últimos no produjeron durante el procedimiento los elementos bas--tantes para evidenciar la injustificación de la actitud de -- aquél, mismo que eran indispensables haber proporcionado, no puede decirse que los motines de la huelga sean imputable a dicho patrón.

(Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación 1955, vol. II. Tesis 5221)

3.10.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES.

En este punto expondremos la opinión del Maestro Baltazar Cavazos Flores en relación a las Huelgas en las Universidades.

"Todos los que hemos sido universitarios, particularmente los abogados y muy especialmente los profesores de Derecho de Trabajo, tenemos la ineludible obligación, no sólo de estudiar, sino también de exponer y comentar nuestros personales -

puntos de vista en relación con éste problema tan complejo, delicado y trascendente.

Hace ya algunos años el Rector Soberón propuso que se -- adicionara el artículo 123 Constitucional con un aparato C que regulara en exclusiva las relaciones laborales de los trabajadores y empleados académicos universitarios y las Universidades de la misma suerte que el aparato B de dicho precepto regía las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos, y dada la situación especial del personal universitario no podía tener cabida dentro del inciso A del multicitado artículo 123, en virtud de que las universidades no son empresas de lucro, y las huelgas en ellas constituyen verdaderos - atendados contra la cultura.

Dicha propuesta desató una tempestad en un vaso de agua, y a pesar del tiempo transcurrido nada se ha hecho todavía al respecto. Los representantes sindicales universitarios protestaron contra tal medio, ya que al agregarse un aparato C. al artículo 123, daría la pauta para que posteriormente los empleados bancarios exigieran un D, los deportistas un E, etc., y así cualquier grupo podría seguir aspirando a más apartados dentro del 123 Constitucional, estableciéndose tantas excepciones que harían inaplicable la propia regla general.

Se ha pensado también en elaborar una Ley Federal de Universidades que desde luego carecería de toda relevancia, ya que el aspecto laboral seguiría latente.

Por nuestra parte pensamos que la solución simple a éste problema complejo podría sernos de gran utilidad. NO hay duda alguna que tanto los profesores de tiempo completo como los empleados universitarios son trabajadores, como tampoco hay duda que la universidad no puede asimilarse al concepto que de empresa se tiene en sentido propio. Por ello sostenemos que no reúne lo necesario el crear un apartado más al 123 Constitucional, sino que sólo se contemplará en alguna fracción de dicho precepto el problema universitario, dejándose para la ley del trabajo la reglamentación que corresponda, como ya se ha hecho con otros tantos trabajadores especiales, como el de los comisionistas, domésticos, trabajadores del campo, etc.

Lo que tendría que regular nuestra Carta Magna sería el procedimiento para resolver los problemas que se susciten entre las partes mediante un arbitraje obligatorio. De ésta manera, respetándose el derecho de huelga, se limitarán sus dañosas consecuencias en el tiempo y en el espacio". (12)

3.11.- LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 925, establece que para los efectos del capítulo de Huelgas se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de

(12) Idem. Opus. cit. pág. 56.

las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en éste último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

El servicio público es considerado por los tratadistas - como aquel cuya ministración no puede suspenderse sin grave detrimento para la comunidad y en el que, por esa razón, debe - ser preponderante la vigilancia del Estado; tiene sin embargo, gradaciones en cuanto a su importancia, que se miden por las - consecuencias que, produce la interrupción de aquél.

Nadie duda que los servicios de educación, de policía, - de administración de la justicia, de transportes, de comunica- ciones eléctricas, sean muy importantes, pues las comunidades_ humanas necesitan constantemente de esos servicios; pero en - los tiempos actuales, en la que la proliferación de múltiples_ actividades industriales y las innumerables necesidades urba-- nas requieren la oportuna disponibilidad de calor, de luz, de_ refrigeración, de movimiento incesante que la electricidad pro- duce, la importancia que reviste el servicio de suministración de energía eléctrica, es mayor que otros de los servicios que_ acabamos de mencionar. Precisamente las comunicaciones más rá- pidas que existen en la actualidad, han extendido las activida- des de los individuos y han favorecido el crecimiento de las - poblaciones, permitiendo el desarrollo de zonas suburbanas en que habita gran parte de la población que tiene que laborar en

lugares muy retirados de su residencia. La suspensión de los servicios de transporte crea situaciones verdaderamente graves. Razonamientos semejantes podríamos formular respecto de la comunicación telefónica, etc., así como de servicios de pan-teones, hospitales y otros. La comunidad sufre indudablemente graves daños por la interrupción transitoria de todos los servicios señalados. Por ello podemos considerar que es adecuado subdividir los servicios públicos en los que tiene el carácter de necesario y los que son de naturaleza viva. A pesar de ello, la ley laboral no señala diferencias en el tratamiento respecto de toda clase de empresas.

El legislador de 1917, no estableció en materia de huelga diferencia alguna entre empresas de servicios públicos y aquellas que no lo son, pues con excepción del aviso que debe darse con diez días de anticipación al patrón, de la fecha señalada para la suspensión de las labores en los servicios públicos, según ya antes lo hicimos notar, en los demás puntos no encontramos disposición alguna que haga distinciones. Idéntico lineamiento siguió la Ley Federal del Trabajo y los resultados en la práctica han sido fatales. La explicación social y económica de esto último es muy sencilla: no puede permitirse que para colmar las aspiraciones de una minoría trabajadora, sufran enormemente todos los demás sectores de la sociedad.

El sistema creado por nuestra legislación, según se interpreta generalmente, no confiere al Estado la facultad de -

intervenir para dirimir las diferencias entre el patrón y sus trabajadores, sino que sólo le asigna el papel de componedor - amistoso para lograr la coincidencia de las voluntades de ambas partes y hacerla culminar en un convenio que ponga fin a la huelga o en un asentimiento para someterse a un arbitraje; pero como tal convenio o asentimiento sólo nace en un acto de voluntad para convenir o asentir, resulta que cuando esa voluntad no se obtiene, así falte el derecho o la razón para negarla, el problema, el desajuste de intereses, quedan en suspenso y la huelga permanece en pie, sin importar que se causen los más graves daños a la sociedad.

Tratándose de las actividades eléctricas, por ejemplo, - con el desarrollo que han tenido en los últimos años, los inventos técnicos y la utilización cada día mayor de la energía eléctrica en todas las esferas de la vida, una huelga que para lice la generación y distribución del fluido eléctrico, prácticamente produce los efectos de una huelga general.

Sin servicio de auge, de alumbrado, de refrigeración, - sin bombeo de gasolina por los oleoductos, inmovilizados los transportes eléctricos, sin servicio eficiente de hospitales, - sin poder aprovechar todos los aparatos domésticos a base de electricidad que actualmente se emplean, y por último dejando a miles de trabajadores sin laborar por la imposibilidad de mover los talleres e instalaciones, salvo los pocos casos en que se cuenta con plantas propias, el espectáculo que se contempla es el de un colapso social.

Ante este panorama sombrío, la realidad ha impuesto la necesidad de que el Estado adopte una actitud tendiente a solucionar, de diverso modo en cada caso, el problema que se plantea. Desde luego y por lo que se refiere a los servicios de emergencia, los tribunales, para no hacer de la norma jurídica algo inflexible, sino para ajustarla a las necesidades del medio social, ha encontrado una interpretación para el artículo 935 de la Ley Laboral. En este precepto se dispone que los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudica gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. Algunos han sostenido la interpretación literal del precepto, en el sentido de que el personal de emergencia debe ser limitado al que se requiera para que las máquinas de la negociación no sufran deterioro por su paralización repentina; pero que sean vigiladas las puertas de las empresas y estas no sufran robos y para que continúen funcionando aquellas máquinas que de no hacerlo, dificulten posteriormente la reanudación de las labores; pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fundándose en éste precepto, han decretado en muchísimos casos que la prestación de servicios de emergencia debe incluir, además de lo literalmente expresado en tal artículo, la finalidad superior e inobjetable de impedir gravísimos daños y molestias a las poblaciones.

Además de lo anterior, la importancia que tiene la huelga como un serio impacto en la vida económica de una Nación, ha provocado la intervención directa de los órganos del Ejecutivo, para tratar de solucionarlas. En los Estados, los jefes de los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, los Secretarios o subsecretarios de gobierno y los propios Gobernadores, intervienen ante las dos partes buscando soluciones al problema. En el ramo Federal, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por medio de sus órganos administrativos, toma ingerencia similar.

Los servicios de energía eléctrica y los de comunicaciones son seguramente de aquellos que podríamos calificar como vitales, pues su interrupción provoca una verdadera anarquía entre los demás servicios e innumerables daños a la colectividad. Seguramente por esa razón, el Gobierno ha tenido que recurrir a disposiciones contenidas en otras leyes diferentes de las laborales, para impedir los enormes perjuicios que las huelgas en esta clase de servicios podrían ocasionar. Por lo que respecto a los transportes, se ha utilizado la Ley General de Vías de Comunicaciones para decretar la requisita de los bienes de la empresa afectada y permitir así que continúe la administración de servicios, independientemente de que la empresa y sus trabajadores sigan tratando de llegar a un arreglo final. En materia eléctrica, el Gobierno ha tenido que recurrir a la Ley de Expropiación para decretar ocupaciones temporales de bienes de las empresas amenazadas de huelga, dejando a las partes que continúen discutiendo, pero impidiendo los efectos ca-

tastróficos de las huelgas.

Estas intervenciones, con ser perfectamente justificadas, crean, sin embargo, numerosos problemas jurídicos y son vistas con recelo tanto por los trabajadores como por los patrones. - Los primeros sostienen que se vuelve nugatorio su derecho de huelga; los segundos consideran la medida oficial como un acto de presión que los priva de la administración de sus bienes. - La población en general, aplaude esas disposiciones del poder público.

Nuestro criterio no es contrario a las medidas dictadas por el Estado para impedir los extraordinarios perjuicios que a la comunidad pueden ocasionar huelgas en servicios públicos, y sobre todo cuando tienen el carácter de vitales. Independientemente de que en materia eléctrica se haya reformado la Constitución, para atribuir al Estado la exclusividad de la generación distribución y venta de energía eléctrica, existen otros muchos servicios públicos, algunos vitales, y por ello creemos que es de urgencia, y además conveniente, que se formule un sistema legal acorde con nuestra legislación, y principalmente, con la Constitución Política, para que, sin menoscabo del derecho de huelga consagrado en la fracción XVIII del artículo 123, pueda tener también aplicación la fracción XX del mismo artículo, que ordena sujetar a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. Al actuar así, por otra parte,-

el Estado realizaría su función superior de componer los conflictos, todo ello en beneficio de la comunidad. (13)

(13) EUQUERIO GUERRERO. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. págs. 357 a 362.

C A P I T U L O I V
T E R M I N A C I O N D E L A H U E L G A

4.1.- LA TERMINACION DE LA HUELGA Y SUS CAUSAS

Para hablar de la terminación, se debe partir del hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declaró la existencia legal del estado de huelga, ya que si se produjo una resolución contraria, la huelga no sólo quedaría protegida por las autoridades del trabajo, sino que se aplicaría estrictamente el artículo 932 de la ley, mismo que establece que la Junta al declarar la inexistencia del estado de huelga, fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo; los apercibirá que por el solo hecho de no aceptar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores, dentro del término señalado, quedará en libertad para tratar otros y dictará las medidas que juzque conveniente para que pueda reanudarse el trabajo.

La declaración de la Existencia legal del estado de huelga no prejuzga sobre la justificación o injustificación, ya que lo único que establece es si se comprobó la existencia de los requisitos exigidos por la ley para que la suspensión del trabajo quede protegida. En cambio, la terminación plantea el problema de la justificación o injustificación, esto es, si son justificadas las causales previstas en la fracción XVIII -

del artículo 123 Constitucional y en el 450 de la Ley.

La justificación o injustificación de la huelga, se refiere a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores, por lo tanto, la justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto; el artículo 445 de la Ley define la huelga justificada como aquella "cuyos motivos son imputables al patrón" y en el segundo párrafo del artículo 937 completó el concepto ya que se señala que si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

El Maestro MARIO DE LA CUEVA, define la Terminación de la Huelga como: "el acto de voluntad bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo conflictivo."(1)

El artículo 469 de la Ley establece que la huelga terminará:

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

(1) MARIO DE LA CUEVA. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, S.A. págs. 664 y 665.

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.

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

4.2.- ACUERDO ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES

La primera causa de terminación de la huelga que señala el artículo 469 de la Ley, se refiere a los arreglos directos entre patrones y trabajadores para darle fin al movimiento.

Puede afirmarse, sin temor a duda, que ésta causa de terminación de la huelga es la más frecuente, la de resultados -- más fecundos y la que debe preferirse a cualquier otra. En efecto, nadie mejor que los mismos interesados podrán dar solución correcta al conflicto por medio de negociaciones directas.

La cuestión de los arreglos directos en las partes, como forma de terminación de la huelga, no excluye, desde luego, que puedan intervenir autoridades o cualesquiera otra persona entre pláticas tendientes al arreglo del conflicto, situación

que se presenta con mucha frecuencia. (2)

4.3.- ALLANAMIENTO DEL PATRON A LAS PETICIONES DE LOS TRABAJADORES.

Hubo varias proposiciones para que se creara la fracción II, en la Ley de 1970, ya que la Ley de 1931, no la contemplaba; la experiencia demostró que frente al hecho de la suspensión de los trabajos, una nueva y mejor reflexión del empresario podría conducirlo a la aceptación de las peticiones o de los aspectos o que hubieren quedado sin solución en las audiencias conciliatorias.

Se trata de un acto de voluntad unilateral del patrón, pero, para que produzca sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado. (3)

4.4.- RESOLUCION ARBITRAL.

El laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes: en el origen de esta forma de terminación de la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo que legitima la función de los arbitros y hace obligatoria la resolución que dicte. Para que tal cosa ocurra se requie

(2) NICOLAS PIZARRO SUAREZ. La huelga en el Derecho Mexicano, Ediciones Insignia. págs. 203 y 204.

(3) Idem. Opus. Cit. pág. 88.

re que la selección de las personas que deberá dictar el laudo que ponga fin a la huelga sean un acto absolutamente libre, - tanto de los trabajadores como del empresario.

Se ha criticado la constitucionalidad relativa al laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las - partes, afirmándose que contraria los términos de la fracción XX del artículo 123 Constitucional que claramente establece -- " que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje", por lo que la Ley Reglamentaria está yendo más allá de la Ley que reglamenta al darle jurisdicción a terceros por encima de la propia Carta Magna. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido en varias ejecutorias la - constitucionalidad de la fracción III del artículo 469, al estimar que los arbitros deben de considerarse como auxiliares - de las autoridades del trabajo con apoyo en la propia Ley de - la materia, que dá competencia a su intervención y fuerza legal a sus decisiones; es decir, que les otorga jurisdicción, - característica ésta que es esencial de toda autoridad. También invoca la Suprema Corte de Justicia la fuerza de la costumbre - al afirmar que es un hecho innegable la intervención de los arbitros privados y que ha determinado en nuestro medio por su - constante repetición una confirmación de competencia y fuerza - jurídica respecto de su actuación y de las resoluciones que se pronuncien, a los que o que la Ley respectiva les reconoce va-

lidez. (40)

4.5.- LAUDO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La última reforma de terminar con la huelga, es el laudo que pronuncia la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando los trabajadores huelguistas lo sometan a su decisión.- Al respecto, el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece: "si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Si la Junta declara que los motivos de huelga son imputables al patrón, - condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los - trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado la huelga en - los términos del artículo 450, fracción VI.

El precepto que se comenta es sumamente claro. Por un lado determina que el arbitraje es potestativo, para los trabajadores pero obligatorio para el patrón. Por otro, indica el cambio que debe de seguirse según sea la naturaleza del conflicto planteado, y además establece que la imputabilidad del movimiento únicamente se puede determinar en el arbitraje corres-

(4) FRANCISCO ROOS GAMEZ. Derecho Procesal del Trabajo. Vicova. Editores,- S.A. 481 y 482.

pondiente.

A pesar de la claridad del precepto, la situación se com
plica en aquellos conflictos que además de ser de naturaleza -
jurídica colectiva, sean también de índole económica, esto es,
que conservan una dualidad y que por lo tanto, encajan tanto -
en el procedimiento ordinario como en el de naturaleza Colecti
va económica. Tal es el supuesto de la firma del Contrato Co--
lectivo en el que la firma en si es un conflicto eminentemente
jurídico; que debería tramitarse de acuerdo con el procedimienu
to ordinario, no así las prestaciones de dicho nexo contrac- -
tual, que tendría en todo caso que ventilarse por el conflicto
colectivo de naturaleza económica. En nuestra opinión conside-
ramos que ante la imposibilidad de tramitar una simultaneidadu
de procedimientos, deben de seguirse sucesivamente; es decir, -
en primer término el conflicto ordinario para determinar la -
procedencia de la firma, y una vez realizado esto, el conflic-
to colectivo de naturaleza económica, para decidir las condi-
ciones en que deberá otorgarse el nexo contractual. (5)

4.6.- DIFERENCIA ENTRE RESOLUCION ARBITRAL Y LAUDO DE LAS JUN- TAS DE CONCILIACION.

La diferencia que existe entre la Resolución Arbitral -
pronuncia la persona designada por las partes para resolver el

(5) Idem. Opus. Cit. pág. 90.

conflicto de huelga y el laudo dictado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el mismo fin, es evidente no sólo desde el punto de vista procesal, sino sustancialmente.

Es inexacto que no exista diferencia entre la Resolución Arbitral, que es de naturaleza privada, y el laudo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tiene el carácter de público por constituir un acto de autoridad. La esencia de estos, es distinta, toda vez que la resolución arbitral puede dictarse con una sujeción de procedimientos convenidos por las partes y sin cumplirse los requisitos establecidos por la ley, en tanto que los laudos dictados por los tribunales de trabajo - son actos jurisdiccionales, que tienen que sujetarse en cuanto al trámite o forma a las disposiciones procesales de la Ley. - Tampoco pueden considerarse como equivalente la designación de un arbitro con la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por que el nombramiento del arbitro emerge de un - compromiso privado, y la intervención de las Juntas, previo so metimiento de las partes, se deriva de una decisión política - fundamental, de carácter social, reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. Menos pueden tener el mismo valor estos dos - tipos de resoluciones diversas, en virtud de que procesalmente, la resolución arbitral queda sujeta a la obediencia efectiva - que las partes quieran otorgarle, y en último término, su ejecución no proviene de la propia resolución arbitral, sino del convenio que al ser ratificado ante la Junta produce en las - partes la obligación de cumplirlo. Y esto no ocurre con el laudo que pronuncia la Junta que en si tiene el carácter de una -

sentencia ipso iure, con imperio, y cuya ejecución es forzosa de acuerdo con las prescripciones de la Ley.

Es bien sabido que contra las resoluciones de los tribunales del trabajo no procede ningún recurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 848 de la Ley, aunque estas resoluciones pueden combatirse a través del Juicio de Amparo.

Sin embargo, cuando la Resolución Arbitral es dictada por un particular, no procede el amparo. Así lo ha resuelto la Suprema Corte. (6)

4.7.- SALARIOS CAIDOS.

Seguido el procedimiento de imputabilidad, el art. 937 de la Ley establece que si la Junta o el árbitro designado designado por las partes, declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, se condenará a éste, a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuando sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso habrá condena a pagar salarios en las huelgas por solidaridad. En caso contrario, es decir cuando los motivos de la huelga no son imputables al patrón, se absolverá al mismo de la responsabilidad salarial, declarándose o bien que no hubo violación de derechos o que las condiciones económicas vigentes de la empresa

(6) ALBERTO TRUEBA URBINA, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. págs. 527 y 528.

son adecuadas.

Con relación a este tema es importante señalar que la Ley - Laboral en su artículo 497, admite la posibilidad de que el patrón, se niegue a someterse al arbitraje pedido por los trabajadores, o bien se niegue a acatar el laudo que dicte el árbitro. En ambos casos la Junta hará lo siguiente.

I.- Dará por terminada la relación de trabajo.

II.- Condenará al patrón 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 fracción I y II, las cuales establecen que si la relación de trabajo fuere por tiempo menor de un año, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera de un año, una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera de un año, una cantidad igual al importe de los salarios por seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

Y si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio.

C A P I T U L O V
E L A R B I T R A J E

5.1 ARBITRAJE POTESTATIVO

El arbitraje potestativo es el que deja a la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar por si mismos la solución de un conflicto, recurran ante un arbitro, que puede ser público o privado, para que resuelva la controversia. -

(1)

Nuestra legislación laboral establece que en caso de huelga entallada, solo se puede acudir al arbitraje a petición de los trabajadores (Art. 469 fracc. IV) o de ambas partes (Art. 469, fracc. III) pero nunca a petición de la parte patronal.

Si los trabajadores deciden someterse al arbitraje a fin de que se determine el estado de huelga, solo lo podrá solicitar cuando hayan quedado firme la resolución que declara improcedente la inexistencia, así mismo si los trabajadores se someten al arbitraje privado, en el compromiso relativo se pueden establecer los procedimientos a seguir en el trámite de la cuestión planteada, toda vez que la ley no señala para esos casos ningún procedimiento, Sin embargo, si los trabajadores -

(1) BALTAZAR CAVAZOS FLORES.- El mito del arbitraje potestativo, Editorial Jus, pág. 65.

huelguistas deciden someter el conflicto a la decisión de la junta de conciliación y arbitraje, la ley establece que deberá seguirse el procedimiento de imputabilidad, a fin de que se decida si la huelga es o no justificada, es decir imputable, o no imputable al patrón.

Dicho procedimiento ya fue tratado en el punto 3.9 del capítulo III del presente trabajo de tesis y como ya quedó expresado en dicho punto, nuestra ley establece que el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores, por lo tanto, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones. En consecuencia si estalla la huelga y los trabajadores no piden su calificación de imputabilidad, la misma quedara en suspenso por tiempo indefinido. En la práctica este derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores, que indiscutiblemente son los más afectados con los movimientos de huelga que se eternizan.

Según la opinión del Lic. Francisco Breña Garduño, aún cuando nuestra legislación mexicana, y la práctica jurisprudencial permiten tanto el arbitraje privado como el arbitraje ante la junta de conciliación y arbitraje en los casos de huelga legalmente existente, pocas veces se ha acudido a dichos arbitrajes. Así mismo señala que el tiempo y el costo de estos arbitrajes serían bastante largos y excesivamente altos, ya que si los trabajadores hacen durar una huelga 15 días y después -

la someten a un arbitraje a través de un procedimiento ordinario, dura de 6 a 8 meses, puesto que es la duración de cualquier juicio ordinario. Si la someten al trámite de un conflicto de orden económico. Por lo menos tomarían 18 meses (2).

En la práctica los trabajadores generalmente se abstienen de promover la imputabilidad de la huelga por la dificultad y la argüeza que entraña dicho procedimiento, sin embargo, si los trabajadores se someten al arbitraje ya no pueden con posterioridad declarar que ya no se someten al mismo. (toca - 1531/35 Rafael Trejo.)

Es necesario señalar que el dejar a los trabajadores únicamente el derecho de solicitar el arbitraje de la autoridad correspondiente trae como consecuencia que si no utilizan dicho derecho, las huelgas se pueden prolongar indefinidamente, lo cual afectaría gravemente no solo a la economía del patrón, sino en la mayor parte de los casos también a la de los trabajadores, quienes terminan celebrando convenios que afectan el monto de los salarios caídos, ya que muchas veces la empresa no tiene capacidad económica para cubrir el total de dichos salarios caídos por el tiempo que duró la huelga. Así mismo es frecuente que la huelga pudiera afectar al interés general y a la economía nacional, tal sería el caso de la paralización de labores en los servicios públicos, y además debe pensarse que

(2) Idem. pág. 95.

una huelga indefinida puede afectar la vida misma de cualquier empresa, pudiera provocar la desaparición de una fuente de trabajo, y que esta al estar descapitalizada no pueda cubrir a los trabajadores las prestaciones de retiro y sus salarios cados.

Además una huelga sin límite deja de ser huelga, ya que por definición toda huelga debe implicar siempre una suspensión temporal de trabajadores de acuerdo con el artículo 440 de nuestra legislación laboral.

5.2.- ARBITRAJE OBLIGATORIO

Existe la opinión de algunos tratadistas como el Dr. Baltazar Cavazos Flores, de que se establezca en nuestra legislación laboral el arbitraje obligatorio, el cual consistiría en que si pasado un término prudente que pudiera ser de 15 días de huelga estallada, las partes no son capaces de ponerse de acuerdo, cualquiera de estas ya sea el patrón o los trabajadores pueden solicitar la intervención de la junta de conciliación y arbitraje para la solución del conflicto, siendo obligación de la otra parte, es decir que la que no lo solicito, someterse al arbitraje, y en todo caso la parte que no estuviera de acuerdo con la resolución que dicte la junta podrá acudir al juicio de amparo.

A continuación transcribimos la opinión del maestro Francisco Ross Gamez, con respecto al arbitraje obligatorio.

Puede considerarse en un momento dado que el arbitraje - obligatorio debilita a la fuerza obrera y atenta contra el derecho de huelga. Nosotros no lo creemos así, porque proponer un arbitraje obligatorio para ambas partes, después de transcurrido determinado plazo una vez estallada la huelga, independientemente de considerarse una medida para evitar perjuicios innecesarios a la economía nacional en nuestro particular punto de vista, no desnaturaliza la esencia del derecho de huelga, en función de su finalidad, sino por el contrario se fortalece y resulta más de acuerdo a su estabilidad como institución permanente dentro de nuestro sistema de derecho mexicano, de esa manera podemos entender mejor el derecho de huelga como un derecho que fundamentalmente esta en función del equilibrio entre los factores de la producción, creemos que el arbitraje - obligatorio como el que se comenta es aceptable doctrinariamente y prácticamente y su implantación a la vez que evitara perjuicios innecesarios y preservara la economía nacional, vendrá a fortalecer el derecho del trabajo y al derecho de huelga dentro de las estructuras de un derecho equilibrado conservando a las fuerzas productivas en lugar de su destrucción (3).

5.3.- ARBITRAJE OBLIGATORIO POR MINISTERIO DE LEY.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores, establece como otra forma para solucionar los conflictos de huelga el arbitraje obli

(3) Idem, cita. pág. 95.

gatorio por ministerio de ley, el cual consiste en que si en un término de 15 días de huelga estallada, las partes no son capaces de ponerse de acuerdo, la junta de conciliación y arbitraje de oficio pueda resolver el fondo del conflicto, dicho arbitraje sería con el fin de proteger los intereses de la colectividad y evitar que las huelgas se prolonguen indefinidamente. (4)

Según la opinión del sustentante el arbitraje potestativo en el cual los trabajadores son los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral no es la solución más acertada, y benéfica para las cuestiones de huelga, en virtud de que dicho arbitraje, como ya se mencionó anteriormente al tratar el punto respectivo, permite la posibilidad de que los trabajadores no se sometan al mismo y las huelgas se prolonguen indefinidamente, así mismo tampoco lo es el arbitraje obligatorio, para los patrones y trabajadores, a solicitud de cualquiera de ellos, toda vez, que esta permite que ninguna de las partes decida someterse al arbitraje, ya que podría ser que el sindicato, defendiendo intereses, políticos o personales de sus dirigentes no se someten al arbitraje, o que el patrón dada su gran capacidad económica no le afecte en absoluto la huelga estallada en uno o varios de sus establecimientos y por lo tanto tampoco decidiera someterse al arbitraje, en ambos casos la huelga se prolongaría indefinidamente

(4) Idem. cita pág. 95.

y quienes más se verían perjudicados serían los trabajadores - los cuales estarían sin laborar y sin percibir salario alguno.

Dado lo anterior, la mejor solución a mi parecer sería - el arbitraje obligatorio por ministerio de ley, que consistiría en que si después de un plazo transcurrido que podría ser de 15 días contados a partir del estallamiento de la huelga, - las partes no logran llegar a ningún acuerdo y ninguna de las partes se someten al arbitraje, se conceda entonces facultad a la junta de conciliación y arbitraje de intervenir en el conflicto y dictar una resolución poniendo fin al mismo, para lo cual podrá solicitar a las partes le proporcionen los elementos y pruebas suficientes que le permitan resolver el fondo de dicho conflicto, de esta forma, los intereses de la colectividad que darían totalmente protegidos y se evitaría que la voluntad de cualquiera de las partes provoque la eternización de los movimientos de huelga.

Además nuestra constitución admite el arbitraje obligatorio por ministerio de ley, toda vez que el mismo encontraría - su fundamentación en la fracción XX del artículo 123 constitucional que establece: Las diferencias o los conflictos entre capital y trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.

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

1.- La Huelga es históricamente de los recursos más efectivos_ que a logrado la organización obrera en su lucha por obtener mejores condiciones laborales.

Por sus propias características es difícil tratar de agotar el concepto de huelga en una sola definición, por ello estimo adecuado, definirlo a través de sus elementos, que_ en la actualidad son los siguientes:

- Una suspensión de las labores de la empresa.
- Temporalidad y legalidad de la suspensión.
- Decisión de la mayoría de los trabajadores agrupados en una coalición.
(50 % + 1 en los casos de contrato colectivo)
(2/3 en los casos de contrato ley)
- El objeto que se persigue con el movimiento huelguístico.

2.- El derecho de huelga es esencialmente de naturaleza colectiva, ya que únicamente se podrá ejercitar dicho derecho de huelga cuando la misma tenga por objeto proteger los intereses colectivos de la clase trabajadora, deberá de existir un conflicto que afecte los derechos de un grupo de trabajadores. para que ellos se coalicionen y puedan ejercer su derecho de huelga, en base a lo que les perjudique o afecte en el desarrollo de la relación laboral, o de sus intereses económicos.

- 3.- Respecto de los objetivos que persigue la coalición o el -
sindicato de trabajadores a través de ejercer el derecho -
de huelga, después de haber estudiado los diferentes trata
distas, que se indican el cuerpo de la presente tesis, con
sidero que lo tratan en forma sencilla, y no lograron defi-
nir, cuáles fueron los objetivos que persigue la misma, -
considero que no analizan los aspectos jurídico, económico
y social que persiguen los objetivos de la huelga.

- 4.- En mi opinión considero que la mejor forma de solucionar -
los conflictos de huelga, a través de las experiencias per
sonales que e tenido cuando a existido la oportunidad de -
intervenir, es la vía de la conciliación, ya que de esta -
manera no existen ni ganadores, ni perdedores, toda vez -
que el tribunal laboral se abstiene de dictar una resolu-
ción jurídica y únicamente se concreta a sancionar la vo-
luntad de las partes..

- 5.- Considero indispensable que si las partes en el período de
pre huelga no llegan a ningún arreglo conciliatorio, el -
tribunal de trabajo, lleve una audiencia previa en la cual
se declare la existencia o la inexistencia de la huelga, -
ya que actualmente tiene que haber huelga estallada, para
que esto se lleve a cabo, y en múltiples ocasiones las mis
mas son inexistentes, lo cual trae como consecuencia un me
noscabo económico, aumenta el problema social y el desem-
pleo.

-6.- En el caso de huelga estallada y para la solución de los conflictos, en virtud de que los trabajadores son los más afectados, considero debería de existir el arbitraje obligatorio, ya que en la actualidad, es potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones, pero de que les sirve a los trabajadores la decisión de someterse al arbitraje, si mientras tanto no lo hagan, no corren salarios caídos ni la huelga aún siendo existente puede ser imputable al patrón, lo cual trae como consecuencia que puedan estallar huelgas interminables, lo cual traería un deterioro económico, un problema social y desempleo, por lo que se debe dar seguimiento a las mismas y concluirías, para deslindar las responsabilidades.

7.- Considero que en el caso de tener huelga estallada, se le debe dar a las partes un término improrrogable de diez días para que con la intervención de la junta de conciliación y arbitraje, las mismas se pongan de acuerdo, y pongan fin al conflicto, caso contrario que las partes se sometan al arbitraje obligatorio, a fin de que el tribunal decida sobre la procedencia o improcedencia de la huelga.

8.- Por último, considero que las huelgas por solidaridad no deberían de existir, en virtud de que las mismas no son un conflicto ni económico ni jurídico, así mismo no reúnen los requisitos del art. 123 fracc. XXVIII de nuestra carta magna, pues las mismas no buscan el equilibrio entre los factores de la producción con el capital, y mucho menos reúne

los requisitos de fondo para que la huelga sea declarada existente, así mismo como mencioné anteriormente, tampoco reúne los requisitos de forma, ya que el periodo de pre huelga tiene como finalidad la conciliación entre las partes, y en este caso las mismas no se encuentran en conflicto.

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

CARRILLO AZPEITIA RAFAEL. El movimiento obrero mexicano 1823-1912. Editorial de la Dirección de Documentación y Publicaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada. Editorial Trillas.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR, Treinta y cinco lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR. El Mito del Arbitraje Potestativo. - Editorial Jus.

CUADERNO DE EDUCACION OBRERA NUMERO 3. La Importancia del Trabajo en la Evolución del Hombre. Texto publicado por la Secretaría de la C.T.M.

CUADERNO DE EDUCACION OBRERA NUMERO 4. Formación de la Clase Obrera, Texto Publicado por la Secretaría de Educación Obrera de la C.T.M.

CUADERNO DE EDUCACION OBRERA NUMERO 5. La Consolidación de la Clase Obrera. Texto Publicado por la Secretaría de la C.T.M.

CUADERNO DE EDUCACION OBRERA NUMERO 11. Organizaciones Ploretas del Siglo XIX, Texto Publicado por la Secretaría de Educación Pública de la C.T.M.

CUADERNO DE EDUCACION OBRERA NUMERO 13. La Huelga de Cananea,- Texto Publicado por la Secretaría de la C.T.M.

DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa.

GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A.

PIZARRO SUAREZ NICOLAS. La Huelga en el Derecho Mexicano, Ediciones Insignia.

RAMOS EUSEBIO. Derecho Sindical Mexicano, las Instituciones que genera. Cárdenas Editor y Distribuidor.

REVISTA JURIDICA LEX. Publicada por el Colegio de Abogados Eustaquio Buelna, de la Ciudad de Culiacán, Sinaloa.

ROSS GAMEZ FRANCISCO. Derecho Procesal del Trabajo, Vócara Editores, S.A.

RUEBA URBINA ALBERTO. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A.

EUQUERIO GUERRERO. Manual del Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa.

DIAZ DE LEON MARIO ANTONIO. La prueba en el proceso laboral. -
Edit. Porrúa. Tomo I y II.

NESTOR DEL BUEN. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa.

JOSE DAVALOS. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. -
Porrúa.

ALFREDO J. RUPRECHT. Derecho Colectivo del Trabajo. Universidad
Nacional Autónoma de México.

LIC. JUAN B. CLIMENT BELTRAN. Formulario de Derecho del Trabajo.
Grupo Editorial Esfinge.

LIC. JUAN B. CLIMENT BELTRAN. Elementos de Derecho Procesal del
Trabajo. Grupo. Edit. Esfinge.

ROBERTO MUÑOZ RAMON. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa.

CÁVAZO FLORES BALTAZAR. Causales de Despido. Edit. Trillas. Mé-
xico, 1983.

FRIEDMAN, GEORGE. Tratado de Sociología del Trabajo. Edit. Fon-
do de Cultura. Económica 1978.