

43.
261

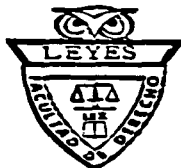


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SIMPLIFICACION DE LA CALIFICACION
DE HUELGAS EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALBERTO AVALOS ZUVIRI



MEXICO, D. F.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1997



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

***SIMPLIFICACION DE LA CALIFICACION
DE HUELGAS EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.***

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ALBERTO AVALOS ZUVIRI

MEXICO, D.F.

1996

Se acepta indiscutiblemente y en forma general que una cualidad esencial de quien se considere bien nacido, es la de ser grato con aquellas personas que en la vida diaria y en su constante labor, desinteresada y espontáneamente le favorecen. Por lo que constituye una máxima de tradición imperante, el brindar un especial reconocimiento hoy y siempre:

A mis padres, Modesto Avalos y Ma. del Carmen Zuviri; a mis hermanos, Elizabeth, Alfredo, Gustavo, Ma. del Carmen, Francisco, Julio y Patricia, que son la razón de mi existir.

Al Doctor Baltasar Cavazos Flores, quien coordinó y dirigió este trabajo, mi profunda gratitud y respeto.

A Elizabeth Vilchis, por su apoyo y ayuda incondicional.

A mis maestros.

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

A mis amigos y compañeros.

I N D I C E

INTRODUCCION.....	ix
CAPITULO 1 MARCO GENERAL.....	1
1.1. CONCEPTO GENERAL DE HUELGAS.....	1
1.1.1. Concepto Doctrinal.....	3
1.1.2. Concepto Juridico.....	7
1.1.3. Concepto Propio.....	11
1.2. EL DERECHO DE HUELGA.....	12
1.2.1. Elementos de la Huelga.....	12
1.2.1.1. Suspensión de las Labores.....	13
1.2.1.2. Coalición de Trabajadores.....	17
1.2.2. Etapas de la Huelga.....	23
1.2.3. Procedencia de la Huelga.....	27
1.2.4. Fines de la Huelga.....	30
1.3. CALIFICACION DE LAS HUELGAS.....	31
1.3.1. Huelga Legalmente Existente y Huelga	

Legalmente Inexistente.....	32
1.3.2. Huelga Lícita y Huelga no Lícita.....	35
1.3.3. Huelga Ilícita.....	37
1.3.4. Huelga Justificada y Huelga	
no Justificada.....	40
1.3.5. Huelga Procedente y Huelga Improcedente.....	43
1.4. IMPUGNACION DE LAS RESOLUCIONES QUE	
RECAEN EN LA CALIFICACION DE HUELGAS.....	47
CAPITULO 2 ANTECEDENTES.....	55
2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL MUNDO.....	55
2.1.1. Evolución del Derecho.....	55
2.1.2. Antecedentes de la Huelga.....	58
2.2. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.....	66
2.2.1. La Colonia y el México Independiente.....	66
2.2.2. La Constitución de 1857.....	70
2.2.3. La Constitución de 1917, Artículo 123.....	74
2.2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	83
2.2.5. La Adición de 1941.....	90

CAPITULO 3	MARCO JURIDICO.....	94
3.1. CONSTITUCION DE 1917.....		95
3.1.1. Artículo 123, Apartado A.....		98
3.1.1.1. Fracción XVII.....		100
3.1.1.2. Fracción XVIII.....		103
3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....		110
3.2.1. Huelgas, Título Octavo, Capítulo I.		
Disposiciones Generales.....		112
3.2.1.1. Artículo 440, Definición de		
Huelga.....		112
3.2.1.2. Artículo 444, Huelga Existente.....		116
3.2.1.3. Artículo 445, Huelga Ilícita.....		123
3.2.1.4. Artículo 446, Huelga Justificada.....		129
3.2.2. Huelgas, Título Octavo, Capítulo II.		
Objetivos y Procedimientos de Huelga.....		135
3.2.2.1. Artículo 450, Objeto de la		
Huelga.....		136
3.2.2.2. Artículo 459, Huelga Inexistente.....		140
3.2.3. Título Decimocuarto, Capítulo XX.		
Procedimiento de Huelga.....		144
3.2.3.1. Planteamiento General.....		144
3.2.3.2. Artículo 930, Declaración de		
Inexistencia.....		156

3.2.3.3. Artículo 933, Calificación de Ilicitud.....	163
--	-----

CAPITULO 4

SIMPLIFICACION DE LA CALIFICACION DE HUELGAS.....	165
---	-----

4.1. TIPOS DE CALIFICACION DE HUELGAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	166
--	-----

4.1.1. Multiplicidad de Calificativos para la Huelga.....	166
---	-----

4.1.2. Posibles Combinaciones en la Declaración de Huelgas.....	179
---	-----

4.1.3. Inaplicabilidad de la Calificación de Huelgas.....	182
---	-----

4.2. SIMPLIFICACION DE LA CALIFICACION DE LAS HUELGAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	185
--	-----

4.2.1. Huelga Procedente y Huelga Improcedente.....	185
---	-----

4.2.2. Huelga Imputable y Huelga no Imputable.....	191
--	-----

4.3. IMPUGNACION DE LA CALIFICACION DE HUELGAS.....	194
---	-----

4.3.1. Medios de Impugnación: Amparo Directo y Amparo Indirecto.....	194
--	-----

4.3.2. Comentarios sobre la Impugnación de las Resoluciones de Calificación de Huelgas.....	202
---	-----

CONCLUSIONES.....207

BIBLIOGRAFIA.....213

1. Libros.....213

2. Diccionarios y Enciclopedias.....217

3. Legislación.....217

4. Otras Fuentes.....218

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

Una de las principales conquistas de la clase trabajadora es sin duda el Derecho de Huelga, resultado de incontables luchas y enfrentamientos contra patrones y autoridades, que culminaron con el reconocimiento de este derecho laboral; incluso nuestro país fue el primero en reconocerlo, elevándolo a la categoría de garantía constitucional.

A partir de que nuestro país reconoce como derecho de los trabajadores a la huelga, se ha buscado regular dicha figura jurídica a través de diversas legislaciones, la última de ellas es la que nos rige actualmente y se trata del ordenamiento laboral que reglamenta lo establecido por el artículo 123 de nuestra Constitución, siendo ésta la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Tanto nuestra Constitución como la Ley Federal del Trabajo, al regular el derecho de huelga, han establecido diversos calificativos para los movimientos de huelga, como son el de lícita, ilícita, existente, inexistente, justifi-

cada y no justificada. Los anteriores calificativos resultan en ocasiones similares, innecesarios e incluso contradictorios, ya que pueden darse varios de ellos en un mismo movimiento y en un mismo tiempo, lo que provoca irremediablemente la falta de precisión y por consiguiente la confusión tanto de autoridades, como de las partes que intervienen en la huelga.

La calificación de una huelga, es un aspecto sumamente importante dentro del procedimiento de la misma, ya que con dicha calificación se determina si un movimiento, reúne o no, los requisitos de fondo, forma y mayoría establecidos por la propia Ley e indispensables para la procedencia o improcedencia de todo movimiento. En virtud de lo anterior, al calificarse una huelga, se debe hacer en forma clara y precisa, ya que de ello depende que continúen paralizadas las actividades en una empresa y con ello la actividad económica de un país.

El estallamiento de una huelga o simplemente su emplazamiento, independientemente del tamaño de la empresa de que se trate, representa un problema económico, político y social que afecta directamente a nuestro país, es por ello, que el procedimiento de huelga debe ser simple, concreto y rápido, y así tanto trabajadores como patrones, puedan solucionar sus intereses en conflicto, reanudándose

las labores lo más pronto posible, para bien de todos. Es por eso que resulta sumamente necesario, simplificar la forma de calificar a un movimiento de huelga, siendo más concretos y claros, ayudando con ello a dar celeridad a la tramitación y solución de la huelga.

Asimismo y toda vez que las determinaciones sobre calificación de huelgas, reúnen las características de una resolución interlocutoria, de acuerdo al artículo 107 constitucional y 114 de la Ley de Amparo, sólo podrán ser impugnadas mediante el juicio de Amparo Indirecto; lo anterior tiene el inconveniente que al comprender el amparo indirecto dos instancias, una ante Juzgados de Distrito y la otra ante Tribunales Colegiados, entorpece la celeridad que necesitamos en el procedimiento de huelga.

Dada la prioridad que debe significar la huelga para las autoridades y las partes, y de acuerdo a la celeridad que requiere dicho conflicto, a las resoluciones sobre calificación de huelgas, debería dárseles el carácter de definitivas sólo para efectos de su impugnación, ya que al tramitarse mediante una única instancia ante Tribunales Colegiados, evitaríamos el trámite ante Juzgados de Distrito, logrando con ello la más pronta solución del conflicto.

Para alcanzar el fin propuesto de realizar un estudio teórico y técnico sobre la naturaleza jurídica de la huelga, así como de sus diversas formas de calificación, su inconveniencia y las mejores alternativas, se decidió presentar el presente trabajo de una manera sintética y sinóptica. Los cuatro capítulos en que se divide este estudio, pretenden cubrir los planteamientos anteriores, relacionando en lo posible los conceptos teóricos con su aplicación práctica en la legislación mexicana.

En el capítulo primero, se expone una visión panorámica de los principales conceptos, ideas preliminares, así como el marco teórico que representa el fundamento de todo trabajo. Se abordan aspectos generales de la huelga como son su concepto, sus elementos, sus etapas, procedencia y sus fines; asimismo y para particularizar aún más al lector, se explican los distintos tipos de calificación existentes tanto en la doctrina como en la legislación, abordando tales calificativos en forma general; finalmente se expone en forma teórica como son impugnadas las resoluciones sobre calificación de huelgas.

El capítulo segundo de este trabajo, fue dedicado exclusivamente al análisis de la evolución histórica que determinó la existencia del derecho de huelga, antecedentes que resultan indispensables para poder interpretar la

situación actual de la huelga. Se inició el estudio con la evolución del derecho como tal, continuando con la evolución de la huelga a nivel mundial; la mayor parte es referente a nuestro país tanto en la Colonia, como en el México independiente, a través de nuestras diversas constituciones y leyes reglamentarias.

El tercer capítulo, agota el análisis de la legislación referente a la huelga, tanto en la Constitución, como en la Ley Federal del Trabajo actual, externándose algunos comentarios de distinguidos juristas, así como los propios, respecto a los pros y contras de cada uno de los preceptos.

Finalmente en el capítulo cuarto el cual se intituló "Simplificación de la Calificación de Huelgas", se hace un análisis crítico y propositivo de cada una de las formas de calificación de huelgas existentes en la Constitución y la Ley laboral. Asimismo se menciona la inoponible necesidad de modificar los actuales sistemas de calificación, así como la impugnación de las resoluciones sobre tal calificación. Por último se exponen las conclusiones finales a las cuales se llegó con el desarrollo de la presente investigación.

C A P I T U L O 1

M A R C O G E N E R A L

1.1. CONCEPTO GENERAL DE HUELGAS.

Es innegable la gran importancia que reviste el tema de las huelgas para cualquier sociedad, sobré todo por su ingerencia en la productividad de las naciones, por lo que en ocasiones nos preguntamos: ¿por qué existe esta figura jurídica?, la respuesta resulta evidente, "la Huelga surge por el descontento de los trabajadores que se oponen a una explotación patronal, constituyendose en un legítimo derecho de los mismos".

De lo anterior, se aprecia que el descontento de los trabajadores surge en oposición a la explotación patronal, lo que se traduce, en la lucha constante de la clase trabajadora de obtener mejores condiciones de trabajo, ya que como el Dr. Baltasar Cavazos lo indica: "El trabajador de ayer, el trabajador de hoy y el trabajador de mañana, siempre ha tenido y tendrá por objeto, ganar más y trabajar menos, y esto se aplica por igual al trabajador de Latinoamérica que al trabajador europeo o al trabajador de

China comunista."(1)

"Impropriadamente se utiliza el término huelga para designar ciertos conflictos que no guardan relación alguna con el Derecho del Trabajo, lo cual constituye definitivamente un error. Se habla de huelga de productores, de contribuyentes, de consumidores, de estudiantes; pero definitivamente se trata de abstenciones muy distintas a la que nos atañe que es privativa del Derecho del Trabajo."(2)

"Estimológicamente en castellano, la palabra Huelga procede de "huelgo", especie de tiempo en que uno está sin trabajar. A su vez, el sustantivo "huelgo" se origina en "holgar" con raíz latina en fullicare, respirar, y figuradamente tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos que significa el trabajo."(3)

En el desarrollo del presente apartado observaremos amplias y variadas acepciones de la Huelga, conceptos

(1) CAVAZOS FLORES, Baltasar, 18 Lecciones de Derecho Laboral, Séptima Edición, Ed. Trillas, México, 1992, p. 303.

(2) CABANELLAS, Guillermo, RUSOMANO, Mozart Victor, Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución, Primera Edición, Volumen III, Ed. Heliasta S.R.L., Argentina, 1979, p. 33.

(3) Ibidem, p. 34.

tanto de Doctos del Derecho como los que aparecen en distintas legislaciones, procurando obtener la mejor definición de la Huelga y así caminar con firmeza en el desarrollo de la presente Tesis.

1.1.1. Concepto Doctrinal.

Son amplias he interesantes las definiciones y conceptos existentes de los estudiosos del derecho respecto al tema de las huelgas, coincidiendo cada uno de ellos principalmente en su interés por lograr la definición más completa y clara, por lo que sólo daremos algunos ejemplos:

Iniciando con nuestro análisis podemos citar al Maestro Jesús Castorena, quien define a la huelga de la siguiente forma: "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores."(4)

De la anterior definición, podemos apreciar clara

(4) CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Fuentes Impresores S.A., México, 1973, pp. 311-313.

mente que el maestro Castorena considera como los principales elementos de su definición a la suspensión concertada del trabajo por la mayoría de los trabajadores de una empresa, es decir, para la existencia de la huelga es requisito indispensable que se presente una suspensión del trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa. Definitivamente es necesario que el movimiento de huelga se realice por la mayoría de los trabajadores, de lo contrario dejaríamos a las empresas en un estado de inseguridad jurídica. En cuanto a la suspensión del trabajo, en algunos países de Asia ésta suspensión no resulta indispensable.

Por último el maestro Castorena nos dice en su definición que la huelga será para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o las ajenas, pero desafortunadamente en nuestro país no siempre es así.

Los excelentes maestros Guillermo Cabanellas y Mozart Victor Russomano en su obra conjunta, también nos dan su definición: "En lo laboral, la huelga es la cesación colectiva y concordada del trabajo, con abandono de los lugares de labor, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos."(5)

(5) CABANELLAS, RUSSOMANO, op. cit., pp. 34-35.

De acuerdo a esta definición y si la confrontamos con la anterior, podemos obtener nuevos elementos, es decir, los maestros Cabanellas y Russomano hablan de "abandono de los lugares de labor" refiriendose con esto, que no es suficiente la suspensión de las labores, si no que se vuelve requisito el abandonar el centro de trabajo. Del mismo modo, refieren en su definición: "con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos", al decir ejercer presión sobre los mismos, nuestros autores estan justificando que la huelga podrá ser utilizada, para coercionar la voluntad del patrón para muy variados fines, sobre pasando su verdadero objetivo que es el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El maestro Euquerio Guerrero, en su obra Manual de Derecho del Trabajo nos da una definición bastante completa: "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas considerán justa o cuando menos conveniente."(6)

(6) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Decimo Octava Edición, Ed. Porrúa, México, 1994, p. 366.

La anterior definición la consideramos bastante completa y reúne la mayoría de los elementos manejados por los demás autores, aunque omite precisar que la suspensión del trabajo es de forma temporal, además creemos que es demasiado extensa para manejarla usualmente.

Una definición bastante sencilla y completa es la que propone el Doctor en Derecho Baltasar Cavazos Flores, en su obra 38 Lecciones de Derecho Laboral, exponiéndola de la siguiente forma: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes."(7)

Esta definición es sencilla pero contundente al reunir lo elementos que consideramos indispensables para el entendimiento de la huelga y que el mismo autor explica:

"De esta definición podríamos sacar los siguientes elementos:

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

(7) CAVAZOS FLORES, op. cit., p. 305.

ción de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser en todo caso, mayoritaria."(8)

Como expresamos, ésta definición es sencilla y completa, y en virtud de esa sencillez es que nos ayuda a comprender mejor el concepto de la Huelga, sin desmeritar por supuesto las demás definiciones, pero la utilizada por el maestro Cavazos resulta más accesible para el lector que se inicia por la amplia senda del Derecho laboral.

1.1.2. Concepto Jurídico.

Antes de abordar el concepto jurídico de la huelga en nuestro país, resulta interesante e ilustrativo conocer algunas de las definiciones de países con un Derecho muy similar al nuestro, por ejemplo: "el artículo 429 del código del Trabajo de Colombia establece que: se entiende por Huelga, la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título."(9)

(8) CAVAZOS FLORES, op. cit., pp. 305-306.

(9) Ibidem, p. 304.

El Art. 239 del Código de Guatemala nos dice que:
"Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241 con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo."(10)

"El Código de Trabajo de Panamá, en su artículo 317 transcribe casi íntegramente el concepto del Código de Guatemala, aumentando que el acuerdo de suspensión debe ser tomado por lo menos con el 60% de los trabajadores. El Código de la República de Honduras transcribe íntegramente el concepto que de huelga da el Código de Colombia. Los Códigos de Chile, Venezuela y la Consolidacao das Leis Do Trabalho de Brasil se abstienen de dar definiciones sobre la huelga, limitándose a reglamentarla. En Ecuador su Código se limita a considerar la huelga como "La suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados". El artículo 368 del Código de Trabajo de República Dominicana expresa que la "Huelga es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes."(11)

(10) CAVAZOS FLORES, op. cit., p. 304.

(11) Ibidem, pp. 304-305.

Vistos los anteriores conceptos que sobre la huelga se han dado en algunos países de Latinoamérica, podemos ahora entrar en el análisis de la definición legal vigente en México, en un principio el artículo 259 de la Ley de 1931 indicaba que la "Huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores". Debiéndose hacer notar que la palabra o término "legal", le fue agregado en 1941 ya que su redacción original no lo consideraba.

La Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, sustituye la definición anterior mediante su artículo 440, que a la letra dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Como puede apreciarse vuelve a omitirse el término legal, lo que no necesariamente implica que el movimiento de huelga pueda ser ilegal.

Algunos autores como el Doctor Baltasar Cavazos Flores, opinan en relación a la definición legal de huelga, actualmente vigente, lo siguiente: "Al respecto pensamos que nuestra nueva definición sobre la huelga da marcha atrás, ya que suprime el término "legal" de la Ley de 1931 y evidentemente la suspensión del trabajo acordada por la coalición obrera tiene que ser "legal", es decir, tiene que ajustarse a requisitos de forma, fondo y mayoría, para que

pueda ser protegida por las autoridades del trabajo."(12)

Sin embargo no todos coinciden con la observación del Doctor Cavazos, por ejemplo el maestro Euquerio Guerrero en su obra Manual de Derecho del Trabajo, opina lo siguiente: "Este precepto suprimió la calificativa de "legal", aplicada a la suspensión que contenía el artículo 359 de la Ley derogada, lo cual en nada afecta el carácter jurídico del acto porque se garantiza por la propia Constitución y la reglamentación contenida en la ley de hecho reconoce tal circunstancia.

Así vemos que el artículo 449 del nuevo Ordenamiento indica que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que necesiten para suspender el trabajo."(13)

En nuestra opinión consideramos que al haberse suprimido el término de "legal" de la actual definición de huelga, no afecta en absoluto al sentido de la misma, ya que se entiende que cualquier figura jurídica o procedi-

(12) CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros, Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada, Vigésima Séptima Edición, Ed. Trillas, México, 1995, p. 535.

(13) GUERRERO, op. cit., p. 373.

miento regulado por una Ley, necesariamente deberá revestir el carácter de legal, ya que de lo contrario estaríamos en el supuesto de un ordenamiento inconstitucional.

1.1.3. Concepto Propio.

Para concluir el presente inciso, y de acuerdo a los conceptos y definiciones estudiados con anterioridad, brevemente nos atrevemos a proponer el siguiente concepto de Huelga:

"Huelga es la suspensión del trabajo, realizada en forma temporal, por una coalición de trabajadores pertenecientes a una empresa o negociación, con el principal objetivo de defender sus intereses comunes y en apego a las disposiciones legales".

En la anterior definición podemos distinguir los siguientes elementos, a saber:

1. La suspensión del trabajo;
2. En forma temporal;
3. Por una coalición de trabajadores;
4. Para defender sus intereses comunes; y
5. En apego a las disposiciones legales.

1.2. EL DERECHO DE HUELGA.

El Derecho de Huelga es uno de los instrumentos existentes, necesarios para hacer cumplir los derechos laborales consignados en la Ley, esto debido a que siempre ha sido necesario proteger a la clase trabajadora de la explotación capitalista, y así procurar una vida más decorosa para el trabajador. Por lo anterior, es que se considera al Derecho de Huelga como un privilegio exclusivo de la clase trabajadora, privilegio que existe por haber sido reconocido por un principio expreso de carácter constitucional, ya que como es bien sabido no se trata de un derecho natural.

¿Cómo se integra este Derecho de Huelga?, es lo que trataremos de abordar en el presente inciso, considerando todos sus elementos, procedimientos y etapas, logrando un panorama amplio y exacto de la Huelga en general.

1.2.1. Elementos de la Huelga.

Para hablar de los elementos de la huelga es necesario recordar la definición legal, contenida en el Art. 440 de la Ley Federal del Trabajo: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". De ésta definición resaltan dos elementos

integrantes básicos: a) una suspensión de las labores, y b) llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

1.2.1.1. Suspensión de las Labores.

La suspensión de las labores, se trata definitivamente de un aspecto socioeconómico, como sabemos el trabajador está obligado a prestar su trabajo subordinado, y el no hacerlo implica necesariamente el rompimiento de la relación laboral, sin responsabilidad en todo caso para el empleador. Sin embargo, el Derecho de Huelga ampara y protege esta suspensión de las labores, siendo requisito que se cumplan los requerimientos que señala la ley de la materia.

En relación a dicha suspensión el Art. 443 de la Ley Federal del Trabajo dice: "La huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo". Lo que implicaría que los trabajadores no pudieran realizar ninguna otra actividad distinta a la mera suspensión de las labores, lo que no es del todo exacto ya que si los trabajadores realizan actividades, manifestaciones o mítines en forma pacífica no violan lo dispuesto por la Ley, además de que no existe disposición legal que se lo impida. Pero si las manifestaciones son de carácter violento o ilegal y son realizadas por la mayoría de los trabajadores, la huelga se

vuelve ilícita, pudiéndose dar por terminadas las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Todo movimiento de huelga debe ser necesariamente temporal, buscando al término de dicho movimiento la reanudación de las labores en la empresa, por eso es que se habla de "suspensión temporal", a pesar de lo anterior, muchas huelgas terminan en el cierre de la empresa, situación que no beneficia en nada a los trabajadores que podrían ser los más perjudicados, en virtud de que todo trabajador huelguista busca que se cumplan sus peticiones y continuar trabajando normalmente, ya que si buscara el cierre de la empresa el trabajador se quedaría sin empleo. Incluso los objetivos de la huelga (que analizaremos más adelante) consagrados en el art. 450 de la Ley Federal del Trabajo, son referentes a la reanudación de las labores.

A continuación observaremos algunas de las modalidades en la suspensión de las labores, donde la suspensión es virtual y no de hecho, y que nos maneja el maestro Carlos Alberto Puig Hernández en su obra Teoría y Práctica de la Huelga en México:

"Suspensión posterior del trabajo: son casos que -por disposición de la Ley- la cesación real de labores ocurre con posterioridad al día y hora señalado para el estallamiento.

a) Servicio de transporte en ruta.

b) Servicios médicos

c) Personal de seguridad y conservación."(14)

"Suspensión anterior del trabajo: Dada la naturaleza especial de las labores que desempeñan los trabajadores y otras circunstancias relacionadas, la suspensión de actividades -de hecho- ocurre antes del día y hora señalados en el escrito de emplazamiento de huelga.

a) Labores eventuales. \

b) Actividades temporales.

c) Causas ajenas a los huelguistas.

d) Disfrute de días de descanso y vacaciones."(15)

Hay que distinguir cuando una suspensión de labores es "legal o ilegal", la suspensión legal es de la que nos hemos estado refiriendo, sin embargo, la suspensión ilegal se trata de una paralización de las labores de una empresa o establecimiento, realizada por los trabajadores con el fin de ejercer presión para que sean aceptadas determinadas peticiones, pero sin que se hubiese presentado el escrito de emplazamiento de huelga previamente, lo que normalmente se conoce como "Paro de Labores".

(14) PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México, Primera Edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1989, p.100-101.

(15) Ibidem, p. 101-104.

Al respecto el maestro Agustín Arias Lazo nos comenta: "Otro de los actos prohibidos a los trabajadores que consideramos amerita especial comentario, es el de "suspender las labores sin autorización del patrón" (fracción VII del artículo 135). Cuando esa actitud es individual, es fácil ponerle remedio. Lamentablemente en los últimos tiempos ha proliferado a nivel colectivo, como una deformación o corrupción de las libertades sindicales, dando lugar a lo que popularmente se conoce como "paro de labores", que suelen efectuarse de modo escalonado, y cada vez siendo mayor el tiempo de interrupción del trabajo. Estos "paros" son absolutamente ilegales, y constituyen motivo de rescisión justificada de la relación de trabajo, porque al llevarlos a cabo se reúnen por parte de los ejecutantes varias de las causales establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: falta de probidad, desobediencia del trabajador sin causa justificada y la contenida en la fracción XV del artículo citado que es de carácter general, y se refiere a otras causas análogas a las establecidas de manera concreta a las XIV fracciones anteriores, de igual manera de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere."(16)

(16) ARIAS LAZO, Agustín, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones en Panorama de Derecho de Trabajo en México, Primera Edición, U.N.A.M., México, 1984, pp. 53-54.

El mismo autor considera que en caso de estos "paros de labores", provocados por los trabajadores cuando no quieren ir a la huelga, o cuando saben que no procede, las autoridades deben intervenir con dureza rescindiendo los contratos de los trabajadores responsables, lo que consideramos incorrecto, ya que la acción de rescindir o no el contrato de trabajo corresponderá en todo caso al patrón, y la autoridad simplemente tendrá que resolver si procede o no la rescisión.

1.2.1.2. Coalición de Trabajadores.

Otro de los elementos fundamentales de la Huelga, lo encontramos al preguntarnos ¿quién lleva a cabo la suspensión de las labores?, la respuesta implica, a personas que necesariamente deben tener el carácter de trabajadores, es decir, prestadores de servicios a disposición del patrón emplazado. Además de lo anterior dichos trabajadores deben estar constituidos en una "coalición", la cual algunos autores la consideran una especie del derecho de asociación profesional, que agrupa a quienes reciben o proporcionan un trabajo personal y subordinado, que se dedican a la misma actividad y cuya finalidad es de índole laboral.

La coalición de trabajadores la considera el maestro Puig Hernández, como la primera especie de asociación

profesional, y al respecto nos dice: "La coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores, para la defensa de los intereses comunes", y continúa diciendo: "de conformidad con lo dispuesto en el artículo 355 de la ley vigente, es decir, es la acción concertada de los trabajadores con carácter transitorio, puesto que resuelto el problema para cuya resolución se constituye, desaparece la coalición."(17)

El mismo autor nos refiere las características de la coalición de la siguiente forma: "Las principales características de la coalición son: a) no requiere de un número determinado de trabajadores para su formación, pero es necesario por definición -el acuerdo de voluntades implica la presencia cuando menos de dos personas- que haya pluralidad; b) es transitoria, sólo persigue la defensa de los intereses comunes de los coaligados y una vez logrado tal fin, desaparece por la consecución del objeto perseguido; c) tiene una personalidad jurídica restringida pues su capacidad de ejercicio en materia de huelga es limitada (sólo puede alcanzar las finalidades previstas en las fracciones I, V y VI del artículo 450 de la ley en vigor); d) no necesita registrarse previamente ante ninguna autoridad para poder emplazar a huelga; y e) la prueba de la existencia y la de la personalidad de sus representantes se

(17) PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 120.

acredita con el acta de asamblea en la que consta la voluntad de los trabajadores para coaligarse y el fin para el que lo hacen, así como el mandato o representación otorgados a determinadas personas."(18)

Una vez analizado concepto y características de la coalición, es importante analizar ahora al sindicato como una forma de asociación profesional, además de su innegable importancia en la materia de las huelgas, sobre el sindicato el multicitado maestro Puig Hernández nos dice: "El sindicato "es la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", en términos del artículo 356 de la Ley vigente. Esta segunda especie del derecho de asociación profesional constituye un grado superior respecto de la simple coalición, puesto que su capacidad de ejercicio es plena en materia laboral, acorde con las finalidades de la agrupación (estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados y no únicamente defensa de los intereses comunes) y su existencia puede tener mayor permanencia o ser indefinida aún cuando son indispensables otros elementos legales."(19)

Continuando con la misma línea y a efecto de

(18) PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 121.

(19) Ibidem, p. 121.

conocer las características del sindicato veamos lo que al respecto no alude el autor en cuestión: "De acuerdo con lo anterior, las características del sindicato son: a) su formación requiere un número mínimo: 20 trabajadores; b) tiene una duración determinada o puede ser indefinida; c) posee personalidad jurídica y capacidad de ejercicio plenas; d) debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local; y e) acredita su existencia y la de la personalidad jurídica y de sus representantes por medio de la certificación que le extienda la autoridad correspondiente, de haber quedado registrada su agrupación y el comité ejecutivo en funciones."(20)

Como podemos observar, tanto la definición de coalición, como la de sindicato, coinciden en una misma cosa: en la defensa de los "intereses de los trabajadores". Ahora bien, las principales diferencias que encontramos entre la coalición y el sindicato, nos las expone claramente el Doctor Baltasar Cavazos Flores, de la siguiente manera: "La coalición y el sindicato tienen profundas diferencias: la coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones. El sindicato

(20) PUIG HERNANDEZ, op. cit., pp. 121-122.

es permanente, requiere registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores, o de tres patrones por lo menos. La coalición de trabajadores, no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es el titular del derecho de huelga."(21)

Como observamos en la cita anterior, respecto de quien es el titular del derecho de huelga, en efecto el Doctor Baltasar Cavazos Flores, coincide con el criterio dominante y afirma: "El titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado, ni tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores."(22)

A diferencia de la mayoría de los pensadores, el maestro Néstor de Buen, nos propone una posición ecléctica, y nos dice: "El ejercicio del derecho de huelga corresponde a la coalición de trabajadores, excepto en problemas vinculados con el contrato colectivo de trabajo."(23)

(21) CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, op. cit., p. 280.

(22) CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 309.

(23) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Séptima Edición, Ed. Porrúa, México, 1986, p. 756.

Para concluir el presente tema, encontramos bastante interesante, dos conclusiones del maestro Puig Hernández, las cuales nos permitimos transcribir a continuación: "La coalición es el titular del derecho de huelga, el cual corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicalizados, consecuentemente no es un derecho sindical, sino que pertenece en su origen a los prestadores de servicios; sin embargo, la coalición no es la huelga en sí misma, sino sólo una forma de actuar como sujeto grupal, aunque su capacidad de ejercicio es limitada, pues no puede alcanzar las finalidades relacionadas con las convenciones colectivas de trabajo."(24)

Continúa diciendo el maestro Puig: "Dada la restricción legal que adolece la coalición, podríamos entonces afirmar que cuando el objeto de la huelga se refiera a los pactos colectivos laborales el titular de su ejercicio sería el sindicato, pero como el derecho pertenece a todos los trabajadores sin tomar en cuenta su afiliación sindical, ellos conservan el goce originario de su derecho, el cual puede manifestar en el desahogo de la prueba de recuento, para la calificación, o en la celebración de un arreglo, para la conclusión del movimiento."(25)

(24) PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 137.

(25) Ibidem, p. 138.

1.2.2. Etapas de la Huelga.

Una vez ya analizado el concepto de huelga y sus elementos, consideramos ahora pertinente estudiar de manera breve el procedimiento de las mismas y para lograr nuestro objetivo tendremos en primer lugar que considerar las etapas por la que pasa todo movimiento de huelga en México, e incluso en Latinoamérica. Según los principales tratadistas son tres las etapas por la que pasa básicamente el movimiento de huelga: a) período de gestación; b) período de prehuelga, y c) período de huelga estallada.

a) El período de gestación: para el estudio de las etapas mencionadas, nos basaremos en la obra del Doctor Baltasar Cavazos Flores, que ya ha sido citada previamente, en cuanto a la primera etapa dicho autor nos dice: "El período de gestación se inicia, desde el momento en que dos o más trabajadores, se coaligan en defensa de sus intereses comunes. En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe de ser por escrito y en el cual se debe manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas. Sólo intervienen en la gestación los trabajadores, pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón se inicia formalmente el período de prehuelga." (26)

(26) CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p.306.

Es clara la explicación que hace el Doctor Cavazos respecto la primera etapa de la huelga, y de acuerdo a lo que ya hemos estudiado, de que la titularidad del derecho de huelga pertenece a la coalición de trabajadores, es por ello que se requiere de dos o más trabajadores que pretendan defender sus intereses comunes. Por supuesto, tal defensa debe traducirse en determinadas peticiones por escrito y con la clara intención de ir a huelga, de lo contrario no estaríamos frente a un movimiento de huelga si no una simple inconformidad. Por último esta etapa finaliza cuando se externa de la coalición las reclamaciones y la intención de ir a huelga, iniciando así la etapa de prehuelga.

b) El período de prehuelga: es el comprendido entre el momento que la coalición de trabajadores da a conocer a la autoridad o al patrón su intención de ir a la huelga si no se satisfacen sus pretensiones, hasta el estallamiento de la misma.

Al respecto los maestros Cabanellas y Russomano nos comentan: "Son numerosas las legislaciones que exigen un lapso determinado entre la declaración de huelga y la realización de ésta; con ello se trata de evitar daños excesivos para el empresario, así como para la producción, cuando el trabajo se para de improviso; con la noticia de la huelga que se avecina, el empresario puede tomar las

medidas para proteger los productos frente a un deterioro eventual provocado por la suspensión laboral anunciada. Pero, generalmente, esta obligación de preavisar no es sino una medida de prevención, aceptada por la ley, para colocar a las partes frente a su responsabilidad y darles la oportunidad de llegar a un acuerdo. En efecto, las legislaciones que fijan un aviso previo lo sitúan dentro del procedimiento de conciliación; si el preaviso no ha sido dado, la huelga se convierte en ilegal."(27)

Durante el período de prehuelga el patrón se considera depositario de sus bienes, y en la audiencia de conciliación podrá manifestar si es necesario personal de emergencia en caso de estallamiento, estando facultado para nombrarlos el mismo.

El período de prehuelga debe tener un término mínimo y máximo de duración, y en cuanto a éste término el Doctor Cavazos Flores nos comenta: "En México éste período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas públicas. Carecemos de un período máximo en huelgas que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores. Un sindicato de mala fe (podría haber alguno), está en posibilidad de elplazar a huelga y

(27) CABANELLAS, RUSSOMANO, op. cit., pp. 61-62.

conceder a la empresa un periodo de prehuelga 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."(28)

c) El periodo de huelga estallada: este inicia cuando se suspenden las labores y concluye con la solución del conflicto y la consecuente reanudación de las labores, en éste periodo es cuando se presenta la prueba de recuento, esto para determinar si el sindicato que emplaza cuenta con el requisito de mayoría; el artículo 451 fracción II textualmente dice: "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 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos".

De la transcripción del artículo anterior se desprende que el recuento únicamente se puede llevar a cabo durante el periodo de huelga estallada, y nunca antes apesar de que esto podría evitar huelgas innecesarias o improcedentes, al respecto el Doctor Baltasar Cavazos nos dice: "Estamos totalmente de acuerdo con dicho criterio,

(28) CAVAZOS FLORES, 18 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., pp. 306-307.

sin embargo, nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido, que evite males innecesarios a patrones y trabajadores y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia, tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, por los trámites engorrosos que se tienen que seguir, y esto, cuando no hay algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de las labores.”(29)

1.2.3. Procedencia de la Huelga.

La procedencia o el objeto de la huelga son todas aquellas circunstancias o situaciones por las cuales procede la huelga, o dicho con otras palabras, es lo que persigue toda huelga, al respecto es muy claro el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente dice:

“Art. 450 La huelga deberá tener por objeto:

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

(29) CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 307.

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

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

De acuerdo a lo que hemos estudiado, la coalición es el titular del derecho de huelga, pero el sindicato es el titular de los contratos colectivos de trabajo y contratos-ley, así tenemos que la coalición sólo puede emplazar a huelga en los casos previstos en las fracciones I, V y VI del artículo anterior, y si a ello restamos la fracción VI que se refiere a las huelgas por solidaridad que en la práctica no tienen aplicación, se reduce aún más el campo de acción de las coaliciones.

Respecto a las huelgas por solidaridad el maestro Cavazos Flores nos dice: "Por lo que hace a las llamadas "huelgas por solidaridad" consideramos que las mismas son del todo improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, 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."(30)

En cuanto a la fracción V, consideramos que es poco aplicable en la práctica, en lo personal no conocemos de ningún caso de una huelga por violación a las normas sobre reparto de utilidades, ya que en todo caso las reclamaciones se realizan ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, o bien ante la Secretaría de Hacienda. Al respecto nuestro muy citado Doctor Baltasar Cavazos nos dice brevemente que: "Por nuestra parte estimamos que como la participación de utilidades no forma parte del salario, las violaciones a las disposiciones relativas a las mismas, no alteran el equilibrio entre los factores de producción, y en consecuencia, no deben ser motivo de huelga."(31)

(30) CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 309.

(31) *Ibidem*, p. 309.

Por lo anterior concluimos, que a pesar de que la coalición es el titular del derecho de huelga, son reducidas las ocasiones en que puede ejercer ese derecho, mientras que el sindicato es quien realmente tiene la posibilidad de emplazar a huelga de acuerdo a la Ley.

1.2.4. Fines de la Huelga.

En este numeral, trataremos brevemente el verdadero fin que debe tener todo movimiento de huelga y por ello hemos considerado colocarlo en la parte final del inciso referente al Derecho de Huelga. Pensamos que toda huelga debe perseguir única y exclusivamente objetivos dentro del derecho laboral, ya que si se sale de ellos o la huelga toma aspectos políticos, pierde su esencia y la razón por la que fue creada, pudiendo seguir siendo considerada como huelga, pero no una huelga dentro del derecho laboral.

En apoyo a lo anterior los maestros Cabanellas y Russomano nos dicen: "Cumplidas las formalidades legales, la cesación colectiva y concertada de los trabajadores tiende a una de esas mejoras laborales, la huelga no puede ser calificada de ilícita, sino ejercicio adecuado de un derecho reconocido. Por el contrario, cuando la abstención laboral tienda a objetivos ajenos al contrato de trabajo, a

las condiciones materiales y morales de la prestación de las tareas, entonces la medida de fuerza escapa al Derecho del Trabajo, y suele penetrar más o menos furtivamente en el terreno del Derecho Político, o en el de la política sin derecho."(32)

En la práctica y sobre todo en nuestro país, sabemos que es difícil conseguir que los movimientos de huelga se limiten a defender los intereses de los trabajadores, para lo que fué creada, pero esperemos que algún día se consiga.

1.3. CALIFICACION DE LAS HUELGAS.

Abocandonos más al tema central de nuestra tesis, es el momento de estudiar, los tipos o formas en que se ha calificado a la huelga por los pensadores de nuestro país, dicho análisis de carácter doctrinal y legislativo nos ayudará en gran medida a observar los múltiples calificativos que se le atribuyen a la huelga, y la similitud que existe muchas veces entre los mismos.

Analizaremos los calificativos más comunes de la huelga y expondremos brevemente las ideas al respecto de

(32) CABANELLAS, RUSSOMANO, op. cit., pp. 74-75.

algunos pensadores, trataremos de abstenernos de dar alguna crítica al respecto, pues lo propio lo haremos más adelante.

1.3.1. Huelga Legalmente Existente y Huelga Legalmente Inexistente.

El concepto de huelga legalmente existente, es sencillo, consiste en la huelga que reúne todos los requisitos de fondo, forma y mayoría.

El maestro Castoreña comenta: "el concepto de existencia de la huelga, se limita a la satisfacción de los requisitos consignados en la Ley. Sin embargo, el legislador aceptó el término de huelga existente y abandonó el de lícita, con el propósito de dar a la ilicitud el sentido que el constituyente le atribuye, no como opuesto al concepto de lícitud."(33)

Los maestros Cabanellas y Russomano, a la huelga que reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, no la llaman huelga existente, sino de la siguiente manera: "Se ha llegado a sostener la distinción entre juridicidad, legalidad, legitimidad y justicia de la huelga. "La juridi-

(33) CASTORENA, op. cit., pp. 324-325.

cidad o constitucionalidad de la huelga, importa el problema de su admisión en un orden jurídico vigente; en dicho caso la huelga sería antijurídica o inconstitucional, cuando fuere prohibida como tal, o en casos determinados. Este criterio se dirige a determinar la procedencia de la huelga, y no su carácter. La legalidad deriva del cumplimiento de los extremos formales requeridos como previos a la huelga. La legitimidad se refiere a la licitud de su fin o de los medios empleados, y, finalmente, la justicia de la huelga atañe a la justificación de su fin. Consideramos que los términos legalidad, legitimidad y justicia de la huelga son aquí sinónimos; si no se dan todos ellos en el conflicto, no cabe declarar éste como viable para los efectos de su calificación."(34)

La huelga legalmente inexistente, a contrario sensu de la huelga existente, es la que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría exigidos por la Ley.

El maestro Euquerio Guerrero, nos dice: "Cuando la huelga se decreta por la minoría de los trabajadores, o éstos no se sujetan a las formalidades a las que acabamos de referirnos en el párrafo anterior (requisitos de forma), o el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, se considera que no existe

(34) CABANELLAS, RUSSOMANO, op. cit., pp. 69-70.

el estado de huelga."(35)

El artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a los trabajadores, al patrón o a cualquier tercero interesado, para tener la facultad de solicitar ante las autoridades que la huelga sea declarada como inexistente, esto en virtud de la importancia que reviste el que toda huelga reúna los requisitos legales. En caso de no solicitarse la declaración de inexistencia, la huelga será considerada como existente para cualquier efecto legal.

Respecto a la declaración de inexistencia, el maestro Guerrero dice: "Los efectos de la declaratoria de inexistencia son las que se fije a los trabajadores que hayan abandonado las labores, un plazo de 24 horas para que regresen a ellas, apercibiéndolos de que por el sólo hecho de no acatar esta resolución y al vencerse las 24 horas indicadas, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, a menos que puedan justificar causas de fuerza mayor que les hayan impedido presentarse."(36)

(35) GUERRERO, op. cit., p. 389.

(36) Ibidem, p. 390.

1.3.2. Huelga Lícita y Huelga no Lícita.

La huelga lícita es aquélla que como lo expresa claramente el artículo 123 constitucional en su fracción XVIII, "tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". Dicho de otra forma, una huelga es lícita cuando reúne el requisito de fondo que establece el artículo 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Otra concepción de huelga lícita es la que nos exponen los mestros Cabanellas y Russomano al decirnos: "Puestos en la tesitura de reconocer la huelga como un derecho, nunca de carácter absoluto, debemos observar las condiciones y elementos necesarios para que la misma sea lícita. En tal sentido, Garcia Oviedo afirma que las huelgas lícitas suelen exigir estas tres condiciones: a) que no alcance a los servicios públicos o que, de comprenderlos, no se produzca sino después que sus promotores cumplan con ciertas exigencias legales; b) que sea como último recurso que utilicen los trabajadores en apoyo de sus demandas; y c) que sea un producto de la libre determinación de los interesados."(37)

(37) CABANELLAS, RUSSOMANO, op. cit., p. 71.

Según la definición anterior, observamos que los incisos a) y b) podrían enmarcarse en la definición que aparece en nuestra Constitución aunque no exactamente; pero no estamos de acuerdo en el inciso c) que se refiere a que sea un producto de la libre determinación de los interesados, ya que en todo caso sería la libre determinación de los trabajadores. No se puede negar que el patrón es una de las partes más interesadas en la huelga, pero en que ésta no se produzca, por lo que la huelga no puede ser una determinación del patrón.

Lo contrario de la huelga lícita no es, como podría suponerse la huelga ilícita ya que esta es una especie totalmente distinta, lo contrario a la huelga lícita es la huelga "no lícita", que es aquella que no reúne el requisito de fondo que exige la Constitución y la Ley Federal del Trabajo para toda huelga, es decir, la huelga no lícita "es la que no tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, además de que no busca armonizar los derechos del trabajo con los del capital".

Respecto a la huelga lícita su declaración es innecesaria, y en tal sentido el Doctor Cavazos afirma que: "En la práctica, una huelga nunca se declara "lícita" en virtud de que sería ociosa dicha calificación, ya que dicho movimiento podría resultar posteriormente inexistente si le

faltaran los requisitos de forma o mayoría."(38)

En el mismo sentido tampoco es necesario declarar a una huelga como "no lícita", ya que de faltar el requisito de fondo a que se refiere la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, y fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga tendría que ser declarada como "inexistente".

1.3.3. Huelga Ilícita.

Como observamos anteriormente la huelga ilícita, en este caso no es lo contrario a la huelga lícita, sino que es una especie distinta de las declaraciones de huelga, ya que la licitud de la huelga se constriñe a los requisitos de fondo de la misma, y la ilicitud se refiere a casos específicos que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo nos definen en los artículos 123 fracción XVIII y 445 respectivamente; para mayor claridad a continuación se transcribe el artículo 445 de la Ley laboral:

"Art. 445. La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos

(38) CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada, op. cit., p. 538.

violentos contra las personas o las propiedades; y
II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno."

En cuanto a la fracción II, su entendimiento no es muy complicado, es claro que cuando un Estado se encuentra en guerra, necesita un mayor control y estabilidad en su territorio y más aún en las dependencias a su cargo, por lo que si surge una huelga en dichas dependencias distrae la atención del gobierno, además que puede tratarse de actividades cuyo control es necesario para el buen resultado de la guerra.

La fracción I, es mucho más amplia, aunque ésta según varios pensadores no es precisa, ya que dice que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos, en contra de personas y propiedades, pero en ningún momento nos explica si las personas y propiedades deben ser las del patrón o las de cualquiera.

Al respecto tenemos que el Doctor Cavazos Flores nos dice: "Pensamos que al establecerse como condición sine qua non el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas, para que el movimiento sea declarado ilícito, se hace nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite

que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un notario público sería suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia laboral los notarios carecen de fe pública siendo considerados únicamente como testigos de calidad, y a un inspector del trabajo, nunca se le podría conseguir para acreditar tal situación. También se controvierte el principio de derecho penal que establece que "a mayor daño, mayor pena", pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato de veinte obreros llegaren a matar durante la huelga a la esposa del patrón y sin embargo no sería ilícita, más sin en cambio, si once trabajadores de dicho sindicato llegaran a quebrar los lentes del patrón, el movimiento tendría que ser considerado como ilícito."(39)

Que pasa cuando una huelga es declarada como ilícita, al respecto el maestro Euquerio Guerrero acertadamente comenta: "Cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles en que incurran los huelguistas. A partir del momento en que el movimiento se hubiera calificado como ilícito, las auto-

(39) CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada, op. cit., pp. 538-539.

ridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas, debiéndose permitir, por el contrario, que los trabajadores que deseen laborar lo hagan o que regresen aquellos que se habían declarado en huelga."(40)

1.3.4. Huelga Justificada y Huelga no Justificada.

Sobre huelga justificada tenemos la siguiente explicación: "Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. La calificación de imputabilidad sólo puede hacerse, en nuestro concepto, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta, ya que entonces podrá ésta estudiar a fondo el problema y decidir si el patrón dio causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la huelga."(41)

Así tenemos que la huelga "justificada", es sinónimo de la huelga "imputable", es decir, cuando las causas que dieron origen al movimiento de huelga han sido plenamente acreditadas y las peticiones se han considerado

(40) GUERRERO, op. cit., pp. 388-389.

(41) Ibidem, p. 389.

precedentes y sobre todo se ha determinado que el patrón dio origen o motivó con su actuar el movimiento de huelga, es cuando nos encontramos ante una huelga justificada como dice la ley o imputable como dicen los teóricos, siempre y cuando sea el resultado de un estudio a fondo del movimiento. Lo anterior lo confirmamos al observar el artículo 446 de la Ley vigente que a la letra dice:

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

La consecuencia inminente de la declaración de la huelga "justificada o imputable", es que se condena al patrón a satisfacer las peticiones de los trabajadores, siempre y cuando sean procedentes, y el pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores a lo largo del movimiento, lo anterior siempre y cuando el conflicto se someta al arbitraje de la Junta.

Al respecto de la huelga "justificada o imputable", el maestro Castorena, tiene a bien decirnos: "El patrón no está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al período de huelga sino en un sólo caso, cuando los motivos de la misma son imputables al patrón, Art. 446. Una definición clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al patrón, no la contiene la Ley. El artículo 111 fracción XVI de la Ley de

1931, si contenía una orientación para el intérprete. Según ese precepto, el patrón, está obligado a pagar los salarios de los trabajadores, cuando se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrón."(42)

Continúa diciendo el maestro Castorena: "El término culpa lo referíamos al concepto ordinario, es decir, el patrón es culpable de la huelga cuando ésta se declaraba por haber faltado él, a las obligaciones contraídas. En dos casos por lo menos, podría darse ese incumplimiento; uno, cuando se violaba el contrato colectivo de trabajo y la huelga tenía por objeto exigir su cumplimiento, y el otro, cuando se negaba a establecer condiciones justas de trabajo si se lo permitían sus condiciones económicas. Desapareciendo aquél precepto, el de la fracción XVI del artículo III de la Ley de 1931, tenemos que recurrir a la teoría general. El patrón tiene el deber de no provocar la huelga, que claro es más amplio que aquél, pero no se torna, por su generalidad más abstracto."(43)

"El juicio de imputabilidad se tramitará por la vía ordinaria jurídica, cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley, o de las disposiciones relativas

(42) CASTORENA, op. cit., pp. 325-326.

(43) Ibidem, p. 326.

a la participación de utilidades, y por la vía económica cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo."(44)

Ahora bien, en sentido contrario, la huelga "no justificada" o bien la huelga "no imputable", es aquella cuyos motivos que dieron origen al movimiento no son causados por el patrón, es decir, una vez que los trabajadores sometieron a consideración de la Junta el movimiento de huelga, y ésta después de un estudio a fondo, determina que los motivos que dieron origen al movimiento de huelga, no fueron provocados por el patrón; resolviendo la Junta de acuerdo al artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, dando un plazo de 24 horas a los trabajadores para que regresen a sus labores, apercibiéndolos que de no hacerlo así se considerarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo prueba en contrario, declarándose que el patrón no ha incurrido en responsabilidad.

1.3.5. Huelga Procedente y Huelga Improcedente.

La calificación de huelga "procedente", y huelga "improcedente", es una declaración eminentemente teórica,

(44) CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, op, cit., p. 531.

ya que la Ley Federal del Trabajo, no la considera como tal. De este tipo de calificación sólo daremos un panorama muy general, ya que lo estudiaremos con profundidad en el desarrollo del capítulo IV de la presente tesis.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores, en su trabajo 38 Lecciones de Derecho Laboral, propone lo siguiente:

"Por todo lo anterior, estimamos que todas estas declaraciones sirven únicamente para crear más confusión, por lo que concretamente sugerimos que en vez de ellas se hable de huelgas procedentes o improcedentes, imputables o no imputables. (de estas últimas ya hablamos)

Las huelgas procedentes serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría. Las improcedentes las que no lo hicieran así."(45)

El Doctor Cavazos se concreta a estimar, que si una huelga no reúne alguno de los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, dicha huelga se considerará improcedente sin necesidad de alguna otra calificación, y si reúne los requisitos será un movimiento totalmente legal, por lo tanto procedente.

(45) CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 312.

Para concluir el presente tema y para entender mejor lo referente a la huelga procedente e improcedente creemos necesario hablar de los requisitos que toda huelga debe reunir para su existencia, y de los que nos hemos referido en repetidas ocasiones, siendo estos los de fondo, forma y mayoría, por lo que creemos necesario explicar cada uno de ellos, de la forma siguiente:

REQUISITO DE FONDO: Es el llamado objeto de la huelga a que se refiere el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y que ya fué transcrito en el desarrollo del presente capítulo, pero que a groso modo son los siguientes: 1) conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital, aquí se recoge el principio constitucional del artículo 123 fracción XVIII; 2) obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato colectivo de Trabajo y/o el Contrato-ley, así como exigir su revisión; 3) exigir el cumplimiento de los contratos anteriores; 4) exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades; 5) apoyar una huelga que tenga por objeto lo mencionado con anterioridad, las llamadas "huelgas por solidaridad"; y 6) exigir la revisión de los salarios contractuales cada año.

Estos requisitos de fondo, no se comprueban antes del estallamiento de la huelga, sólo se presume que han sido cumplidos.

REQUISITO DE FORMA: Son todos los elementos o formalidades, valga la redundancia, que establece la Ley Federal del Trabajo, y a los que se refería claramente el artículo 452, ahora abrogado y que en cierta forma se reflejan en el artículo 920 de la Ley, pero no por ello han dejado de existir. Podemos decir que estos requisitos los siguientes:

- 1) presentar pliego de peticiones dirigido al patrón por escrito;
- 2) anunciar fehacientemente la intención de recurrir a la huelga si las peticiones no son satisfechas;
- 3) indicar el objeto de la huelga;
- 4) conceder un período de prehuelga de seis o de diez días según se trate de una empresa privada o pública respectivamente; y
- 5) indicar precisamente el día y hora en que se suspenderán las labores.

REQUISITO DE MAYORIA: El Doctor Cavazos es atinado al tratar el requisito de mayoría, como un elemento distinto a los de fondo y forma, ya que de no ser así, provocaría una ligera confusión, ya que por ejemplo, el maestro Castorena encuadra a la mayoría como un requisito de fondo, mientras que los maestros Cabanellas y Russomano lo tipifican como un requisito de forma.

La mayoría puede ser un requisito de la huelga, o bien una cuestión de capacidad del promovente para llevar a cabo un acto jurídico, en este caso de los trabajadores; pero sea una u otra cosa o ambas tenemos que: "Por mayoría

debe entenderse la mitad más uno de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o negociación respectiva. Si el movimiento de huelga afecta a dos o más empresas, la mayoría debe existir en cada una de ellas, no siendo suficiente la mayoría del total de trabajadores de las dos empresas, La mayoría basta que exista en el momento del recuento."(46)

1.4. IMPUGNACION DE LAS RESOLUCIONES QUE RECAEN EN LA CALIFICACION DE HUELGAS.

Una vez conocidas las formas de calificación de huelgas, que maneja la Ley Federal del Trabajo, debemos manejar la forma en que se pueden impugnar dichas declaraciones, lo que constituye un tema interesante de manejar.

La única forma de impugnar cualquier resolución ya sea definitiva o interlocutoria en materia laboral, es a través del Juicio de Amparo, en virtud de la inexistencia de recursos por parte de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior aunado al principio de que "las Juntas no pueden cambiar sus propias resoluciones". En tal sentido el maestro César Esquinca nos dice: "En cuanto a medios ordinarios

(46) CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada, op. cit., p. 320.

de impugnación, ya quedó señalado que en la Ley Federal del Trabajo, no existe un sistema de recursos que permita obtener ante la propia autoridad de instancia la modificación o revocación de sus actos, pues únicamente se contemplan en los artículos 849 y 853 la revisión de los actos de ejecución y la reclamación, contra la imposición de las medidas de apremio; esto es, tan sólo son susceptibles de impugnación actos que no trascienden a la tramitación y resolución de un juicio laboral."(47)

Así tenemos que para impugnar cualquier resolución laboral, únicamente podemos recurrir al Amparo ya sea directo o uniinstancial, o bien, indirecto o biinstancial. El fundamento Constitucional del Juicio de Amparo lo tenemos en los artículos 103 y 107, y al respecto el maestro Esquinca nos dice: "La Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene igual disposición, al señalar en su artículo 10.: "El juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se sucite: I. Por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales; II. Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados; III. Por leyes o

(47) ESQUINCA MUÑOZ, César, El Juicio de Amparo Indirecto en Materia de Trabajo, Primera Edición, Ed. Porrúa, México, 1994, p. 105.

actos de las autoridades de éstos que invadan la esfera de la autoridad federal."(48)

Ahora bien en cuanto a las resoluciones respecto a la calificación de las huelgas tenemos lo siguiente: En primer lugar y dentro de un aspecto cronológico, las primeras resoluciones que se pueden presentar en el procedimiento huelguístico, son las declaraciones de existencia, inexistencia e ilicitud de la huelga.

Respecto de las declaraciones de existencia, inexistencia e ilicitud, dichas resoluciones son dictadas dentro y fuera del juicio respectivamente, por lo que tienen el carácter de resoluciones interlocutorias y pueden ser impugnadas através del Amparo indirecto o biinstancial ante los Juzgados de Distrito en primera instancia, y ante los Tribunales Colegiados en su segunda instancia.

La fundamentación Constitucional del Amparo Indirecto es el artículo 107 fracción VII y reglamentando dicho mandato constitucional, tenemos el artículo 114 de la Ley

(48) ESQUINCA MUÑOZ, op. cit., p. 81.

de Amparo que se refiere a los casos de procedencia del juicio biinstancial ante Juzgados de Distrito, y en el caso que nos atañe se aplican las fracciones III en caso de la declaración de ilicitud y IV en caso de la declaración de existencia o inexistencia, así tenemos:

"Art. 114. El amparo se pedirá ante juez de Distrito:

III. Contra actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido.(...)

IV. Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación."

En cuanto a la fracción III, se entiende que la declaración de ilicitud, no proviene de una controversia entre las partes sometida a juicio, si no que es una determinación derivada de la facultad jurisdiccional de las autoridades del trabajo.

En cuanto a la fracción IV el maestro Esquinca nos dice: "Esta hipótesis de procedencia, importantísima por la ausencia de recursos en la tramitación de los juicios laborales a la luz de la Ley Federal del Trabajo, se ha vulnerado con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a los problemas de personalidad, competencia y contestación de la demanda en sentido afirmativo, considerados ahora como

actos que no son de imposible reparación, criterios que podrían extenderse a todos los actos dentro del juicio y dejar prácticamente sin aplicación la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo."(49)

Respecto de esta fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo, el maestro Arellano García nos comenta: "Alude este supuesto de procedencia del amparo indirecto a los actos reclamados que hayan tenido verificativo dentro de la tramitación de un juicio. Es decir, se trata de actos dentro de un procedimiento en el que se desempeña la función jurisdiccional. La imposible reparación a que se refiere el precepto debe entenderse en el sentido de que, la sentencia definitiva que se dicte no se ocupará ya del acto reclamado que se sucite dentro del juicio, por lo que desde, este ángulo, sus efectos serán irreparables."(50)

Después de las resoluciones referidas, tenemos que surge la declaración de "imputabilidad" de la huelga, o bien el Laudo final de las Juntas de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando el conflicto se haya sometido a la decisión de la Junta. Dichas resoluciones son de carácter

(49) ESQUINCA MUÑOZ, op. cit., pp. 104-105.

(50) ARELLANO GARCIA, Carlos, Práctica Forense del Juicio de Amparo, Novena Edición, Ed. Porrúa, México, 1995, pp. 229-230.

definitivo y por tanto son impugnables a través del Amparo Directo o uniinstancial.

Respecto a este tipo de amparo al maestro Burgoa nos explica que: "El Juicio de amparo directo es aquel que se instaura ante los Tribunales Colegiados de Circuito en única instancia; es aquel respecto del cual dichos órganos judiciales conocen en jurisdicción originaria, esto es, sin que antes de su injerencia haya habido ninguna otra instancia, a diferencia de lo que sucede en el amparo indirecto."(51)

Continúa diciendo el maestro Burgoa: "Al tratar acerca de la competencia dijimos que el juicio de amparo directo procede contra sentencias definitivas civiles, penales, administrativas o laudos arbitrales definitivos, según lo establecen los artículos 107 constitucional, fracciones V y VI, y 158 de la Ley de Amparo, de acuerdo con las reformas de 1967."(52)

A continuación transcribimos el artículo 158 de la Ley de Amparo a manera de conclusión ya que resulta bastante claro para entender que el amparo directo es el único

(51) BURGOA, Ignacio, El Juicio de Amparo, Trigésima Edición, Ed. Porrúa, México, 1992, p. 683.

(52) Ibidem, p. 684.

recurso a seguir en contra de los laudos definitivos que es lo que nos atañe:

"Art. 158. El juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 constitucional, y procede contra sentencias definitivas, o laudos o resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por lo que puedan ser modificados o revocados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias, laudos o resoluciones indicados.

Para los efectos de este artículo, sólo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales civiles, administrativos o del trabajo, que sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales del derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa.

Cuando dentro del juicio surjan cuestiones, que no sean de imposible reparación, sobre constitucionalidad de leyes, tratados internacionales o reglamentos, sólo podrán hacerse valer en el amparo directo que proceda en contra de la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio."

C A P I T U L O 2

A N T E C E D E N T E S

Conocer los antecedentes históricos de un tema, se convierte en una herramienta indispensable para su manejo, y nos ayuda a comprender con mayor exactitud sus alcances y limitaciones, por lo que consideramos necesario incluir en este trabajo un capítulo completo sobre la historia de la huelga y los conflictos colectivos, capítulo que trataremos sea breve pero suficiente para dejar al lector una idea clara y completa de los antecedentes evolutivos de la huelga.

2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL MUNDO.

2.1.1. Evolución del Derecho.

Las primeras nociones de Derecho aparecen con el pueblo ario, donde las comunidades se conformaban con un sistema de patriarcado, trasmitiéndose el Derecho de ge-

neración en generación como tradiciones, es decir, nos encontramos con un Derecho consuetudinario, que es la repetición de actos que se vuelven costumbre y posteriormente se cristalizan en Ley.

"Posteriormente tenemos al pueblo griego, quienes comprendían al Derecho, como idea que ilumina la inteligencia, y buscando sus principios de razón disertaron sobre la verdad, sobre la justicia, sobre el Estado, sobre las leyes, sobre la equidad, etc."(53)

Nuestra evolución continúa hasta encontrarnos con el pueblo romano, quien en su concepción del Derecho difiere bastante de los griegos, ya que olvidan el aspecto ideal, para concentrarse en el sentido práctico en base a normas jurídicas escritas, que establecían una rígida disciplina, formando un monumento de legislación, base del Derecho de pueblos occidentales por siglos y hasta la fecha, atreviéndonos a afirmar que es el Derecho que a más naciones a influido, incluyendo nuestro país. Así tenemos, que el Derecho romano reguló adecuadamente todos los actos de la vida, encontrando para cada uno, una norma jurídica concreta.

Al caer el imperio romano, surge el Derecho que

(53) GUERRERO, op. cit., p. 364.

aparece en el pueblo germano, caracterizándose por el poder y la fuerza, surge la idea de hacerse justicia por su propia mano, transformándose el Derecho como una potestad del hombre.

"En el largo período conocido por "Edad Media", hay cierta confusión de conceptos, aún cuando es claro el predominio del individualismo que se exagera hasta llegar a inspirar la venganza privada. Deben hacerse valer las razones con la fuerza. Sin embargo, se empezó a considerar el contrato como elemento que substituía la violencia y era un excelente medio de compensación de intereses, cobrando importancia la propiedad. Al mismo tiempo el común de la Edad Media origina los municipios y entonces principia también la idea del bien público, de la comunidad."(54)

Posteriormente en la etapa del Renacimiento, en cierta forma resurgen las concepciones del pueblo griego, estableciéndose métodos de investigación, y surgiendo profundos estudios jurídicos, políticos y sociales. El concepto de Estado se perfecciona tomando más fuerza, y se le atribuye la función básica de solucionar los conflictos, impartiendo justicia mediante el Derecho escrito o consuetudinario.

(54) GUERRERO, op. cit., p. 367.

"Si nosotros analizamos las diversas ramas del Derecho moderno, o sea, el Penal, el Civil, el Mercantil, el fiscal, encontramos invariablemente esa transición de la violencia a la razón, de la justicia por propia mano a la intervención del Estado, órgano superior y regulador del bien común, siendo así de advertirse que en todas las ramas del Derecho antes mencionadas, se requieren procedimientos más o menos acuciosos, pero que buscan siempre que aquél contra el que se reclama tener un derecho, sea oído y vencido en juicio, que las autoridades conozcan del conflicto y resuelvan si efectivamente es de protegerse el derecho del reclamante, pues en tal caso, si es necesario, empleará la coacción que está en manos del Estado."(55)

2.1.2. Antecedentes de la Huelga.

La huelga como tal, es joven en cuanto a su desarrollo como institución, ya que la misma se concibe donde existe un contrato de trabajo el cual no existía en la antigüedad, no obstante, a lo largo de la historia se presentaron varios antecedentes que fueron conformando el criterio de la clase trabajadora, hasta lograr que se desarrollara como un derecho y fuera reconocido por el Estado, así tenemos, que los movimientos obreros de suspen-

(55) GUERRERO, op. cit., p. 365.

sión de labores nacieron y evolucionaron de la siguiente forma:

"La más antigua suspensión de labores que ha sido registrada en la historia se remonta a una suspensión de albañiles en 1923 a. C.; en 1460 a. C. se dió una suspensión de ladrilleros judíos en Egipto, pero como hemos dicho en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes."(56)

En el año 1301, se prohibieron por el Rey Eduardo I los paros, y literalmente todo acuerdo cuya finalidad tuviera como efecto modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo.

En el siglo XVI en Francia y Alemania se encuentran prohibiciones semejantes, las ordenanzas trataban de acabar con los gremios y asociaciones de trabajadores.

"Los autores Brun y Galland relatan que en 1539 una huelga de impresores en Lyon se prolongó por tanto tiempo, que dio margen a que Francisco I expidiera un edicto severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo

(56) GUERRERO, op. cit., pp. 365-366.

cualquier suspensión brusca del trabajo."(57)

En la América prehispanica se desconoce prácticamente algún antecedente de suspensión de labores, ya que las relaciones de trabajo eran de una naturaleza distinta, y no se constituía en una relación de trabajo en sí, teniendo antecedentes hasta la colonia en la Nueva España.

En la época de la Revolución Francesa surge en 1791 la Ley Chapelier, al respecto el maestro Mario de la Cueva nos comenta lo siguiente: "La Ley Chapelier prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo: el artículo cuarto declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos; y el artículo segundo prohibió la asociación profesional. En esa Ley, la burguesía hizo la declaración de que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal y, en consecuencia, al de la clase social que la profesaba y defendía."(58)

Continúa comentando el maestro De la Cueva: "En

(57) GUERRERO, op. cit., p. 367.

(58) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Octava Edición Actualizada, Ed. Porrúa, México, 1995, p. 202.

alguna ocasión expresamos y ratificamos aquí la fórmula, que la Ley Chapelier fue la declaración de guerra que lanzó el estado individualista y liberal burgués a los trabajadores. Y agregamos ahora que sirvió para que los obreros tomaran desde entonces conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos y de que, como dirá Carlos Marx sesenta años más tarde en el Manifiesto Comunista, "la lucha de clases es la ley fundamental de la historia." (59)

Así tenemos que a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX se reafirma, en Inglaterra y Francia las prohibiciones a las huelgas motivados por dos factores básicamente:

I. La Escuela Económica Liberal, que no permitía que factores humanos intervinieran directamente en la producción, argumentando que la única fuerza capacitada era el capital para hacer prosperar una nación.

II. Al considerar a los trabajadores incapaces para hacer producir a una nación, se les coarta su derecho de asociarse constituyéndose incluso en un delito en la Revolución Francesa.

El Maestro de la Cueva al respecto comenta: "El liberalismo francés no se contentó con la Ley Chapelier,

(59) DE LA CUEVA, op. cit., p. 202.

por lo que en el Código Penal de 1810, igual que en el Código Civil en el problema de la prueba, rompió el principio de la igualdad de los hombres ante la ley y sancionó duramente la coalición y las huelgas obreras: a) El art. 415 decía:

Toda la coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años."(60)

En Inglaterra la prohibición de la huelga se prolongó hasta 1824, cuando después de la presión ejercida por los trabajadores que se encontraban en extrema miseria, debido a la revolución Industrial, lograron se dictara la Ley Francis Place, suprimiéndose el carácter delictivo de la huelga; en Francia por la Ley del 25 de marzo de 1864, Napoleón III, suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición.

"La huelga no se conoció como un derecho, sino como un acto no sancionable penalmente, aunque se facultó

(60) DE LA CUEVA, op. cit., pp. 202-203.

al patrón para romper los contratos de trabajo individuales de los trabajadores remisos." (61)

Para concluir este apartado con la época contemporánea, nos permitimos recoger la apropiada división que realiza el maestro De la Cueva respecto de esta época: la Edad Heroica del Movimiento Obrero; la Era de la Tolerancia; y el Reconocimiento de las Instituciones por la Legislación Ordinaria.

I. La Edad Heroica: ésta se caracteriza básicamente por: "la concepción individualista de la vida social, la teoría de la existencia de leyes económicas naturales, ante las que resultaba inútil levantar barreras, porque serían derribadas, la Ley Le Chapelier que hacía imposibles las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, los códigos penales que castigaban severamente las violaciones a las leyes y el derecho civil que enfrentaba a los trabajadores en una lucha por conseguir el empleo, sin importar las condiciones de trabajo." (62)

II. La Era de la Tolerancia: se inició con la Ley inglesa de Francis Place en 1824, pero tardó cuarenta años para que se extendiera por toda Europa la libertad sindi-

(61) GUERRERO, op. cit., p. 367.

(62) DE LA CUEVA, op. cit., pp. 204-205.

cal. "En la Revolución de 1848, lograron los obreros que la Comisión de Luxemburgo aceptara, como parte esencial del derecho nuevo que habría de promulgarse, la libertad de coalición, que conllevaría las libertades de huelga y de asociación sindical: la derrota de la segunda revolución francesa retardó hasta el año de 1864 la reforma de los artículos del Código Penal relativos a la coalición y la huelga, subsistió no obstante la prohibición para la libertad de asociación. La Ley del trabajo del canciller Bismarck de 1869, extendida en 1782 a todo el Imperio alemán, suprimió el carácter delictivo de las instituciones del derecho colectivo del trabajo."(63)

A manera de conclusión referente a esta etapa el maestro De la Cueva comenta: "Estas y otras leyes europeas forjaron la Era de la Tolerancia: la coalición, la huelga y la asociación profesional quedaron toleradas, pero no constituían derechos de los trabajadores, consecuentemente los empresarios podían continuar los trabajos utilizando nuevos trabajadores y solicitar el apoyo de la fuerza pública a fin de que evitara cualquier intento para impedir o dificultar la continuación de las actividades de las empresas."(64)

(63) DE LA CUEVA, op. cit., p. 205.

(64) Ibidem, p. 205.

III. El Reconocimiento de las Instituciones por la Legislación Ordinaria: Al respecto el autor de referencia menciona: "el tercer momento en la historia del derecho colectivo del trabajo se produjo lentamente en los distintos países de Europa y América y constituyó el coronamiento de las luchas del movimiento obrero, de la fuerza del pensamiento socialista derivado del Manifiesto Comunista y del nacimiento de una concepción nueva de la vida social. Al individualismo radical del siglo XVIII sucedió la visión de la solidaridad social, en virtud de la cual, el hombre que entrega su energía de trabajo a la sociedad, cualquiera que sea el sistema económico, tiene derecho a que se le facilite una existencia decorosa."(65)

Una vez contemplado lo anterior, podemos concluir que la primera reacción del Estado ante la huelga a lo largo de la historia, es catalogarla como un delito e incluso tipificándola en los códigos; posteriormente se toleró como una consecuencia de la libertad sindical pero en forma limitada ya que no contaban con garantías los trabajadores huelguistas; y por último fue reconocido en algunos países como institución y derecho de los trabajadores, siendo nuestro país el primero en hacerlo, aunque en la actualidad en algunos otros países la huelga todavía no es reconocida como un derecho e incluso no es regulada.

(65) DE LA CUEVA, op. cit., p. 206.

2.2. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

2.2.1. La Colonia y el México Independiente.

Como señalamos anteriormente, en el México prehispánico no hay antecedentes de derecho colectivo, de ninguna suspensión de labores y por consiguiente de ninguna huelga. Los primeros antecedentes de suspensión de trabajo con el objetivo de obtener mejoras laborales, se inician en el periodo conocido como la Colonia, es por ello que hemos decidido iniciar nuestro estudio con dicha etapa en la historia de nuestro país.

La organización laboral más conocida en la Nueva España eran los gremios y el obraje. Los reglamentos u ordenanzas de gremios, abarcaban todos los aspectos: el económico, el corporativo y sus formas de trabajo, por este motivo resultaban solamente beneficiados sus integrantes, dando lugar al surgimiento de monopolios bajo la aceptación y control del gobierno, convirtiéndose en la forma preferente de organización industrial en la Nueva España.

Al respecto de los gremios estos surgen aproximadamente antes de la primera ordenanza que fué en 1524, así tenemos: "Las ordenanzas señalaban minuciosamente los salarios, la duración de las jornadas de trabajo y los precios

a los que deberían vender los bienes elaborados; indicaban la calidad de las materias primas, peso y dimensiones de la obra, el instrumental que se debería usar e inclusive la época del año en que era menester realizar determinadas manipulaciones." (66)

Tenemos que el antecedente más importante de proteccionismo, que podríamos decir laboral, son las Leyes de Indias, que protegían a los indígenas de su cruel explotación, no obstante que dicha ley se refería a la esclavitud y la servidumbre. Aunque en esta época no se puede hablar propiamente de relación laboral, resulta un antecedente interesante de regulación de trabajo, aunque realmente España elaboró estas leyes con un sentido cristiano, tales leyes datan de 1565.

Las Leyes de Indias se constituyen en un antecedente directo respecto a una legislación laboral, sobre todo en un aspecto individual, ya que regula el trabajo humano, el trabajo de menores, de mujeres y la duración de los contratos. Desafortunadamente no se regula nada respecto a la asociación profesional, obviamente por la época en la que fue promulgada.

(66) CARRILLO AZPEITIA, Rafael, Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912, Volumén I, Ed. CEHSMO, México, 1981, p. 14.

"Uno de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo, data del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Saldivar, quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores, originadas por bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana contra el Cabildo quien estimó que los salarios de los cantores era muy alto y acordó reducirlos. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales de por sí miserables, reanudándose entonces las labores." (67)

Al finalizar la época de la colonia se presentaron otros casos de suspensión de labores, y al respecto el maestro Puig Hernández, nos relata: "Los casos ocurridos en los minerales de "Real del Monte", Hidalgo, el 29 de julio de 1766, y del "Cerro de San Pedro", San Luis Potosí, el 27 de mayo de 1767, incluso sirvieron de base a Roberto de la Cerda Silva para afirmar que la causa determinante de la Independencia fue el malestar de las clases trabajadoras y no las diversas conspiraciones políticas en la Nueva Espa-

(67) TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Primera Edición, Ed. Botas, México, 1950, p. 14.

Continuando con nuestro análisis cronológico, ya durante el movimiento independentista aparece la "Constitución de Cádiz" de 1812, pero en sus 384 artículos no menciona absolutamente nada respecto de asociaciones profesionales, ni de huelgas.

Posteriormente, tanto en los "Sentimientos de la Nación" de 1813 de José María Morelos y Pavón, como en la "Constitución para la Libertad de la América Mexicana" de 1814, de la misma forma no se mencionan, ni regulan aspectos laborales.

Igualmente la "Constitución Federal de 1824" en 171 artículos no muestra disposición importante, sobre nuestro tema, la misma suerte corre la "Constitución de 1836".

Es hasta la "Constitución de 1857", que empieza a regularse la asociación profesional y algunos aspectos laborales, pero eso es materia de estudio del siguiente apartado.

(68) PUIG HERNANDEZ, op. cit., pp. 1-2.

2.2.2. La Constitución de 1857.

Algunos autores opinan, que antes de la Constitución de 1857, realmente no existieron movimientos obreros, esto debido a que no había industria, excepto la minería, así como hilados y tejidos, por lo que no se consideraba la asociación profesional, la coalición o las huelgas. En nuestro anterior estudio pudimos observar que si se presentaron algunos movimientos laborales, aunque en forma incipiente, es innegable que fue a partir de la Constitución de 1857 que se admitieron como situaciones de hecho la asociación profesional, la huelga y la coalición.

Así tenemos que los artículos más importantes de ésta Constitución -importantes para el derecho colectivo del trabajo-, son los 4o., 5o. y 9o. contenidos en el Título I, Sección I, "De los derechos del hombre", que a la letra dicen:

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

Art. 5o. Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, ó de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción ó destierro.

Art. 9o. A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse ó de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar."(69)

Respecto de estos artículos el maestro De la Cueva nos comenta acertadamente lo siguiente: "Del catálogo de los derechos del hombre tres preceptos fueron particularmente importantes para la posibilidad de las instituciones del derecho colectivo del trabajo: el artículo cuarto consagró la libertad de trabajo y el derecho de aprovecharse de sus productos. El quinto dispuso que "nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su

(69) TENA RAMIREZ, Felipe, Leves Fundamentales de México 1808-1991, Decimosexta Edición, Ed. Porrúa, México, 1991, pp. 607-608.

pleno consentimiento", prevención que hizo imposible la tipificación del delito de dejar de trabajar en la empresa a la que se prestaban los servicios, lo que equivalía al triunfo de la tesis del abogado Berrger y sirvió de apoyo a la argumentación que ya conocemos de José María Lozano; consecuentemente, el simple hecho de la huelga no podía constituir un delito. Finalmente el artículo noveno decía que "a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito", prescripción que garantizó la libertad sindical."(70)

Continúa diciendo el maestro De la Cueva: "Nuestra legislación penal tuvo que partir de las normas de la Declaración de derechos de 1857, por consiguiente, la reproducción del art. 415 del Código Penal francés era un imperioso. El abogado Antonio Martínez de Castro, autor del Código Penal de 1871, redactó el art. 925:

Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo."(71)

(70) DE LA CUEVA, op. cit., p. 208.

(71) Ibidem, p. 208.

Como observamos en la Constitución de 1857, nuestro país no pasó por la etapa de prohibición de la huelga, ya que nunca pudo ser tipificado el delito de asociación profesional y tampoco lo eran la huelga y la coalición, en virtud de que como observamos en el párrafo anterior, era necesario se formara un motín o tumulto lo que en sí resultaba difícil. México entró directamente en la etapa de tolerancia de la huelga (etapas que fueron explicadas en el inciso anterior).

Así tenemos que durante la vigencia de esta Constitución se presentaron varios movimientos de huelga, pero la mayoría de ellos fueron poco organizados y más bien manifestaciones desesperadas de los trabajadores por despidos o injusticias laborales, así se presentaron el movimiento de "La Fama" (Tlalpan) en 1872 por despido injustificado de trabajadores; el de los tejedores de Tlalpan en 1868 por reducción de jornadas de trabajo; el de los barreteros del "Mineral del Monte" para mejoramiento de salarios; el de las tejedoras de la fábrica "La Magdalena" para no comprar en las tiendas de raya; el de los obreros de Tepejí del Río en 1873 por falta de pago; el de las obreras de la fábrica de cigarrros "El Premio" en 1896 y la fábrica de hilados "La Colmena y Barrón" en 1898, por reducción de salarios;...

Los movimientos de huelga más importantes que se

presentaron en la época prerevolucionaria, son los de Cananea en 1906 y Río Blanco en 1907, que apesar de que se originaron por problemas laborales, tomaron en su desarrollo un aspecto político, desafortunadamente fueron aplastados con un saldo número de obreros muertos, pero contribuyeron para despertar la conciencia de la clase trabajadora.

A manera de conclusión el maestro De la Cueva, dice: "Grandeza humana en la Constitución, pero las leyes enmudecen donde principian las dictaduras: ciertamente, en la segunda mitad del siglo pasado se manifestó un respeto general para las asociaciones de trabajadores y es asimismo cierto que se toleraron algunas huelgas, pero cuando se referían a empresas que disponían de fuerzas económicas y políticas importantes, fueron aplastadas por los empresarios y sus guardias especiales con ayuda del ejército." (72)

2.2.3. La Constitución de 1917, Artículo 123.

Definitivamente es a partir de la Constitución de 1917 que surge en México la huelga como un derecho de los trabajadores, constituyéndose por tanto en una institución

(72) DE LA CUEVA, op. cit., p. 209.

jurídica, pero antes de la promulgación de nuestra carta magna, se presentaron dos importantes intentos de instituir a la huelga como un derecho de los trabajadores, que mencionaremos sumariamente a continuación.

En primer lugar nos encontramos con la "Ley del Trabajo" para el Estado de Yucatán del 11 de diciembre de 1915, promulgada por Salvador Alvarado, que en el primer párrafo de su artículo 120 disponía:

"La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo, o a volver al empleo, siendo debida, dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento o cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón."(73)

(73) PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 43.

Como podemos observar esta definición de huelga, que de por sí es muy extensa, difiere bastante de la recogida en la Constitución de 1917, que muestra un sentido distinto, pero en sí fue un intento válido de tratar de regular a la huelga.

Otro antecedente fue el "Programa de Reformas Políticas y Sociales", del 18 de abril de 1916, elaborado por la Convención de Aguascalientes; en su punto séptimo proponía reconocer la personalidad jurídica a las asociaciones obreras y en su punto segundo, pretende reconocer a los trabajadores el "derecho de la huelga y el de boicoteo", así como garantías para los mismos.

Ya en el proyecto de reformas de la Constitución de 1857, de 1916-1917, propuesto por Venustiano Carranza, realmente no contenía ninguna disposición importante en materia laboral y sobre todo en materia de huelgas, lo que provocó a los diputados Cándido Aguilar y Heriberto Jara el proponer se ampliara tal iniciativa en su artículo 5o. en el sentido entre otras cosas, que se reconociera el derecho de huelga.

Ya en las sesiones, para la elaboración de la Constitución de 1917, en un principio intentaban incluir aspectos laborales en el artículo 5o. de la misma, es decir, dentro del capítulo de garantías individuales.

Después de fuertes debates, sobre todo en las sesiones del 26, 27 y 28 de diciembre de 1916 que fueron de gran importancia para el derecho laboral mexicano, se concluyó manejar estos aspectos en un capítulo aparte.

El maestro Puig Hernández comenta: "A fin de preparar un proyecto que recogiera las importantes cuestiones laborales que habían sido comentadas se formó una Comisión extraoficial, al frente de la cual estuvieron los Diputados Pastor Rouaix, José N. Macías y Rafael de los Ríos y el titular de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, José Inocente Lugo; esta Comisión contó con la participación de varios Diputados más, en las distintas reuniones que se llevaron al cabo, lo cual permitió concluir esa labor el 13 de enero de 1917; el estudio final sólo conservaba en el artículo 5o. la limitación anual del contrato de labores y sugería todo un título relativo al trabajo; por lo que se refiere a nuestro tema, proponía el reconocimiento del derecho de huelga y establecía su objeto, así como la obligación de informar sobre su ejercicio con ciertos días de anticipación, cuando se tratase de servicios de interés público."(74)

El anterior proyecto fue presentado en la sesión ordinaria del 23 de enero de 1917, en la cual se acordó

(74) PUIG HERNANDEZ, op. cit., pp. 46-47.

conservar la fracción XVII, como la conocemos actualmente, y en cuanto a la fracción XVIII se argumentó que era conveniente cambiar los términos capital y trabajo, por equilibrio entre los diversos factores de la producción; además consideraron conveniente especificar cuando la huelga debe tenerse como lícita para evitar el abuso de las autoridades, quedando como la conocemos, pero se decidió agregarle el siguiente párrafo:

"...Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional."

Realmente la intención del Constituyente, respecto éste último párrafo, era tratar que los trabajadores de estos establecimientos fabriles militares del gobierno, no se asimilaran totalmente al ejército y así conservaran sus garantías constitucionales, suspendiéndose sus derechos sólo en caso de huelga, dejándose de lado el criterio expresado por Heriberto Jara que manifestaba que: "como los trabajadores de las fábricas nacionales de armas y cartuchos estaban militarizados y, en consecuencia, sujetos a la ordenanza respectiva, no había "...necesidad de establecer entre las bases constitucionales una excepción para estos trabajadores..." (75)

(75) PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 53.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Ya en la votación de las fracciones XVII y XVIII, se puso en consideración la adición sugerida por Luis Fernández Martínez, para la fracción XVIII quien proponía:

"Ningún huelguista podrá ser considerado como transtornador del orden público, y en caso de que los huelguistas cometan actos delictuosos serán castigados individualmente, sin que su responsabilidad pueda extenderse a los demás compañeros de movimiento."

Tal adición no fué aprobada, continuándose con la discusión de las fracciones XIX a XXX; así en esta sesión histórica se concluyó con la discusión y aprobación del artículo 5o. y el título sobre el trabajo. Quedando finalmente las fracciones inherentes a nuestro tema de la siguiente forma:

"Art. 123...

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y 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 ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional."

Posteriormente en la reforma publicada en el "Diario Oficial" el 31 de diciembre de 1938, se elimina la última parte (Los obreros de los establecimientos...), quedando como la conocemos actualmente.

Las ideas contenidas en estas fracciones, no sólo derivan o tienen influencia del catolicismo social mexicano, sino también del ambiente intelectual de la época e incluso algunos autores afirman que la orientación general del artículo 123, tiene mucho que ver con la doctrina católica social, más que socialista.

Respecto a la influencia de la doctrina católica social, en el texto constitucional el autor Adame Goddard comenta: "La huelga que era considerada en la doctrina social católica como un recurso que podía ser utilizado lícitamente después de haberse intentado una solución por vía de conciliación, es vista en la exposición de motivos

del proyecto como un recurso lícito cuando lo ejercitan (los Trabajadores) sin violencia, idea que si bien quedó expresada en la fracción correspondiente del proyecto fue, no obstante, matizada en el texto aprobado por el Congreso en el sentido de que sería ilícita la huelga únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos."(76)

El maestro Puig Hernández, difiere del anterior autor respecto de que esas ideas católicas sociales, hayan verdaderamente influenciado al constituyente al redactar el artículo 123, ya que tales ideas consideraban como requisito previó para el movimiento de huelga, que se "intentara previamente una solución pacífica" y en el texto de la Constitución se refiere a prácticas conciliatorias durante el desarrollo del movimiento y no previó a éste.

El mismo autor comenta: "Además, si se analiza la Encíclica "Rerum Novarum", expuesta por el Papa León XIII el 15 de mayo de 1891, que es la fuente de la doctrina católica en materia laboral, se llega a la conclusión que

(76) ADAME GODDARD, Jorge, Influjo de la Doctrina Social Católica en el Artículo 123 Constitucional, en Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XVI, Num. 47, mayo-agosto de 1983, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, pp.444 y 445. Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 59.

en ninguna parte se reconoce a la huelga como un recurso al que podían acudir los trabajadores para defender o mejorar sus condiciones laborales, ..."(77)

Realmente ¿qué influyó al constituyente para reconocer a la huelga en el artículo 123 Constitucional?, como posible respuesta tenemos: "Creemos que el reconocimiento de la huelga se deriva de la fuerza del movimiento obrero, de la similar conducta asumida por los trabajadores, principalmente durante el siglo XIX y fundamentalmente a principios del siglo presente, a través de los ejemplos de los mineros de Canánea, el 10. de junio de 1906, y de los obreros textiles de Puebla y Veracruz, el 7 de enero de 1907, pues estos hechos (...) constituyen un precedente de heroísmo y sacrificio por evitar prácticas discriminatorias contra los trabajadores nacionales y mejorar sus percepciones, en el primer caso, y evitar la aplicación de un reglamento fabril que imponía condiciones infrahumanas en el segundo; fueron estas jornadas obreras las que seguramente motivaron la conducta de quienes, por primera vez, propusieron al Congreso Constituyente que se estableciera el derecho de huelga, pues no es coincidencia que fuera precisamente la diputación veracruzana quien formulara esta propuesta."(78)

(77) PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 59.

(78) Ibidem, pp. 60-61.

Para concluir este apartado y continuar con nuestro análisis cronológico de movimientos obreros, tenemos que ya en la vigencia de la Constitución de 1917 se registraron los siguientes movimientos de huelga: se presenta una huelga general en Orizaba en octubre y noviembre de 1919; el de la fábrica de Cocolapam en octubre de 1921; la de los electricistas de Veracruz de agosto de 1923; la mayoría de los movimientos por incumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Durante el mandato de Plutarco Elias Calles, de 1925 a 1927 se presentaron diversas huelgas de ferrocarrileros; se presentó el conflicto de Metepec, Puebla; así como de varios mineros; de éstos años hasta nuestros días la lista de movimientos huelguísticos se vuelve interminable, por lo que concluiremos aquí la citación de los mismos.

2.2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Antes de entrar al análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1931, creemos conveniente, realizar una breve reseña de los intentos previos realizados por los Estados de la Republica con el ánimo de reglamentar la intención del Constituyente en el artículo 123 Constitucional, aunque esto lo conseguían de diferentes formas y no siempre lo-

grando su objetivo. Este análisis lo hace brevemente y en forma adecuada el maestro Euquerio Guerrero quien comenta:

"Es conveniente que, además, mencionemos cómo en algunos Estados de la República se trató de reglamentar el mencionado artículo 123, expidiéndose leyes locales que interpretaban de diferentes maneras las ideas del Constituyente. Así vemos, por ejemplo, que la Ley expedida en Aguascalientes en 1928, señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga. Se implanta el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros."(79)

Continúa explicando el maestro Guerrero: "En 1927 se expidió una Ley en Chiapas, por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, cambiar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad. Se reglamenta la calificación previa de la huelga por la Junta. También los paros fueron reglamentados.

La Ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba como objetivo de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, modificar el propio contrato, exigir el cumplimiento de los

(79) GUERRERO, op. cit., p. 370.

laudos dictados por la Junta y la solidaridad. Los paros se reglamentaban, pero relacionándolos con el exceso de la producción, la falta de materias primas o causas de fuerza mayor." (80)

"En Yucatán se expidieron dos Leyes una en 1918 y otra en 1926. Ambas señalaban como objetivo de la huelga el mismo que se había indicado en la Constitución General, o sea, el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En la primera Ley, se indicaba que los obreros formularían su petición ante el patrón y si éste respondía negativamente, podían señalar el día y la hora para que estallara la huelga. En el segundo cuerpo de disposiciones legales se ordenaba que, antes de declarar la huelga, los obreros deberían someter sus diferencias con el capital a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, a la de la bolsa de trabajo. Cuando no estuvieran conformes con el fallo de cualquiera de estas instituciones y el patrón persistiera en sus propósitos, podían fijar día y hora para que estallara la huelga, pero siempre sujetándose a lo establecido en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional." (81)

(80) GUERRERO, op. cit., p. 370.

(81) Ibidem, p. 370.

En el Distrito Federal, dos fueron los intentos por regular el artículo 123 Constitucional, la primera iniciativa la elaboró una Comisión Especial del Congreso, integrada por los señores Rafael Martínez Escobar, L. Sánchez Pontón y Manuel Rueda Magro, en el año de 1919; dicha Ley repetía el reconocimiento constitucional contenido en la Fracción XVII del artículo 123; también propone un concepto de huelga lícita en los artículos siguientes:

"Art. 80. Esta ley reconoce como un derecho económico social las huelgas y los paros.

Art. 81. Las huelgas, o sea la coalición de obreros o sociedades libres de obreros, para representar y defender los intereses colectivos de la profesión, mediante el abandono de trabajo, se considerarán como lícitas, siempre que tengan por objeto, dentro de las prescripciones de esta ley, el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital."(82)

El segundo proyecto de ley para el Distrito Federal, fué la "Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General vigente de la República" de 1925, realizada por la Comisión Técnica Especial de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, ésta ley daba el concepto

(82) Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., pp. 64-65.

de huelga y su objeto, en los siguientes artículos:

"Art. 213. Huelga es la acción colectiva de los trabajadores, suspendiendo temporalmente sus labores habituales. La huelga no da por terminado el contrato de trabajo.

Art. 214. La huelga tiene por objeto buscar un equilibrio entre los diversos factores de la producción que armonice los derechos de trabajadores y patrones."(83)

"También para la capital de la República, en el mismo año de 1925, se revisó en la Cámara baja (Diputados), pero no llegó a aprobarse, la iniciativa de "Ley Orgánica para Reglamentar el Derecho de Huelga y Paros", la cual en su artículo segundo establecía:

La huelga es la acción colectiva de los trabajadores que suspenden sus labores en defensa de sus intereses."(84)

Estos proyectos fueron incluso discutidos y aprobados en la Cámara de Diputados, pero nunca llegaron a la Cámara de Senadores, por lo que no tuvieron vigencia.

Todos estos antecedentes, así como muchas otras leyes que surgieron en los Estados de la República, eran buenos intentos por aplicar las ideas del constituyente

(83) Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., pp. 65-66.

(84) Ibidem, pp. 67-66.

plasmadas en el artículo 123, pero realmente cuando se lograron establecer las bases y reglamentaciones en forma homogénea en todo el país fue con la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El maestro De la Cueva nos indica que como resultado de una Convención obrero-patronal en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo fue modificado el proyecto de Ley de Portes Gil en 1931 y el nuevo proyecto fue aprobado por el Presidente Pascual Ortiz Rubio quien lo envió al Congreso de la Unión para su aprobación.

Este proyecto al definir coalición, modificaba la frase "acto concertado" por "acuerdo incidental" y a la definición de huelga le agregaba el calificativo "temporal", así tal proyecto indicaba:

"Art. 258. Coalición es el acuerdo "incidental" de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Art. 259. Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores."(85)

Ya en las discusiones sobre este proyecto de Ley, la Cámara de Diputados, decide suprimir la palabra "inci-

(85) Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 72.

dental" del artículo 258, quedando el artículo 259 en forma íntegra y así fue aprobado. La Cámara de Senadores al igual que la Cámara de origen decide aprobar el proyecto de la misma forma, expidiéndose la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931.

Para concluir el presente subinciso, nos permitimos transcribir una parte de la exposición de motivos de esta Ley laboral de 1931 que ha simple lectura, resulta suficiente para entender el objetivo de dicha ley: "...En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso al que apelan, respectivamente, trabajadores y patronos para obtener la satisfacción de sus demandas. Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declara ilícito el paro cuando tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo; pero consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la huelga con idéntico fin. Las leyes de Nueva Zelandia y de Australia, así como las recientes de Noruega (31 de marzo de 1922) y de Italia (3 de abril de 1926), que establecen el arbitraje obligatorio, condenan como ilícitos a ambos: el paro y la huelga. En todo caso, puesto que existe en nuestra Legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la huelga debe estimarse como un

medio subsidiario, admisible sólo en aquéllos casos en que la Constitución lo ha autorizado expresamente. (...) La huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho, por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajo y del patrón, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la Ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo."(86)

2.2.5. La Adición de 1941.

Esta adición de 1941, fue propuesta por el Presidente de la República Manuel Avila Camacho y enviada a la Cámara de Diputados para su revisión, en la cual proponía entre otras cosas, añadir el calificativo "legal" a la definición de huelga contenida en el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, quedando en los siguientes términos:

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

(86) GUERRERO, op. cit., p. 371.

Tal propuesta fue fundada en la exposición de motivos de la misma por el Presidente en la siguiente forma: "...el abuso del derecho de huelga que lo mismo puede provenir de los patrones, de los trabajadores o de terceros, tiene consecuencias ruinosas para los factores de la economía nacional, y afecta hondamente el prestigio del movimiento obrero organizado, por cuanto en la realidad desvirtúa una de sus conquistas legalmente reconocidas, originando corrupción en las relaciones obrero patronales, así como la especulación por elementos desleales a la actividad sindical..."(87)

Al respecto la Cámara de Diputados, a través de su Comisión de Trabajo, justificó y sugirió la aprobación de la adición que nos ocupa, y al respecto opinó lo siguiente:

"El artículo 259 de proyecto que la Comisión acepta desde luego, no tiene más finalidad al introducir el término "legal" que garantizar la consecuencia natural del ejercicio del derecho de huelga, como es la suspensión de labores; es decir, que éste hecho material derivado del ejercicio del derecho de huelga se reconoce como eminentemente jurídico legal, por cuanto que entraña una situación plenamente protegida por la ley, y cuyo respeto es obligatorio no sólo para las autoridades sino también para los

(87) Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 76.

particulares. Este es, pues, el verdadero sentido y alcance de la reforma, plausible en nuestro concepto."(88)

En la sesión respectiva de la Cámara de origen, se aprobó la adición por votación unánime, Por lo que se envió a la Cámara de Senadores para continuar con el proceso legislativo, la cual a través de su Comisión de Trabajo, dictaminó:

"... después de un detenido estudio del proyecto y de las enmiendas que le fueron hechas por la H. Cámara colegisladora, encuentra que no vulnera ni restringen en manera alguna el derecho de huelga, establecido en la Constitución Federal y que es una de las más altas conquistas revolucionarias del movimiento obrero en nuestro país. Antes bien, llevan el propósito de impedir que se trasgreda ese derecho, que se haga posible la pseudo-huelga y que se establezcan sanciones de orden penal para los mixtificadores de cualquier campo de la lucha social que prostituyen el legítimo ejercicio de ese derecho."(89)

Por lo que se determinó aprobar tal adición sin discusión en forma unánime, quedando aprobado el proyecto del artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo, propuesta

(88) Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 77.

(89) Ibidem, p. 79.

por el Ejecutivo Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de abril de 1941.

Al respecto de esta adición de 1941 el maestro Mario de la Cueva nos comenta: "... a) La definición de huelga del art. 259 se adicionó con la locución suspensión legal del trabajo, lo que abrió las puertas a las autoridades para aplicar los formulismos de las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad."(90)

En nuestra opinión consideramos que el calificativo de "legal", es innecesario, ya que como lo expresamos en el capítulo anterior, todo movimiento amparado y previsto por un ordenamiento jurídico, reviste necesariamente el carácter de legal, por lo que resulta inútil expresar tal calificativo, además que en el caso de la huelga es un derecho reconocido por la propia Constitución Federal, y muestra de ello es la Ley Federal del Trabajo de 1970, que vino a suprimir tal calificativo, pero ese será tema del siguiente capítulo.

(90) DE LA CUEVA, op. cit., p. 580.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO

Nada más importante, que el análisis legislativo, de un aspecto de nuestro amplísimo derecho, en este caso la huelga y su calificación, ya que con ello se logra apreciar exactamente la forma en que es comprendido y manejado por cada país, demostrándose las formas tan diversas en que se recoje un mismo tema de derecho en distintas legislaciones. Pero en este capítulo, nuestra preocupación versará únicamente sobre la legislación mexicana, que aunque no es perfecta, sí busca regular de la manera más amplia posible a la huelga, en sus aspectos teórico y práctico. Desafortunadamente, en algunos casos nuestra Ley se excede y en otros se queda corta en cuanto a su regulación, por lo que durante el desarrollo del presente, trataremos de resaltar esos defectos y proponiendo en todo caso lo que consideramos más apropiado.

Iniciaremos nuestro análisis con una breve anotación de nuestra Ley fundamental de 1917, continuando con la Ley Federal del Trabajo de 1970 y su regulación respecto a

la huelga. Nuestra legislación realmente no es muy extensa en cuanto a la huelga por lo que completaremos nuestro estudio con algunas tesis de jurisprudencia y doctrina que consideramos adecuada para cada caso y así poder estar enterado de cómo se tramita y resuelve, el importante problema de la huelga en México.

3.1. CONSTITUCION DE 1917.

Como lo comentamos en nuestro capítulo anterior, es a partir de la Constitución de 1917, que surge en México el derecho de huelga como tal, conformándose en una verdadera institución jurídica en nuestro país.

Los textos constitucionales más modernos, incluyen dentro de los derechos consagrados en los mismos, a la huelga, y casi siempre con la declaración adicional que este derecho deberá ser regulado por la Ley, esto debido a que la huelga no es un derecho natural del hombre, sino un derecho adquirido o más bien conquistado por la clase trabajadora para su beneficio, por lo que deberá de ser correctamente regulado y así evitar un abuso en su aplicación.

En relación a lo anterior, el maestro Cabanellas en su obra "Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su

Solución" comenta: "La aceptación de la huelga como un derecho inserto en la Constitución significa algo más que un simple reconocimiento, en cuanto a sus efectos jurídicos, de una garantía de carácter constitucional; el legislador no puede al reglamentar este derecho, ni anularlo ni disminuirlo. De ahí la eficacia de la declaración constitucional en relación al juzgador, que debe interpretar la reglamentación de acuerdo con lo que el legislador en el texto constitucional ha querido otorgar a los trabajadores."(91)

Volviendo a nuestra Constitución vigente, consideramos, que por supuesto, aparte del artículo 123, dos artículos constituyen un significativo pilar para el surgimiento y sustentación del derecho de huelga, siendo éstos los artículos 5o. y 9o. constitucionales; en cuanto al artículo 5o., la parte que más nos interesa es el tercer párrafo, y el primer párrafo del 9o., así tenemos:

"Art. 5o. ...

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

(91) CABANELLAS, RUSSOMANO, op. cit., p. 39.

"Art. 90. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. ..."

Si consideramos que los elementos principales de la definición legal de huelga, son 1) la suspensión temporal del trabajo, y 2) llevada a cabo por una coalición de trabajadores; encontramos en los artículos anteriores su fundamentación.

En cuanto al primer elemento de la "suspensión del trabajo", si consideramos que el artículo 50. nos dice: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", tenemos que un trabajador o un grupo de ellos, que consideren que no reciben "una retribución justa", o bien no "consienten" las condiciones de trabajo, pueden suspender las labores, ya que no están obligados a prestarlas de acuerdo a este artículo. Gracias al derecho de huelga esta suspensión no se traduce en un abandono de trabajo, sino en el ejercicio de dicho derecho, siempre y cuando se cumpla lo dispuesto por la Ley reglamentaria.

Es de hacerse notar, que cuando los trabajadores se encuentran inconformes con su salario, pueden emplazar a

huelga de acuerdo con el artículo 450 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando se encuentren sindicalizados, ya que de no ser así deberán hacerlo como "coalición", y apoyándose en la fracción I de dicho precepto.

En cuanto al segundo elemento de que la huelga debe ser "llevada a cabo por una coalición de trabajadores", tenemos que como la coalición es el titular del derecho de huelga (tema que fue abordado en nuestro primer capítulo), el artículo 90. justifica la existencia de la coalición al decir: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito", haciendo posible por tanto el derecho de huelga.

Pero definitivamente el precepto más importante y fundamental en cuanto a la huelga y los derechos laborales es el artículo 123, que es la consolidación de todas las aspiraciones obreras de la época, y que trataremos a continuación en la parte que nos interesa.

3.1.1. Artículo 123, Apartado A.

Como se dijo previamente, el artículo 123 constitucional, constituye el máximo pilar del derecho de huelga, su formulación y génesis fue tratada con profundidad en el

capítulo anterior. Por lo anterior consideramos innecesario volver a relatarlo, más sin embargo, consideramos importante decir que el objetivo fundamental del constituyente al redactar el multicitado artículo, respecto al derecho de huelga fue el evitar prácticas discriminatorias contra los trabajadores nacionales, evitar la aplicación de reglamentos que impusieran condiciones inhumanas de trabajo y en resumen proporcionar a la clase trabajadora un instrumento efectivo y viable para defender sus derechos ya ganados e incluso obtener mejoras laborales.

En el presente estudio nos referiremos exclusivamente al apartado A del artículo 123, en virtud de que dicho apartado regula todo contrato de trabajo y en general toda relación de trabajo que es la base de nuestra tesis, por lo que exceptuamos por supuesto las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores que es materia del apartado B de dicho artículo.

Ya para iniciar el análisis de este artículo, diremos que, el apartado A del artículo 123 constitucional, se encuentra conformado por 31 fracciones, de las cuales las fracciones XVII y XVIII son fundamentales para el derecho de huelga y las fracciones XVI y XIX son relativas al mismo tema, por lo que las abordaremos al estudiar las dos fracciones principales.

3.1.1.1. Fracción XVII.

Antes de referirnos a la fracción XVII del artículo 123, es indispensable que analicemos la siguiente fracción:

"Art. 123 ...

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;"

En esta fracción encontramos el fundamento constitucional de la coalición, y si consideramos que el titular del ejercicio del derecho de huelga es la "coalición de trabajadores", nuestra fracción en estudio se convierte en piedra angular para la existencia y justificación de los movimientos huelguistas.

Del mismo modo la fracción en cuestión autoriza la existencia de "sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera," es decir, toda aquella agrupación que busca defender los intereses, tanto de trabajadores como de empresarios, convirtiéndose así la libertad de asociación profesional, en una garantía al amparo de la Constitución y por lo tanto inviolable.

Así tenemos que la colocación estructural de esta fracción en el artículo 123 es correcta, ya que es indispensable para la existencia del derecho de huelga, que se manifiesta en la fracción siguiente:

"Art. 123 ...

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;"

En esta fracción encontramos el reconocimiento del derecho de huelga, lo que constituye uno de los mayores triunfos de la clase trabajadora. Asimismo se reconoce el derecho de paro en beneficio de la clase patronal.

Así tenemos que la huelga se convierte en un acto jurídico, reconocido oficialmente a través de la Constitución; la huelga al ser un instrumento de defensa y de lucha de los trabajadores reviste un carácter mayor y más relevante al meramente jurídico, que sumado a otros medios de lucha de los trabajadores se transforma en un medio social y dinámico, sobrepasando el aspecto de norma estática a que se refiere la fracción XVII.

Igualmente, se reconoce como un derecho de los patronos "los paros", pero estos al no encontrarse regulados y de acuerdo a lo que indica la fracción XIX del mismo artículo, sólo se pueden dar en determinadas circunstancias

especiales, y previa autorización expresa de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Si se presenta en forma indebida lo que conocemos en forma vulgar como "paro", es decir, la suspensión de las labores en forma temporal y generalmente por un lapso corto de tiempo, para ejercer presión por los trabajadores a los patrones, o bien, de los patrones a los trabajadores por variados motivos, nos encontramos en presencia de un "paro ilegal", lo cual trae consigo determinadas consecuencias jurídicas.

En conclusión tenemos que: "Los derechos de los trabajadores, entre ellos en primer lugar la huelga, antes que jurídicos son históricos, porque devienen del enfrentamiento natural y permanente de los trabajadores frente a los patrones, y no sólo exclusivamente, como se quiere hacer creer, del desarrollo de la legislación y de los debates parlamentarios."(92)

(92) ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Publicación Mensual, Año V, No. 6, Octubre de 1995, Artículo: La Huelga en el Derecho Laboral Mexicano, Jesús Campos Linas, p. 92.

3.1.1.2. Fracción XVIII.

Otra fracción sumamente importante respecto a la huelga, es la fracción XVIII del citado artículo 123; en dicha fracción el constituyente trata de enumerar en forma concreta y rápida, ya que así lo exige la redacción de una Constitución, los aspectos más generales respecto al ejercicio de la huelga, tal fracción a la letra dice:

"Art. 123 ...

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 ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;"

Como podemos observar de la simple lectura de esta fracción, el constituyente busca definir cuándo nos encontramos ante una huelga lícita y cuando es ilícita. Para un análisis más concreto de dicha fracción la misma se puede

dividir en tres partes.

En primer lugar tal precepto nos indica que las huelgas serán lícitas, únicamente cuando tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, buscando armonizar los derechos del trabajo y del capital; tal situación se recoge en el artículo 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a lo anterior para que una huelga sea lícita, basta que busque el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, que tenga por objeto armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

En segundo lugar la fracción XVIII señala como una salvedad, que sólo cuando se trata de huelgas en los servicios públicos, los trabajadores deberán dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha exacta de la suspensión de labores.

Interpretamos la anterior situación en el sentido de que el constituyente busca con ello evitar el caos repentino, que se puede presentar si de un día para otro se deja de suministrar por ejemplo: energía eléctrica, agua, transporte, etc., en virtud de un movimiento huelguista. Así la Junta aprovecha esos diez días, para buscar la conciliación entre la partes y de no conseguirlo se pueda

informar a la autoridad correspondiente a fin de que se establezcan las medidas necesarias para evitar problemas o trastornos a la población en general.

Por último una huelga debe considerarse como ilícita en dos situaciones a saber: primero cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, esta situación la recoge el artículo 445 fracción I del Código Laboral vigente; y segundo, en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno; situación que se precisa en el artículo 445 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Según el primer caso, estamos de acuerdo que de presentarse los actos violentos a que se refiere el constituyente deba tenerse a la huelga como ilícita, pero consideramos que hace falta indicar sobre que bienes o personas deben ser ejercitados los actos violentos; ahora bien, en cuanto a las personas que intervienen la Ley reglamentaria establece que deben ser la mayoría de los trabajadores los que cometan los actos violentos, lo cual opinamos es absurdo, ya que la mayoría de los trabajadores son la mitad más uno, lo que hace imposible para el patrón acreditar que fue precisamente la mayoría de los huelguistas los que cometieron los hechos ilícitos; igualmente resulta ilógico que la calificación de huelga ilícita dependa del número de

personas que intervienen en ella, sin importar la magnitud del daño o perjuicio que pudieren cometer.

La segunda situación en que la huelga se debe considerar como ilícita, es cuando es llevada a cabo por trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios dependientes del gobierno, siempre y cuando se encuentre en guerra. De igual forma el constituyente busca evitar, que surja un movimiento de huelga en pleno estado de conflicto bélico, evitando con ello el caos, desabasto, desorganización, falta de personal en áreas vitales para suministros de guerra, o simplemente evitar la distracción del gobierno en conflicto.

Es contradictoria e incorrecta la calificación que el constituyente realiza de huelga lícita e ilícita, ya que lo contrario de huelga lícita no es necesariamente la huelga ilícita, ya que una huelga puede en un principio buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, buscando la armonía entre los derechos del trabajo y del capital, y posteriormente los huelguistas participantes, pueden incurrir en actos violentos contra propiedades o personas, siendo por tanto el movimiento de huelga lícito en el primer caso e ilícito en el segundo al mismo tiempo. Por lo que lo contrario a la huelga lícita es la huelga no lícita, que es aquel movimiento cuyo objeto no busca necesariamente el equilibrio entre los factores de la

producción o la armonía de los derechos del trabajo y del capital.

Estamos totalmente en contra del sistema de calificación, que el constituyente plasma en esta fracción, ya que resulta obsoleto, complicado y en ocasiones contradictorio como observamos en el párrafo anterior. La huelga debe ser calificada simplemente como procedente o improcedente, sin entrar en más calificativos, pero de eso hablaremos más ampliamente en el capítulo siguiente.

Por último en cuanto a las fracciones relativas a la huelga en el artículo 123 constitucional tenemos la fracción XIX que a la letra dice:

"Art. 123 ...

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;"

Al limitarse el paro sólo cuando ocurra un exceso en la producción, resulta necesario se especifique claramente bajo que condiciones debe darse tal situación, además de que debe existir la autorización expresa de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, es decir, para que proceda un paro patronal, hay que plantear ante la

Junta de Conciliación y Arbitraje un Conflicto de orden Económico. Los trabajadores no tienen derecho de "paro" según puede apreciarse de la siguiente tesis:

PARO INDEBIDO DE LABORES POR LOS TRABAJADORES CONSTITUTE CAUSA DE DESPIDO JUSTIFICADO.

TEXTO: El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción IX, establece como una de las causales de despido justificado, el desobedecimiento del trabajador al patrón o sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; y en su fracción XV, señala como otras causales análogas o semejantes a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere. Pues bien, la paralización fáctica e ilícita de las labores, es una acción sumamente grave y que implica una resistencia del trabajador a cumplir con el trabajo contratado, que es análoga o similar a la desobediencia a que se refiere la primera de las fracciones invocadas a que, además, es también una desobediencia tácita a las órdenes generales de quehacer. La indebida actividad paralizadora, debe también calificarse en relación con el artículo 135, fracción VIII, del propio ordenamiento, que prohíbe suspender las labores sin autorización del patrón. Por otra parte, no se trata de una huelga carente de formalidades, porque esta requiere una serie de trámites, sin los cuales no puede estimarse como tal. Mientras la huelga

es un derecho consignado por la norma constitucional, la paralización anotada de labores es un acto prohibido por la norma misma. Consecuentemente, el paro realizado por los trabajadores debe considerarse falta que amerita el despido, sin la responsabilidad para la parte patronal.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 217/74. Salvador Salazar Morales y socios. 12 de diciembre de 1974. Ponente: Manuel Gutierrez de Velasco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Seminario Judicial de la Federación

Epoca : 7A

Volumen : 78

Parte : Sexta

Página : 125

Como observamos el paro es un derecho exclusivo de la clase patronal, pero este al depender de la solución de un conflicto de orden económico, vuelve difícil su aplicación, ya que los trabajadores pueden suspender la tramitación del conflicto de orden económico con el sólo emplazamiento a huelga, según los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, es el ordenamiento vigente que sustituye a la Ley de 1931, conservando la misma denominación. La iniciativa correspondiente se envió al Congreso de la Unión por el titular del Poder Ejecutivo Federal el 9 de diciembre de 1968.

El ordenamiento vigente, se puede considerar completo aunque se excede en artículos, lo que complica su manejo e incluso juristas como el Dr. Baltasar Cavazos Flores han considerado la necesidad de dividir el ordenamiento, creando un código sustantivo de conceptos generales y un código procesal. En cuanto a las huelgas, tema central de nuestro estudio, la Ley vigente sigue la misma línea de la Ley de 1931, por lo que no existen diferencias trascendentales.

"En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se sostiene que: en el Derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de las demandas... Las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley de 1931, de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas

que se suscitarán al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del Derecho pues, por el contrario se hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su perfeccionamiento."(93)

Como observamos el derecho de huelga, es una institución importante en el Derecho mexicano, y nuestras legislaciones en todo momento han buscado regularlo de la forma más adecuada posible y aunque no han conseguido hacerlo a la perfección, se guarda un buen nivel; la Ley Federal del Trabajo de 1970, es nuestro ordenamiento laboral vigente, por lo que resulta indispensable estudiar el mecanismo de la huelga, tal y como se encuentra reglamentado en dicha Ley; asimismo externaremos nuestras opiniones al respecto.

Para realizar un adecuado estudio sistemático de la huelga en la Ley Federal del Trabajo vigente, es menester explicar que en dicho ordenamiento nuestro tema es tratado en dos títulos, el Título Octavo que es el primero de ellos se denomina como Huelgas. El segundo se trata del Título Decimocuarto llamado Derecho Procesal del Trabajo; en cuyo Capítulo XX se refiere al Procedimiento de huelga; dichos apartados los explicaremos a continuación.

(93) GUERRERO, op. cit., p. 371.

3.2.1. Huelgas, Título Octavo, Capítulo I.

Disposiciones Generales.

En las disposiciones generales, encontramos aquellas disposiciones que como la misma exposición de motivos lo indica, se toman de la práctica constante, de los criterios de la Suprema Corte de Justicia y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; asimismo establece las bases para la aplicación del derecho de huelga y regula lo dispuesto por la Constitución. A continuación expresaremos los artículos más importantes de este Capítulo.

3.2.1.1. Artículo 440, Definición de Huelga.

Esencial precepto el que define un derecho y el artículo en cuestión es el que tiene a su cargo esta importante tarea, pero antes de hablar del artículo vigente y a manera de comparación tenemos que el artículo 259 de la Ley de 1931 definía a la huelga como: "huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores." En la actualidad el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, define a la huelga de la siguiente forma:

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

Esta definición ha recibido críticas y halagos, según los puntos de vista de distintos autores, por ejemplo el Maestro Baltasar Cavazos Flores critica fuertemente el precepto vigente y nos dice lo siguiente:

"Consideramos que con esta definición se dió un paso atrás en relación con la definición que de la huelga contemplaba el artículo 259 de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, que decía que la huelga era la "suspensión temporal y legal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", ya que al suprimirse el término "legal" se da lugar a pensar que la suspensión puede ser ilegal, lo cual no es exacto. El artículo 259 de la Ley de 1931, no contenía tampoco en su redacción original el término "legal" y en 1941 se adicionó expresamente con dicho término que se consideró como indispensable. Se debe hacer exactamente lo mismo y reconociendo la conveniencia de que en nuestra definición de huelga exista el término "legal" ya que vivimos en un régimen de derecho, proponemos que ahora, como ya se hizo en el pasado se adicione el artículo 440 con el término "legal". Todo mundo saldría beneficiado con el cambio."(94)

(94) CAVAZOS FLORES, Baltasar, Deficiencias Legislativas en Materia de Huelgas, Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en Honor del Dr. Alberto Trueba Urbina, Ediciones de la Universidad de Yucatán, México, 1977, p. 80; y 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas S.A., México, 1982, p. 305. Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 85.

Como observamos el maestro Cavazos Flores considera que la ausencia de la palabra "legal", crea una verdadera deficiencia legislativa en materia de huelgas, por lo que propone sea reestablecida.

El maestro Mario de la Cueva respecto a la definición de huelga del artículo 440 de la Ley de 1970 nos comenta lo siguiente: "...el acto primero de la comisión redactora del proyecto de ley nueva, consistió en la supresión de las reformas introducidas con el decreto del 10 de abril de 1941, que mutiló el derecho y extendió a esta conquista obrera los malhadados delitos de disolución social, disposiciones aprobadas y aplaudidas incomprensiblemente por los diputados de la CTM y reveladoras, no sólo de una política conservadora y derechista, sino más bien de la tendencia fascista que caracterizó al régimen presidencial que substituyó a la del general Cárdenas."(95)

Es clara la crítica que el maestro De la Cueva realiza a las adiciones de 1941 que introdujeron el término de "legal" a la definición de huelga, e incluso manifiesta que esa reforma permitía a las autoridades aplicar los formulismos civiles y declarar la inexistencia de la huelga por falta de legalidad. Por lo que la redacción actual del artículo 440 de la Ley vigente lo considera

(95) DE LA CUEVA, op. cit., p. 580.

correcto y adecuado.

Del mismo modo, Carlos Alberto Puig Hernández, respecto al artículo 440 nos dice: "En nuestra opinión, la supresión del término en cuestión (legal) no produce error (...) pues se trata de un concepto incluido en un ordenamiento legal y como la hermaneutica jurídica señala debe relacionarse con lo dispuesto en el artículo 451 (264 y 265 de la Ley de 1931), que establece los requisitos necesarios para suspender los trabajos, se llega a la conclusión de que el movimiento respectivo sólo estará protegido por la Ley cuando reúna esos elementos..."(96)

El maestro Euquerio Guerrero sobre el tema comenta: "Este precepto suprimió la calificativa de "legal", aplicada a la suspensión que contenía el artículo 359 de la ley derogada, lo cual en nada afecta el carácter jurídico del acto porque se garantiza por la propia Constitución y la reglamentación contenida en la Ley de hecho reconoce tal circunstancia."(97)

Como se dijo anteriormente, consideramos que el calificativo de "legal", es innecesario, ya que todo movimiento o derecho amparado y previsto por un ordenamiento

(96) PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 86.

(97) GUERRERO, op. cit., p. 373.

jurídico reviste necesariamente el carácter de legal, siempre y cuando cumpla con los requisitos que el propio ordenamiento señale, por lo que resulta inútil expresar tal calificativo, además, en el caso de la huelga se trata de un derecho reconocido por la propia Constitución Federal.

Otra variación que se localiza en la definición de huelga contenida en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en relación al artículo 259 de la Ley de 1931 es la modificación de la frase "... como resultado de una coalición..." que aparecía en la Ley de 1931 por la de "...llevada a cabo por una coalición...", este cambio según el maestro Mario De la Cueva: "tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobara que la coalición era mayoritaria."(98)

3.2.1.2. Artículo 444, Huelga Existente.

Antes de entrar al análisis del artículo 444, es menester observar brevemente los artículos previos a dicho precepto y contenidos igualmente en dicho capítulo y así nuestro lector pueda conocer por completo la legislación referente al tema de la huelga, así tenemos:

(98) DE LA CUEVA, op. cit., p. 587.

"Art. 441. Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes."

Para explicar este artículo, consideramos indispensable repetir la definición que nuestra propia Ley maneja sobre la coalición: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes" (Art. 355); en tal sentido un sindicato al ser una agrupación de trabajadores para defender intereses comunes podría considerarse una coalición, pero no es así, ya que la coalición es "temporal" y el sindicato es "permanente", por ello el artículo en estudio autoriza a los sindicatos únicamente para el efecto de huelgas, a que sean considerados como una "coalición permanente", ya que si recordamos la coalición es el titular del derecho de huelga.

Realmente consideramos que es innecesario el precepto anterior, ya que el sindicato siempre será considerado como una "coalición permanente", tanto en el título de huelgas, como en cualquier otro título de nuestra Ley Laboral, e incluso al ser el sindicato el titular del contrato colectivo y del contrato ley, ejerce en mayor medida el derecho de huelga.

"Art. 442. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos."

En la práctica es sumamente difícil se presente tal situación, por lo general, la suspensión del trabajo se realiza en toda la empresa aunque realmente no sea necesario, y esto se debe a que así se ejerce mayor presión sobre el patrón.

En caso de que se diera la situación que nos indica el artículo 442, para el caso de recuento participarían tanto los trabajadores huelguistas, como aquellos que se vieran afectados por el movimiento de huelga.

"Art. 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo."

Este precepto busca advertir a los trabajadores huelguistas, que su movimiento de huelga sólo deberá consistir en la suspensión del trabajo, absteniéndose en consecuencia de realizar actos diversos, que puedan provocar situaciones violentas o delictivas que puedan afectar a la empresa y más aún a los trabajadores.

"El artículo 262 de la Ley de 1931 establecía igualmente que la huelga debe limitarse al mero acto de la

suspensión del trabajo y añadía que los actos de violencia o coacción, si no constituían otro delito cuya pena sea mayor, se sancionaban con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño."(99)

Ahora bien, ya dentro del análisis del artículo 444 materia del presente apartado y precepto fundamental de la calificación de huelgas, en primer lugar es necesario transcribir dicho precepto:

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

Como podemos observar la definición legal de huelga "existente" es sumamente sencilla e incluso obvia por lo que resulta innecesaria, ya que para que una huelga sea legalmente existente debe cumplir con todos los requisitos que la propia Ley Federal del Trabajo establece. Ahora bien, el artículo 444 lo podemos dividir para su estudio en dos partes básicamente, las cuales quedarían de la siguiente forma:

(99) CAVAZOS FORES, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, op. cit., p. 318.

En cuanto a la primera tenemos que: "Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos", en este caso nuestra legislación se refiere a los requisitos de "forma y mayoría", que resultan indispensables para la vigencia legal de un movimiento de huelga.

La segunda parte sería: "Huelga legalmente existente es la que persigue los objetivos señalados en el artículo 450", refiriéndose nuestra legislación a los objetivos, que doctrinalmente se conocen como "requisitos de fondo".

Definitivamente estamos en contra de este tipo de calificación de la huelga, en virtud de ser absurda, ya que la huelga existe desde el mismo momento en que estalla, es decir, en cuanto se da la suspensión de las labores, por lo que resulta ilógico pretender determinar la "existencia" del motivo de huelga, en cuanto al cumplimiento de los requisitos de fondo, forma y mayoría, mientras se encuentran paralizadas las actividades de la empresa.

Consideramos que nuestra legislación laboral, debe excluir la calificación de "huelga existente", concretándose a declarar a los movimientos de huelga como "procedentes o improcedentes", y en consecuencia la huelga que reúna los requisitos de fondo, forma y mayoría, deberá ser declarada como "procedente", o "improcedente" de faltarle

alguno de los requisitos señalados. Ahora bien, y para mayor claridad los requisitos de fondo, forma y mayoría aludidos, son los siguientes:

REQUISITO DE FONDO: es el objeto de la huelga a que se refiere el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y concretamente los siguientes: 1) conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital; 2) obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y/o del Contrato-ley, así como exigir su revisión; 3) exigir el cumplimiento de los contratos mencionados; 4) exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades; 5) apoyar las huelgas por solidaridad; y 6) exigir la revisión de salarios contractuales.

REQUISITO DE FORMA: estos son los siguientes: 1) presentar pliego de peticiones dirigido al patrón por escrito; 2) anunciar fehacientemente la intención de recurrir a la huelga si las peticiones no son satisfechas; 3) indicar el objeto de la huelga; 4) conceder un periodo de prehuelga de seis o de diez días según se trate de una empresa privada o pública respectivamente; y 5) indicar precisamente el día y hora en que se suspenderán las labores.

REQUISITO DE MAYORIA: por mayoría debe entenderse la mitad

más uno de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

En cuanto a la declaración de existencia, esta se ha considerado ociosa, al respecto el maestro Cavazos Flores nos comenta: "La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar existentes los movimientos de huelga, estimando que desde que la huelga estalla tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resuelve al respecto."(100) Reforzando la opinión del Dr. Cavazos de que sólo si se solicita la declaración de inexistencia, se analizará si la huelga es existente o no, tenemos la siguiente tesis:

HUELGA, RESPONSABILIDAD DE LA.

TEXTO: De oficio o a petición de parte interesada, una Junta puede declararse que el movimiento de huelga es inexistente, pero mientras no lo declare tiene que estimarse que el movimiento existe, por lo que la circunstancia de que no se haya calificado la huelga por no haberlo pedido nadie, no es obstáculo para que la Junta resuelva sobre la ilicitud y sobre la responsabilidad de la misma.(...)

(100) CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, op. cit., p. 318.

PRECEDENTES:

Amparo directo 2591/66. Cia. Industrial de Pachuca, S.A. (quiebra). 28 de noviembre de 1956. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 5A

Volumén : CXXX

Página : 599

Como observamos sólo si es solicitada la declaración de inexistencia, se entrará al análisis de los requisitos de fondo, forma y mayoría, y en caso de que se cumplan únicamente se resuelve que no da lugar a declarar inexistente al movimiento de huelga, lo que provoca que nuestro precepto en estudio pierda importancia.

Cuando la Junta entra en estudio de los requisitos de existencia de la huelga, no puede analizar el fondo del movimiento, ni alguna otra situación como los derechos en controversia, deviniéndose limitar a resolver si procede o no la declaración de inexistencia.

3.2.1.3. Artículo 445, Huelga Ilícita.

Definitivamente la huelga ilícita no es lo contra-

rio de la huelga lícita, esta última se refiere a lo establecido en el artículo 123 fracción XVIII de nuestra Constitución y a lo que indica el artículo 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, es decir, es aquella que tiene por objeto "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", en consecuencia lo contrario a huelga lícita, es la huelga no lícita, que es la que no cumple con el requisito de fondo expresado anteriormente. La huelga ilícita es una especie totalmente independiente de las declaraciones que reciben los movimientos de huelga, y la define claramente el artículo 445 en estudio, así tenemos:

"Art. 445. La huelga es ilícita:

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

La fracción II, trata de evitar el surgimiento de movimientos de huelga, en establecimientos, dependencias, oficinas o servicios, que dependen directamente del Gobierno, cuando este se encuentra en estado de guerra; se comprende perfectamente este propósito, debido a que durante un problema bélico el gobierno no debe distraer su atención, ni se debe ver afectado, con un conflicto que en ese momento resulta de mínima importancia.

Consideramos que la fracción I, no es del todo exacta, ya que omite precisar si las personas o propiedades sobre las cuales los trabajadores deben cometer los actos violentos deben ser de cualquier índole, o exclusivamente del patrón; aunque debe considerarse de este último, ya que si se cometen los actos violentos en personas o propiedades distintas a las del patrón nos encontramos en una situación meramente penal, que no afecta al movimiento de huelga.

En la práctica es sumamente difícil se pueda declarar un movimiento de huelga ilícito, ya que como la propia fracción I lo indica, los actos violentos deben ser cometidos por la mayoría de los trabajadores, es decir, la mitad más uno, resultando por consiguiente casi imposible acreditar tal situación.

Podemos observar que la declaración de ilicitud de un movimiento de huelga, depende más del número de trabajadores que intervienen, que de la importancia del acto violento cometido, al respecto el Dr. Cavazos, precisa: "Es de hacerse notar que la declaración de ilicitud de la huelga no va en relación con el daño que se causa sino con el número de personas que intervienen en los actos violentos, lo cual es equivocado ya que un acto es ilícito por su propia naturaleza y no por el número de personas que inter-

vengan en el mismo."(101)

En consecuencia, y para que una huelga pueda ser declarada como ilícita, se requiere necesariamente que se acredite que fue la mayoría de los trabajadores los que cometieron los actos violentos, lo que resulta prácticamente imposible, al respecto el Dr. Cavazos Flores comenta: "... Pensamos que al establecerse como condición sine qua non el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas, para que el movimiento sea declarado ilícito, se hace nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un notario público sería suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia laboral los notarios carecen de fe pública siendo considerados únicamente como testigos de calidad, y a un inspector del trabajo nunca se le podría conseguir para acreditar tal situación."(102)

La consecuencia inminente de la declaración de

(101) CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada, op. cit., p. 318.

(102) CAVAZOS FLORES, 18 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 311.

huelga ilícita es la terminación de los contratos de trabajo, sin ninguna responsabilidad para el patrón y quedando este en libertad de celebrar nuevos contratos con trabajadores distintos si así lo decide. El fundamento de lo anterior lo tenemos en el artículo 465 ahora abrogado y en el artículo 934 que a la letra dice:

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

En virtud de la imposibilidad de acreditar que fue la mayoría de los trabajadores huelguistas, los que cometen los actos violentos es que en México, nunca se ha declarado a una huelga como ilícita, salvo aquellos movimientos en que influyen o intervienen "cuestiones políticas".

La terminación de los contratos de trabajo, derivada por la comisión de actos violentos por la mayoría de los trabajadores que intervienen en un movimiento de huelga, no es la única consecuencia de tal situación. Al mismo tiempo y en forma independiente al conflicto laboral, provoca el inicio de la acción penal, derivada del delito que sea tipificado por los actos violentos cometidos en personas o propiedades por conducto de los trabajadores, sin que el movimiento de huelga los ampare o justifique de alguna forma, y al respecto tenemos la siguiente tesis:

HUELGA ILICITA, CONSECUENCIAS PENALES DE LA.

TEXTO: No es verdad, que el artículo 123 de la Constitución y las disposiciones respectivas de la Ley Federal del Trabajo priven de naturaleza delictuosa a los hechos violentos cometidos por los huelguistas y anulen, en consecuencia, la acción de las autoridades penales para reprimir, de conformidad con las leyes de esta última naturaleza, aquellos actos. Los dos ordenamientos citados disponen que la huelga será ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y de conformidad con el artículo 465 de la citada Ley ordinaria, la consecuencia de que la huelga sea declarada ilícita será de que se den por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. La Ley Federal del Trabajo se limita, pues, a determinar los efectos laborales de la ilicitud de la huelga, pero ni este ordenamiento, ni el artículo 123 Constitucional; previenen de manera alguna que las autoridades penales estarán incapacitadas para conocer de los hechos que imprimieron carácter ilícito a la huelga y que, con independencia de los ya citados efectos laborales, pueden producir los que, por su parte, les atribuya la Ley penal. Inexacta interpretación del artículo 123 Constitucional es sostener que no pueden ser calificados por autoridades penales los hechos violentos cometidos por los huelguistas, pues convierte aquel precepto en refugio de delincuentes y a las autoridades laborales en encubridoras de estos últimos, y simpatizantes

de la anarquía social, puesto que, de funcionar en la realidad aquella tesis , quedarían impunes las más atroces tropelías, sólo por haberse cometido dentro de una huelga.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo en revisión 127/75. Leopoldo López Muñoz y coagraviados. 30 de abril de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Manuel Franco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 7A

Volumen : 88

Parte : Sexta

Página : 51

3.2.1.4. Artículo 446, Huelga Justificada.

La huelga "justificada" es una más de la calificaciones que recibe todo movimiento de huelga, y claramente la define al artículo que ahora estudiamos y el cual transcribimos a continuación:

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

Como observamos, huelga justificada es sinónimo de

huelga "imputable", por lo que la definición del artículo 446 resulta repetitiva e incluso innecesaria. Es definitivamente obvio que cuando un patrón da origen con su actuar al surgimiento de una huelga, esta deba declararse como imputable al mismo, por lo que consideramos inútil el artículo en cuestión; independientemente de lo anterior la palabra "justificada" la consideramos poco precisa e inadecuada, ya que si consideramos que todo movimiento de huelga tiene un origen "justificado", según el punto de vista de los trabajadores que en ella intervienen, también es importante determinar si esa huelga es imputable o no al patrón, por lo que deberíamos hablar solamente de huelgas imputables y no de huelgas justificadas.

Así tenemos que la huelga justificada o imputable recibe esta calificación una vez se haya realizado un estudio concreto del fondo del conflicto, concluyéndose por tanto que las causas que motivaron al movimiento han sido acreditadas, por lo tanto procedentes las peticiones de los trabajadores; igualmente se concluye que fue el patrón con su actuar el que dio origen al estallamiento de la huelga.

La consecuencia de la declaración de huelga justificada, es la condena en contra del patrón, obligándolo a satisfacer las peticiones de los trabajadores, siempre y cuando estén ajustadas conforme a derecho y a pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores por el

tiempo en que duró el movimiento. La declaración de huelga justificada sólo se puede dar si los trabajadores someten la huelga a decisión de la Junta, y sólo dándose lo anterior se podrá en determinado momento condenar al patrón. El fundamento lo encontramos en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

Unicamente se podrá declarar un movimiento de huelga como "imputable", cuando se haya entrado al estudio de fondo de la misma, y por tanto se podrá condenar al patrón a lo establecido en el artículo 937 del código laboral exclusivamente, es decir, jamás se le podrá exigir al patrón el pago de alguna otra cantidad, como lo es el

pago de daños y perjuicios. Es importante no confundir la declaración de huelga lícita o existente, con la declaración de huelga imputable, ya que las primeras simplemente determinan el estado del movimiento, en cuanto a los requisitos legales; mientras que la huelga imputable o justificada implica el estudio del fondo del conflicto. Al respecto la siguiente tesis:

HUELGA, LICITUD Y JUSTIFICACION DE LA.

TEXTO: No debe confundirse la licitud o existencia legal del estado de huelga, con su justificación o injustificación, considerando que por el hecho de haberse declarado aquella lícita, deban imputarse sus motivos al patrono, pues la calificación de un estado de huelga, no prejuzga sobre el fondo de las peticiones en que la misma se fundó.

PRECEDENTES

Sindicato De Jornaleros Y Campesinos De La Finca Terán Del Palomeque.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 5A

Tomo : LIV

Página : 1939

Dentro del Capitulo I, del Título Octavo correspondiente a huelgas, encontramos los artículos 447, 448 y 449, los cuales analizaremos brevemente a continuación:

"Art. 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure."

Los principales efectos de la relación de trabajo, es que el trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios subordinados y el patrón a su vez está obligado a pagar por esos servicios; por tanto, cuando se presenta el estallamiento de una huelga, necesariamente se suspenden tales efectos, es decir, el trabajador suspende sus labores y el patrón suspende el pago de los salarios. Lo anterior es plenamente legal siempre y cuando se realice dentro de la etapa de huelga estallada, reanudándose los efectos una vez que se haya solucionado el conflicto, siempre y cuando no se haya provocado el cierre de la empresa.

Asimismo el precepto anterior, protege a los trabajadores en el sentido de que estos podrán suspender sus labores sin responsabilidad jurídica o contractual con motivo del movimiento de huelga; lo que sería motivo de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón en otras circunstancias.

"Art. 448. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbi-

traje, y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI."

Este artículo repite innecesariamente lo dispuesto en el artículo 902 del mismo ordenamiento laboral, agregando solamente que los trabajadores deberán decidir someter el conflicto a la decisión de la Junta por "escrito", lo que no tiene realmente ninguna trascendencia.

Definitivamente éste artículo demuestra no sólo la falta de técnica legislativa y sistemática jurídica, de nuestro código laboral al repetir dos artículos, sino que además deja a la voluntad de los trabajadores el que se puedan tramitar o no los conflictos de orden económico, lo que definitivamente no es correcto, por lo que consideramos necesario abrogarlo. Al respecto el maestro Cavazos Flores comenta de dicho artículo lo siguiente: "Hace inaplicable los procedimientos de orden económico; por ejemplo: Un patrón demanda a un sindicato el otorgamiento de un reglamento interior de trabajo; en respuesta, el sindicato lo emplaza a huelga y el patrón se quedará sin reglamento y

con huelga. Resulta de lo más absurdo."(103)

"Art. 449. La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo."

Con éste precepto, se refuerza al derecho de huelga como un derecho social y garantía de las clases trabajadoras; asimismo se le concede protección legal a los trabajadores que intervienen en un movimiento de huelga ajustado a derecho, reforzando con ello lo dispuesto en los artículos 443 y 447 de la propia Ley laboral.

3.2.2. Huelgas, Título Octavo, Capítulo II.

Objetivos y Procedimiento de Huelga.

Este capítulo se encuentra sumamente disminuido por tantos artículos abrogados que existen en su contenido, reduciéndose solamente a cinco los preceptos existentes en

(103) CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada, op. cit., p. 519.

él y 17 artículos abrogados, lo que nos muestra la necesidad de una nueva estructuración de la Ley, o bien recorrer la numeración quitando los artículos ya abrogados. De los preceptos existentes, dos destacan por su importancia para el objetivo de esta tesis, el 450 y el 459, por lo que iniciaremos su estudio con el primero de ellos:

3.2.2.1. Artículo 450, Objeto de la Huelga.

"Art. 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo 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 periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

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

El objeto de la huelga a que se refiere al artículo transcrito, son realmente los casos en que procede un movimiento de esta naturaleza, es decir, dicho precepto enumera aquellas causas o circunstancias por las cuales se puede iniciar un movimiento de huelga y el fin que debe tener toda huelga al buscar solucionar los problemas surgidos por esas mismas razones.

La fracción I del artículo 450, reglamenta lo dispuesto en la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, que se refiere a la licitud de la huelga cuando busca el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La doctrina y la legislación establecen que la coalición de trabajadores es la titular del derecho de huelga; pero también establece que los sindicatos de trabajadores son los titulares de los contratos colectivos de trabajo y de los contratos-ley; por lo que la coalición sólo pueda ejercer el derecho de huelga en el caso de las fracciones I, V y VI, si a ello le restamos que la fracción

VI se refiere a las huelgas por solidaridad que en la práctica no tienen aplicación, se disminuye en alto grado el rango de acción de las coaliciones; siendo realmente los sindicatos que al ser considerados como coaliciones permanentes, ejercen plenamente el derecho de huelga.

Del resto de las fracciones consideramos que solamente las referentes al contrato-ley, son de injusta aplicación, debido a que en dicho contrato participan uno o varios sindicatos y varios patrones, resultando por consiguiente que si alguno de los patrones desea adherirse a las peticiones del sindicato y los demás patrones no, de todas maneras resultará afectado con el movimiento de huelga.

Continuando con la secuencia del Capítulo II tenemos el artículo 451 que transcribimos a continuación:

"Art. 451. Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

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

Observamos en la fracción I de este artículo, que obviamente es requisito indispensable para que pueda haber suspensión de labores con motivo de una huelga, el que dicho movimiento tenga como objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450 que estudiamos previamente, es decir, la fracción I del artículo 451 establece como condición para suspender las labores, el que se cumpla el requisito de fondo y así asegurar que la huelga sea lícita.

La fracción segunda establece otro de los requisitos indispensables para la existencia de la huelga, que es el de mayoría, que como hemos estudiado se trata de la mitad más uno de los trabajadores inconformes; dicha fracción se apoya en el artículo 460 que se encuentra abrogado; se establece igualmente que la determinación de mayoría sólo procederá cuando se solicita la declaración de inexistencia y en ningún caso antes de la suspensión de labores, situación con la que no estamos de acuerdo debido a que si se diera el recuento antes de la suspensión podrían evitarse estallamientos inútiles o huelgas inexistentes, beneficiándose trabajadores, patrones y la misma autoridad. Ahora bien si no es posible un recuento previo, consideramos que este se debe presentar dentro de las 48 horas siguientes a la suspensión de las labores, como una

cuestión primordial.

La fracción III, no tiene razón de ser ya que pide se cumplan los requisitos del artículo 452 el cual está abrogado.

3.2.2.2. Artículo 459, Huelga Inexistente.

El artículo que estudiaremos a continuación, establece a contrario sensu del artículo 444 del mismo ordenamiento laboral, las causas por las que un movimiento de huelga puede ser considerado inexistente y como observaremos se remite a la satisfacción de los requisitos de fondo, forma y mayoría a los que nos hemos referido en repetidas ocasiones; el artículo en cuestión a la letra dice:

"Art. 459. La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por

causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores."

Como observamos este artículo es de fácil comprensión, y especifica que solamente por las causas que indica en sus fracciones la huelga puede considerarse inexistente; así tenemos, que en la Fracción I, indica que la huelga es inexistente si no se cumple el requisito de mayoría a que se refiere el artículo 451 fracción I que estudiamos previamente, es decir, si al movimiento de huelga no lo apoya la mitad más uno de los trabajadores que en ella intervienen, dicho movimiento será inexistente.

La fracción II, establece que si la huelga no tiene por objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450, es decir, si no cubre los requisitos de fondo, será el movimiento irremediamente inexistente. Por último la Fracción III, al igual que la fracción III del artículo 451, establecen los requisitos indicados en el artículo 452, ahora abrogado, pero se refiere a los requisitos de forma.

Para concluir el estudio del Título Octavo, Capítulo II referente a huelgas en nuestra Ley del Trabajo, brevemente analizaremos los últimos dos artículos que dentro del marco general del movimiento de huelga son de gran importancia. Así tenemos:

"Art. 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

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

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento."

Opinamos que el objetivo primordial de este artículo es evitar en la mayor medida posible, el que se vean afectadas terceras personas con motivo del movimiento de huelga y sobre todo en áreas tan importantes como son la transportación y la salud; en el primer caso si al momento de estallar la huelga el medio de transporte se encuentra realizando un recorrido, es imposible que deje varado al pasaje y las mercancías, por lo que deberá concluir su recorrido y después de ello se unirá al movimiento. En la fracción II de su simple lectura se entiende, es más importante la salud e integridad de una persona que cualquier movimiento de huelga. Por lo anterior consideramos acertado el precepto en cuestión.

Si consideramos que la huelga debe estallar precisamente en la hora indicada para ello y que si los trabajadores continúan laborando se establece que desaparece la

voluntad de estallar, provocándose con ello la inexistencia del movimiento. Ahora bien, el artículo 466 busca también justificar a los trabajadores en los casos que el mismo artículo establece, para que de no suspender las labores no se vea afectado el movimiento.

"Art. 469. La huelga terminará:

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

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

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

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

Cuatro son las causas por las que un movimiento de huelga, puede concluir de acuerdo a este artículo, por la libre voluntad de las partes; por allanamiento del patrón, con el respectivo pago de salarios; y por laudo que ponga fin al movimiento ya sea laudo arbitral de una persona o comisión o el laudo de la propia Junta. Tales situaciones no las discutimos, pero consideramos necesario agregar una

causa más, y es cuando la huelga es declarada como "ilícita", ya que tal declaración trae como consecuencia la terminación de las relaciones de trabajo, como lo establece el artículo 934 del código laboral y como consecuencia el fin del movimiento.

3.2.3. Título Decimocuarto, Capítulo XX.

Procedimiento de Huelga.

Debido a la extensión de este Capítulo XX, cambiaremos el sistema de análisis y en lugar de estudiar artículo por artículo, daremos un planteamiento general destacando solamente aquellos preceptos que consideramos trascendentes.

3.2.3.1. Planteamiento General.

Todo movimiento de huelga, inicia con la presentación del pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; si no hay en la localidad, ante la autoridad de trabajo más próxima o ante la autoridad política del lugar, como lo establece el artículo 920 del código laboral. Dicho pliego de peticiones deberá reunir los requisitos de forma a los que nos hemos referido en repetidas

ocasiones, y contener el objeto del movimiento de acuerdo con lo que establece el artículo 450, por lo que consideramos necesario transcribir el artículo:

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

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

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

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

término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado."

Estamos de acuerdo con este artículo, pero consideramos que se comete un error significativo en la fracción III, dicha fracción es acertada al fijar un plazo mínimo entre el aviso de suspensión de labores y el estallamiento como tal, pero olvida especificar un plazo máximo, lo que puede provocar el abuso de los sindicatos al poder fijar periodos de pre huelga de 6 meses o más sin que legalmente se le pueda evitar; en la práctica la propia Junta controla relativamente bien esta situación.

Una vez que ha sido depositado el pliego de peticiones y reúne los requisitos del artículo anterior, el Presidente de la Junta o bien la autoridad que haya recibido el pliego de peticiones, tendrá la responsabilidad de hacer llegar al patrón o patrones copia del emplazamiento en un plazo no mayor de 48 horas siguientes de que lo haya recibido (Art. 921 L.F.T.); una vez notificado el patrón se convierte en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga (Art. 921 2o. párrafo L.F.T.); asimismo se deberá suspender toda ejecución de sentencia, embargo, desahucio y secuestro de bienes, con el propósito de asegurar los derechos de los trabajadores huelguistas, con la excepción de asegurar los derechos del trabajador en lo individual; cuotas ante el IMSS; cuotas ante el INFONA-

VIT; y demás créditos fiscales (Art. 924 L.F.T.); asimismo, el patrón que no cumple con su obligación de depositario comete el delito de abuso de confianza.

Una vez notificado el patrón, este deberá dar contestación al escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes (Art. 922 L.F.T.). La Ley omite precisar los requisitos de la contestación, pero esta debe hacerse por duplicado y una vez que la autoridad la recibe la hará llegar a los trabajadoras. Nuestra legislación laboral igualmente omite precisar las consecuencias de no dar contestación al escrito de emplazamiento, en la práctica se tienen por negados los hechos y por inconforme en las peticiones, aunque en estricto derecho debería tenerse por admitidos los hechos del emplazamiento.

De acuerdo al artículo 923 si el pliego de peticiones no reúne los requisitos del artículo 920, o es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo, o se exija la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la Junta, no se le dará trámite al escrito, sin embargo, no se podrá dar por concluido el procedimiento según la siguiente Jurisprudencia:

HUELGA, EL ARTICULO 923 DE LA LEY LABORAL NO FACULTA PARA DAR POR CONCLUIDO EL TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO DE:
TEXTO: Si bien el artículo 923 de la Ley Federal del Traba-

je prevé como causa para no dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga que tiene por objeto la firma de un contrato colectivo, el que exista ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en cambio no contempla la posibilidad de dar por concluido un procedimiento de huelga ya iniciado, por esa causa, y siendo así, considerar lo contrario es dar al artículo invocado un alcance que no tiene.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo en revisión 947/87. Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la R.M. 27 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Tomo : I Segunda Parte-1

Página : 329

A pesar de la jurisprudencia anterior, consideramos que definitivamente se debe archivar el pliego de peticiones, dándole al artículo 923 la magnitud de concluir el procedimiento en las siguientes situaciones: 1) cuando el pliego no reúne los requisitos del artículo 920 de la Ley, y 2) cuando es presentado por un sindicato que no sea

el titular del contrato colectivo de trabajo; lo anterior debido a que se trata de cuestiones de notoria improcedencia, ya que la primera situación omite cumplir con los requisitos de forma indispensables para que la huelga sea existente y la segunda por tratarse de falta de derecho.

Ahora bien, en cuanto al pliego de peticiones que es presentado para exigir la firma de un contrato colectivo y ya existe uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, consideramos que el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo se debe aplicar para no dar trámite al pliego en sí, pero absteniéndose de dar por concluido el procedimiento; opinamos que en todo caso se deberán enviar los autos a la Secretaría de Conflictos Colectivos de la propia Junta, para aclarar la titularidad del contrato colectivo y así se acredite que sindicato representa el mayor interés profesional de los trabajadores de una empresa.

Una vez transcurrido el término para que el patrón dé contestación al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, sin realizar ninguna declaración sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación del movimiento (Art. 926 L.F.T.).

En la audiencia de conciliación se observarán las

siguientes situaciones: a) si el patrón al contestar el pliego de peticiones opuso la excepción de falta de personalidad, la Junta lo resolverá; si procede se actuará de acuerdo al artículo 923, si no procede se continuará con la audiencia (Art. 927 fracción I); b) si los trabajadores no asisten a la audiencia, no correrá el término para el estallamiento (Art. 927 fracción II), en la práctica si los trabajadores no asisten se archiva el expediente como totalmente concluido; c) si el patrón no asiste a la audiencia, se utilizarán medidas de apremio para obligarlo a asistir (Art. 927 fracción III); y d) los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II, no se suspenden por la audiencia de conciliación, ni por la falta del patrón (Art. 927 fracción IV).

Si fracasa la audiencia de conciliación, continuará corriendo el término señalado por los trabajadores, hasta el día y hora del estallamiento de la huelga, debiéndose suspender las labores en ese mismo momento, de lo contrario la huelga deberá ser declarada inexistente; se exceptúa a los trabajadores que se encuadran en el artículo 466 del código laboral.

Dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, tanto los trabajadores, los patrones, como terceros interesados, podrán solicitar a la Junta declare la inexistencia del movimiento, de acuerdo a lo dispuesto

en los artículos 459 y 920 del código laboral (Art. 929 L.F.T.). Si no se solicita la declaración de inexistencia dentro del término de 72 horas, la huelga se considerará existente, sin que haya necesidad de declararlo. En cuanto al procedimiento de declaración de inexistencia lo estudiaremos posteriormente.

La declaración de inexistencia, reviste gran importancia en el procedimiento huelguista; en caso de que dicha inexistencia sea declarada concluye el movimiento de huelga, en forma definitiva, al respecto es sumamente claro el artículo 932 de la Ley laboral, por lo que lo transcribiremos a continuación:

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

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

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

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

Si la Junta resuelve que no es de declararse la inexistencia de la huelga, o concluye el término para solicitarla de acuerdo al artículo 929, se considerará al movimiento como existente para todos los efectos legales conducentes; posteriormente se deberá declarar la imputabilidad de la huelga siguiéndose el procedimiento ordinario, o bien el procedimiento para conflictos de naturaleza económica según sea el objeto de la huelga (Art. 937 L.F.T.), desafortunadamente los únicos que pueden promover la imputabilidad de la huelga es la parte actora, lo que consideramos deja en estado de indefensión a las demás partes.

En relación a la vía en que debe tramitarse la imputabilidad de la huelga, el Dr. Cavazos Flores nos comenta lo siguiente: "El juicio de imputabilidad se tramitará por la vía ordinaria jurídica cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo."(104) La Ley

(104) CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, op. cit., p. 531.

laboral no considera la posibilidad de que en el objeto de la huelga puedan converger las dos posibilidades, al respecto consideramos e igual opina el Dr. Cavazos que debería tramitarse por cuerda separada.

Si la junta considera que las causas que motivaron el movimiento de huelga son imputables al patrón, se condenará al mismo al cumplimiento y satisfacción del pliego de peticiones en cuanto a las peticiones que son procedentes, y el pago de salarios caídos (Art. 937 párrafó 2o.). En el caso de las huelgas por solidaridad, el patrón afectado no se verá perjudicado por la declaración de imputabilidad, ni pagará salarios caídos. Lo anterior es obvio ya que sería absurdo que se condenara a un patrón por una huelga en la que no tuvo ninguna intervención y responsabilidad, además consideramos que la huelga por solidaridad es completamente anticonstitucional y aberrante. La declaración de imputabilidad sólo puede ser solicitada por los trabajadores, y si consideramos que el arbitraje es potestativo para los trabajadores el movimiento de huelga podría eternizarse.

Para concluir este apartado consideramos importante hacer notar algunas formas procesales en la huelga, que incluso son destacadas por el maestro Castorena, dichas formas las enlistaremos para mayor claridad de la siguiente forma:

"1.- No se admite la recusación de los representantes que integran la Junta.

2.- No se admitirá cuestión de competencia alguna. Sin embargo, si la junta considera que el negocio no es de su competencia, hará la declaración correspondiente y enviará las actuaciones a la que los emplazantes, dentro de las veinticuatro horas, señalen para conocer el asunto.

3.- La práctica de las notificaciones no se ajustará a los términos ordinarios; podrán ser hechas con la anticipación posible y surtirán efectos a partir del día y hora en que se practiquen.

4.- Las actuaciones podrán practicarse a cualquier día y a cualquier hora; la Ley habilita unos y otros de los considerados inhábiles.

5.- El único incidente que puede plantearse es el de falta de personalidad, por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes al de la notificación de la primera promoción del patrón; éste en la contestación al pliego de peticiones.

6.- Para la resolución de la inexistencia y de la ilicitud, el Presidente citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones; quienes concurren emitirán su voto; en caso de empate, se presumirá que los ausentes se adhirieron al voto del Presidente."(105)

(105) CASTORENA, op. cit., pp. 318-319.

Ahora bien, de acuerdo a la propia Ley y precedentes jurisprudenciales, toda resolución que se dicte durante la ejecución del procedimiento a que se refiere el Capítulo XX que estudiamos, únicamente puede ser impugnada por medio de Amparo Indirecto, ya que todas las resoluciones son de carácter interlocutorio; de lo anterior no estamos de acuerdo, ya que las resoluciones sobre la calificación de huelga, deberían ser consideradas como resoluciones definitivas, únicamente para efectos de su impugnación y así poder tramitar tal impugnación por medio de Amparo Directo, para dar celeridad al procedimiento; de esto hablaremos en el capítulo siguiente; en relación a lo anterior tenemos la siguiente tesis:

HUELGA, PROCEDIMIENTO DE. LA RESOLUCION CON QUE CONCLUYE ES UN ACTO IMPUGNABLE EN AMPARO INDIRECTO.

TEXTO: El procedimiento de huelga a que se refiere el Capítulo XX de la Ley Federal del Trabajo, no tiene como finalidad la resolución del fondo de los conflictos de esa naturaleza, sino únicamente la de calificar la legalidad de la suspensión del trabajo mediante la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que se inicie. Por ello la determinación con que concluye debe impugnarse en la vía indirecta, pues no es una sentencia definitiva que se ocupe de dirimir el fondo del conflicto ni de poner fin a un juicio.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER

CIRCUITO.

PRECEDENTES: Amparo directo 452/93. 7 de julio de 1993.

Unanimidad de votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.

Secretaria: Guadalupe Margarita Ortiz Blanco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Tomo : XIII-febrero

Página : 331

3.2.3.2. Artículo 930, Declaración de Inexistencia.

Como sabemos la huelga existente es aquella que reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la propia Ley nos señala, a contrario sensu, la huelga inexistente es aquella que no cumple con alguno o algunos de los requisitos antes indicados. La declaración de inexistencia de acuerdo al artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, puede ser solicitada por el patrón, los trabajadores o un tercero interesado, y dentro de las 72 horas posteriores a la suspensión de las labores. El artículo 930 claramente establece las normas que deben llevarse a cabo en el procedimiento de declaración de inexistencia, lo que lo reviste de singular importancia, además por su claridad consideramos necesario transcribirlo:

"Art. 930. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

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

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá de celebrarse en un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a demostrar 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 con los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes."

Como observamos de la simple lectura del artículo anterior, el principal objetivo del legislador, es dar celeridad al procedimiento huelguista, aunque en la práctica no siempre se logra.

Además de las causas, fundamentos y consideraciones de derecho que se realicen en el escrito de solicitud de inexistencia, las pruebas ocupan sin duda un papel importante en el procedimiento y una de las más importantes es el recuento de trabajadores; el cumplimiento de los requisitos de fondo y forma, bien se pueden establecer con la simple lectura de los expedientes, es por ello, que incluso la Junta Federal estima que sólo deben recibirse las pruebas necesarias para normar su criterio, por tanto para saber si se cumple el requisito de mayoría es indispensable se lleve a cabo el recuento de trabajadores.

Si se ofrece como prueba el recuento, éste de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo se regirá por normas especiales, por lo que lo transcribimos a continuación:

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

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

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

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

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

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

En cuanto a la fracción I, deberá la Junta designar a un actuario para que de fe y vigile el buen desarrollo de la diligencia; todos aquellos trabajadores que no asistan, lleguen tarde o se abstengan de votar en el recuento, perderán su derecho a hacerlo; el objetivo de la fracción III, es evitar que el patrón una vez enterado del emplazamiento, despida a trabajadores clave, o a un número considerable de ellos para que el sindicato o coalición emplazante pierda representación y mayoría, consideramos

erroneo se tome como referencia la presentación del pliego de peticiones, ya que el patrón todavía no tiene conocimiento de la situación, debería ser hasta la notificación del pliego por la autoridad al patrón.

Igualmente en la fracción IV, el legislador trata de evitar que el patrón contrate trabajadores que no apoyen la huelga y por ello superen a los trabajadores huelguistas, en forma indebida. Así mismo considera que los trabajadores de confianza, por su naturaleza apoyan las decisiones del patrón por lo que no deben recontar, lo que no siempre es exacto. Consideramos que los trabajadores de confianza toda vez que ven afectados sus ingresos e intereses laborales con motivo de la huelga, deben recontar. Por último la fracción V, autoriza a las partes a que objeten el voto de aquellos trabajadores que se estime no se encuadran en lo establecido en las fracciones II, III y IV, y establece que en caso de que surgan objeciones se realizará una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, lo cual es muy acertado para evitar trabajadores "fantasmas", pero desafortunadamente se retrasa el procedimiento.

Como observamos el recuento es una arma eficaz para ambas partes, para acreditar la existencia o inexistencia del movimiento de huelga, pero desafortunadamente tarda mucho en llegar, ya que en la práctica aunque se le dé celeridad al proceso de declaración de inexistencia, el

recuento tarda en celebrarse mínimo una semana, lo que implica, detener la producción, el pago de salarios, etc., es por ello que consideramos que el recuento debe ser, si no previo, si el paso a seguir después de la suspensión de labores y éste se debe realizar a más tardar dentro de las 48 horas siguientes al estallamiento.

Una vez ya celebrado el recuento, desahogadas todas las pruebas, la Junta resolverá la inexistencia, si la declara procedente se aplica lo dispuesto en el artículo 932 de la Ley (ver Planteamiento General); si declara improcedente la inexistencia, el paso a seguir es que los trabajadores soliciten la imputabilidad de la huelga. Es muy importante saber, que en la declaración de inexistencia, no se debe resolver sobre el fondo de la huelga, ya que esa cuestión se tramitará en una vía distinta, como la siguientes tesis nos lo indica:

HUELGA, RESOLUCION DICTADA CON MOTIVO DE LA SOLICITUD DE INEXISTENCIA DE LA.

TEXTO: En el llamado incidente de calificación de la huelga, es decir, en el procedimiento seguido para determinar la legal existencia o inexistencia del movimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se promueve que se declare inexistente tan sólo debe limitarse a examinar si se cumplieron los requisitos establecidos por el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo de-

clarar la inexistencia si falta alguno o algunos de ellos, en la inteligencia de que respecto de la fracción I del citado artículo 451, la Junta debe ocuparse de verificar que el objeto de la huelga sea uno o varios de los mencionados en el artículo 450, pero sin prejuzgar si el motivo de la huelga es justificado o no, ya que hacerlo corresponde a otro procedimiento distinto, como lo es el que con anterioridad se denominaba imputabilidad de la huelga y en los términos de la Ley actual es llamado de justificación de la misma.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTE:

Amparo en revisión 202/93. Manufactureras Althor, S.A. 28 de Julio de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Epoca : 7A

Volúmen : 175-180

Parte : Sexta

Página : 103

3.2.3.3. Artículo 933, Calificación de Ilicitud.

Otra declaración importante pero absurda dentro del procedimiento de huelga, es la calificación de ilicitud la cual como observamos con anterioridad es definida por la fracción XVIII del artículo 123 constitucional y el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, y que consiste en la comisión de actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas contra las personas o las propiedades; o cuando los trabajadores en huelga pertenecen a establecimientos o servicios del gobierno que se encuentra en estado de guerra.

La declaración de huelga ilícita, puede solicitarse en cualquier momento y en cualquier etapa de la huelga, es decir, desde que se presenta el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, hasta antes de la declaración de imputabilidad. Tal solicitud se debe realizar inmediatamente que surgan los hechos que la motiven. Para realizar la solicitud de calificación de huelga ilícita debe seguirse el mismo procedimiento que el indicado para solicitar la declaración de inexistencia, al respecto es aplicable el siguiente artículo:

"Art. 933. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley."

Nuestra legislación es omisa, al no precisar cuantos días tiene el patrón o quien desee solicitar la ilicitud para hacerlo. La consecuencia de que un movimiento de huelga sea calificado como ilícito es la terminación de las relaciones de trabajo sin ninguna responsabilidad para el patrón, independientemente de las responsabilidades penales en que incurran los trabajadores; el fundamento lo tenemos en el siguiente artículo:

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

En realidad acreditar el hecho de que deben ser la mayoría de los trabajadores los que cometen el acto violento, es absolutamente imposible, opinamos lo anterior en razón de que en la práctica no conocemos de ningún caso en que se haya presentado.

CAPITULO 4

SIMPLIFICACION DE LA CALIFICACION DE HUELGAS

El presente Capitulo es de gran importancia, ya que en él se contiene el objetivo de esta tesis, es decir, todos aquellos comentarios, criticas y propuestas, que sobre el tema de la calificación de huelgas hemos considerado importantes. Asimismo se busca comprobar la hipótesis que sobre el tema fue planteada en la Introducción de este trabajo.

Es importante insistir, que el Derecho de Huelga constituye uno de los máximos triunfos de la clase trabajadora, por lo que en su ejercicio deben aplicarse correctamente todas aquellas disposiciones que lo regulan, resultando por tanto indispensable una correcta legislación, que evite trámites, calificativos o situaciones innecesarias, ya que se encuentra en juego la estabilidad económica de los trabajadores, las empresas y por supuesto de nuestro

país.

A lo largo de la presente tesis, hemos comentado que un exceso de calificativos o declaraciones que sobre la huelga contiene la Ley laboral, resultan innecesarios e inútiles, asimismo vuelve complicada la tramitación de las huelgas, por lo que es indispensable corregir tal situación. Durante el desarrollo de este Capítulo buscaremos acreditar lo anterior, y en su caso, propondremos lo que consideramos más apropiado.

4.1. TIPOS DE CALIFICACION DE HUELGAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1.1. Multiplicidad de Calificativos para la Huelga.

Hemos dicho que resultan excesivos e inútiles, los calificativos que la Ley Federal del Trabajo otorga a la huelga, como son los de huelga existente, inexistente, lícita, ilícita, justificada e injustificada; y de acuerdo a los teóricos puede ser también no lícita, procedente, improcedente, imputable y no imputable. A simple lectura es complicado manejar todos estos calificativos y lo peor de todo es que algunos son inútiles, repetitivos y contradictorios, es por ello que comentaremos en forma breve cada

uno de ellos; así tenemos:

HUELGA EXISTENTE: Como el propio artículo 444 la define es la que satisface los requisitos (formales y de mayoría) y persigue los objetivos del artículo 450 (requisitos de fondo), es decir, la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría, estudiados anteriormente.

Consideramos absurda este tipo de calificación, en virtud de que materialmente la huelga "existe" desde el momento mismo en que fueron suspendidas las labores, es decir, ya sea que se reúnan o no los requisitos de fondo, forma y mayoría, o de faltar alguno de ellos, la huelga se encuentra presente, la empresa esta paralizada, por lo que la huelga existe; resulta por tanto ilógico pretender declarar tal situación posteriormente; en resumen el término resulta inapropiado, ¿no sería más correcto, que aquella huelga que reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría fuera simplemente "procedente"?

Además si tomamos en cuenta que en la práctica las huelgas nunca son calificadas como existentes, en virtud que se les otorga la presunción de existencia desde el momento en que estallan, se confirma nuestro criterio de resultar inútil tal calificativo, es obvio que resulta urgente modificar el artículo 444 de nuestra Ley

Sobre este tipo de calificación el Dr. Cavazos Flores, es acertado al comentar lo siguiente: "Es ociosa pues evidentemente la huelga existe desde el momento en que se suspendieron las labores sin necesidad de ninguna declaración y además porque de su existencia no se derivan perjuicios para la clase patronal, ya que sus efectos son simplemente de que las cosas sigan en las mismas condiciones, sin que ello implique, en forma alguna, la obligación de pagar los salarios caídos, ya que esta prestación sólo es procedente si posteriormente se decreta que la Huelga es "imputable" al patrón o "justificada", como dice nuestra Ley.

Es inadecuada por que los trabajadores pueden suponer con dicha declaración que ya "ganaron" la huelga, lo cual es falso, ya que si sus peticiones fueron exageradas, la huelga existente podría no ser imputable al patrón y perderían sus salarios no devengados."(106)

HUELGA INEXISTENTE: Este tipo de huelga es definida por el artículo 459, y concretamente es el movimiento llevado a cabo por una minoría de trabajadores, o bien no tiene por objeto alguno de los establecidos por el artículo 450, o no cumple con los requisitos del artículo 452, que

(106) CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 311.

más bien sería el artículo 920, es decir, es aquella huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Del mismo modo que la calificación anterior, consideramos que la declaración de huelga inexistente, es desafortunada en nuestra legislación; insistimos que la huelga existe desde el momento en que son suspendidas las labores, por lo que de faltarle al movimiento alguno de los requisitos de fondo forma y mayoría, se provocará, en todo caso, que la huelga sea "improcedente" (término que definitivamente es más apropiado) más no inexistente, ya que el movimiento existe aunque le falte alguno de los requisitos mencionados, o acaso, ¿las labores en la empresa no se encuentran suspendidas?.

HUELGA LICITA: La define nuestra propia Constitución en su artículo 123 fracción XVIII como la que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; asimismo es regulada por el artículo 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto de la huelga lícita, algunos autores nos comentan lo siguiente:

El maestro Euquerio Guerrero opina que: "La de-

claratoria de licitud se encuentra implícita en la existencia de la huelga, pues fuera de esos casos no cabría considerar que la Junta tenga expresamente que reconocer que el movimiento es lícito, a menos que se promoviere una declaratoria de ilicitud improcedente o que, sometido el conflicto al arbitraje del tribunal del trabajo, por petición de los trabajadores, tenga que analizarse el fondo del problema en toda su amplitud, ... "(107)

El maestro Castorena comenta que: "... el legislador aceptó el término de huelga existente y abandonó el de lícita, con el propósito de dar a la ilicitud el sentido que el constituyente le atribuye, no como opuesto al concepto de licitud."(108)

El maestro Cavazos Flores al respecto nos dice: "En la práctica, una huelga nunca se declara "lícita" en virtud de que sería ociosa dicha calificación, ya que dicho movimiento podría resultar posteriormente inexistente si le faltaran los requisitos de forma o mayoría."(109)

Diferimos del criterio del maestro Guerrero, en

(107) GUERRERO, op. cit., p. 389.

(108) CASTORENA, op. cit., pp. 324-325.

(109) CAVAZOS FLORES, 18 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 310.

virtud, de que si bien la declaración de huelga lícita se encuentra implícita en la declaración de huelga existente, el autor se equivoca al decir que solamente será declarada la licitud cuando se promueva una declaración de huelga ilícita infundada, ya que en todo caso la autoridad resolverá que la declaración de ilicitud es improcedente, más no la declarará lícita como se pudiera entender, en virtud de que como sabemos esta última solamente se refiere al equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los mismos, por lo que no es lo contrario de huelga ilícita. Igualmente se equivoca al decir que será declarada la huelga como lícita si se estudia el fondo del conflicto, ya que de darse esta última situación previamente se tuvo que haber considerado a la huelga como existente y como el propio autor lo dijo la declaración de existencia incluye la de licitud; en todo caso se declarará a la huelga como imputable o no imputable.

En cuanto a la opinión del maestro Castorena, de que el legislador cambia el concepto de huelga existente por el de lícita con el objeto de mantener el sentido del constituyente respecto a la huelga ilícita, consideramos equivocada tal situación, ya que de ser así la propia Ley laboral estaría solapando el error contenido en la fracción XVIII del 123 de la Constitución, en lugar de que en su momento se hubiere solicitado la modificación de tal precepto; además si la propia Ley reconoce tal situación, ¿por

que continuamos rigiéndonos por preceptos erróneos o absurdos?, consideramos urgente una nueva regulación al respecto.

Estamos totalmente en contra de este tipo de calificación por absurda, en virtud de que provoca que la propia Constitución se contradiga en sus conceptos, ya que la definición que da de huelga ilícita no es lo contrario a huelga lícita como debe ser, y lo contrario de huelga lícita tampoco lo es la huelga ilícita, entonces ¿que pasa con nuestra legislación?. Además nunca se declara a una huelga como lícita ya que esta se incluye en los requisitos de fondo indispensables para que la huelga sea existente, entonces no encontramos un motivo lógico para que continúe vigente tal calificación.

Ahora bien si recordamos nuestra opinión sobre la huelga existente, lo correcto sería declarar a la huelga sólo como "procedente", incluyéndose en esta declaración a la huelga lícita y existente, lo que nos facilitaría la calificación de las huelgas.

HUELGA NO LICITA: Este tipo de calificación es netamente doctrinal, y surge de la necesidad de saber que es lo contrario de la huelga lícita, a la que se refiere nuestra Constitución. En estricto derecho y en correcto

castellano, lo contrario de la huelga lícita debería ser la huelga ilícita, pero aunque nos sorprenda no es así; de acuerdo a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, la huelga ilícita es una especie completamente distinta a la huelga lícita. Así tenemos que la huelga "no lícita", es aquella que no tiene por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, y no busca armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

No podemos decir que estamos en contra de este tipo de calificación, sino más bien la justificamos; la huelga "no lícita" resulta necesaria, mientras siga existiendo esa absurda forma de calificar a la huelga como lícita e ilícita contenida en nuestra Constitución, y una vez solucionado ese problema la huelga "no lícita", automáticamente tendrá que desaparecer y esto lo conseguiremos cuando decidamos hacer más concretas y sencillas nuestras leyes. En el caso de la huelga esto será cuando las calificamos solamente como "precedentes e imprecedentes", según reúnan o no los requisitos de fondo, forma y mayoría, sin necesidad de entrar en más detalles o términos.

HUELGA ILICITA: La huelga ilícita la define el artículo 123 fracción XVIII y el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, como aquél movimiento en que la mayoría de los trabajadores huelguistas incurren en actos vio-

lentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Tenemos que decir que estamos total y definitivamente en contra de este tipo de calificación, no sólo por inoperante sino por absurda; lo anterior lo expresamos por las siguientes consideraciones:

Se dice que la Huelga es ilícita, cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades. En primer lugar se establece como condición indispensable que los actos violentos sean cometidos por la "mayoría" de los huelguistas, lo que provoca automáticamente que sea inaplicable este tipo de calificación, ya que si consideramos que la "mayoría" de los trabajadores son la mitad más uno, resulta imposible acreditar tal situación. En segundo lugar se dice que los actos violentos deben ser cometidos en las personas o las propiedades, consideramos que la Ley tuvo que haber especificado que fueran cometidos en las personas o propiedades necesariamente del patrón para que tal situación influya en la huelga, ya que de lo contrario sería una situación meramente penal.

Consideramos que en todo caso, la declaración de huelga ilícita, debe ir necesariamente en relación al daño

que se cause y no al número de personas que en él intervienen, por ejemplo: si la mayoría de los trabajadores huelguistas rompieran un cristal de la empresa, la huelga se declararía como ilícita (aunque nunca se acreditaría que fue exactamente la mayoría de los trabajadores, los que arrojaron la piedra), sin embargo, si una minoría de los huelguistas queman la casa del patrón o le dan una golpiza y aunque así lo hayan acordado la totalidad de los huelguistas, la huelga no podría ser declarada como ilícita, lo que resulta totalmente ilógico.

Ahora bien opinamos que tanto la Constitución en su artículo 123, como la Ley Federal del Trabajo, deben concretarse a conocer sobre aspectos meramente laborales, sin querer incursionar en otras áreas del derecho, ya que para eso están las leyes respectivas y para el caso que nos ocupa el Código Penal. Consideramos ilógico suponer que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, tenga la capacidad y los conocimientos necesarios para resolver, que determinado acto es violento o constituye un delito, ya que en la práctica un juicio penal es sumamente largo por lo que su resolución nunca podría ser ofrecida como prueba, entonces, ¿como se acreditaría que se cometió un acto violento, ilícito o delictuoso?, y más aún ¿como acreditaríamos que fué la mayoría de los trabajadores los que cometieron el acto violento?, obviamente es imposible, por lo que este tipo de calificación debe desaparecer.

Dada la imposibilidad de poder declarar a un movimiento de huelga como ilícito, consideramos que la Ley Federal del Trabajo e incluso la propia Constitución, deben desistir en su intento (aunque muy válido) de regular tal situación. Creemos que el camino más viable es evitar proteger en exceso a los trabajadores que intervienen en una huelga, y si alguno o algunos, o bien la totalidad de los trabajadores huelguistas cometen un acto violento, que es tipificado como delito en las Leyes penales respectivas, se ejerza sobre ellos toda la acción penal que amerite el acto, ya que la naturaleza del acto ilícito es independiente de que lo cometa uno o varias personas por el motivo que sea.

Para finalizar, si se ejerce sobre uno o varios trabajadores la acción penal durante el proceso de huelga y esta se acredita considerando a los trabajadores como culpables, estos se deben ver privados, de los beneficios surgidos si la huelga es considerada como imputable (pago de salarios caídos), además de que se deberá considerar como terminados los contratos individuales de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Continuando con el análisis de la definición de "huelga ilícita", la segunda parte nos indica que la huelga será ilícita cuando en caso de guerra los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del

gobierno. Lo anterior aunque resulta lógico por las razones que en su oportunidad expusimos, resulta completamente inoperante, no sólo porque estamos en contra de las huelgas de los trabajadores al servicio del Estado, sino por que nunca se ha presentado tal situación, ni se presentará, aunque así lo dispone la Fracción X del apartado B del artículo 123 constitucional, por lo que consideramos innecesario se siga regulando al respecto; a manera de conclusión nos permitimos transcribir algunas ideas que consideramos completamente acertadas del Dr. Cavazos Flores al respecto:

"Ultimamente por una mal entendida "generosidad" de algunos tratadistas de gabinete, se ha sostenido el criterio general de que es indispensable que los servidores del Estado puedan hacer valer sus derechos por esta vía, pero ¿a cuáles de estos servidores se les concede tal derecho?, ¿a todos?, ¿a los del poder legislativo?, ¿a los del poder judicial?, ¿a los del poder ejecutivo?, ¿contra el presidente en turno y contra toda la maquinaria gubernamental?.

¿Podría concebirse una utopía mayor?, ¿quién juzgará en última instancia que se ha violado de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra?, y, ¿qué se entiende por violación "general" y "sistemática" de dichos derechos?.

¿Podría en México entenderse una huelga de jueces,

o en las cámaras de diputados y senadores?.

En un país como el nuestro, la huelga de un funcionario público traería como consecuencia un fulminante cese o una renuncia por motivos de salud. En un país militarizado, su fusilamiento."(110)

HUELGA JUSTIFICADA: La define el artículo 446 de la Ley laboral, como aquella huelga cuyos motivos son imputables al patrón; como lo expresamos anteriormente justificada e imputable, en este caso se pueden considerar como sinónimos por lo que la definición del artículo en cuestión resulta repetitiva y en cierta forma carente de técnica legislativa.

Independientemente del problema del artículo 446, consideramos inadecuado se califique a la huelga como justificada, una vez realizado el estudio a fondo del movimiento por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, ya que desde que inicia el período de prehuelga, es decir, desde que se presenta el pliego de peticiones, la huelga es considerada como justificada desde el punto de vista de los trabajadores, independientemente de que sean excesivas o no sus peticiones, de lo contrario nunca hubieran emplazado a

(110) CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., pp. 318-319.

huelga. Consideramos más adecuado hablar simplemente de huelga imputable o no imputable y así evitar mayores confusiones.

HUELGA NO JUSTIFICADA: Es aquella huelga cuyos motivos que dieron origen al movimiento, no fueron causados, por el patrón, es decir, una vez que los trabajadores someten el movimiento a la decisión de la Junta y esta después de un estudio a fondo, determina que el patrón en ningún momento motivó la huelga.

Al igual que la huelga justificada consideramos inapropiado el término, estimamos que lo más adecuado es llamar a la huelga como "no imputable".

4.1.2. Posibles Combinaciones en la Declaración de Huelgas.

Como observamos, son bastantes los calificativos que recibe la huelga según la Ley Federal del Trabajo, y por consiguiente se puede dar origen a una serie de combinaciones, que no logran más que confundir a autoridades, trabajadores, patrones y a toda persona que trata de estudiar este tema y ejemplo de ello es lo siguiente:

La huelga EXISTENTE, nunca será INEXISTENTE, pero

debe ser necesariamente LICITA y una vez sometido al arbitraje podrá ser JUSTIFICADA o NO JUSTIFICADA, aunque en cualquier momento puede ser ILICITA.

La huelga INEXISTENTE, nunca será EXISTENTE, aunque puede ser LICITA y en cualquier momento ILICITA si se presentan actos violentos, obviamente nunca será JUSTIFICADA o NO JUSTIFICADA.

La huelga LICITA, puede ser EXISTENTE o INEXISTENTE según reúna los demás requisitos exigidos por la Ley, si resulta EXISTENTE podrá ser JUSTIFICADA o NO JUSTIFICADA y por supuesto en cualquier momento podrá ser ILICITA.

La huelga ILICITA, puede ser EXISTENTE, INEXISTENTE y LICITA, si la mayoría de los trabajadores incurre en actos violentos contra las personas o las propiedades, e incluso puede ser JUSTIFICADA O NO JUSTIFICADA si estos actos violentos se presentan en el momento en que los trabajadores se enteran de la resolución de imputabilidad de la huelga, o bien hasta que se archive el expediente.

La huelga JUSTIFICADA, necesariamente tiene que ser EXISTENTE y LICITA, aunque en cualquier momento pueda resultar ILICITA.

La huelga NO JUSTIFICADA, jamás será JUSTIFICADA,

aunque necesariamente debe ser EXISTENTE y LICITA, y por supuesto puede ser ILICITA.

Definitivamente es imposible que se puedan presentar tantas combinaciones por culpa de tan diversos calificativos, incluso el Dr. Cavazos Flores comenta lo siguiente:

"De los conceptos mencionados podemos desprender que lo contrario de una huelga "existente", es una huelga "inexistente" , pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga "lícita" no es una huelga "ilícita", ya que muy bien puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores. Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo, no es necesariamente ilícita, sino inexistente; por lo tanto, lo contrario de una huelga lícita no es la huelga ilícita sino la "no lícita".

Por lo demás, una huelga existente, siempre es lícita, nunca puede ser inexistente y puede ser ilícita, si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría, y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría obrera.

La huelga inexistente, nunca podrá ser existente, pero sí podrá ser lícita si reunió el requisito de fondo y

le faltaron los de forma o mayoría; también podrá ser ilícita si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría, se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

La huelga lícita puede ser existente o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y de mayoría, y también, como ya se ha dicho, puede ser ilícita.

Finalmente, la huelga ilícita, puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos de que habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los diversos factores de la producción, se hubieren cumplido con todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ellos."(111)

4.1.3. Inaplicabilidad de la Calificación de Huelgas.

Como observamos anteriormente, son demasiados los calificativos que existen respecto a la huelga, por lo tanto inaplicables por su complejidad y posibles combinaciones, esto ha llevado a las autoridades a que en la práctica diaria, algunos de esos calificativos no se utilicen por ociosos quedando como letra muerta en nuestra

(111) CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada, op. cit., p. 538.

legislación, por lo que resulta necesario una reforma inmediata. Para ser más precisos observemos lo siguiente:

Una huelga nunca es declarada como LICITA, ya que en todo caso, si reúne los demás requisitos de forma y mayoría será declarada como EXISTENTE, y si no reúne dichos requisitos será INEXISTENTE. Igualmente la huelga nunca es declarada como NO LICITA, ya que si el movimiento no reúne el requisito de fondo, es decir, no tiene por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, la huelga será irremediablemente INEXISTENTE. Como observamos, sería inútil e innecesario declarar a los movimientos de huelga como "lícitos o no lícitos".

Continuando con la inaplicabilidad de calificativos, una huelga nunca es declarada como ILICITA, en virtud, de que como se expresó anteriormente, acreditar que fue la mayoría de los trabajadores huelguistas los que realizaron actos violentos es imposible, por lo que nunca es utilizado ese calificativo y mucho menos sus efectos.

La huelga tampoco es declarada como EXISTENTE, ya que según el propio criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la huelga tiene la presunción de existencia desde el momento en que estalla, es decir, si se promueve el incidente de inexistencia y la huelga reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, la Junta simplemente

resuelve que no ha lugar a declarar la inexistencia del movimiento.

Finalmente, la huelga nunca es declarada como JUSTIFICADA o NO JUSTIFICADA, ya que por lo impreciso y desafortunado de este término, las Juntas de Conciliación y Arbitraje las prefieren declarar como IMPUTABLES o NO IMPUTABLES una vez realizado el respectivo estudio del fondo del movimiento.

Podemos concluir que sólo los calificativos de huelga "existente o inexistente". son lo que tienen verdadera aplicación en la práctica, por lo que no podemos dejar de preguntarnos, ¿es necesario que sigan existiendo, tantas formas de calificar a un movimiento de huelga?, definitivamente que no, además los calificativos de existencia e inexistencia, no son del todo precisos, ya que como se dijo anteriormente, el movimiento existe desde el momento mismo en que son paralizadas las actividades en una empresa, entonces, ¿qué pasa con nuestra Ley?. Consideramos y con esto concluimos el presente apartado, que es **¡ABSOLUTAMENTE NECESARIO REFORMAR NUESTRA LEY, EN LO QUE A LA CALIFICACION DE HUELGAS SE REFIERE!**; ahora bien, evitamos exponer en que sentido consideramos debe ser tal modificación, ya que eso lo abordaremos en el apartado siguiente.

4.2. SIMPLIFICACION DE LA CALIFICACION DE LAS HUELGAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En virtud de las consideraciones plasmadas en el apartado anterior (inciso 4.1.), consideramos que resulta urgente modificar nuestra Ley Federal del Trabajo, e incluso modificar también la Constitución, eliminando todos aquellos calificativos que resultan inútiles, imprecisos o contradictorios y así lograr una legislación clara y concreta, que facilite a todos su manejo y entendimiento. Para lograr lo anterior, es menester utilizar términos adecuados que comprendan lo indispensable para regular adecuadamente a la huelga; tales términos pueden ser los siguientes:

4.2.1. Huelga Procedente y Huelga Improcedente.

Como observamos, los calificativos de huelga "existente, inexistente, lícita, ilícita, justificada y no justificada", manejados por la Constitución y en la Ley laboral, son inadecuados e imprecisos, por lo que consideramos conveniente abrogarlos en su totalidad, ya que incluso afectan la imagen de nuestros ordenamientos jurídicos.

Un movimiento de huelga debe reunir o satisfacer determinados requisitos que la propia Ley señala para que tenga validez jurídica. Si son cubiertos tales requisitos

el movimiento continuará; en caso contrario el movimiento tendrá irremediabilmente que extinguirse. De una u otra forma la huelga existe desde que es suspendido el trabajo, por lo que no es posible calificarla como existente o inexistente, según se satisfagan los requisitos. Consideramos que el término más adecuado es que la huelga sea PROCEDENTE o IMPROCEDENTE.

La huelga PROCEDENTE, sería la que cumple con los requisitos de fondo (Art. 450 L.F.T.), forma (Art. 920 L.F.T) y mayoría (Art. 451 fracción II L.F.T.), lo que ahora se conoce como huelga "existente", pero evitando la confusión en la interpretación literal de la palabra existente, ya que como se dijo anteriormente la huelga existe desde el momento en que estalla.

Si se califica a la huelga simplemente como PROCEDENTE, no sólo se elimina el término de "existente", sino también tendría que desaparecer el de huelga "lícita", ya que esta al tratarse solamente del equilibrio entre los factores de la producción, estaría inmersa en los requisitos de fondo que establece el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo indispensables para que la huelga se declare como PROCEDENTE, es decir, si la huelga no busca el equilibrio entre los factores de la producción, no reuniría el requisito de fondo por lo que el movimiento nunca sería PROCEDENTE.

La huelga IMPROCEDENTE, sería la que no satisface los requisitos de fondo (Art. 450 L.F.T.), forma (Art. 920 L.F.T.) y mayoría (Art. 451 fracción II L.F.T.), ya sea que le falten todos o alguno de ellos. Igualmente se evita la imprecisión del término "inexistente", siendo más claro y preciso impropio que inexistente.

Consideramos que el procedimiento a seguir para declarar a un movimiento de huelga como IMPROCEDENTE, deberá ser el mismo que el utilizado para declarar la "inexistencia" como lo contempla la Ley actualmente, con la salvedad por supuesto, que como lo expresamos anteriormente, el recuento de trabajadores deberá realizarse si no previo, si lo más inmediato posible a la suspensión del trabajo, incluso dentro de las primeras 48 horas.

Apoyando la idea anterior, y para lograr una aplicación más rápida, clara y concreta en la declaración de IMPROCEDENCIA, el maestro Baltasar Cavazos Flores, propone los siguientes puntos:

"La declaración correspondiente (impropio) tendría que pronunciarse en un plazo máximo de ocho días después de la suspensión de labores para evitar perjuicios innecesarios.

La declaración de impropio de la huelga podrá ser solicitada por toda persona que se viere afectada por

la misma o declarada de oficio si la Junta advierte que no se cumplieron con los requisitos de ley.

Si no se solicita la declaración de improcedencia en un plazo de 72 horas, la huelga será considerada como procedente, para todos los efectos legales.

En la solicitud de improcedencia deberán ofrecerse las pruebas pertinentes, las que deberán de desahogarse en una sola audiencia.

Sólo se deben desahogar las pruebas -en cuanto basten para fijar el criterio de la Junta."(112)

Ahora bien, en caso de que el movimiento de huelga sea declarado como IMPROCEDENTE, se deberá dar cabal cumplimiento a lo establecido en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo; generalmente al presentarse la declaración de improcedencia los trabajadores son renuentes a volver a su trabajo y la Junta no apoya lo suficiente al patrón para reanudar las labores, por lo que tal situación se deberá corregir, y al respecto el Dr. Cavazos Flores comenta lo siguiente:

"Si la Junta declara la improcedencia de la huelga: fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo. Los apercibirá de que

(112) CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 312.

por el sólo hecho de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

En la práctica cuando una huelga se ha declarado inexistente, la Junta trata de desligarse del problema y en muchos casos, por no decir que en todos, el patrón se encuentra con una resolución que no puede hacer efectiva.

Se hace necesario, de hecho, indispensable, que realmente se den garantías a las empresas y a los trabajadores no huelguistas para que cuando el movimiento sea declarado improcedente, puedan volver al trabajo sin pérdida de tiempo."(113)

En cuanto a la huelga ilícita, es decir, cuando en el movimiento de huelga se presentan actos violentos contra las personas y las propiedades, por la mayoría de los trabajadores huelguistas, esta debe desaparecer completamente, sin que sea comprendida en otro tipo de calificación.

Definitivamente lo que ahora se conoce como huelga ilícita, no puede incluirse en la declaración de huelga PROCEDENTE o IMPROCEDENTE, ya que estas últimas sólo se

(113) CAVAZOS FLORES, 18 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 313.

refieren a la satisfacción de los requisitos establecidos por la Ley laboral.

Consideramos que tanto la Constitución en su artículo 123, como la Ley Federal del Trabajo, deben de olvidarse de regular aspectos que no corresponden a su competencia, en este caso los actos violentos se traducen a la comisión de delitos que es de competencia penal, limitándose solamente a regular aspectos laborales. Ahora bien, si se presentan los actos violentos a los que se refiere la huelga ilícita, ya sea que fueran cometidos por uno, varios, la mayoría o todos los trabajadores y en caso de que sea tipificado algún delito, esto deberá resolverse por las autoridades penales por oficio o a querrela de la parte que se vea afectada, sin que de alguna forma se pueda afectar al movimiento de huelga.

En caso de que la autoridad penal, declare culpable al trabajador responsable o trabajadores responsables del acto violento, el patrón podrá dar por terminadas las relaciones de trabajo en términos del artículo 47 de la propia ley del trabajo.

4.2.2. Huelga Imputable y Huelga No Imputable.

Una vez que la huelga es considerada como PROCEDENTE o "existente" como maneja nuestra Ley, para todos los efectos legales a que haya lugar, y a voluntad del sindicato emplazante, el conflicto podrá someterse a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y esta después de realizar un estudio del fondo del problema, declarará que el movimiento es "justificado" o "no justificado".

Dada la poca fortuna que ha tenido el término de huelga justificada, y de acuerdo a las críticas y comentarios que al respecto hemos realizado en cuanto a lo obvio del artículo que la define y respecto al concepto que de la huelga tienen los trabajadores, consideramos que es más adecuado, llamar a las huelgas como IMPUTABLES o NO IMPUTABLES.

El término de IMPUTABLE y por consiguiente su contrario de NO IMPUTABLE, literalmente resultan más claros y aceptables. Así tenemos que la huelga IMPUTABLE, es aquella cuyas causas que dieron origen al movimiento fueron provocadas por el patrón, es decir, es cuando el patrón tiene la culpa de que haya surgido el movimiento de huelga. La huelga NO IMPUTABLE será aquella cuyas causas que motivaron a los trabajadores a recurrir a la huelga no fueron

provocadas de ninguna forma por el patrón, por lo que este no incurre en ninguna responsabilidad.

Con la anterior calificación, se podrá eliminar el término de "justificada", que como se expresó no es correcto, ya que desde el mismo momento en que inicia el procedimiento de huelga, desde que los trabajadores tienen la intención de ir a la huelga y presentan el pliego de peticiones, ellos consideran de antemano que su movimiento es justificado, independientemente de que sean excesivas o no sus peticiones o bien se encuentren correctamente fundadas; de lo contrario nunca recurrirían a la huelga ya que ellos resultarían más perjudicados, al perder sus salarios caídos, base de su sustento.

Además la huelga "justificada" la define nuestra Ley en el artículo 446, como aquella "cuyos motivos son imputables al patrón", como claramente se observa tal definición es demasiado obvia, e incluso si ésta definición utiliza la palabra "imputables", por que no hablar directamente de huelga IMPUTABLE.

El estallamiento de una huelga o simplemente su emplazamiento, independientemente del tamaño de la empresa, representa un problema económico, político y social, que afecta irremediablemente a nuestro país, es por ello, que

el procedimiento de huelga debe ser simple, concreto y rápido, y así tanto trabajadores como patrones, puedan solucionar sus intereses en conflicto, reanudandose las labores para bien de todos. Es por ello que resulta sumamente necesario, simplificar la forma de calificar a un movimiento de huelga, siendo más concretos y claros nuestros legisladores; con ello se ayuda a dar celeridad a la tramitación de la huelga.

De lo anterior concluimos, que las huelgas solamente deben ser calificadas como PROCEDENTES si reúnen los requisitos de fondo, forma y mayoría, e IMPROCEDENTES si no reúnen los requisitos mencionados. Y después del estudio a fondo del movimiento, serán declaradas como IMPUTABLES si las causas que motivaron el movimiento de huelga fueron provocadas por el patrón y NO IMPUTABLES si las causas del movimiento no fueron provocadas por el patrón por lo que este carece de responsabilidad.

Calificando a las huelgas solo como "Procedentes, Improcedentes, Imputables y No Imputables", podremos olvidarnos de los demás calificativos, innecesarios, inadecuados e incorrectos como son el de "existente, inexistente, lícita, no lícita, ilícita, justificada y no justificada", que no provocan más que volver más complejo, el de por sí delicado tema de la huelga.

4.3. IMPUGNACION DE LA CALIFICACION DE HUELGAS.

Para concluir el presente trabajo, agregaremos la forma como se deben impugnar las resoluciones referentes a la calificación de huelgas. Independientemente, de que se declare a las huelgas como nuestra legislación actual lo establece, o bien, se declaren como procedentes o improcedentes, imputables y no imputables, como lo hemos propuesto. La forma de impugnarse debe ser la misma, pero siempre con la preocupación, de que todo el procedimiento de huelga debe ser sumarisimo, es decir, se le debe dar toda la prioridad posible a efecto de lograr una solución rápida del movimiento y evitar se prolongue la paralización de cualquier empresa en forma innecesaria.

4.3.1. Medios de Impugnación: Amparo Directo y Amparo Indirecto.

En el procedimiento laboral, y en concreto en la calificación o declaración de las huelgas, existen dos tipos de resoluciones: interlocutorias y definitivas. Las resoluciones interlocutorias son "decisiones que resuelven un incidente promovido antes o después de dictada la sentencia definitiva (en nuestro caso laudo definitivo), o bien, cuando resuelvan algún incidente, alguna cuestión previa, o bien decidan algún punto procesal que implique

contradicción entre partes."(114) Como observamos la resolución interlocutoria no estudia las cuestiones de fondo del conflicto, por lo que este tipo de resolución es la que recae cuando la huelga es declarada como "existente, inexistente o ilícita", ya que como sabemos la huelga nunca es declarada como lícita o no lícita.

La resolución definitiva es aquella que resuelve sobre el fondo de la controversia, así tenemos que: "Para Acalá-Zamora la sentencia "es la declararación de la voluntad del juzgador acerca del problema de fondo controvertido u objeto del proceso". Por su parte Fix Zamudio considera que la sentencia "es la resolución que pronuncia el juez o tribunal para resolver el fondo del litigio, conflicto o controversia, lo que significa la terminación del proceso."(115) En este caso la resolución definitiva se aplica cuando la huelga es declarada como "imputable o no imputable, o justificada o no justificada" como lo maneja actualmente nuestra ley.

Como se dijo en el Capítulo I, la única forma de impugnar una resolución, ya sea definitiva o interlocutoria

(114) OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, Quinta Edición, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Ed. Harla, México, 1992, pp. 189-190.

(115) Citado por OVALLE FAVELA, *Ibidem*, p. 189.

en materia laboral, es através del Juicio de Amparo, en virtud de la inexistencia de algún otro recurso en la Ley Federal del Trabajo que permita obtener ante la propia autoridad la modificación o revocación de sus actos, además prevalece el principio de que "las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones o resoluciones".

Obviamente que las resoluciones, sobre la imputabilidad de la huelga, es decir, aquellas que declaran a un movimiento como "justificado o no justificado", al tratar sobre el fondo de la controversia laboral y poner fin al procedimiento, se trata indiscutiblemente de resoluciones definitivas por lo que son impugnables através del Amparo Directo o uni-instancial. "El Juicio de amparo directo procede contra las sentencias definitivas civiles, penales, administrativas o laudos arbitrales definitivos, según lo establecen los artículos 107 constitucional, fracciones V y VI, y 158 de la Ley de Amparo, de acuerdo con las reformas de 1967."(116) Definitivamente no objetamos lo anterior de ninguna forma, por ser lo correcto y más adecuado.

Sin embargo, las resoluciones que declaran a la huelga como existente, inexistente o ilícita, al ser de carácter interlocutorio, son impugnables mediante Amparo Indirecto o bi-instancial ante los Juzgados de Distrito en

(116) BURGOA, op. cit., p. 684.

primera instancia y ante los Tribunales Colegiados en segunda instancia, lo anterior con fundamento en el artículo 107 Constitucional fracción VII y artículo 114 de la Ley de Amparo.

En cuanto a la fundamentación del Amparo Indirecto en la Ley de Amparo se dijo que esta se remitía al artículo 114, pero en concreto a la fracción III en cuanto a la declaración de huelga ilícita y IV en cuanto a las demás, siendo ésta última la más importante, así tenemos:

"Art. 114. El amparo se pedirá ante el juez de Distrito:

IV. Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación."

Al respecto de esta fracción tenemos que: "Alude este supuesto de procedencia del amparo indirecto a los actos reclamados que hayan tenido verificativo dentro de la tramitación de un juicio. Es decir, se trata de actos dentro de un procedimiento en el que se desempeña la función jurisdiccional. La imposible reparación a que se refiere el precepto debe entenderse en el sentido de que, la sentencia definitiva que se dicte no ocupará ya el acto reclamado que se sucite dentro del juicio, por lo que desde, este ángulo, sus efectos serán irreparables."(117)

(117) ARELLANO GARCIA, op. cit., pp. 229-230.

En cuanto a que, las resoluciones sobre calificación de huelgas deben ser impugnadas através de Amparo Indirecto, han surgido muchas jurisprudencias, y a manera de ejemplo citamos las siguientes:

HUELGA, COMPETENCIA EN JUICIOS DE AMPARO CONTRA LAS RESOLUCIONES QUE VERSAN SOBRE LA CALIFICACION DE LA.

TEXTO: Como los laudos son resoluciones que ponen fin a las controversias establecidas entre las partes, este carácter no corresponde a la resolución que versa sobre la calificación de una huelga, porque esta resolución se dicta exclusivamente para determinar si se llenaron los requisitos necesarios para llevar a cabo la suspensión de las labores, más no decide sobre el fondo de las controversias que dió ocasión a la huelga. Por tanto, no tratándose de una resolución definitiva, la competencia para conocer del amparo intentado en contra de esa resolución se surte a favor del juez de Distrito que corresponda de conformidad con lo dispuesto por el artículo 114, fracción III de la Ley de Amparo.

PRECEDENTES: Amparo directo 4436/64. Jose Angel Velazco y coags. 18 de marzo de 1965. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XCIII

Página : 18

HUELGA. PROCEDIMIENTO DE. LA RESOLUCION CON QUE CONCLUYE ES UN ACTO IMPUGNABLE EN AMPARO INDIRECTO.

TEXTO: El procedimiento de huelga a que se refiere el Capitulo XX de la Ley Federal del Trabajo, no tiene como finalidad la resolución del fondo de los conflictos de esa naturaleza, sino únicamente la de calificar la legalidad de la suspensión del trabajo, mediante la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que se inicie. Por ello, la determinación con que concluye, debe impugnarse en la vía indirecta, pues no es una sentencia definitiva que se ocupe de dirimir el fondo del conflicto ni de poner fin a un juicio.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES: Amparo directo 452/93. 7 de julio de 1993.
Unanimidad de votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.
Secretaria: Guadalupe Margarita Ortiz Blanco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Tomo : XIII-Febrero

Página : 331.

Respecto a la calificación de "ilicitud" de la huelga, se ha considerado de que como el artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo, establece que de declararse como ilícito el movimiento se darán por terminadas las rela-

ciones de trabajo, esto implica necesariamente que se dé por concluido el procedimiento de huelga, por lo que dicha declaración se trata de una resolución que pone fin al procedimiento y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley de Amparo deberá ser impugnada por medio del Amparo Directo.

En contra de lo anterior, se ha establecido que el acto en donde la Junta de Conciliación y Arbitraje declara a un movimiento de huelga como ilícito, lo hace ejercitando una función jurisdiccional, más no dentro de algún procedimiento laboral, por lo que no se satisface lo establecido por el artículo 158 de la Ley de Amparo, debiéndose impugnar mediante Amparo Indirecto, de acuerdo al artículo 114 fracción III de la misma Ley. Respecto a lo anterior nos permitimos transcribir la siguiente tesis:

HUELGA. PROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO CONTRA LA RESOLUCION QUE LA DECLARA ILICITA.

TEXTO: Atento a lo dispuesto por los artículos 44, 46 y 158 de la Ley de Amparo, son dos los casos en que surte la competencia de un Tribunal Colegiado para conocer en juicio de amparo uni-instancial, respecto de actos reclamados de naturaleza laboral, a saber: a).- En tratándose de laudos y, b).- En los casos de resoluciones que pongan fin a un juicio laboral. El primero de los supuestos no se actualiza, en virtud de que, si por laudo debe entenderse toda

resolución que ponga fin a un juicio de naturaleza laboral, resulta evidente que el acto reclamado, consiste en la interlocutoria pronunciada por la Junta responsable, dentro del incidente de la calificación de la huelga, al declarar ilícita esta, no llena la finalidad que persigue el laudo, puesto que para nada se refiere al fondo de la huelga, sino únicamente a su existencia legal, es decir, no establece si los motivos de la huelga son o no imputables a alguna de las partes, si existe o no desequilibrio entre los factores de la producción, cuestiones estas que corresponden al juicio en el que se juzga la justificación o injustificación de la misma. Tampoco se da el segundo de los supuestos en comento, ya que la interlocutoria reclamada no ha sido dictada dentro de un juicio laboral y por ende, no puede darlo por concluido, toda vez que en el sentido estricto no ha habido tal, sino un procedimniento autónomo, en el que aún cuando la Junta ha ejercitado una función jurisdiccional, dicha función no puede considerarse desplegada dentro de un juicio, sino fuera del motivo por el que se surta la hipótesis comprendida en la fracción III del artículo 114 de la Ley de Amparo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

PRECEDENTES: Amparo directo 646/88. 26 de mayo de 1989.

Unanimidad de Votos. Ponente: Marco Antonio Rivera Corealla.

Secretario: Guillermo A. Flores Hernández.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : SA
Tomo : IV Segunda Parte-2
Página : 719.

4.3.2. Comentarios Sobre la Impugnación de las Calificaciones de Huelga.

Como observamos en el apartado anterior, al no existir en la Ley Federal del Trabajo, recurso alguno con el que se pueda modificar o revocar las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, quedan como única alternativa, la interposición del recurso de Amparo directo cuando se trata de resoluciones definitivas e indirecto en caso de resoluciones interlocutorias.

Como sabemos cuando una huelga es declarada como imputable o no imputable, o bien, justificada o no justificada como maneja actualmente nuestra ley, se trata de una resolución que estudia y resuelve el fondo de la controversia, además que pone fin al procedimiento, encontrandonos por tanto frente a una resolución definitiva, que podrá ser impugnada a través del Amparo Directo de acuerdo al artículo 158 de la Ley de Amparo, lo que definitivamente es correcto.

Ahora bien, cuando la huelga es calificada como

existente, inexistente o ilícita, al tramitarse estas declaraciones mediante un incidente, la resolución que recae al mismo reúne las características de una sentencia o resolución interlocutoria, por lo que solamente podrá ser impugnada a través del Amparo Indirecto, con fundamento en la Ley de Amparo en términos del artículo 114 fracción IV en el caso de la declaración de existencia o inexistencia, y de la fracción III cuando se trata de la calificación de huelga ilícita.

Estamos de acuerdo, que las resoluciones que califican a un movimiento de huelga como existente, inexistente o ilícito, o si fuéramos más exactos las resoluciones sobre la "procedencia o improcedencia" de la huelga, reúnen todas las características de una resolución interlocutoria, por lo que de acuerdo a la Constitución y a la Ley de Amparo vigentes, sólo pueden impugnarse mediante amparo indirecto. Desafortunadamente se presenta el inconveniente de que el amparo indirecto o bi-instancial como su nombre lo indica se conforma de dos instancias, la primera de ellas ante los Juzgados de Distrito, y la segunda ante los Tribunales Colegiados, esto aunado a la carga de trabajo que tienen las autoridades mencionadas, provoca que su tramitación sea demasiado tardada, para la rapidez que deseamos en el procedimiento de huelga.

Definitivamente consideramos, que al tratarse la

huelga de un conflicto jurídico, que tiene consecuencias económicas, sociales e incluso políticas, debe dársele toda la importancia y prioridad necesarias, para que su tramitación sea lo más pronta posible y con ello evitar que una empresa o establecimiento permanezca cerrado en forma innecesaria, o bien, que el conflicto que haya motivado el surgimiento de la huelga, sea resuelto rápidamente.

Para lograr esa rapidez indispensable en el procedimiento de huelga, es que: "proponemos que toda resolución sobre calificación de huelgas que se dicte durante el procedimiento de la misma, se le de el carácter de definitiva sólo para efectos de su impugnación, y así puedan ser combatida mediante el Amparo Directo, ya que este al tramitarse en una sola instancia y al no admitir recurso en su contra, provocará que se agilice su tramitación y dure menos tiempo la suspensión de las labores en una empresa".

Para lograr lo anterior, sería necesario modificar tanto nuestra Constitución como la Ley de Amparo. Nuestra Ley fundamental tendría que ser reformada en su artículo 107 fracción V, inciso d), agregando "además contra las resoluciones de calificación de huelgas dictadas por las autoridades del trabajo." Debiendo quedar el artículo en cuestión de la siguiente forma:

"Art. 107. Todas las controversias de que habla el artículo

103 se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la Ley, de acuerdo con las bases siguientes:

V. El amparo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá ante el tribunal colegiado de circuito que corresponda, conforme a la distribución de competencias que establezca la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en los casos siguientes:

d) En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por las Juntas Locales o la Federal de Conciliación y Arbitraje o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado; ADEMÁS CONTRA LAS RESOLUCIONES DE CALIFICACION DE HUELGAS DICTADAS POR LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO."

La Ley de Amparo tendría que ser reformada en su artículo 158, agregándose el siguiente párrafo:

"... Para los efectos de éste artículo serán consideradas como definitivas, todas aquéllas resoluciones sobre calificación de huelgas, dictadas por las autoridades del trabajo."

Definitivamente consideramos necesario lo anterior, ya que todo lo referente a huelgas debe ser tratado

de la forma más concreta, clara y rápida posible, por ello la necesidad de simplificar la calificación de las huelgas en procedentes e improcedentes, además que es necesario utilizar términos concretos y sencillos; en cuanto a la impugnación de las resoluciones, toda vez que nuestra propia Ley no dispone de un sistema de recursos para tal objetivo, es necesario optar por el camino que resulte más rápido y efectivo, como sería el de recurrir al Amparo Directo, que aunque legalmente no es lo procedente, debe realizarse una excepción ya que la solución de los conflictos de huelga son prioritarios.

A manera de conclusión nos permitimos transcribir lo que al respecto de la impugnación opina el Dr. Baltasar Cavazos Flores, cuyas ideas fueron pieza fundamental en la elaboración de este trabajo: "A las resoluciones de calificación de las huelgas debería dárseles el carácter de definitivas para los efectos de su impugnación, a fin de que se pudieran objetar por medio de amparo directo, ya que hay que dar prioridad a lo prioritario, y los problemas de huelgas siempre son prioritarios."(118)

(118) CAVAZOS FLORES, BALTASAR, Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temes Laborales, Tercera Edición, Ed. Trillas, México, 1989 (reimp. 1992), p. 209.

CONCLUSIONES.

PRIMERA: Huelga: "es la suspensión del trabajo, realizada en forma temporal, por una coalición de trabajadores pertenecientes a una empresa o negociación, con el principal objetivo de defender sus intereses comunes y en apego a las disposiciones legales."

SEGUNDA: Al haberse suprimido el termino de "legal" en la definición de huelga contenida en la Ley de 1931, mediante el artículo 440 de la Ley de 1970, no afecta en absoluto el sentido de la misma, ya que toda figura jurídica o procedimiento regulado por una Ley, necesariamente deberá revestir el carácter de legal, en razón de que se trata de un concepto incluido en todo ordenamiento jurídico, además resulta obvio que se deben satisfacer los requisitos que la propia Ley señala para la procedencia del movimiento.

TERCERA: Todo movimiento de huelga, debe necesariamente perseguir única y exclusivamente objetivos dentro del ambito del Derecho Laboral, ya que si se sale de ellos o se

utiliza para otro fin, pierde la esencia y la razón por la que fue creada, volviéndose una huelga injusta que sale de los objetivos de cualquier ordenamiento laboral.

CUARTA: La primera reacción del Estado ante la huelga a lo largo de la historia, es catalogarla como un delito e incluso tipificándola en los códigos; posteriormente se toleró como una consecuencia de la libertad sindical aunque en forma limitada ya que no se le otorgaban garantías a los trabajadores huelguistas; y por último fue reconocida por algunos países como institución y derecho de los trabajadores, siendo nuestro país el primero en hacerlo, elevándola a la categoría de garantía constitucional.

QUINTA: Es contradictoria la calificación de la huelga lícita e ilícita manejada por la Constitución en su artículo 123 fracción XVIII, en virtud, de que lo contrario de una huelga lícita no es una Huelga ilícita, a su vez, lo contrario de la huelga ilícita tampoco lo es la huelga lícita, ya que una huelga es lícita al buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y posteriormente puede ser ilícita, si los trabajadores huelguistas cometen actos violentos contra las personas o las propiedades. En consecuencia, la huelga puede ser lícita e ilícita al mismo

tiempo lo que no es correcto.

SEXTA: Es incorrecto calificar a la huelga como "existente", cuando reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, en virtud, de que el movimiento de huelga existe desde el momento mismo en que fue suspendido el trabajo, independientemente que se hayan satisfecho o no los requisitos legales indicados, además el movimiento tiene a su favor la presunción de existencia desde el momento en que estalla.

SEPTIMA: En la práctica nunca es declarada la huelga como ilícita, en virtud, de que esta establece como requisito indispensable que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas, lo cual en la realidad resulta física y jurídicamente imposible de acreditar, además tal declaración debe ir en relación al daño y no al número de personas que en el acto ilícito intervienen.

OCTAVA: En virtud de lo inoperable que resulta la calificación de huelga ilícita, la misma tendrá que desaparecer, y en consecuencia, las autoridades del trabajo tendrán que concretarse a conocer sólo de aspectos laborales y en caso

de que ocurran actos violentos durante la huelga, que constituyan un delito y sean cometidos por uno, varios o todos los trabajadores, se tendrá que ejercitar la acción penal que corresponda en forma totalmente independiente al movimiento de huelga.

NOVENA: Una vez realizado el estudio del fondo del conflicto de huelga, la misma es calificada como "justificada o no justificada"; tal declaración resulta inapropiada, en virtud, de que el movimiento de huelga desde su inicio es considerado por los trabajadores como justo, independientemente de que resulten excesivas o no sus pretenciones.

DECIMA: Son excesivos los calificativos contenidos en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, además al combinarse provocan una confusión innecesaria, ya que la huelga existente nunca será inexistente, debe ser lícita y en cualquier momento puede resultar ilícita, además puede ser calificada como justificada o no justificada; la huelga inexistente nunca será existente, aunque puede ser lícita y en cualquier momento ilícita; la huelga lícita puede ser existente o inexistente y en cualquier momento ilícita, si resulta existente podrá ser justificada o no justificada; la huelga ilícita puede ser existente, inexistente, lícita, justificada o no justificada; como observamos es imposible

que continúe tal situación.

DECIMA PRIMERA: Durante el procedimiento de huelga, regulado por el Capítulo XX del Título Decimo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, la huelga sólo debe ser calificada como "procedente o improcedente"; procedente cuando reúna los requisitos de fondo, forma y mayoría establecidos por la propia Ley e improcedente cuando no lo hiciera así; eliminándose todos los demás calificativos, por resultar innecesarios.

DECIMA SEGUNDA: Después de realizado el estudio de fondo del movimiento de huelga por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, la huelga sólo debe ser declarada como "imputable o no imputable"; imputable cuando los motivos o causas que originaron el movimiento fueran provocados por el patrón y no imputable cuando el patrón no haya incurrido en ninguna responsabilidad.

DECIMA TERCERA: Para dar rapidez y claridad al procedimiento de huelga, resulta indispensable simplificar la forma en que son calificadas las huelgas actualmente, debiéndose declarar únicamente como procedentes o improcedentes, según reúnan o no los requisitos establecidos por la Ley, y una

vez realizado el estudio del fondo del movimiento por la Junta, deberán ser declaradas como imputables o no imputables, de acuerdo a la responsabilidad en que haya incurrido el patrón.

DECIMA CUARTA: Toda vez que en la Ley Federal del Trabajo, no existe un sistema de recursos en contra de las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es necesario optar por el camino que resulte más rápido y efectivo, por tanto, debe dárseles a las resoluciones sobre la calificación de huelgas el carácter de "definitivas" para efectos de su impugnación, y así, puedan ser combatidas a través de Amparo Directo, que al tramitarse en una sola instancia es más rápido y, por tanto, se evita un retardo innecesario en el procedimiento de huelga.

DECIMA QUINTA: El estallamiento de una huelga o simplemente su emplazamiento, representa un problema económico, político y social que afecta irremediablemente a nuestro país, es por ello que el procedimiento de huelga debe ser simple, concreto y rápido, y así, tanto trabajadores como patronos puedan conciliar sus intereses en conflicto, reanudándose las labores de la empresa o negociación lo más pronto posible.

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

1. LIBROS.

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Ed. Ariel, Barcelona España, 1975.
- 2.- ARELLANO GARCIA, Carlos, Práctica Forense del Juicio de Amparo, Novena Edición, Ed. Porrúa, México, 1995.
- 3.- ARIAS LAZO, Agustín, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones en Panorama de Derecho de Trabajo en México, Primera Edición, U.N.A.M., México, 1984.
- 4.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, Primera Edición, U.N.A.M., México, 1990.
- 5.- BURGOA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, Octava Edición, Ed. Porrúa, México, 1991.
- 6.- BURGOA, Ignacio, El Juicio de Amparo, Trigésima Edición, Ed. Porrúa, México, 1992.
- 7.- BURGOA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Vigésima Cuarta Edición, Ed. Porrúa, México, 1992.

- 8.- CABANELLAS, Guillermo, RUSOMANO, Mozart Victor, Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solucion, Primera Edición, Volúmen III, Ed. Heliasta S.R.L., Argentina, 1979.
- 9.- CARRILLO AZPEITIA, Rafael, Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912, Volúmen I, Ed. CEHS-MO, México, 1981.
- 10.- CASTORENA, Jesus, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Fuentes Impresores S.A., México, 1973.
- 11.- CASTORENA, Jesus, Tratado de Derecho Obrero, Primera Edición, Ed. Jaris, México 1942.
- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, Tercera Edición, Ed. Trillas, México, 1992.
- 13.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Deficiencias Legislativas en Materia de Huelgas, Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en Honor del Dr. Alberto Trueba Urbina, Ediciones de la Universidad de Yucatán, México, 1977.
- 14.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Mito del Arbitraje Potes-tativo, Primera Edición, Ed. JUS S.A., México, 1978.
- 15.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales, Tercera Edición, Ed. Tri-llas, México, 1992.
- 16.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Séptima Edición, Ed. Trillas, México, 1992.

- 17.- COLMENARES, Ismael y otros, De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, Primera Edición, Ediciones Quinto Sol, México, 1986.
- 18.- COLMENARES, Ismael y otros, Cien Años de Lucha de Clases en México 1876-1976, Tomo I, Quinta Edición, Ediciones Quinto Sol, México 1985.
- 19.- COLMENARES, Ismael y otros, Cien Años de Lucha de Clases en México 1876-1976, Tomo II, Cuarta Edición, Ediciones Quinto Sol, México; 1985.
- 20.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Ed. Porrúa, México, 1986.
- 21.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Séptima Edición, Ed. Porrúa, México, 1986.
- 22.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Octava Edición Actualizada, Ed. Porrúa, México, 1995.
- 23.- DURAND P., Victor Manuel, Crisis y Movimiento Obrero en Brasil, Primera Edición, U.N.A.M., México, 1987.
- 24.- ESQUINCA MUÑOZ, César, El Juicio de Amparo Indirecto en Materia de Trabajo, Primera Edición, Ed. Porrúa, México, 1994.

- 25.- GARCIA ABELLAN, Juan, Introducción al Derecho Sindical, Primera Edición, Ed. Biblioteca Jurídica Aguilar, Madrid, 1961.
- 26.- GARCIA BLASCO, Juan, El Derecho de Huelga en España: Calificación y Efectos Jurídicos, s.e., Bosch, Casa Editorial S.A., España, s.a.
- 27.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésima Edición, Ed. Porrúa, Mexico, 1989.
- 28.- GARCIA, René, Orígenes del Capitalismo y de los Sindicatos, s.e., Ed. América, México, 1958.
- 29.- GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Octava Edición, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Ed. Harla, México, 1990.
- 30.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décimo Octava Edición, Ed. Porrúa, México, 1994.
- 31.- ISCARO, Rubens, Historia del Movimiento Sindical, Primera Edición, Ed. Fundamentos, Buenos Aires Argentina, 1973.
- 32.- MOZART RUSSOMANO, Victor y BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982.

33.- OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, Quinta Edición, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Ed. Harla, México, 1992.

34.- PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Ed. Tecnos, Madrid, 1960.

35.- PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México, Primera Edición, Ed. Porrúa, México, 1989.

36.- TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, Decima Sexta Edición, Ed. Porrúa, México, 1991.

37.- TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Primera Edición, Ed. Botas, México, 1950.

38.- VAZQUEZ VIALARD, Antonio, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Segunda Edición, Tomo II, Ed. Astrea, Argentina, 1981.

2. Diccionarios y Enciclopedias.

1.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, U.N.A.M., Diccionario Jurídico Mexicano, Séptima Edición, Porrúa, 1994.

2.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Vigésimoprimer Edición, España, 1992.

3.- EDITORIAL BIBLIOGRAFICA ARGENTINA, Enciclopedia Jurídica OMEBA, Argentina, 1994.

3. Legislación.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., México, 1985.

2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Centésimaoctava Edición, Ed. Porrúa, México 1995.

3.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada, Baltasar Cavazos Flores y otros, Vigésima Séptima Edición, Ed. Trillas, México 1995.

4.- Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Sextoagesima Edición, Ed. Porrúa, México, 1989.

5.- Nueva Legislación de Amparo Reformada, Doctrina, Textos y Jurisprudencia, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Quintoagesima Octava Edición, Ed. Porrúa, México, 1993.

4. Otras Fuentes:

1.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Año V, Número 6, Octubre de 1995, Publicación Mensual, Artículo: La Huelga en el Derecho Laboral Mexicano, CAMPOS LINAS, Jesús, México, 1995, pp. 89-103.

2.- ADAME GODDARD, Jorge, Influjo de la Doctrina Social Católica en el Artículo 123 Constitucional, en Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XVI, Num. 47, mayo-agosto de 1983, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México.