



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
"ACATLAN"

FACULTAD DE DERECHO

La Calificación de la Huelga, desde el Punto  
de Vista de la Práctica en México

**T E S I S**

Que para obtener el Título de:

**Licenciado en Derecho**

**P R E S E N T A :**

**Victor Manuel Gamboa Rivera**



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.

A MI MADRE

SRA. LIBRADA RIVERA VDA. DE GAMBOA

Con amor cariño y gratitud.

Quién con sus sabios consejos logró  
encausarme por este sendero.

A LA MEMORIA DE MI PADRE

SR. GUSTAVO GAMBOA CASTILLEJOS.

A MI ESPOSA.

MA. CECILIA RAMIREZ DE GAMBOA.

Que con amor y sacrificio logré encaminarme hacia un horizonte mas claro.

A MIS HIJOS

Manuel Israel y Gustavo Alonso  
Por quienes luché y lucharé.

A MIS HERMANOS

Roberto, Martha, Jorge, Luis,

Isabel, Rosa Elena y Sandra -

Luz.

De quienes recibí alientos y -  
exhortos a fin de obtener lo -  
que anhelaba.

A MIS PADRINOS DE GENERACION  
SR. DR. EMILIO O. RABASA  
Y  
SRA. COQUIS GAMBOA DE RABASA  
Con respeto y agradecimiento

Y  
SRA. ELENITA SAINZ VDA. DE VAZQUEZ

Por su motivación para  
seguir adelante.

A LOS SRES.  
ANTONIO RAMIREZ POZOS  
Y  
CARMEN MARTINEZ DE RAMIREZ

Con todo respeto

A MIS CONDIPCIPULOS Y AMIGOS

Con quienes conjuntamente luché

A MIS AMIGOS Y A LA SOCIEDAD EN  
GENERAL

De quienes directa o indirectamente  
obtuve grandes beneficios  
a efecto de lograr mi objetivo

A MI MAESTRO

ASESOR Y DIRECTOR DE LA PRESENTE.

LIC. RODOLFO PASCOE LIRA

De quien con su apoyo y consejo  
logré la realización de este --  
trabajo.

A- MIS MAESTROS

Con respeto y gratitud

Quienes con sus enseñanzas me  
forjaron a la realización de  
este trabajo.

AL HONORABLE JURADO

# I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION..... 17

## CAPITULO PRIMERO

LA. HUELGA. .... 18

Aspectos Generales, Desarrollo Histórico, Objetivos Legales Artículo 450 L.F.T., Análisis de sus Fracciones, Objetivos Humanos de la Huelga, Requisitos-Sindicales a Cumplir para Decidir una Huelga, Requisitos Procesales para Emplazar a Huelga, Obligaciones Obreras, Obligaciones de la Junta.

## CAPITULO SEGUNDO

EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA ..... 62

Efectos del Emplazamiento a Huelga para los Trabajadores, Efectos del Emplazamiento para el Patrón, -- Efectos del Emplazamiento para las Juntas, Término para la Defensa del Patrón, Formas de Defensa para el Patrón, Efectos de la Defensa Patronal.

## CAPITULO TERCERO

ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA ..... 79

Estallamiento y Procedimiento de la Huelga, Efectos del Estallamiento de la Huelga para los Obreros, -- Efectos del Estallamiento de la Huelga para el Patrón.

M-0028471

LA CALIFICACION DE LA HUELGA ..... 87

Término para Solicitar la Calificación de la Huelga,  
Causas para Solicitar la Calificación de la Huelga,-  
Procedimiento para la Calificación de la Huelga, Po-  
sibilidades de Calificación de la Huelga.

1.- Legalidad.

2.- Existencia.

3.- Otras Calificaciones.

Juicios de Valor Sobre la Huelga, Efectos de la Cali-  
ficación de la Huelga.

CONCLUSIONES ..... 118

BIBLIOGRAFIA ..... 120

## INTRODUCCION

## HONORABLES MIEMBROS DEL JURADO

Con todo respeto expongo a la consideración de ustedes - el presente trabajo, que constituye mi sustentación o tesis - profesional con la cual aspiro a la obtención del Título de - Licenciado en Derecho, esperando que si se encontraren algu-- nas deficiencias, sean compensadas por el esfuerzo e interés-- que para su realización puse.

La Materia Laboral sobre la cual fundo el presente estudio, la considero de suma importancia, toda vez que por medio de ella se regula la relación que existe entre trabajadores y patrones, o sea, entre quien presta un servicio personal y -- quien lo recibe, a cambio de un salario que constituye quizá-- el único ingreso para la subsistencia del individuo y de los-- seres que de él dependen.

Bajo el Derecho del Trabajo se desenvuelve la actividad-- de dos fuerzas representadas por capital y trabajo, de cuya -- armonía y respeto mutuo depende el progreso y el bienestar -- social.

Ahora bien, la meta fundamental del presente desarrollo-- es que con esta sencilla aportación al Derecho Laboral, se lg-- gre un mejor método o sistema para agilizar el procedimiento-- o incidente de calificación de una huelga, exhortando indis-- tintamente tanto al Estado como a trabajadores y patrones, a -- efecto de reorganizarse en sus relaciones Jurídico-Laborales.

Esperando que se haga la interpretación deseada a fin de -- hacerla posible en el campo de las realidades, la expongo a -- sus respectivos conocimientos.

## C A P I T U L O I

## ASPECTOS GENERALES DE LA HUELGA.

En México a través del tiempo se ha llegado a reconocer dentro del Derecho Laboral a la Institución de la Huelga, como integrante del llamado Derecho Social y no solo -ésto, sino que ha ido más allá al ser elevado a la Categoría de Norma Constitucional.

En 1917, nuestro país fue el primero en dar la pauta en el ámbito internacional al reconocer y consagrar dicha institución en nuestra Carta Magna. Liberandose definitivamente la clase trabajadora de los atavismos de la clase dominante, quienes trataban de impedir el nacimiento de un instrumento de lucha que les diera a los asalariados la posibilidad Jurídica de tratar en un plano de igualdad proporcional con el Patrón, las condiciones Generales de la actividad productiva y, de esta forma lograr que la clase-trabajadora tomara el lugar que efectivamente le corresponde dentro del engranaje social.

Es por más redundante reiterar, que una de las fuentes que genera riqueza es la fuerza nacida del trabajo, -- concepción que le ha costado a la clase obrera, persecuciones, detenciones, asesinatos, etc., no obstante ésto, se ha logrado imponer al burgués, quien siempre ha tratado en forma ventajosa de enriquecerse a costa de la clase dominada, obteniendo como respuesta la unión, asociación, sindicación, culminando con el instrumento de lucha obrera que es la Huelga.

De acuerdo con el Maestro Alberto Trueba Urbina, "El Derecho de Huelga se mantendrá incólume en México, mien--

tras subsista el régimen de Producción Capitalista y esta figura Jurídica responda al principio de lucha de clases; si en el futuro se suprime o nulifica, en ese momento se encendería en nuestro país la tea de la Revolución Social, o como consecuencia se transformaría el Estado y sus instituciones. Cuando las desigualdades sociales sean menos fuertes, la justicia social cobrará vigor y sobre todo cuando reine la norma moral sobre los hombres, las huelgas serán innecesarias; mientras tanto queda en pie la necesidad de la huelga para combatir las injusticias inherentes al sistema capitalista". (1)

Es tal la importancia que reviste el Derecho de Huelga, que no solo representa la piedra de toque del proletariado para lograr la transformación del estado capitalista, sino para culminar en la revolución social.

En cuanto a las investigaciones realizadas por el ilustre maestro Mario de la Cueva nos dice lo siguiente:

"Al revisar los orígenes del trabajo, vienen a la memoria los actos represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía, dirigidos, no en contra de las relaciones individuales de trabajo nacidas de un contrato civil, cuyas condiciones podrían ser, de acuerdo con la doctrina estipuladas por dos contratantes igualmente libres, sino en contra de cualquier intento de los trabajadores para coligarse, asociarse y acudir a la Huelga, con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de las fábricas a aceptar condiciones colectivas de prestación de los servicios más favorables para la totalidad de los trabajadores y de la clase trabajadora". (2)

(1) Albertq, Trueba Urbina, "Evolución de la Huelga, Primera Edición 1950. Págs. 329 y 330.

(2) Mario de la Cueva, "Nvo Derecho Mexicano del Trabajo", Edit. Porrúa, 1979. Pág. 569

De la obra antes citada del maestro Mario de la Cueva se extrajo lo siguiente:

"La O.I.T. precisó que la primera prohibición radical de la edad contemporánea de la coalición, la sindicación y la huelga, se dió en la célebre "Ley de Chapelier" de 1791, a la que por su primado se ha denominado "La declaración de la guerra de la burguesía a la clase trabajadora" completada en el año de 1810 con los artículos 410 a 414 del Código Penal de Francia. Los industriales Ingleses comprendieron la importancia de aquellas disposiciones y que el parlamento dictara las leyes de 1799 y 1780, según las cuales "Toda Unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituía una conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria, incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión". (3)

La declaración de derechos sociales de 1919 y la huelga como uno de los derechos fundamentales de la clase trabajadora.

El jurista Mario de la Cueva sigue diciendo, "Mucho tiempo y esfuerzo costó para que la conciencia y el pensamiento universal reconocieran la declaración de los derechos sociales de 1917, y cambiara la ruta de la historia y las metas del derecho del trabajo, un auténtico estatuto de la clase trabajadora; cuya manifestación más alta era el transito de la huelga, hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos jurídicos, un hecho inusitado nacido de la primera revolución social de la historia en un momento en que ninguna legislación de los pueblos de Europa y América mencionaba siquiera el nombre de la Huelga".(4)

(3) Mario de la Cueva, Op. Cit. 570.

(4) Mario de la Cueva, Op. Cit. 571.

Así podemos mencionar las diferentes tendencias que sustentaron en el pasado, países como: Alemania, Francia e Italia, extraído de la obra del maestro Mario de la Cueva.

"Alemania nunca ha asegurado constitucionalmente el derecho de Huelga, mientras que Francia lo hizo en la constitución de octubre de 1946 para la IV república, aseguramiento que fué ratificado en la constitución "DEGAULLISTA" en 1958, así también Italia incluyó el artículo 40 en la constitución republicana de diciembre de 1947; pero mientras Francia ha emitido algunas disposiciones para regular su ejercicio, los sindicatos Italianos se han opuesto sistemáticamente a cualquier reglamentación.

La Constitución de Weimar de agosto de 1919, expresión del pensamiento social demócrata que venía del siglo XIX lanzó la primera declaración europea de derechos sociales, cuya fuerza se hizo sentir sobre el constitucionalismo de la postguerra de un buen número de los pueblos de Europa, pero no contenía ninguna disposición sobre la huelga.

No existe ninguna reglamentación jurídica especial de las luchas sociales, el Derecho vigente reconoce el principio de su libertad como un reflejo de la libertad de acción, sin embargo, esta libertad conlleva ciertas limitaciones legales, cuya violación las hace ilícitas, porque contradicen obligaciones concretas de los contratos colectivos de trabajo o violan las reglas generales de la conducta, la misma situación se presentó en la ley fundamental de Bonn en mayo de 1949.

Los maestros alemanes en una edición de 1955, escribieron que no existe ninguna reglamentación jurídica especial de las luchas sociales, no obstante, algunas disposi-

ciones del orden jurídico se refieren a ellas".

En Francia, al concluir la segunda guerra mundial, la asamblea constituyente expidió el 27 de octubre de 1946 la constitución de la que sería la IV república de aquella nación.

El pueblo reafirma solemnemente los derechos y libertades del hombre y del ciudadano consagrados en la declaración de 1789, y los principios fundamentales reconocidos por las leyes de la república, y proclama además, como particularmente necesarios a nuestro tiempo, los principios políticos, económicos y sociales siguientes: "El derecho de Huelga se ejercerá en el marco de las leyes que lo reglamentan".

Doce años más tarde, el 4 de octubre de 1958, la constitución de la V república ratificó el preámbulo de 1946 -diciendo, el pueblo francés proclama solemnemente su devoción a los derechos del hombre y del ciudadano y a los principios de la soberanía nacional, tal como se definieron en la declaración de 1789 completados en el preámbulo de la constitución de 1946, por lo tanto la norma constitucional sobre el derecho de Huelga continua formando parte del orden jurídico vigente." (5)

De la obra de Hélène Sinay, profesora de la facultad de Derecho de Estrasburgo, que tiene por título la grève, extraíde del texto del Dr. Mario de la Cueva, anotamos lo siguiente:

"No existe ninguna reglamentación legal de la huelga, si bien es posible que en las convenciones colectivas se incluyan algunas disposiciones para su ejercicio, partiendo de la ausencia de normas convencionales Hélène Sinay -- postula los siguientes principios:

(5) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Págs. 572 y 573.

a) La huelga es absolutamente libre, pues "no obstante su nocividad la fecha de inicio queda al arbitrio de -- los organizadores, quienes no están obligados a esperar el resultado de algún procedimiento conciliatorio, ni a la -- observancia de formalidades previas, de lo que deducimos - que el período conciliatorio previo de nuestro derecho no -- existe.

b) La corte de Casación, en jurisprudencia constante, ha rechazado la acción de ilicitud de la Huelga cuando no se acude a los procedimientos legales de conciliación, o - si se suspenden las labores antes de que concluyan el procedimiento", lo que da por resultado que la Huelga no esté subordinado a ninguna contingencia temporal.

c) Finalmente la Huelga no presupone ningún recuento- (referendum previus).

El 11 de febrero de 1950 se expidió la ley reglamentaria de los procedimientos para los conflictos colectivos - del trabajo, cuya finalidad consiste en favorecer la conciliación y auspiciar un arbitraje potestativo, normaciones- que no modifican los párrafos anteriores.

Hélène Sinay caracterizó a la ley como una concilia-- ción obligatoria y un arbitraje facultativo:

a) El artículo 5o de la ley Francesa previene que todos los conflictos colectivos deben someterse obligatoria- e inmediatamente a los procedimientos conciliatorios.

b) La no concurrencia de alguna de las partes pone - fin a la instancia.

c) Si el procedimiento se lleva adelante sin tener un arreglo, el conciliador debe proponer una solución que --

puede ser aceptada por los trabajadores o patrones.

d) Finalmente, los sindicatos obreros pueden someter el conflicto a un arbitraje, cuyos funcionamientos están regulados en el artículo 21 y siguientes de la Ley". (6)

En Italia, los maestros Piero Calamandrei y Alessandro Levy se hicieron cargo del Derecho de Huelga, artículo importantísimo en el que se recogió parte de los apasionados debates de la Asamblea Constituyente, el artículo 36 decía que: "Todos los trabajadores tienen derecho a la Huelga" lo que indica y el título de estudio de Levy lo comprueba, que la huelga se originó a la condición de uno de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el artículo 40 de la Carta Magna Italiana se redactó lo siguiente: "El derecho de huelga se ejerce en el preámbulo de las leyes que lo regulan" si se compara esta noción con el del preámbulo de la Constitución Francesa de 1946, se observará que son idénticos a los debates que transcribe Levy, se puede concluir que los diputados no quisieron constitucionalizar ninguna modalidad, pero tampoco admitieron la amplitud del artículo 36 del proyecto.

Su trascendencia como ejemplo para la vida jurídica del pueblo italiano consiste, en que los sindicatos obreros han rechazado todo intento de reglamentación pues consideran que probablemente conduciría a limitaciones en el ejercicio del derecho, y lo cierto es que no existe siquiera una Ley parecida a la de Francia de 1950.

Así vemos como estos tres países Europeos han venido luchando enconadamente contra la burguesía, a efecto de lo

(6) Citada por Mario de la Cueva, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Edit Porrúa, 1979, pág. 573.

grar constituir el derecho de huelga como un derecho del -  
pueblo, con la finalidad de lograr mejores condiciones de-  
vida.

## DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA.

La huelga es un acto jurídico, reconocido por el Estado mexicano y es lícita cuando se vislumbra su existencia y legalidad, toda vez que, el obrero tiene derechos tanto naturales como legales para requerir al patrón prestaciones más decorosas que les ayuden a subsistir de acuerdo con sus necesidades.

Para profundisarnos en el desarrollo histórico de la huelga, se analizará primeramente el aspecto evolutivo de la misma en su devenir histórico, de acuerdo con las etapas mencionadas por el maestro Mario de la Cueva:

- a) La huelga como delito.
- b) La era de la tolerancia.
- c) La lucha por la conquista del Derecho de huelga.
- d) La huelga como Derecho Colectivo de los trabajadores.

a) La huelga como delito.- No puede llamarnos la atención que éste sea el primer período o etapa por la que atravesó la huelga, considerando que los tiempos primarios en que este tipo de situaciones se iniciaban, las políticas de los países que vieron emerger por vez primera la huelga, no estaban acostumbrados y poco a poco fué tomando el grado de madurez por el que hoy se encuentra, además de llegar a gozar del respeto y la protección de las diversas legislaciones.

Aunque naturalmente no nos podemos ufanar de que esto

sea uniforme, ya que, es bien sabido que cada país difiere en cuanto a su apreciación o configuración por sus respectivos ordenamientos legales de la huelga, ésto desde luego acorde con las necesidades del momento, según sea el grado de progreso o atraso que cada país atraviesa con relación a su aspecto económico, social y político-jurídico.

Siendo ésta (la huelga) un derecho exclusivo de la -- clase obrera, no sólo se supone, sino que, aún más, puede afirmarse que ella encuentra su florecimiento en aquellos países que están más desarrollados, dicho sea esto, no sólo en el aspecto de ordenamiento material, sino en los ideales de justicia e igualdad, además del respeto que tengan los hombres entre sí en cuanto a su dignidad humana; -- por lo mismo para muy pocos países la huelga sigue siendo algo espantosamente peligrosa, que aún todavía es perseguida. (6 bis)

Es así, que tenemos como ejemplo a Inglaterra, Francia y Alemania de los que sería imposible negar su valía -- por el papel que han jugado en el devenir humano, pero que también hubo algunos momentos en que llegaron a considerar como un delito a la huelga.

En el año de 1303 el rey Eduardo II de Inglaterra, -- prohibió los acuerdos en los que la finalidad fuera a modificar la organización de la industria, el monto de los salarios a la duración del trabajo, dicha prohibición se recordó con tanta frecuencia que pasó a formar parte del --- Common Law en la misma forma en que los países antes mencionados, Francia y Alemania, hierven en sus legislaciones, dictando prohibiciones semejantes.

(6bis) Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Edit. Porrúa, 1949. Págs 780 a 782.

Desde luego debemos admitir, que los antes menciona-- dos países al considerar a la huelga como un delito, proce-- dieron fundados en las ideas imperantes en aquellas épo-- cas, que por erróneas que puedan ser, son dignas de tomar-- se en cuenta. y así nos encontramos que en aspecto económi-- ca la escuela imperante, o sea, la económica liberal, no -- consentía la intervención de fuerzas humanas organizadas -- en los problemas de la producción, y por lo tanto sólo da-- ba cabida para tal efecto a una sola fuerza, o sea, aque-- lla representada por el capital, por ende, la fuerza repre-- sentada por el trabajo aún teniendo una existencia de he-- cho, tenía aceptación para la corriente económica a la que hemos aludido.

Por otro lado, para aquellas mentalidades, el derecho era concebido como la norma que buscaba armónicamente los -- intereses, y trataban de buscarla por medio de actos de lu -- cha, que es la característica o esencia de la huelga, cuan-- do los intereses entraban en pugna convertían a ésta en -- una acción delictuosa.

Inglaterra sostuvo el criterio de considerar a la --- huelga como un delito hasta el año de 1824, en tanto que -- Francia lo hizo hasta la época de Napoleón III.

Como todos los pueblos no tienen la misma evolución -- ni el mismo grado de progreso, ni además están fundados en la misma ideología o principios, así encontramos que la -- huelga no nace ni tiene la misma concepción para todos los países del orbe; luego entonces, tenemos que se apartan -- de lo expuesto con anterioridad, Bélgica en Europa y las -- naciones del este en el nuevo mundo (América).

Así nos dice el maestro Alberto Trueba Urbina, que en nuestro país la huelga fue considerada como un acto delictivo, de acuerdo con lo que se disponía en el artículo 925 del Código Penal, para el Distrito Federal (1871).

"Se impondrá de 8 días a 3 meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00 o una sola de estas penas a los que -- formen un tumulto o motín, empléen 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".  
(7)

b). La era de la tolerancia.- En esta segunda etapa, a la huelga ya no se le considera como delito, toda vez -- que se le tiene por una situación de hecho, productora de consecuencias Jurídicas, las cuales siempre desfavorecían los intereses de la clase obrera, en estas circunstancias, la huelga no alcanza el carácter de Derecho de la clase -- trabajadora.

Igual que toda postura jurídica, ésta hubo de tener -- sus bases o fundamentos, entre los que encontramos los siguientes:

BERGER nos dice, el Derecho natural garantiza a todos los hombres la libertad del trabajo en sus aspectos negativo y positivo; fundado pues, el hombre en esa libertad de trabajo en su aspecto negativo está facultado a no trabajar, sin que se le pueda obligar a ello y la falta de cumplimiento de su parte para cumplir lo pactado solo trae como consecuencia la responsabilidad civil, por los daños y perjuicios que esta negativa ocasione.

(7) Alberto Trueba Urbina, "Nvo Derecho del Trabajo". 5a Edición, Edit. Porrúa, 1980 pág. 367.

La libertad que brinda el derecho natural al hombre es la misma y puede corresponder a diez o cien de ellas, sin que este número menor o mayor de incumplimientos de contratos transformen el hecho en un delito.

Otro fundamento estriba en el criterio de la escuela económica liberal que sostiene: "El estado no debe intervenir en la vida económica de la sociedad, debiendo permitir la organización de las fuerzas económicas y las luchas que surjan para la composición de sus intereses a cargo de los factores capital y trabajo con la condición de no ejecutar acto delictivo alguno. Nos percatamos con esta tesis, que la escuela económica liberal sostiene el criterio de la --- no intervención del estado en el campo económico.

En esta etapa de la huelga nos encontramos con dos realidades:

a) Toda vez que la huelga ya no es considerada como un delito, los códigos penales permanecen callados con relación a ella.

b) La huelga no es una situación de derecho, pues, como hechos dicho es una situación de hecho que consiste en la suspensión colectiva de labores, sin alcanzar mayores -- frutos positivos que los del derecho de no trabajar, sin embargo, tenía efectos perjudiciales para aquellos que hacían uso de ella, ya que, la parte patronal estaba en su derecho para rescindirles su contrato de trabajo, quedando facultados para celebrarlos con otros trabajadores, sin que los -- huelguistas tuviesen derecho a impedirlo, así como tampoco, que pudieran suspender las labores en la empresa hasta en tanto no se resolviese el conflicto.

No puede negarse que en este período se ha dado un paso adelante con relación a la huelga, con la teoría de la no intervención del estado en el campo económico y, el dejar que los factores; capital y trabajo, resolvieren los conflictos que en él surgieren.

Desde luego que, considerando a éstas dos fuerzas que nunca han estado en igualdad de circunstancias, el obrero de aquellos días, por el sólo hecho de no considerar a la huelga como un delito no coronaba sus anhelos, toda vez que aún, con esa importante arma para sus intereses esperaban que se le reconociese la categoría de un derecho colectivo de su clase.

c) La lucha por la Conquista del Derecho de Huelga.- -

Como su propia denominación lo indica, es en esta etapa cuando la clase obrera encamina su actuación para lograr que la huelga alcance la categoría de derecho, y por consecuencia de realidades, en efecto, nada podían hacer los huelguistas frente a la empresa y a sus compañeros no seguidores del movimiento, ya que, aquélla podía continuar sus labores con los trabajadores no simpatizantes, o en su defecto, con nuevos trabajadores acorde con las necesidades y conveniencias de los intereses empresariales.

Ya se ha dicho que la huelga en sí, no era considerada como delito, sin embargo, los códigos penales contenían diversas figuras delictivas para el supuesto de que los trabajadores huelguistas quisieran ejercer presión sobre sus compañeros con el fin de que abandonaran sus labores, o sobre el patrón para impedir la continuación de las mismas en la negociación, esto último era tanto, como atacar los derechos de otras personas.

Lo primero es una observancia en cuanto al principio de la libertad de trabajo, ya que sí bien es cierto que los compañeros huelguistas podían hacer uso del derecho que les correspondía a no trabajar, así también existía el derecho de los huelguistas para hacerlo, dicho sea esto, para trabajar si así lo determinaban.

Aquí se veía bien claro, que en última instancia se protegía directamente a la empresa para que ésta pudiera continuar sus labores; así también que los obreros no simpatizantes al movimiento pudiesen seguir prestando sus labores en aquella empresa.

Ante tal situación, el elemento obrero, lucha por conseguir que la presión ejercida en los trabajadores para declarar o mantener que una huelga fuera lícita, en tanto no constituyera un delito especial, en todo este esfuerzo sobresalen los trabajadores del período que nos ocupa.

Se logra suavizar las asperezas de la vieja legislación penal, sin embargo, en el año de 1871 se vuelve al criterio de que toda la presión sobre los trabajadores en materia de huelga estaba sancionada por la ley.

La situación que la misma originó fué tan difícil, por la actitud tomada por los trabajadores que el Parlamento se vió presionado y derogó la referida ley, por medio de la ley del 13 de agosto de 1875.

En el año de 1906 el Derecho Inglés declara la irresponsabilidad de la Trade Unions por las huelgas en que participaron; el esfuerzo obrero no descansaría hasta no lograr que la huelga fuera reconocida como un derecho colectivo de su clase.

d) La huelga como un Derecho Colectivo de los trabajadores.- Toca a la Constitución Política de México del 5 de febrero de 1917, dar a la huelga el carácter por el que -- tanto se había luchado, es decir, a partir de entonces se le reconoce como un derecho colectivo de los trabajadores, llegando a esta cuarta etapa con que culminaba el proceso-evolutivo de la misma.

Consumada la conquista en México, nos encontramos --- con un panorama del que hablan algunos autores, citados -- por el maestro Trueba Urbina, T. Esquivel Obregón dice:

"El célebre conquistador proclama en 1524 sus ordenanzas especiales sobre vendedoras y para el uso que los encomenderos podían hacer de los indios y de sus encomiendas;- dichas ordenanzas completaban sabiamente las instrucciones de Carlos V, constituyendo el primer reglamento del trabajo en el Nuevo Continente.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo data del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Zaldivar quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores, originadas por bajos salarios y malos tratos, en la Catedral Metropolitana de México contra el cabildo al final del siglo de la conquista, cuando la Iglesia tenía un poder mucho más relevante que el Go---bierno. El cabildo al revisar las cuantías de la Hacendu--ría Metropolitana, consideró que los salarios de los cantores y ministriles estaban bastante altos con relación -- al nivel económico prevaleciente en la época, por lo que acordó reducirles el salario, notificando este acuerdo a los afectados y ese mismo día se dieron por despedidos los seis cantores, y debido a esa acción seis días mas tarde, - o sea, el 10 de julio de 1582, abandonaron el trabajo los ministriles como indudable manifestación solidaria con los

cantores y dicha suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del mismo año.

A consecuencia de la intervención de las altas autoridades eclesiásticas y para solucionar el conflicto mediante el pago de los sueldos caídos tanto a unos como a otros, así como la promesa de seguir cubriendo los sueldos originales de por sí miserables, esto se solucionó". (8)

Este hecho por sí solo, nos habla claramente cómo las instituciones evolucionan en diversos grados, interviniendo en ello en forma especial la idiosincracia de cada conglomerado humano. El suceso que arriba se menciona, si consideramos la época en que se realizó y tomando en cuenta, la parte contraria, es naturalmente bastante adelantado en materia de huelga; por lo mismo no es de admirar que México haya sido el primer país que avanzó en materia de huelga.

Este ilustre maestro Trueba Urbina, hace mención de otros actos semejantes y el mismo T. Esquivel nos relata lo siguiente:

"El amotinamiento de numerosos obreros de Real del Monte, que excitados por algunos agitadores mataron al alcalde mayor y a uno de sus empleados y amenazaron de muerte al señor Romero de Ferreros, quien abandonó la mina en poder de los empleados, acarreando catastróficas consecuencias, este suceso revela claramente una defensa colectiva con paralización de trabajo". (8 bis)

(8) Citado por Alberto Trueba Urbina, "Evolución de la Huelga", Edit. Porrúa, 1950. págs. 11-

y 14.  
(8 bis) Citado por Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. - Pág. 14.

Luis Chávez Orozco dice: en la obra del maestro Trueba Urbina "También aparecen brotes de protesta en las grandes fábricas del Estado, los obreros del gran estanco de Tabasco en el año de 1768, cuando era Virrey Don Martín Mayorga, entre la amenaza de un aumento en las horas de trabajo, salieron por las calles de la ciudad suspendiendo sus labores para protestar y entró la muchedumbre en Palacio sin respeto a la guardia y con tales actitudes obtuvieron del Virrey la orden de que no se implantara el aumento de trabajo".(9)

Ya iniciada nuestra Independencia nos encontramos con un hecho relevante, o sea que el día 6 de diciembre de --- 1810, Don Miguel Hidalgo y Costilla expide el Decreto aboliendo la esclavitud, con la advertencia de que los dueños de esclavos que no les dieran su libertad dentro del término de 10 días, se harían acreedores a la pena de muerte.

Este acontecimiento tiene su importancia, toda vez que ya el mexicano que era un esclavo pasaba a ser un hombre libre, posteriormente lucha por el respeto a la asociación -- profesional para alcanzar al fin el derecho de huelga.

Con lo candente del movimiento de Independencia, tenemos lo que nos informa el maestro Trueba Urbina. "La primera Constitución Mexicana del 22 de octubre de 1814 expedida en Apatzingán durante la revolución libertaria, según declaración previa del Supremo Congreso se inspiró en el sublime objeto de sustraerse para siempre de la dominación extranjera, y así, sustituir al despotismo de la monarquía española.

(9) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. Págs. 23,37 y 49.

Con un sistema de administración que reintegrando a la nación misma en el goce de sus augustos e imprescriptibles derechos, la condujera a la gloria de la independencia y afianzara sólidamente la prosperidad de los ciudadanos.

Esta constitución no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de industria, que no es más -- que la libertad del capital, con el propósito de integrar -- la industria nacional frente a la metrópoli, en efecto, el artículo 38 de la mencionada constitución declara: ningún -- género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos excepto lo que forma la subsistencia pública".

Después de consumada la Independencia de México, se expidió "La Constitución de 1824" cuyas bases filosóficas se fundamentan en el contrato social de Juan Jacobo Rousseau, en la declaración de los Derechos del Hombre y en la Constitución de Cádiz de 1812.

Ni la Constitución de Apatzingán, ni la de 1824 tomaron en cuenta la reivindicación económica proclamada por Moñelos, no consagraron el principio de libertad de trabajo, pues, solamente garantizaron la libertad de pensamiento, de prensa individual.

Las leyes constitucionales de diciembre 29 de 1836, en el artículo 4o establece: "que los mexicanos gozarán de todos los derechos civiles".

Las bases orgánicas del 12 de junio de 1843, establecen en artículo 9o fracción XIII al garantizar el derecho de propiedad, también protege EL EJERCICIO DE UNA PROFESION

O INDUSTRIA QUE LE HUBIERA GARANTIZADO LA LEY a los habitantes de la República.

En el Acta de Reforma del 18 de mayo de 1847, el artículo 5o establece que: "para asegurar los derechos del hombre que la constitución reconoce, una ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad de que gozan todos los habitantes de la República Mexicana, y establecerá los medios para hacerlos efectivos".

El estatuto orgánico provisional de la República Mexicana, expedida por Don Ignacio Comonfort Presidente sustituto de la República el 15 de mayo de 1856, establece en la sección 5/a. GARANTIAS INDIVIDUALES.

LA CONSTITUCION DE 1857.- Esta ley fundamental la primera en nuestro país consigna expresamente al principio de libertad de trabajo, bajo el régimen de Derechos del hombre, cuando en su artículo 4o se plasmó: "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de los productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa dictada en los terminos que marque la ley, cuando ofenda los intereses de la sociedad".

El artículo 5o establecía que: "Nadie podrá ser obligado a 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 o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causal trabajo, de educación o de voto religioso, tampoco autoriza convenios en los que el hombre pacta su proscripción o

destierro". (10)

El maestro Trueba Urbina nos habla de otros movimientos huelguísticos como los siguientes:

"En julio de 1868 los trabajadores del Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga; logrando por medio de ella que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a doce horas. Una publicación de aquella época refiere este acontecimiento huelguístico.

Otra huelga importante fué la de los mineros de Pachuca; se inició en agosto de 1874 y terminó en enero de 1875, esta huelga es recordada por M. Romero, en uno de sus artículos de una visita a Pachuca.

Don Porfirio Díaz, ... asciende a la primera magistratura del país el 15 de febrero de 1877, y al presentarse al Congreso el primero de abril del mismo año, anuncia el imperio de la constitución y de las leyes".

El nacimiento de un nuevo régimen, estimula a los obreros y en agosto de 1877, los de la fábrica La Fama Montañesa de Tlalpan piden a la Secretaría de Gobernación que autoricen un reglamento interno de trabajo estableciendo la jornada de doce horas, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos con vales o mercancías y de los castigos, fijando un servicio gratuito de médico y medicinas por enfermedades contraídas en el trabajo y además un reajuste de salarios.

A esta demanda la Secretaría de Gobernación contesta - que no está facultada para imponer condiciones a los propietarios y obreros; respuesta que origina la huelga de los --

(10) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. págs. 23, 25, 37 y 49.

trabajadores, solucionada mediante algunas concesiones de los patrones hacia los obreros.

Las huelgas se suceden en Guadalajara, en las minas de Sinaloa, en el Distrito Federal y en Puebla:...

Bajo el título de delitos contra la industria y el comercio el Código Penal del 7 de diciembre de 1871, en su artículo 925 tipifica la siguiente figura delictiva:

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

Ya en las postrimerías del Porfirismo se registraron las huelgas de Cananea en 1906 y la de Río Blanco en 1907, las que fueron reprimidas con sumo rigor y que desde luego violentaron los acontecimientos de 1910.

Al triunfo de la revolución las clases económicamente débiles ven llegar su hora de redención, por lo que los movimientos huelguísticos aumentan en número, sin embargo Madero los reprime con severidad.

Posteriormente hubo otras huelgas durante la presidencia de Don Venustiano Carranza y entre otras la que más violentó al primer jefe fue la que estalló el 31 de julio de 1916, con motivo de que los salarios de los obreros no se cubrían en oro, que privó a la Capital de luz y fuerza eléctrica, Tráfico y Periódicos.

El Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías prestaron eminentes servicios al movimiento obrero, con su valiente actitud en esta nueva huelga.

El primero de agosto de 1916, CARRANZA expide un decreto sancionando a los huelguistas con pena de muerte.<sup>(11)</sup>

Pero ya está muy cerca la gran hora, el Congreso de Querétaro es convocado en septiembre de 1916 y en su seno se encuentran hombres con nuevas ideas se habla ya de garantías sociales, los intereses de la clase trabajadora son tomados en cuenta y se trata de darles una protección Constitucional, surgen largos e importantes debates con relación a la materia de trabajo entre las diversas corrientes ideológicas imperantes en el Congreso Constituyente de Querétaro, -- y al fin al expedirse la Constitución de 1917, hasta hoy en vigor, encontramos que la fracción XVII del artículo 123 de la misma dice: LAS LEYES RECONOCERAN COMO UN DERECHO DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONOS LAS HUELGAS Y LOS PAROS.

Se ha dado el paso definitivo, nuestra Constitución supera todo lo hecho anteriormente por las legislaciones nacionales o extranjeras, la clase obrera es redimida y una de sus mejores armas o sea la Huelga es elevada Constitucionalmente a la categoría de DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES.

(11) Alberto Trueba Urbina, Edit. Porrúa, 1ª. Edición, 1950, págs. 101 al 103.

## OBJETIVOS LEGALES DE LA HUELGA.

Los objetivos legales que persigue una huelga se encuentran regulados por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo vigente; cuya finalidad es establecer una mejor relación Obrero-Patronal, misma que originaría una mejor convivencia. La buena voluntad tanto de obreros como de patrones, reduciría el número de huelgas y nuestro país alcanzaría una mejor estabilidad económica-político-social, para efectos de poder así salir con pasos más firmes del subdesarrollo en que nos encontramos.

El artículo 450 de la Ley reguladora del precepto Constitucional (123) establece con precisión los siguientes objetivos:

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

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

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;

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

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones le

gales sobre participación de utilidades; y

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

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

## ANALISIS DE LAS FRACCIONES DEL ARTICULO 450

I.- En esta primera fracción se habla de armonizar los derechos del trabajo con los del capital, esto es, que las utilidades deberán ser equitativas en forma proporcional, de manera que el trabajador tenga los aumentos necesarios para vivir decorosamente.

II.- La segunda fracción nos dice: que el trabajador deberá obtener del patrón la celebración del Contrato-Colectivo de trabajo, además exigir su revisión al termino de su vigencia esto es, que bien sabemos que con la celebración del Contrato-Colectivo los trabajadores nivelan su situación, -- con la extensión o nacimiento de algunas prestaciones indispensables tanto para el buen desarrollo de sus labores, como para su bienestar personal; asimismo en cuanto a la revisión consideramos que se debe hacer para ir acorde con los avances de la sociedad, por los constantes aumentos.

III.- Esta tercera fracción: nos habla del Contrato-Ley y su revisión, aquí creemos que es equiparable a la anterior únicamente con sus respectivas modalidades.

IV.- Aquí se trata de exigir el cumplimiento del Contrato-Colectivo de trabajo o del Contrato-Ley donde quiera que hubiese sido violado, toda vez, que por lo general el patrón por medio de malos juegos no quiere cumplir con el respectivo contrato de tal forma que únicamente sea él, quién se lleve la mayor parte en cuanto a utilidades.

V.- En esta quinta fracción nos alerta a vigilar muy de cerca el cumplimiento de las disposiciones legales en cuanto al reparto de utilidades, toda vez que con anterioridad los patronos no hacían participe de las utilidades al trabajador,

de tal forma que ellos eran los únicos que aprovechaban todas las utilidades.

VI.- Esta penúltima fracción nos establece la legitimidad que tiene cualquier coalición o sindicato, de apoyar cualquiera otra huelga que se encuentre dentro de los supuestos enumerados anteriormente y esto, en otras palabras es lo que conocemos como huelga por solidaridad, por lo tanto se cree bastante acertado.

VII.- Esta última fracción refiérese a la revisión de los salarios contractuales, causa también de huelga en el supuesto de que el patrón se niegue porque el trabajador requiere de un aumento en su salario.

## OBJETIVOS HUMANOS DE LA HUELGA.

En la historia de la institución de la huelga, se dice que hubo dos momentos distintos, o sea dos polos opuestos, - uno en los años de la revolución francesa cuando se dió la Ley de "Chapelier", que fué la satanización de la huelga llevada a cabo por la burguesía triunfante, y otro, su elevación a un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores en la declaración de los derechos sociales de 1917, - que salían de las dictaduras de Díaz y de Huerta y confiaban en su constitución el nacimiento de un mundo mejor.

El jurista mexicano Dr. Mario de la Cueva, en el capítulo relacionado a la "Razón y Justificación de la Huelga", -- nos dice entre otras cosas que: "Hacia los años de 1846-47, - el mundo presencié uno de los múltiples y grandes debates de la época escenificado por Pierre Joseph Proudhon y Carlos --- Marx, este últimos uno de los grandes defensores del sistema Comunista. Así, cuando el escritor francés publicó el Sistema de las Contradicciones Económicas o Filosofía de la Miseria, y cuando los lectores buscaban una defensa ardiente del trabajo, chocaron con una frase, tal vez una de las mayores-satanizaciones de la huelga que decía: "Toda indisciplina de los obreros es asimilable al adulterio cometido por la mujer.", ante esto respondió violentamente Carlos Marx, en el año de 1847 publicó "Miseria de la Filosofía", anuncio de la concepción económica de la historia, ensayo en el que defendió conjuntamente la huelga y la asociación obrera, por que las huelgas no obstante su importancia, persiguen finalidades instantáneas e inmediatas, en tanto las asociaciones son bases permanentes para la transformación final de la sociedad capitalista". (12)

(12) Mario de la Cueva, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Edit. Porrúa, 1979. págs. 582 a 585.

En México la huelga es un instrumento de lucha que sirve para la protección de la clase desprotegida, de los grandes intereses capitalistas y pensemos que de no existir ésta o sea la huelga, seguirían dándose las críticas situaciones que se daban en la época medieval, toda vez que en el campo de las realidades sabemos perfectamente que debe existir --- un freno para el sector patronal, pues estos saben que en un momento dado cuentan con el factor económico en su poder de ahí que consideramos a la huelga como un gran instrumento de lucha para los obreros.

En los conflictos de Cananea y Río Blanco, se dice que el pueblo no necesitó ni de doctrinas ni de teorías para --- considerar a la huelga como "El guardián y el ariete de los nuevos derechos sociales de los trabajadores", porque la --- huelga sirve al sindicalismo ante todo, para conservar los - beneficios ya obtenidos y en seguida, porque su gran misión - consiste en promover la unión de los trabajadores para la -- conquista de las condiciones cada vez mejores de prestación de los servicios, en espera del advenimiento de una sociedad en la que reine la justicia para todos.

## REQUISITOS SINDICALES A CUMPLIR PARA DECIDIR UNA HUELGA

Como el subtítulo lo indica, hay que cumplir determinados requisitos para decidir una huelga y en esto, primero -- que nada es sumamente indispensable tener presente que la -- huelga es un derecho de cada trabajador, aunque bien sabido -- es que un solo trabajador nunca podría llevar a cabo una -- huelga, luego entonces es necesario que exista una coalición de trabajadores, los cuales para efectos de tener personalidad jurídica acreditada se requiere que se sindicalicen y de acuerdo a lo que establece el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo vigente que a la letra dice: "Para los efectos -- de este título, los sindicatos de trabajadores son coalicio -- nes permanentes", se estaría en la hipótesis de que los titu -- lares permanentes del Derecho de huelga son los sindicatos, -- no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las ma -- yorías obreras, esto es, que una coalición de obreros que -- conforman un gran número de trabajadores en una o varias em -- presas son los que decidirán una huelga.

Ahora bien, ya aclarado que un sindicato es el único -- que puede emplazar a huelga, es de hacerse notar que en el -- seno del sindicato se establezca con precisión el número de -- obreros que deberán votar para llegar a esa determinación, -- toda vez que el artículo 451 de la citada Ley Federal del -- Trabajo en su fracción II dice: "Que la suspensión se reali -- ce por la mayoría de los trabajadores de la empresa o esta -- blecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solici -- tar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformi -- dad con lo dispuesto en el artículo 460 y en ningún caso co -- mo cuestión previa a la suspensión de los trabajos".

Como se puede notar este artículo nos esta enmarcando --

un requisito más a cubrir para tomar la decisión de llegar o no a la huelga.

A mayor abundamiento se hará una exposición de lo que dicen varios autores mexicanos, empezando por el ilustre ex-rector de nuestra máxima casa de estudios la Universidad Nacional Autónoma de México, el doctor Mario de la Cueva, indicando que, "La huelga posee una naturaleza doble, porque es, a un mismo tiempo, un derecho individual y uno colectivo", y señalamos las normas constitucionales y legales en que se apoya la afirmación: la fracción XVII del artículo 123 dice que "Las leyes reconocerán la huelga como un derecho de los obreros", lo que significa el otorgamiento originario del derecho a todos y cada uno de los trabajadores, pero la fracción XVIII asigna a estos movimientos una finalidad colectiva, a saber, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

La ley de 1931 se colocó en la misma posición la que -- también fué adoptada en la legislación vigente, el artículo 354 de la nueva ley, en concordancia con los principios sobre la libertad sindical, reconoció la libertad de coalición de los trabajadores y el siguiente la define como "El acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes".(13)

Así el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo expresa:

"La huelga es la suspensión temporal del trabajo lleva-

(13) Mario de la Cueva, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Edit. Porrúa, 1979, pág. 582.

da a cabo por una coalición de trabajadores". Por lo tanto - la huelga presupone una coalición lo que a su vez produce el efecto de que un solo trabajador no podría colocarse en estado de huelga, por consiguiente si bien la huelga es un derecho originario de cada trabajador, solo puede ejercerse en forma colectiva.

El derecho de huelga, corresponde originariamente a cada uno de los trabajadores de la empresa o del establecimiento afectado, así la consecuencia inmediata que desprendemos del principio consiste en que cada trabajador posee el derecho inviolable de concurrir con su presencia y su voto a la determinación de la mayoría requerida para la existencia legal del estado de huelga.

La razón de esta conclusión radica en la circunstancia de que la huelga afecta los intereses y derechos de todos los hombres que prestan sus servicios en el centro de trabajo, ya que por una parte, la suspensión de las labores se extiende a todos los trabajadores.

La doctrina clásica según la cual, el titular del derecho de huelga es la coalición obrera: Los comentaristas se vieron obligados a aceptar esta solución, que brotaba del artículo 259 de la ley de 1931; la huelga es la suspensión del trabajo, resultado de una coalición de trabajadores.

La tesis armonizaba con la fracción XVII del artículo 123 y con el principio de que el derecho de huelga corresponde originariamente a cada uno de los trabajadores.

Teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado a aquella como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones perma-

nentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión.

El maestro Euquerio Guerrero, catedrático en esta materia expone su criterio al respecto y dice que, "En la Constitución Política del país y en la Ley Federal del Trabajo, se estableció y reglamentó el derecho de huelga, siendo por ello interesante iniciar la exposición precisando la definición que de la huelga da el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo: La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Este precepto suprimió la calificativa de legal, aplicada a la suspensión que contenía el artículo 359 de la Ley derogada, la 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".

(14)

La definición que analizamos refiérese a la coalición de trabajadores. Debemos entender por ésta el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, debiendo entenderse por ello que, inclusive la coalición, debe existir antes de la Constitución de un sindicato o del emplazamiento a huelga. Los tratadistas del Derecho del Trabajo, citando entre ellos al clásico Paul Pic, daban gran importancia a ese requisito previo ya que, según la frase conocida del autor citado, "La coalición es a la huelga, lo que el ultimátum a la declaración de guerra". (15)

(14) Euquerio Guerrero, "Manual del Derecho del Trabajo", Edit. Porrúa, 1979. Pág.- 357.

(15) Citado por Euquerio Guerrero, Op.Cit.- Pág. 357.

El Licenciado Nicolás Pizarro Suárez en su obra "La huelga en el Derecho Mexicano", extraído del texto del maestro Euquerio Guerrero, "insiste en la importancia que tiene, no confundir el derecho de coalición con el derecho de asociación, pues la titularidad del derecho de huelga corresponde a la coalición y no a los sindicatos por el hecho de serlo". (16)

Sin embargo este tema provocó serias divergencias de criterio y, en algunos casos, los trabajadores quedaban en situaciones desventajosas, por no haber cumplido con la formalidad de realizar una coalición, a pesar de estar organizado en sindicato, en 1956 se reformó la entonces Ley vigente, pasando dicha reforma al texto de la Ley actual, para sostener que dentro de la materia que estamos estudiando, los sindicatos de trabajadores son coalición permanentes. (17)

(16) Citado por Euquerio Guerrero, Op. Cit. Pág. 357.

(17) Euquerio Guerrero, Op. Cit. Pág. 358.

## REQUISITOS PROCESALES PARA EMPLAZAR A HUELGA

La Ley Federal del Trabajo establece con precisión el procedimiento a seguir para llevar a cabo un emplazamiento, de manera que se cubra las formalidades legales necesarias para efectos de poner en antecedentes al patrón, lo que significa que viéndose este último emplazado legalmente a huelga, existiría la posibilidad de que decida cubrir las necesidades obreras a fin de evitar dicho fenómeno.

Desde luego cabe hacer notar que por lo general el patrón, siempre se ha encontrado en un plano de mejores condiciones que el sector obrero y que cuando estos últimos llegan a una determinación de esa naturaleza, es por que ya hicieron los requerimientos indispensables con el fin de cubrir las necesidades básicas que en ese momento tienen, por lo que el patrón para ese entonces ya hizo una evaluación de pérdidas posibles y naturalmente, que el capital existente para sí, fruto del trabajo y esfuerzo de la clase trabajadora que tiene a su servicio es mucho más fuerte que los deseos y buena fé de los débiles para soportar una contienda tan desigual como es la huelga, por lo que se enfrenta una vez más a la clase mas débil y generadora de riqueza, cómo es la clase obrera.

Para ubicarse en un plano de entendimiento se expondrá la definición de "emplazamiento", plasmada en el diccionario de la lengua española; así como la del diccionario de Derecho del maestro Rafael de Pina Vara, diciéndonos el primero: "Emplazamiento, es una citación judicial, situación de colocación o ubicación de sitio; emplazar, citar ante un tribunal". (18)

Por otro lado el segundo de los citados, argumenta que: "El emplazamiento es un acto procesal destinado a hacer sa--

ber al demandado la existencia de la demanda y la posibilidad legal que tienen de contestarla". (15)

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo vigente, establece los requisitos de emplazamiento en el siguiente precepto:

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

I.- Se dirigirá 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 pre-huelga;

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 reside 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, 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.

El criterio del maestro Mario de la Cueva, nos dice lo siguiente:

(15) Rafael de Pina Vera, "Diccionario de Derecho", Editorial Porrúa, 1980, -- pág. 243.

"Algunas veces nos hemos referido a las libertades sindi-  
cal y de negociación y contratación colectivas, término el se-  
gundo que desempeña un papel importante en la preparación de-  
las convenciones colectivas, pues es el camino que inevitable-  
mente habrán de recorrer los sindicatos obreros y los empre-  
sarios para crear un nuevo vínculo jurídico". (20)

Ahora bien, la posibilidad de los sindicatos obreros pa-  
ra la negociación colectiva es una de las dimensiones de la -  
libertad sindical; y su finalidad es obtener de los empresa-  
rios la aceptación de sus exigencias antes de acudir a la ---  
huelga. Por otra parte, la negociación es un momento práctica-  
mente indispensable en la preparación de las convenciones co-  
lectivas. En la Ley no existe una declaración expresa de la -  
obligatoriedad de la negociación y aún puede imaginarse que -  
los trabajadores emplacen directamente a huelga sin pasar por  
esa etapa intermedia, pero se debe recordar que el período de  
pre-huelga tiene como objetivo invitar a que los trabajadores  
y patronos hagan una negociación o un convenio, que dé por --  
terminado el conflicto.

La Ley establece en tres casos un período obligatorio --  
para la negociación colectiva; así vemos que los artículos --  
399 y 399-bis disponen que la revisión del contrato-colectivo  
deberá solicitarse con 60 días de anticipación para las cláu-  
sulas generales y 30 para la fijación de nuevos salarios, de-  
notando que la palabra revisión se parece mucho a negocia---  
ción. La segunda hipótesis se relaciona con la celebración --  
del contrato-ley, pues la convención obrero-patronal tiene --  
por finalidad facilitar la discusión y el acercamiento de los  
factores de la producción. La tercera situación, emparentada-  
con la anterior, comprende la revisión del mismo contrato ---  
ley.

(20) Mario de la Cueva, "Nuevo Derecho Mexica-  
no del Trabajo"<sup>16</sup>, Edit. Porrúa, 1979. 614.

Naturaleza del emplazamiento a huelga. Terminadas las pláticas entre el sindicato obrero y el patrono sin resultados favorables, se abren al primero dos posibles caminos, - acudir a la huelga hasta lograr que el patrono acceda a sus peticiones o solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelva el fondo del conflicto.

Así el maestro De la Cueva, dá su definición de emplazamiento a huelga y dice que, "Es el aviso que dan los trabajadores al patrono haciendole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado irán a la huelga, y sigue diciendo, el emplazamiento a huelga es la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria, o en una fórmula breve; es el principio de la lucha por la justicia social". (21)

De esta explicación se deducen los dos elementos esenciales del emplazamiento, las peticiones de los trabajadores y el anuncio de que si no son satisfechas, se ejercerá el derecho de huelga.

Se cree que la doctrina no se ha ocupado de la determinación de la naturaleza del emplazamiento a huelga, acto jurídico, es una manifestación unilateral de voluntad que únicamente se da en el estatuto laboral, por lo que se cree -- que es una expresión y una consecuencia de la idea del derecho de clase.

Las leyes de trabajo han exigido uniformemente que la promoción de los trabajadores se redacte y se presente por escrito. El artículo 265 de la Ley de 1931 decía en su fracción I que: "Los trabajadores dirigirán un escrito en el que

formulen...".

Los requisitos del escrito de emplazamiento a huelga son los que se enumeran en el artículo 920 de la nueva Ley.

La fracción I del citado artículo ratifica lo que llamamos elementos esenciales del emplazamiento, si bien habla de tres que son: Peticiones, propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y el objeto que se persigue, pero además pide que se señale día y hora en que deberán suspenderse los -- labores.

Se consideró la conveniencia de suprimir la tercera exigencia, pero las normas de huelga y su significación constituyen una especie de tabú para los trabajadores y los empresarios, de donde resulta imposible, por este motivo se conservaron todos los elementos que venían del artículo 265 de la ley de 1931; sin embargo se suprimió la locución agregada al tercer elemento, citando la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendido el objeto de la huelga, por estimar que era una formalidad inconsecuente con un sistema procesal ausente de ellas".

El emplazamiento a huelga y el ultimátum internacional, desde hace años concretamente desde la publicación del "Manifiesto Comunista", se ha oído hablar que la historia de toda sociedad es la historia de las luchas de clases, de los opresores y de los oprimidos. A partir del siglo XIX, las manifestaciones internas de la lucha son las huelgas y los paros, -- que por estas circunstancias son comparados con las guerras -- que promueven unas naciones contra las otras, continuando por ese camino podemos decir que el emplazamiento a huelga es el ultimátum de una clase social que dice a la otra, que de no -- acceder a sus demandas acudirá a la guerra.

Por otro lado en cuanto al criterio que sostiene el maestro Nestor de Buen Lozano, agrega que, "De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 440, el ejercicio del derecho de huelga corresponde a la coalición de los trabajadores. A ese efecto el artículo 441 atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes, ahora bien esto debe entenderse con las limitaciones que resultan de los objetos de huelga previstos en el artículo 450; cuando se trate de los problemas vinculados a los contratos colectivos de trabajo, la huelga no solo podrá ser promovida por uno o varios sindicatos de trabajadores".

El emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón, el conjunto de las peticiones que de no ser acatadas llevarán a la suspensión de las labores. Estas peticiones deberán referirse a cualquiera o a varios de los objetos de huelga previstos en el artículo 450. Esto significa que las causas de huelga son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga.

(21bis)

(21bis) Nestor de Buen Lozano, "Derecho del Trabajo", Tomo II. Edit. Porrúa, 1977. págs. -- 756 y 757.

## OBLIGACIONES DE LA JUNTA

Las obligaciones de la Junta están establecidas en los siguientes preceptos: El artículo 921 dice: El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

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

En el primer párrafo del artículo mencionado, se obliga a los integrantes de la Junta, a que bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes, situación que implica obligatoriedad para la junta y que sin menoscabo de pérdida de tiempo debe avocarse a lo establecido por la ley.

En el artículo 923 correspondiente a la reforma de la Ley Laboral de 1980, se habla acerca de que el Presidente de la Junta antes de iniciar cualquier trámite que tenga por objeto la recepción de un emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de que el escrito venga formulado conforme a los requisitos establecidos por el artículo 920, esto es, que sea presentado por un sindicato que sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del Contrato-Ley y cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo deberá ver si es que no existe ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para efecto de

poder ordenar la certificación correspondiente y notificar - por escrito la resolución al promovente.

El maestro Trueba Urbina, hace el comentario del artículo que antecede, indicando que "la finalidad es evitar daños irreparables a las fuentes de trabajo, ya que con ello - afectaría a los propios trabajadores, toda vez que son luchas políticas intersindicales para detentar el poder".(22)

Desde luego que se considera que efectivamente este precepto de la ley es adecuado, para evitar huelgas sin razón - de ser que en un momento dado no únicamente afectan a las -- fuentes de trabajo y a los trabajadores en sí, sino que también se afecta a la comunidad en general.

Otro artículo que implica una obligación más a la junta es el que se establece en el 924, que entre otras cosas - dice, que a partir de la notificación del emplazamiento deberá suspenderse toda ejecución de sentencia, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados salvo cuando antes de estallar la huelga se trate:

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

II.- Créditos derivados de la falta de pagos al -- Instituto Mexicano del Seguro Social.

(22) Alberto Trueba Urbina, "Ley Federal del Trabajo", Edit. Porrúa. 1983. Reforma-Proc. de 1980. págs. 425 y 426.

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones anteriores, haciendo notar este artículo que se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Este precepto establecido por la Ley tiende a asegurar los derechos del trabajador, toda vez que en su fracción I se puede observar que hablan de varios conceptos que si en un momento el trabajador ya tenía derecho a ellos antes de la huelga, creemos que es equitativo el que se lleve a cabo el procedimiento a fin de que el trabajador obtenga lo que le corresponde.

El artículo 926 dice: La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que -- prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá -- diferirse a petición de los trabajadores y por una sola -- vez.

Este precepto origina otra obligación más para la Junta, que consiste en llamar a las partes para efectos de -- exhortarles a que de alguna forma concilien pacíficamente, -- toda vez que la meta fundamental de la Junta, es evitar que lleguen a la huelga, debiéndose hacer notar la imparcialidad de la misma, sin hacer declaración que prejuzgue sobre

la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, en virtud de que el Derecho del Trabajo es uno de los llamados Derechos Sociales, lo que quiere decir que ante todo, es una forma de proteger a los trabajadores.

La fracción III del artículo 927, dice que: El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación.

Como se podrá observar, esta fracción más que una obligación, es un derecho conferido a las juntas, al decir que, el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio.

Ahora bien, la obligación de las juntas es buscar la conciliación de las partes, ayudando a los contendientes a encontrar el derecho que regule o que inclusive deba regular problemas futuros de sus relaciones jurídicas.

Ante este hecho, consideramos que se debe dar el valor que merecen los conciliadores, en virtud de que es una noble misión, toda vez que, como dijimos es una labor que consiste en buscar una solución armónica con la idea de justicia social y así como tienen obligaciones, la ley también les confiere derechos para hacerse respetar, pues si los obreros someten el conflicto al arbitrio de ellas, llegado el momento la junta determinará conforme a derecho y la determinación de ellas deberán respetarla ambas partes.

## CAPITULO II

## EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

Los efectos del emplazamiento a huelga son los derechos y obligaciones que surgen a partir del acto jurídico realizado por los obreros, efectos que desde luego envuelven a ellos mismos aparte de los patronos, así como también a las propias juntas, situación que deberán resolver estas tres partes implicadas en el problema de acuerdo con lo establecido por la ley; inmediatamente después de realizado el emplazamiento se inicia un período de pre-huelga, o sea un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Cada esca-la en una evolución implica mayores consecuencias, así nos encontramos que el período de pre-huelga contiene efectos de carácter jurídico que no se presentan en un período anterior, por lo que se nos hace necesario analizar cual es el momento en el que comienza y donde termina este período; y desde luego los efectos que en la misma se localizan, considerando que el referido período comprende desde el momento del emplazamiento, es decir desde que se hace entrega al patrón del pliego de peticiones, hasta en que se suspenden las labores.

Así vemos que el período de pre-huelga tiene dos objetivos fundamentales que son:

a) Brindar a las autoridades la oportunidad de intervenir y conciliar aquellos intereses que se encuentren en pugna; y

b) Dar a la parte emplazada un tiempo razonable para que medite y analice los perjuicios que le puede acarrear una suspensión de labores.

## EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA PARA LOS TRABAJADORES

Como se hizo notar en el capítulo anterior, el artículo 920 de esta Ley, exige a los obreros ciertos requisitos a cumplir para llevar a cabo el emplazamiento a huelga, como es el caso de la fracción I, donde la Ley les exige que dicho escrito deberá dirigirse al patrón formulando las peticiones y se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresando concretamente el objeto de la misma, y señalando día y hora para la suspensión de labores, o el término de pre-huelga.

El efecto que produce en los trabajadores esta fracción es meramente psicológico, pues debemos recordar, que ellos no tienen otra fuente de ingresos, luego entonces en el momento en que emplazan a huelga al centro de trabajo, paulatinamente pasan por su mente una serie de conjeturas inciertas y que en última instancia, lo que menos quisieran es llegar a la huelga, para no ver menguados los salarios que son el sostén de su familia y que en muchos de los casos es el único patrimonio con el que cuentan.

Otro efecto que estaría dañando a los trabajadores, es saber si a la hora del recuento conjuntán la mayoría de los integrantes del centro de trabajo sindicalizado, pues sabemos que la Ley en sus artículos 451 fracción II y 459 fracción I exige, que la huelga se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores, pues en el caso de no darse este supuesto sería calificada de inexistente.

La finalidad del período de pre-huelga es buscar una instancia conciliatoria, cuya meta fundamental sería procurar un avenimiento entre trabajadores y patrones, para así -

evitar la suspensión de los trabajos; siempre y cuando de satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la Justicia Social, encuadrando perfectamente con la frase de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional que dice que: "Armonice los derechos del trabajo con los del capital!"

Ahora bien, es cierto que la huelga tiene por objeto el triunfo de la justicia social mediante la presión que ejerce sobre el capital, pero también los trabajadores con esta acción no querrían causar daños innecesarios, esto es, que con la paralización de los trabajos pudieran verse seriamente -- afectadas las maquinarias o algunos otros implementos del -- centro de trabajo, que pudieran hacer imposible la reanudación de las actividades de ellos mismos, por lo que de alguna forma deben cooperar para evitar esos perjuicios.

Por otra parte tenemos que, respecto a la calificación de inexistencia de la huelga, para redondear lo que con anterioridad se expresó en ese supuesto, el artículo 932 de la Ley vigente nos dice: que si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga, les dará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que regresen a su trabajo y que esto lo notificará por conducto de su representación sindical, apercibiendolos que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

Desde luego, nosotros consideramos que si a los trabajadores ya les calificaron de inexistencia legal la huelga, lógicamente todas las aspiraciones de estos se vendrían por -- tierra y naturalmente no les quedaría otro recurso más que -- acatar lo establecido por la Ley.

El maestro Mario de la Cueva dice: "Que el período de pre-huelga es legalmente constitucional, toda vez que considera la jerarquía del derecho de huelga y llega a la conclusión de que es una norma supraestatal colocada encima y fuera del alcance del Estado, pues fué una decisión soberana -- del pueblo plasmada en la constitución". (22bis)

Por lo que se concluye que, el período de pre-huelga es una instancia conciliatoria, para que los afectados busquen una solución a sus problemas y así los trabajadores no vean seriamente dañados sus ingresos económicos.

## LOS EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO PARA EL PATRON

En éstos definitivamente también causa efectos el emplazamiento a huelga, pues si bien es cierto que los trabajadores forman el conjunto más débil económicamente hablando, -- también es cierto que el gremio empresarial no quiere ver -- disminuidas las ganancias que le reditúan sus empresas, cuando los obreros están rindiendo al máximo de su capacidad; y cuando les llega un emplazamiento a huelga legalmente interpuesto, claro que también les causa efectos, tanto psicológicos como legales, por lo que de inmediato, tratan aún a costa de gastar fuertes cantidades de dinero, de no cumplir con las exigencias de sus obreros, y de alguna forma buscan como contrarrestar fuerzas a los trabajadores a fin de llegar a un arreglo dentro del período de pre-huelga, evitando así ese trágico fenómeno que es la huelga.

La Ley Federal del Trabajo nos hace notar los efectos o requisitos legales a cumplir por parte del gremio patronal.-

Así tenemos que el segundo párrafo del artículo 921 de la citada Ley Federal del Trabajo dice:

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

Aquí tenemos el primer efecto legal obligatorio para el patrón, situación ésta que responsabiliza al patrón, a que bajo su más estricta responsabilidad guarde todos los bienes de la empresa hasta en tanto se resuelva si llegan o no a la huelga, toda vez que la Ley castiga a aquél depositario que haga mal uso de la cosa en custodia.

Por tal motivo transcribimos el artículo 2522 del Código Civil que establece lo siguiente:

"El depositario está obligado a conservar la cosa objeto del depósito según la reciba y a devolverla cuando el depositante se la pida, aunque al constituirse el depósito se hubiera fijado el plazo y ésta no hubiere llegado. En la conservación del depósito responderá el depositario de los menoscabos, daños y perjuicios que las cosas depositadas sufrieren por su malicia o negligencia".

Por otro lado tenemos lo que el artículo 922 de la Ley citada dice:

"El patrón dentro de las 48 horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Este mandato de la Ley representa una obligación más para el patrón, ó sea un efecto obligatorio que deberá cumplir independientemente que tenga intenciones de llegar o no a la huelga, para efectos de estar en posibilidad de que en el caso de juzgarlo necesario pueda mediar el conflicto dentro del período de pre-huelga.

El artículo 926 de la mencionada Ley del Trabajo expresa:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avernirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de -

los trabajadores y por una sola vez".

Esta es una obligación más para efectos de que el patrón concurra a la audiencia de conciliación en que el presidente de la misma procurará avenir a las partes a fin de llegar a un arreglo.

La fracción IV del artículo 927 de la Ley, dice:

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

Esto es que en el período de pre-huelga deberá de haber cuando menos diez días de anticipación siempre y cuando se trate de servicios públicos, o en su defecto seis días para cuando se trate de otros servicios, luego entonces la fracción IV del citado artículo 927, cuando nos dice que no se suspenderá ni por la audiencia de conciliación ni aún por la rebeldía del patrón para no concurrir a ésta, refiérese a que los patronos bien pudieran tratar de alargar el período de pre-huelga.

El maestro Euquerio Guerrero dice: "Que si el patrón o sus representantes se niegan a concurrir a la audiencia de conciliación, el Presidente de la Junta puede hacer uso de los medios de apremio que la ley señala". (23)

Esto de hecho es uno más de los efectos producidos en el ánimo del patrón para que de alguna forma la Ley pueda presionarlo a que durante el período de pre-huelga, deba llegar a un entendimiento pacífico con sus trabajadores.

(23) Euquerio Guerrero, "Manual del Derecho del Trabajo", Edit. Porrúa, 1979, Pág. 370.

Ahora bien tratándose de una huelga para obtener la celebración o revisión del contrato-ley, existe la variante para que el plazo entre la fecha de presentación del emplazamiento a huelga y el día en que se suspendan las labores deberá tener un mínimo de 30 días.

En éste último supuesto se puede notar claramente que el período de pre-huelga se extiende hacia el patrón con un margen razonable, a fin de que este último tenga opción a calcular sobre las peticiones que los trabajadores hacen en la celebración o revisión del contrato-ley.

## EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA PARA LAS JUNTAS

Como es de suponerse, también a las Juntas causa efectos el emplazamiento a huelga y la Ley específicamente indica las obligaciones a cumplir por parte de ésta, con la finalidad de lograr que las partes se avengan y solucionen el -- conflicto que les hizo llegar a ella, a fin de evitar que la pre-huelga desenlace en ése fenómeno tan fatal y negativo -- como es la huelga; y sacudiéndose todo posible polvo de parcialidad a fin de no afectar a ninguna de las partes en contienda, se planta en su papel de árbitro para tratar de hacer notar los errores en que se encuentren, y conforme a las reglas establecidas por la Ley trata de que las dos partes -- en pugna medien el conflicto; por lo que vamos a analizar todos y cada uno de los efectos y obligaciones de la Junta,

Así tenemos que el artículo 921 al decir que:

"El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II -- del artículo 920, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo.

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

Este precepto está demandando de los integrantes de las Juntas todo su cuidado para hacer llegar la copia del citado emplazamiento dentro del tiempo establecido por la Ley a la empresa emplazada, debiéndole hacer notar al patrón que a --

partir de ése momento se constituye por ése solo hecho en depositario de todos los bienes de la mencionada empresa.

En el artículo 924 se hace mención acerca de que a partir de la notificación, no podrá ejecutarse sentencia alguna ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio contra los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Prudente disposición, si recordamos que el Derecho Laboral es parte de los llamados derechos sociales y que ante todo se busca fortalecer la justicia social, pues si bien es cierto que hay empresarios honestos, también es cierto que muchos de los patrones harían marrullerías a fin de que independientemente de que con algunos juicios de desahucio lograban quitar una buena parte de los bienes de la empresa, también inventaban créditos con los cuales embargaban y retiraban los mejores bienes de la misma, utilizándolos en otras actividades.

El maestro Mario de la Cueva, nos comenta a ése respecto lo siguiente:

"Los dos párrafos del artículo 921 son una -- más de las expresiones magníficas del espíritu del Derecho del Trabajo, un resultado de la experiencia obtenida en la lucha por la defensa del factor que está expuesto a las formas más refinadas de explotación". (24)

Pero volvamos al tema para seguir viendo los efectos y obligaciones de las juntas ante el emplazamiento, y así el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo dice que:

(24) Mario de la Cueva, Ob.Cit. Pág. 638.

"La Junta de Conciliación citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez".

Aquí vemos que ésta obligación es la que de una mejor forma desarrollan las Juntas de Conciliación, toda vez que, aquí es donde aplican su más alto espíritu de imparcialidad actuando como meros árbitros para tratar de mediatizar el conflicto. Luego la fracción III del artículo 927 nos habla de que el Presidente de la Junta podrá utilizar los medios de apremio necesarios a efecto de obligar al patrón a acudir a la audiencia de conciliación; para éste efecto la Junta debe hacerse respetar y si es necesario, que utilice esos recursos.

Ahora bien la fracción IV del mismo artículo dice que, los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella. Esto es, que el término para llegar a la huelga seguirá corriendo aunque el patrón no llegue a dicha audiencia.

Por otro lado la fracción I, del artículo 928 habla acerca de que el Presidente deberá intervenir personalmente en las resoluciones que son:

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

La fracción III del mismo artículo dice que:

"Todos los días y horas serán hábiles".

Mientras que la fracción IV del artículo 928 de la Ley dice que:

"No serán denunciables en los términos del artículo 710 de ésta Ley los miembros de la Junta, ni se admitirán mas incidentes que el de falta de personalidad que por el patrón podrá promoverse en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se haya tenido conocimiento de la primera promoción del patrón , y así la Junta podrá dictar resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes.

Como se puede notar, la Ley trata de vislumbrar todas las posibles objeciones que pudieran oponer las partes para efectos de entorpecer el procedimiento, y las Juntas son precisamente las que podrán ordenar de tal forma la situación que para el supuesto de que alguna de las partes quiera salirse de lo establecido por la Ley, son los integrantes de ésta los que harán respetar a uno o a otro y lo que quisieran argumentar, está perfectamente contemplado por la Ley.

## TERMINO DE LA DEFENSA DEL PATRON

El termino para la defensa del patrón en el emplazamiento a huelga, está plasmado en el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo, cuando dice que el patrón deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación.

Partiendo de éste precepto queda establecido el término para la defensa del patrón, la que conlleva una serie de efectos que el patrón tiene obligación de cumplir y, es que ésta es una carga procesal para él, sin embargo la Ley no habla -- acerca de que si este no cumple ese mandato de la Ley, a que se haría acreedor, pues incluso en la práctica la contesta--- ción se hace fuera del período marcado por la Ley, misma que deja al arbitrio del patrón contestar o no dicho emplazamiento, toda vez que no se impone una sanción para el supuesto de que no cumpla.

## FORMAS DE DEFENSA PARA EL PATRON

Para los patronos existen varias formas para defenderse ante esta situación, primeramente diremos, que siguiendo con mucho cuidado los requisitos de fondo y forma en el procedimiento de las obligaciones que para ellos implica, tanto como de las obligaciones para los trabajadores; así seguramente estarán atentos al procedimiento vigilando que se vayan dando los pasos que la Ley determina a los trabajadores, a fin de que el mínimo error cometido por éstos lo hagan valer ante la autoridad correspondiente para defenderse, y es que ellos ante esta situación no tienen alternativas para atacar, sino exclusivamente estar a la defensiva; por lo que tenemos que, desde el momento que reciben la notificación, analizan el escrito y aunque es obligación de las Juntas vigilar que llene los requisitos, también éstos estarán pendientes del procedimiento y como ejemplo, en la fracción I del artículo 920 dice, que dicho escrito deberá entre otras cosas: señalar el término de la pre-huelga, y de acuerdo con lo que señala la fracción III del mismo precepto en el que se hace notar el mínimo de tiempo con el que deberá darse el emplazamiento, a partir desde luego, en que quede notificado el patrono, situación que si no se cumple, éstos tendrán la oportunidad de solicitar la calificación de inexistencia de la huelga establecida en el artículo 929 de la Ley.

Por otra parte, generalmente solicitan a las Juntas el recuento de los Trabajadores, en virtud de lo establecido en el artículo 451 fracción II y 459 fracción I, con la finalidad de lograr hacer notar a las Juntas que no es la mayoría de los trabajadores, los que quieren llegar a la huelga y para esto se valen de los despidos de trabajadores para tratar

de que los votos de los despidos no valgan en el recuento, - pero desde luego este tipo de manzullerías estan contempla-- das en la Ley, concretamente en el artículo 931 que a la le- tra dice: Si se ofrece como prueba el recuento de los traba- jadores, se observarán las normas siguientes:

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

II. Unicamente tendrán derecho a votar los - trabajadores de la empresa que concurren 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 traba- jadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan - ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presen- tación del escrito de emplazamiento de huelga: y

V. Las objeciones a los trabajadores que con- curran 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.

Por lo que compete a los trabajadores estar atentos al- procedimiento para no ver diestados sus votos al momento del recuento.

## EFECTOS DE LA DEFENSA PATRONAL

La defensa patronal puede producir algunos efectos o consecuencias hacia los trabajadores, en virtud de que como se menciona con anterioridad el patrón debido a su capacidad económica se encuentra en un plano de superioridad en relación a los trabajadores, lo que en un determinado momento les dá ciertas ventajas y por eso a los propios trabajadores lógicamente causa efectos, por ejemplo, el hecho de que los patrones utilizando uno de los medios de defensa emplee ciertas argucias como provocar a los trabajadores para que éstos originen la violencia, situación que les traería como consecuencia la calificación de ilicitud de la huelga, sancionada por el artículo 934 de la Ley.

Ante este tipo de provocaciones es necesario que los trabajadores conserven la ecuanimidad y traten incluso de documentarse en la Ley con el fin de llevar por el buen camino su objetivo, e incluso de acuerdo al pliego de peticiones marcado en el emplazamiento a huelga interpuesto por ellos ante las Juntas de Conciliación, como éste ya no es posible modificarlo, cuando menos seguir con la firme idea de culminar airadamente sus aspiraciones, por lo que deberán cuidar de cumplir los requisitos señalados por la Ley.

Por otro lado el gremio empresarial también podría utilizar dentro de sus variadas argucias para defenderse la declaración pública con cualquier de los medios masivos de comunicación, ya sea Radio, Prensa o Televisión a fin de producir en el ánimo de la comunidad general efectos negativos contra los trabajadores.

Ante dicho desplante de los patrones, los trabajadores también pueden y de hecho lo hacen enviar desplegados y hacen

manifestaciones donde con pancartas informan a la opinión pública sus deseos e incluso acuden ante las autoridades Estatales o Federales para tratar de lograr que se les resuelva positivamente el problema planteado, aunque estas acciones ya no están dentro del marco legal, sino más bien político.

### CAPITULO III

#### ESTALLAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA.

El estallamiento de la huelga después de haber seguido - el procedimiento correctamente, debe darse exactamente el día y la hora especificado en el escrito de emplazamiento, aún -- cuando el patrón hubiese pedido una prórroga, si los trabajadores no estuvieron de acuerdo sobre la petición patronal, el estallido debe darse. Porque en algunas ocasiones los patro-- nes solicitan a las autoridades competentes su presencia a -- fin de que corroboren que la huelga no estalló el día y hora -- anunciado, para efecto de que puedan solicitar a la Junta de Conciliación la calificación de inexistencia.

Ahora bien, los trabajadores tienen la costumbre de colo-- car las banderas rojinegras en la puerta del establecimiento-- de la empresa para hacer notar que a partir de ese momento es-- talla la huelga, situación no contemplada en la Ley, por lo -- que no consideramos necesario éste hecho, pues más que jurídi-- co éste hecho constituye un símbolo social y político, lo su-- gerible sería que al momento mismo de que se dé el estalla-- miento de huelga, los obreros dejen de trabajar e inmediata-- mente salgan de sus puestos de trabajo, para efectos de que -- si hay algún inspector de trabajo solicitado por el patrón, -- se percate que la huelga estalló exactamente al día y la hora -- anunciada.

El artículo 443 dispone que: "La huelga debe limitarse -- al mero acto de la suspensión del trabajo". Acertado manda-- miento, que el sindicato debe hacer notar entre el núcleo tra-- bajador, pues como anteriormente se hizo notar que muchos --- obreros carecen de preparación, dado el grado de desarrollo -- en que se encuentra nuestra población, y si esto lo realizan--

exactamente de acuerdo a la disposición del mencionado artículo, se hacen merecedores conforme a nuestro criterio a lo establecido en el artículo 449 de la Ley que entre otras cosas dice que:

"La Junta de Conciliación y las Autoridades Civiles deberán prestar a los trabajadores, las garantías necesarias y el auxilio que soliciten para suspender el trabajo", dicha providencia consideramos que fué incertada la Ley, con el fin de prevenir algunas posibles maquinaciones patronales, que a toda costa tratan de evitar el paro de actividades de los trabajadores.

Por otro lado el artículo 447, establece: ---  
"La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dura".

Ante este precepto se cree, que ni los patrones, ni los trabajadores pueden exigir el cumplimiento de las relaciones de trabajo, hasta en tanto no se de por terminado el conflicto.

Así el artículo 451 dispone que: "Para suspender los trabajos se requiere".

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450; esto significa, -- que la huelga no podrá llevarse a cabo si no se señala expresamente algunos de los objetivos ennumerados en el artículo - 450.

La fracción II del citado artículo 451 señala que: La suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.....

Pues bien, este requisito es sumamente indispensable, ya que de otra forma no se concebiría una huelga, porque si bien es cierto, en principio es un derecho individual de cada trabajador, también es cierto que ese derecho lo deben hacer valer colectivamente y desde luego tiene que ser la mayoría los que suspendan las actividades, aunque como sigue diciendo el artículo, la determinación de la mayoría, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

Es clara la disposición de esta fracción, pues para solicitar la inexistencia de la huelga, existe un procedimiento especial plasmado en el artículo 929, de la propia Ley Federal del Trabajo.

Por último la fracción III del artículo que nos ocupa dice: "Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920; los mandamientos u obligaciones que implican las fracciones del artículo mencionado, quedaron analizadas en un capítulo anterior en relación con el emplazamiento.

Así podemos agregar que en el período que nos ocupa, el momento culminante de la misma es precisamente el estallamiento, esto es, que se ha terminado con lo que era solo una amenaza para la parte emplazada, toda vez que ahora es una realidad, y esto, como se indicó anteriormente debe comenzar exactamente el día y hora fijados en el emplazamiento o en su caso en la prórroga o prórrogas que ambas partes hubieren acordado, y una vez dado el estallamiento de la huelga, desde luego tiene sus efectos o consecuencias sobre los trabajadores y patrones.

## EFECTOS DEL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA PARA LOS OBREROS

Para iniciar la explicación de este tema, vamos a empezar diciendo que no todos los trabajadores al servicio de la empresa afectada por la huelga suspenden sus labores, toda vez que la Ley de referencia dispone en su artículo 935 que antes de la suspensión de los trabajadores, la junta con audiencia de las partes fijará el número de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos.

Pero en el caso extremo de que los huelguistas se negaren a prestar los servicios requeridos, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores y la junta si lo juzga pertinente, solicitará el auxilio de la Fuerza Pública, con el fin de que puedan prestarse dichos servicios, lo anterior se desprende de lo dispuesto por el artículo 936 de la citada Ley Federal del Trabajo.

Desde luego que se cree adecuada dicha disposición, si consideramos que el derecho del trabajo, aunque es protector de la clase obrera, también va más allá procurando el auge de la producción que tiende a agilizar el desarrollo industrial del país.

Por otra parte se sabe que lógicamente por diferentes causas es muy remoto suponer que la huelga se lleve a cabo con el consentimiento unánime de los trabajadores ya que no falta entre ellos quienes desapruében el movimiento de huelga, y en todo caso para que ésta se lleve a cabo, los contrarios a ella siempre tendrán que ser la minoría y desde luego esta minoría no podría proseguir con sus labores pues se ofenden los derechos de la sociedad, de acuerdo a lo dispuesto en

el inciso b) de la fracción II del artículo 4o que dice:

La fracción II "Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos por las Leyes".

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa,-- la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando. De acuerdo con la disposición se sobreentiende que la Ley - protege a la huelga para el supuesto de que se dé un acto - semejante, y desde luego, aquí surge nuevamente el acertado criterio de que la huelga es un derecho de las mayorías obreras, las que si el caso lo requiere, para suspender las labores en los establecimientos de la negociación o patrón-afectado, pueden solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje o Autoridades Civiles, el auxilio necesario a fin - de poder realizar la suspensión.

Así también tenemos que los efectos de la huelga, también tienen repercusiones en algunos de los trabajadores de confianza, que sin ser patronos, ni pertenecientes al núcleo sindical de Trabajadores Huelguistas, sufren las consecuencias lógicas de una huelga y se considere que también - son afectados ante un fenómeno de esta naturaleza, pues aun que sean afectos al movimiento tienen que quedarse al margen de él, de acuerdo a lo establecido en el artículo 931 - fracción IV que a la letra dice:

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

Pero también debemos hacer notar que los logros que alcancen los trabajadores huelguistas se extienden hasta ellos, toda vez que así lo dispone el artículo 184, que entre otras cosas dice, las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo que rija en la empresa, se extenderán a los trabajadores de confianza, - salvo disposición en contrario consignada en el mismo Contrato Colectivo.

Para efectos de aseverar tal dicho en el sentido de que también algunos trabajadores de confianza resultan afectados ante un movimiento de huelga, se hará la exposición de la ejecutoria (479) extraída del compendio IV de Laboral de Jurisprudencia del jurista Salvador Castro Zavaleta, que a la letra dice:

"Huelga, Suspensión de los Salarios de los Trabajadores de Confianza". No es falta de providad del patrón el no cubrir los salarios de los trabajadores de confianza de la empresa afectada por un movimiento de huelga, por estar suspendidos sus contratos como consecuencia de la huelga. (25)

Amparo Directo 4351/70.- La Magdalena, S.A.  
30 de Junio de 1971.- 5 votos.- Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

Informe 1971, cuarta sala página 38.

(25) Salvador Castro Zavaleta, "55 Años de Jurisprudencia Mexicana", 1917 a 1971, Editada por Cárdenas Editor y Distribuidor, Edición 1981, Pág. 200 y 201.

## EFECTOS DEL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA PARA EL PATRON

Para entrar en materia vamos a definir el término "Efecto" y así poder hablar congruentemente, así tenemos que Rafael de Pina Vara, nos define el término, diciendonos primeramente que: "Efecto es la consecuencia natural de un acto".

En segundo lugar el mismo jurista apunta lo que es un efecto jurídico y dice que: "Es la consecuencia jurídica natural de un acto"; (26).

Por lo que una vez definido el término, pasaremos a discernir con la mayor propiedad posible el término en estudio, que implica para el patrón, así diremos que de acuerdo a nuestro humilde criterio que el efecto más desastroso para el patrón es que a partir de ese momento deja de percibir las altas ganancias que le reditaba la empresa y no solo eso, sino que lo más probable es que le arroje pérdidas.

Por otro lado, la Ley le hace algunas prohibiciones a consecuencia de dicho fenómeno, dentro de este aspecto, nos encontramos que los despidos que intentara el patrón, serán ineficaces.

Con anterioridad se había hablado de esto, al tocar el tema de la pre-huelga, ya que durante dicho período se prohíben, pues con mucha más razón en el período que nos ocupa, encontrando tal afirmación en lo dispuesto por el artículo 123 fracción XXII constitucional, cuando dice que:

"El patrono que despide a un obrero por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado".....

Asimismo el artículo 4o fracción II inciso a), también -  
 (26) Rafael de Pina Vara, "Diccionario de Derecho",  
 Edit. Porrúa, 1980. pag. 241.

prohíbe al patrón la substitución de algún o algunos de los -  
trabajadores huelguistas y lo expresa como sigue:

Fracción II "Se ofenden los derechos de la so-  
ciedad en los casos previstos en las leyes y en los siguien-  
tes".

a) Cuando declarada una huelga en los térmi-  
nos que establece esta Ley, se trate de substituir o se subs-  
tituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin --  
haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga".

Por lo que, como apuntamos líneas arriba, son inefica-  
ces, los despidos que el patrón haga en este supuesto y desde  
luego lo consideramos acertado, toda vez que el patrón por la  
cólera que lo inunda, es capaz hasta de despedir a uno o a va-  
rios de los líderes del movimiento, para contrarrestar fuer-  
zas a éste, independientemente de utilizar una de sus más efi-  
caces armas de defensa, como es la calificación de la huelga,  
de la que nos ocuparemos en el siguiente capítulo.

## CAPITULO IV

## LA CALIFICACION DE LA HUELGA

En la Legislación Laboral Mexicana, la calificación de la huelga es todo un procedimiento, dado que la misma Ley establece las normas a seguir para poder llevarla a cabo, iniciándose a partir de que la empresa o terceros perjudicados la soliciten, cabe mencionar que durante el procedimiento se debe escuchar a las partes en conflicto atendiendo a los principios de garantía de audiencia, consignado en la Carta Magna.

Ahora bien, de la calificación que a la huelga se le dé, va a depender que los trabajadores vean más corta la meta para ver colmadas sus pretenciones, o bien para cortar de tajo sus aspiraciones y desde luego naturalmente que para el sector empresarial se sufriría de la misma forma, a contrario sensu que a los trabajadores sí a la huelga le dan la calificación de inexistente serían los patronos los triunfadores de dicha contienda y por lo tanto estarían exentos de cumplir las pretenciones de los obreros.

Para ser más precisos la calificación de la huelga tiene distintas denominaciones y éstas pueden variar en función de la satisfacción o no de los requisitos de fondo y forma que los obreros huelguistas deben cumplir, así una huelga puede calificarse como sigue:

- a) Existente o Inexistente;
- b) Lícita o Ilícita;
- c) Justificada o Injustificada.

Aunque esta última denominación ya no corresponde al procedimiento de calificación, toda vez, para que se le de la justificación o injustificación a la huelga, es necesario que se califique de existente primero y después, que los trabajadores decidan someter el conflicto al arbitrio de las Juntas-

de Conciliación, para que éstas, después de estudiar cuidadosamente el asunto en cuestión, determinen la imputabilidad o inimputabilidad del patrón en el laudo correspondiente.

Así vemos, que en el artículo 444 de la Ley vigente se establece:

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

Aquí se nota claramente, como la legislación laboral dispone con mucha congruencia a los obreros huelguistas, que para que ésta sea legalmente existente deberán supeditarse a los requisitos, así como perseguir algún o algunos de los objetivos señalados en la misma.

Por otro lado, se considera prudente hacer notar en que supuestos incurrirían los huelguistas para caer dentro de la figura jurídica de ilicitud, tomando como base lo establecido en el artículo 445 de la Ley que a la letra dice:

"La huelga es ilícita:

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

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno".

En la fracción I de este artículo es pertinente denotar dos cosas importantes, que son de acuerdo a nuestro criterio:

a) Que las personas y las propiedades a que se refiere, deben ser precisamente los patrones de la empresa; así como las propiedades de la misma; y

b) Que cuando la Ley habla de mayoría debe -- entenderse exactamente al 50% más 1, para así poder encuadrar dentro del ilícito, pues en el caso de que fueran unos cuantos los desordenados, no puede calificarse de ilícita la huelga, ya que en todo caso a los pocos huelguistas que incurrieron en el ilícito, se les deberá rescindir el contrato y aplicarseles la Acción Penal correspondiente, pues el dañar a toda la colectividad no sería justo.

Por último el artículo 446 de la L.F.T. indica cual es la huelga Justificada, diciendo que es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, ésta como ya lo dijimos la determinará la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Pero como al inicio del estudio del capítulo que nos ocupa mencionamos que la calificación de la huelga es todo un -- procedimiento, vamos a hablar de éste de la forma más explícita posible.

TERMINO PARA SOLICITAR LA CALIFICACION DE LA HUELGA

Debemos recordar que si durante el período de pre-huelga, los trabajadores y patrones no llegaron a un avenimiento o convenio, llegado el término del emplazamiento, los obreros tendrán que llegar al estallido de la huelga, denotandolo con la paralización de labores, por lo que el sector empresarial-tendrá a partir de ese momento un plazo fatal, el que será de 72 horas de acuerdo con lo establecido en el precepto 929 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, que será de letal importancia para los interesados si quieren que se les declare de inexistente o ilícita la huelga; así al precepto mencionado dice que:

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

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

A mayor abundamiento el maestro Nestor de Buen Lozano, nos comenta lo siguiente:

"El ejercicio de este derecho está limitado - en cuanto al tiempo de manera que si no se plantea la inexistencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, precluirá el derecho para hacerlo ya que

si no es solicitada la inexistencia, ésta será considerada existente para todos los efectos legales". (27)

El último párrafo de la Ley constituye una prevención -- para los interesados en que se declare la inexistencia legal de la huelga, modalidad que no existía en la Ley de 1931, pero que sin embargo hablaba de que, de oficio declararían antes de las cuarenta y ocho horas la inexistencia legal si no se llevaban los requisitos de fondo y forma que se requerían para la suspensión de las labores (artículo 269 de la Ley de -- 1931).

Por lo que se infiere que hubo algunos cambios de trascendencia entre la Ley de 1931 y la actual, cambios que sin duda alguna benefician a los trabajadores, pues el artículo 269 de la antigua Ley, no solo, no los protegía, sino que los perjudicaba al declarar de oficio la inexistencia de la huelga.

Así, en relación al precepto que se comenta el maestro Mario de la Cueva, dice que:

"La jurisprudencia y la doctrina dedujeron el concepto de huelga inexistente, argumentando, que en tanto no se dictara resolución, ésta no debía calificarse; por otro lado el espíritu del último párrafo del artículo 929, obliga a las autoridades a otorgar a los huelguistas la protección adecuada a sus derechos, deduciendo también que no era necesaria una declaratoria especial de existencia del estado de huelga, puesto que esta situación se presumía de la ausencia de una declaración de inexistencia". (28)

(27) Nestor de Buen Lozano, "Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, 1977, pág. 770.

(28) Mario de la Cueva, "Nvo Derecho Mexicano del Trabajo", Edit. Porrúa, 1979, pág. 602.

## CAUSAS PARA SOLICITAR LA CALIFICACION DE LA HUELGA

El primer párrafo del artículo 929 nos dice que, expresamente tienen que señalarse las causas que deberán dar pauta para la declaración de inexistencia de la huelga y que éstas tendrán que ser cualquiera de las señaladas en el artículo -- 459, o en su defecto hacer notar que no se cumplieron los requisitos establecidos en el artículo 920, lo que se considera que desde luego el patrón o las partes interesadas habrán denotado con precisión en su escrito, para hacerlas notar a las Juntas, toda vez que dice el artículo 930 de la Ley al final de la primera fracción, "no podrán aducirse con posterioridad causas distintas a las ya mencionadas en la solicitud, motivo por lo que primeramente nos abocaremos al estudio de los supuestos que menciona el artículo 459.

Así nos encontramos con que el artículo de referencia, - requiere para que la huelga sea legalmente inexistente, cualquiera de los tres supuestos mencionados en las siguientes -- fracciones:

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

II. Que no haya tenido por objeto alguno de - los establecidos en el artículo 450; y

III. Si no se cumplieron los requisitos señala- lados en el artículo 920.

Primero veremos que la fracción II del artículo 451 dice que la suspensión del trabajo deberá realizarse por la mayo- ría de los trabajadores, lo que quiere decir que cuando menos

deberá ser el 50% más 1, el total de los trabajadores que están de acuerdo con la huelga, esto es, que si ese "uno" que conformaría la mayoría se retractara a la hora del recuento, no habría mayoría y desde luego la huelga se declararía inexistente.

Ya el maestro Nestor de Buen Lozano, nos aclara la importancia del recuento para la existencia o no de la huelga, diciendo lo siguiente:

"La comprobación de si la mayoría de los trabajadores apoya o no el movimiento de huelga constituye sin duda alguna, el elemento básico de toda declaración de inexistencia. De ahí que en la Ley se haya regulado con especial rigor, sin perjuicio de atribuir a las Juntas un razonable margen de discreción en el procedimiento correspondiente". (29)

Este procedimiento de que habla el maestro de Buen Lozano, lo señala el artículo 931 de la Ley que cuidadosamente indica las normas a seguir para llevar a cabo legalmente el recuento, aclarando dicho precepto que las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la Diligencia y en todo caso la Junta citará a una Audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Estas desde luego, se refieren a los trabajadores que ambas partes pudieran objetar durante el recuento.

Por otro lado la fracción II del artículo 459 se refiere que no haya tenido por objeto alguno de los enumerados en el artículo 450, ante esta situación si se señala que el objeto o alguno de los objetos no están encausados conforme a lo dispuesto por el artículo 450 es muy factible que se trate del -

(29) Nestor de Buen Lozano "Derecho del Trabajo". Edición 1977. Tomo II. Pág 771.

que señala la fracción I de dicho artículo, ya que es muy frecuente que no se distinga tan fácilmente el desequilibrio entre capital y trabajo, y que éste generalmente suele darse de manera subjetiva.

Aquí desde luego surge una interrogante para nosotros y es, ¿ que debe entenderse por desequilibrio entre los factores de la producción?, recordemos que la fracción I del artículo 450 es una reproducción de la frase consignada en la fracción XVIII del precepto Constitucional (123), que se refiere al trabajo, y que la Ley reglamentaria del citado artículo de la Carta Magna no fija con precisión, ya que carece de técnica legislativa, pues reglamentar quiere decir o mejor dicho debe tener por objeto, tender a explicar los casos de aplicación del precepto reglamentado, y aquí los legisladores adolecieron de esa explicación.

Por lo que creemos pertinente agregar para concluir con el estudio que nos ocupa, que "El equilibrio entre los factores de la producción", puede variar de acuerdo con la ideología de quien la emita, pero para mayor abundamiento exponemos el criterio de dos autores y juristas mexicanos, muy respetados por nosotros por su tesón y profesionalismo con que se profundizaron en el estudio de la materia.

Primeramente hablaremos del extinto Dr. Mario de la Cueva que dice:

"El equilibrio a que se refiere la fracción 18 del artículo 123, debe cristalizar en un derecho individual de trabajo justo, o sea, en una distribución equitativa de los beneficios de la producción,..." (30)

(30) Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo". Edición 1949, Tomo II, pág. 835

Por otro lado en una obra ya más actualizada el mismo -- Mario de la Cueva nos dice:

"A fin de evitar interpretaciones torcidas -- respecto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, conviene precisar desde ahora que el -- concepto, armonía de los derechos del trabajo y del capital -- es de tal manera amplio, que no existe peligro de limitaciones al ejercicio del derecho obrero". (31)

Desde luego la diferencia entre el concepto de aquel entonces y el actual, consiste en que en aquel entonces el maestro de la Cueva precisó la justa equidad que debe existir entre capital y trabajo, y hoy nos da un amplio bosquejo del panorama diciendonos que, no hay peligro de limitaciones al ejercicio del derecho obrero.

Ahora le corresponde el turno al jurista Alberto Trueba Urbina que nos dice:

"En la ejecutoria de 20 de Septiembre de 1935 unión sindical de peluqueros, se define el "equilibrio" en -- los siguientes términos: .... La fracción 18 del artículo 123 Constitucional previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permitan, y derechos de los trabajadores que consisten, -- precisamente, en que a todo estado económico bonancible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo". (32)

(31) Mario de la Cueva, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Edit. Porrúa, 1979. págs.604 y 605.

(32) Alberto Trueba Urbina, "Derecho Procesal -- del Trabajo", Tomo III, Edición 1943, págs 34 y 35.

Como se puede observar en el criterio del maestro Trueba Urbina, es una teoría meramente subjetiva, pues lo que para unos es, para otros puede no ser, lo que reafirma nuestra tesis en el sentido de que decimos que, lo plasmado en la fracción I del artículo 920 de la Ley en cuanto a la búsqueda de la armonía de los derechos del trabajo con los del capital, es muy subjetiva, pero esa subjetividad debe plantearse muy objetivamente, para darlo a entender tanto al sector patronal como a las autoridades del trabajo.

Porque plantear de manera objetiva un desequilibrio entre los factores de la producción para que armonicen los derechos del trabajo con los del capital es sumamente difícil, pues muchas veces se exige a una empresa o industria, no lo que tiene obligación de cumplir sino lo que se cree que está en posibilidad de dar, luego entonces consideramos que al formular las peticiones que se le hagan al patrón deberán estarlo mas claro posible, porque desde luego sí el patrón es la persona llamada a cumplir con la petición, es lógico que para ello tenga conocimiento de que es lo que se le pide, ya que de lo contrario al no entender las peticiones podría tomar en cuenta lo que a sus intereses convenga, y por otra parte no sería posible contar con la protección requerida por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Esto es, que si la huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción para que armonicen los derechos del trabajo con los del capital, es necesario, precisar con claridad en que consiste el desequilibrio, porque de allí partirá la Junta para hacer la calificación del caso.

En cuanto a los demás objetivos establecidos en el artí-

culo que se analiza, se cree que no tiene mayor problema el establecerlo, ni tampoco para entenderlo, ya sea por la parte patronal o por parte de las autoridades correspondientes, para efectos de poder calificar una huelga.

Ahora bien, la fracción III del artículo 459, habla de que si no se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920, se declararían inexistente la huelga. Como el análisis de estas tres fracciones ya las estudiamos en el capítulo relacionado con el emplazamiento, consideramos innócuo el que no hablémos de ellos, únicamente haremos énfasis en el requisito enmarcado en la fracción III del artículo 920, que habla acerca del aviso para la suspensión de las labores, ya que el período de pre-huelga debe ser, de por lo menos de seis días para el caso de cualquier empresa, y de diez días para cuando se trate de servicios públicos, considerando que el término correrá a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Lo que nos alienta a estudiar este requisito, es que es muy probable que los trabajadores incurran en la falta de éste, ya que ¿ los días se contarán como días naturales, o como días hábiles para la Junta ?, la respuesta nos la da la fracción III del artículo 928 que a la letra dice:

"Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto".

De acuerdo con lo que dispone la fracción del artículo citado, no debe existir ningún error de cálculo en los emplazantes a huelga, toda vez que la fracción mencionada es muy clara y aunque existe en el capítulo de los Términos Procesales de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 734 que dice que no se contarán los días en que no pueda tener actuaciones

la Junta, este mismo precepto establece una salvedad, y ésta, es para los conflictos de huelga. Por lo que concluimos, que si los trabajadores cuidan ese aspecto, cuando menos por lo que a eso respecta no les calificarían de inexistente la huelga.

Por eso nos permitimos transcribir el criterio del maestro Mario de la Cueva, quien hace una alusión a la fracción III del artículo 92Q, alabandola por su importancia en cuanto al cómputo del término para la suspensión de labores, adhiriendonos a dicho criterio por considerarlo adecuado.

"La frase final del precepto transcrito es de suma importancia, pues contiene la forma de computación del término para la suspensión de las labores, que no es por días naturales, sino de momento a momento, quiere decir, el día -- principia a la hora de la notificación y concluye el día siguiente a la misma hora, o con otras palabras, si la notificación se efectuó a las once horas de la mañana, el primer día se cumplirá a las once horas del día siguiente, y así sucesivamente". (33)

## PROCEDIMIENTO PARA LA CALIFICACION DE LA HUELGA

Durante la elaboración del capítulo que nos ocupa, se ha venido mencionando que la calificación de la huelga es todo un procedimiento, por lo que ahora entraremos de lleno a estudiar éste, encontrandonos que en el artículo 930 de la Ley vigente se dispone con precisión como habrá de seguirse dicho procedimiento. Así vemos que el artículo en cita establece lo siguiente:

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

La primera fracción dispone que para quien solicite la inexistencia de la huelga, primero se exige que dicha solicitud sea presentada por escrito y que acompañe una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes, en segundo término dispone que en la misma solicitud se deberán indicar las causas y fundamentos legales para ello, por último se expresa que no podrán aducirse con posterioridad causas distintas de inexistencia.

Como podemos notar la Ley primeramente exige un requisito de forma, para efectos de que por escrito quede asentada dicha solicitud, pues como ya lo habíamos comentado con anterioridad nuestro derecho es un derecho escrito. Expresión del maestro Mario de la Cueva que dice:

"México es un país de derecho escrito, más no es un simple requisito tradicional, sino una exigencia de la seguridad jurídica, pues de otra suerte quedarían inciertos todos los datos, ya que no sabría a ciencia cierta lo que se-

pide". (34)

Por otro lado lo que viene a completar el requisito de forma es la exigencia de la Ley en el sentido de que se debe presentar una copia para los patrones emplazados, además de que también al sindicato o coalición de trabajadores emplazados se les deberá enviar una copia; lo que les facilitaría la defensa a todos y cada uno de ellos.

Por lo que toca al requisito de fondo, éste corresponde a la disposición acerca de que deberán indicarse las causas y fundamentos legales que originaron la solicitud de inexistencia, las que desde luego deben precisarse con claridad, para que las juntas puedan determinar conforme a las pruebas exhibidas.

En la última parte de la fracción que analizamos, existe una negación para los interesados en que se declare la inexistencia legal del estado de huelga, al disponer que no podrán aducirse con posterioridad distintas causas a las ya mencionadas, de esa forma la litis se entablaría sobre las causas aducidas, y no se tendrían que esperar sorpresas posteriores de los mal intencionados representantes patronales.

La fracción II del citado artículo determina, que la junta después de correr traslado de la solicitud, deberá oír a las partes en una audiencia, la que también será de ofrecimiento y recepción de pruebas, y que dicha audiencia deberá celebrarse en un plazo no mayor de cinco días.

De esta fracción lo primero en importancia digno de comentar, es la disposición de celeridad con la que habrá de --

(34) Mario de la Cueva, Op. Cit. pág. 615.

M-0028471

celebrarse dicha audiencia, pues debemos tomar en consideración que en una huelga no solamente están en juego los intereses obrero-patronales; sino que también los de la sociedad en general y mientras más pronto se resuelva el fenómeno es mejor; asimismo el hecho de oír a las partes y que dentro de la misma audiencia sea para ofrecimiento y recepción de pruebas, ya que esto es una buena forma de abreviar el procedimiento, además de brindar confianza a las partes, pues el hecho de que piensen que hay agilidad procesal ya es bastante para ellos.

Así a esta audiencia el maestro Mario de la Cueva, la denomina:

"La audiencia de planteamiento de la litis, o de exposición de los puntos controvertidos y de ofrecimiento y recepción de pruebas". (35)

Por lo que toca a la primera parte de la fracción que nos ocupa, esto significa que la Junta deberá hacer llegar a las partes la respectiva copia de solicitud de inexistencia.

Así pasamos a lo que la fracción III establece, disponiendo que las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud, además dice que cuando dicha solicitud se hubiere presentado por terceros, éstos deberán comprobar su interés, por último dice que la Junta no aceptará aquellas pruebas que no satisfagan los requisitos señalados.

Respecto a esta última parte de la fracción que se comenta, nosotros estimamos que es parte de la autoridad que a las Juntas se les confiere, el aceptar únicamente las pruebas que satisfagan los requisitos señalados.

(35) Mario de la Cueva, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Edit. Porrúa, 1979, pág 657.

Por otro lado creemos acertado, que la Ley exija que las pruebas se refieran a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud, pues de otra forma entorpecerían la audiencia y entonces el proceso entraría en lo que se conoce por "dilación o retardo".

En cuanto a que si la solicitud se hubiere presentado por terceros, creemos que es lo menos que la Ley pueda exigir el hecho de que los terceros comprueben su interés en que la huelga se declare de inexistente, ya que bien podría tratarse de alguna maniobra patronal.

La fracción IV del artículo que se discute ordena, que las pruebas se rindan en la audiencia salvo, que hayan solicitado el recuento de los trabajadores, y dice además que sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

Esta última normación de la fracción IV corresponde a una prerrogativa que la Ley confiere a las Juntas, para efectos de decidir si se difiere o no la recepción de alguna prueba para que tenga que desahogarse en otra audiencia debido a su naturaleza; y estas podrían ser, por ejemplo para aquellas que para su desahogo requieran de un perito para dilucidarla, o en su defecto aquellas en las que los trabajadores propongan la revisión de los archivos de la empresa.

En cuanto a la salvedad que la misma fracción establece, ésta se refiere al recuento de los trabajadores para el caso de que se hubiere invocado la inexistencia por el hecho de que los interesados crean que la huelga se está llevando a cabo por una minoría.

En cuanto a la primera normación dispuesta por la Ley en

la misma fracción, creemos que la finalidad de ésta es buscar la celeridad del procedimiento, pues consideramos que el espíritu de la Ley es no hacer tan cansados y tediosos estos procedimientos y que las partes en conflicto encuentren la armonía que quizá no habían encontrado durante la conciliación.

La fracción V del artículo 930 dispone que:

"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".

Es clara la disposición de esta fracción y además congruente al ordenar que concluida la recepción de las pruebas, la Junta resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga. Lo que consideramos un tanto cuanto-acelerado es sobre el tiempo de veinticuatro horas que la Ley concede a las Juntas, para efectos de emitir su resolución, toda vez que sabemos que las Juntas siempre están saturadas de conflictos por resolver, ahora bien es mucha la importancia que reviste la calificación de una huelga; ya que éste es el momento culminante en el incidente de calificación.

Por último vamos a analizar la fracción VI correspondiente al procedimiento de calificación que dice:

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

Primero que nada creemos pertinente agregar que en las Juntas existen permanentemente, tanto representantes de los trabajadores como de los patrones, esto es, que al decir la fracción VI que citará a dichos representantes, no se trata de las partes en conflicto.

Ahora bien, esto quiere decir que la resolución de cualquier litigio y aún la calificación de una huelga tendrá que depender de lo que resuelvan las tres partes, o sea, el representante de los patrones, el representante de los trabajadores y el Presidente de la Junta o representante del Gobierno por lo que se llama "Tribunales Tripartitos" a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo esta modalidad trae consigo algunos problemas, como son el hecho de que alguno de los representantes no acudiera al momento mismo de dictar la resolución, lo que originaría la desintegración de la Junta y por ende podría ocurrir un retardo para dicha resolución, por lo que la Ley en la propia fracción contempló un supuesto de esta naturaleza diciendo lo siguiente:

"La resolución se dictará por los que concuerdan y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes".

Con lo que se cubre cualquier anomalía de ausencia de falta de alguno de los representantes.

Finalmente el maestro Mario de la Cueva nos dice:

"Si solo está presente el Presidente, dicta resolución y en forma simbólica se dice, como en la hipótesis-

anterior, que los votos de los ausentes se sumarán al suyo. - Podría decirse que se creó una especie de presunción: Los ausentes se remiten a la opinión del Presidente". (36)

Ante tal normación que la Ley dejó plasmada en el artículo 930 en cuanto al procedimiento de calificación de la huelga, no nos queda más que agregar que las partes del conflicto, deberán estar atentos ante dicho procedimiento, para efectos de argumentar lo que a su derecho convenga conforme a lo establecido por la propia Ley.

En cuanto al procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, dice el artículo 933, que se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de la misma Ley.

(36) Mario de la Cueva, Op. Cit. pág. 659.

## POSIBILIDADES DE CALIFICACION DE LA HUELGA

Las posibilidades de calificación de una huelga, quedan sujetadas a la actuación de las partes en conflicto y la parte obrera más que la parte patronal deberá cuidar que el procedimiento se vaya dando paso a paso conforme a lo establecido por la Ley. Porque desde el momento de emplazar a huelga, podrían caer dentro de la inexistencia de ella, al no acatar los mandamientos de la Ley, esto es, que al no cubrir los requisitos que exige la propia ley, se hacen acreedores a una sanción y ésta sería la calificación de inexistencia o ilicitud según sea el caso, o sea de acuerdo con los errores cometidos durante el procedimiento de emplazamiento.

1. LEGALIDAD. Al plasmar el término legalidad sin lugar a dudas que lo hicimos pensando en la legitimidad de los emplazantes a huelga, ya que el artículo 440 de la Ley dice:

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

Coalición de trabajadores que deberán estar representados por un sindicato legalmente reconocido, esto es, que haya cubierto los requisitos necesarios para constituirse en sindicato y así poder tener personalidad jurídica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de esta forma completa el artículo 441 de la Ley que dice, que los sindicatos de los trabajadores son coaliciones permanentes.

Ahora bien, el cubrir este requisito para los trabajadores es evitar darle armas a los patrones para efectos de que no puedan excepcionarse por la falta de personalidad, o en otras palabras el que puedan argumentar que los emplazantes no son los legítimos representantes.

Por otro lado el mismo término legalidad lleva implícita la calificación de licitud o ilicitud de la huelga, ya que de acuerdo al tema que desarrollamos lo consideramos como una posible calificación que el sector empresarial buscaría y si -- los obreros dan pauta a la ilicitud cometiendo desordenes como los que nos sentencia el artículo 445, entonces la huelga sería calificada de ilícita, haciéndose acreedores a lo establecido en el artículo 934 de la Ley.

2. EXISTENCIA. La existencia de la huelga, -- viéndola desde el punto de vista del trabajador, más que una posibilidad debe ser una seguridad que ellos fijan en sus propias mentes, pues el hecho de que tengan que acudir a ese trágico fenómeno, implica un deber en ellos, el de cumplir con todos y cada uno de los requisitos establecidos en la Ley ubicándose en la realidad para no caer en lo irrazonable, solicitando desproporcionados aumentos que en un momento el patrón no está en posibilidad de dar, de manera que si el objetivo es el marcado en la fracción I del artículo 450, deben estudiar cuidadosamente cual es el desequilibrio que creen que -- exista para pedir una justa equidad, o sea, que, efectivamente busquen la armonía entre los derechos del trabajo y del capital.

Así como se dijo antes, los obreros tienen obligación de llevar la seguridad de que sus actos están encaminados a lograr buenos resultados, esto es, que la calificación que a la huelga se le dé deberá ser de existente para todos los efectos legales, pues el hecho de que ellos lo vean como una posibilidad, es no tener seguridad, lo que desenlazaría en una -- derrota en detrimento de sus propios intereses.

3. OTRAS CALIFICACIONES. Aquí desde luego, la referencia que vamos a hacer es relacionada con la calificación que emitiría la Junta en el Laudo, si los trabajadores deciden someter el conflicto al arbitrio de las Juntas de Conciliación, esto desde luego después de que hubiese sido calificada de existente la huelga porque, como ya se dijo el principio del estudio este calificativo ya no corresponde a la calificación de la huelga. En virtud de que una vez calificada de existente, es cuando del estudio que hagan en la Junta del asunto, es cuando se determinará en el laudo correspondiente la imputabilidad o inimputabilidad al patrón, esta última calificación definitivamente va a dar por terminado el movimiento de huelga, y naturalmente todo habrá quedado resuelto, ya sea a favor de los trabajadores o de los patronos, y cualquiera de las dos partes tendrá que sujetarse al laudo dictado por las Juntas, la que, si las circunstancias lo requieran podrá utilizar las medidas establecidas en la Ley, a fin de que se restablezca la normalidad, esto es que para el caso de que los trabajadores fueron los insubordinados, en términos del artículo 949 se sancionaría a estos por no aceptar la resolución de la Junta y para el caso de que fueran los patronos los que no aceptaran el Laudo pronunciado, éstos quedarían sancionados en términos del artículo 947.

## JUICIOS DE VALOR SOBRE LA HUELGA.

La huelga, es un trágico fenómeno que en principio daña a la sociedad, pero que a la larga la beneficia, dado que los logros alcanzados por una coalición de trabajadores en una huelga en la que al final vean coronados sus esfuerzos, al cabo del tiempo se extiende a la sociedad en general, y para ejemplos basta decir, que en una empresa donde las condiciones de los obreros son sumamente precarias, debido a los bajos sueldos y a que carecen de prestaciones básicas a consecuencia de que las ganancias se quedan en el poder del sector patronal, lógico es que, tiene que desencadenar en ese trágico fenómeno que es la huelga en demanda de mejores condiciones laborales, demanda ésta que si llega a prosperar, los frutos inmediatos reeditarán en los trabajadores huelguistas, pero además todo trabajador que ingrese a prestar sus servicios a esa empresa, gozará de los logros alcanzados tanto en sueldos como en prestaciones obtenidas, gracias al sacrificio efectuado en ocasión anterior por aquella coalición de trabajadores.

Por eso nos atrevemos a asegurar, que la huelga es un mal necesario que tendrá que seguirse dando en toda sociedad capitalista, donde existan patronos sin escrúpulos que quieran enriquecerse a costa de la clase trabajadora.

Ahora bien, ¿que le espera a la huelga frente al porvenir?, siempre frente a éste habrá una incógnita, ya que no pueda afirmarse o negarse nada en forma categórica, así únicamente con base en los antecedentes que tenemos actualmente, - podría emitirse un pronóstico, que por lo que se refiere al derecho de huelga solo puede ser el mejor, si consideramos -- que por medio de él, la clase explotada puede enfrentarse a la que detenta el poder, quienes por todos los medios tratan-

de mantener a los trabajadores en un nivel inferior por con--  
venir así, a sus intereses.

Nosotros creemos que el propósito de la huelga es llegar a la transformación de la organización social, ya que haciendo uso del derecho de huelga, el hombre lucha por un orden -- económico-político-social, que en el futuro bien podría encontrar la armonía que todo ser humano requiere para una mejor convivencia social.

Para efectos de ampliar nuestra tesis sostenida, nos a--  
trevemos a transcribir algunas líneas del estudio hecho a las reformas de la Ley Federal del Trabajo en 1979, efectuadas -- por el ilustre Doctor en Derecho y Catedrático de la materia-- en la Universidad Nacional Autónoma de México, Don Enrique Al-- varez del Castillo, quien entre otras cosas en el capítulo de la Afirmación Política de la Huelga sostiene que:

"La huelga marca vigorosamente el carácter -- transformador del Derecho del Trabajo en el individualismo ju-- rídico liberal. El concepto esencial de las libertades huma-- nas reconoce nuevos aspectos cuando es referido a las relacio-- nes de trabajo. La libertad individual del empresario no su-- fre transgresión por el hecho de que en su contra se ejercite una presión que excede la protección jurisdiccional del esta-- do. En cambio, la libertad profesional de los trabajadores re-- sultaría infringida si se les obligara a someter indefectible-- mente sus diferencias colectivas al juicio arbitral del esta-- do". (37)

(37) Enrique Alvarez del Castillo, "Reformas a -  
la Ley Federal del Trabajo 1979", Editada -  
por la UNAM, 1979, pág. 63.

## EFECTOS DE LA CALIFICACION DE LA HUELGA.

Durante la elaboración de nuestra tesis, hemos venido mencionando que los efectos o consecuencias de cualquier acción afectan a las partes en conflicto, por lo que en esta ocasión no habrá de ser la excepción, así las dos partes en conflicto estarían en suspenso hasta antes de que la Junta dictara su resolución sobre la calificación, pues de esta disyuntiva cambiaría totalmente el panorama de planes programados por ambas partes, debido a que éstas lucharon enconadamente durante todo el procedimiento de huelga hasta llegar a este momento crucial, que en el caso de los trabajadores, por ejemplo, fué llevar cuidadosamente el procedimiento cumpliendo con todos y cada uno de los requisitos exigidos por la Ley y persiguiendo alguno o algunos de los objetos establecidos por la misma Ley; así como tratando de no incurrir en desórdenes que pudieran dar origen a la ilicitud. Mientras que el patrón además de llevar también cuidadosamente el procedimiento y tener que promover en tiempo, por otro lado, si es que el objetivo perseguido por los obreros no es congruente, deberán hacerlo notar a las Juntas; asimismo denotar los desórdenes en que hubieren incurrido los trabajadores para efectos de poder solicitar la calificación de la ilicitud de la huelga.

Así encontramos que el artículo 932 dispone que:

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

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

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

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

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

Ante tal situación, se ha dado el caso de que los -- trabajadores no están conformes con la calificación de -- inexistencia que a la huelga se le dé y por tal motivo no quieren acatar la resolución de la Junta, motivo mas que suficiente para que queden terminadas las relaciones de - trabajo, de acuerdo con la disposición de la fracción II.

A mayor abundamiento citaremos la Jurisprudencia --- (476) del compendio IV del Jurista Salvador Castro Zavale ta, .... que a la letra dice:

"HUELGA INEXISTENTE; TERMINACION DE LOS CONTRATOS POR NO VOLVER LOS TRABAJADORES A REANUDAR LABORES. De conformidad - con el artículo 269, fracciones I, II y- III de la Ley Federal del Trabajo anterior, una vez apercibidos y notificados los trabajadores para que reanuden sus labores, despues de la declaratoria de inexistencia - de la huelga, si no vuelven dentro del término de 24 ho-- ras señalado, automáticamente el patrón, queda en liber--

tad para contratar nuevos trabajadores, por haber quedado terminados los de los trabajadores que no obedecieron el mandato de la junta, sin necesidad de que la junta dicte un acuerdo especial al respecto". (38)

Dto. laboral 552/69.- Antonio Mendoza y Coags.- 5 de noviembre de 1971. Tribunal Colegiado del segundo Circuito. pag. 145.

Por lo tanto es de notarse, que los argumentos que pudieran presentar los trabajadores inconformes con la resolución de calificación, no tienen validez a menos que manifiesten causas fortuitas de acuerdo con lo que establece en su última parte la fracción II, del citado artículo pues de otra forma no tendrían derecho sobre las relaciones de trabajo que existía entre ellos y el patrón.

Sin embargo lo que la Ley no menciona, es ¿que pasa cuando la huelga se declara existente? Ante este supuesto la respuesta mas acertada al respecto, sería la de que, a los trabajadores se les confiara el derecho de que a partir del momento de que la huelga es calificada de existente, pueden solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que intervengan a fin de que resuelvan el fondo del conflicto, invocando la disposición de la Ley enmarcada en la fracción IV del artículo 469 para dar fin a la huelga, pues de otra forma se conocen casos en que determinadas huelgas duran años, sin que haya una resolución al conflicto.

Para tal efecto transcribimos algunas líneas del criterio del maestro Mario de la Cueva, partiendo del hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje haya declara-

(38) Salvador Castro Zavaleta, 55 Años de Jurisprudencia Mexicana, 1917-1971, - Suprema Corte de Justicia y Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral, Edit. Cárdenas Editor y Distrib. 1981. págs. 199 y 200.

do la existencia legal del estado de huelga:

"Sabemos que la declaración de la existencia legal-- del estado de huelga no prejuzga sobre su justificación o injustificación ya que lo único que establece es si se -- comprobó la existencia de los requisitos exigidos por la Ley para que la suspensión del trabajo quede protegida".  
(39)

Así nos encontramos con lo que establece el artículo 937, que a final de cuentas viene a producir los efectos negativos para el patrón, pero que como dijimos antes esta disposición sería para el caso de que la huelga ya --- haya sido calificada de existente, y que los obreros decidan someter al arbitrio de las Juntas el fondo del con--- flicto.

Así el artículo en cuestión ordena que:

"Si el conflicto motivo de la huelga se somete por - los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá--- el procedimiento ordinario o el procedimiento para con--- flictos colectivos de naturaleza económica, según sea 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 correpondientes a los días que hubiese durado la huelga. En nin gún 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".

(39) Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 654.

Si ante tal disposición de la Ley, el patrón se negare a aceptar el laudo estaría contraviniendo lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional fracción XXI, regulado por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 947, por lo que se haría acreedor a la sanción determinada en la Ley.

Ahora bien, la pregunta obligada es, ¿porque la Ley confiere el derecho del sometimiento al arbitraje del fondo del conflicto, exclusivamente a los trabajadores?, consideremos que esto se debe a que la huelga es un derecho reconocido a los trabajadores en la Carta Magna, y es que ese derecho a los trabajadores proviene de un acto de soberanía del pueblo.

Por eso creemos pertinente transcribir un párrafo de la exposición de motivos, expuesto por la comisión encargada de redactar la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, extraído de la obra tantas veces citada del maestro Mario de la Cueva.

"El proyecto, en armonía con la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por una huelga, solo puede llevarse al cabo a solicitud de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por convenios entre los mismos trabajadores y el patrón, en los que se designe algún arbitro". (39 bis)

Por lo expuesto anteriormente, nosotros estimamos que

(39 bis) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 676.

si se siguió el juicio ordinario respectivo, o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, el patrón no tiene posibilidades para modificar la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ni aún por el hecho de no haber querido someterse al arbitrio de éstas, y el único recurso que podría utilizar para efectos de cambiar la resolución, sería el Amparo Directo, por lo que transcribimos una Ejecutoria relacionada, extraída del texto del maestro Euquerio Guerrero.

"Huelga, licitud de la. Tesis. Interpretando el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo y relacionando el mismo con la fracción III del artículo 273, se llega a la conclusión de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje para declarar lícito un movimiento de huelga e imputables sus motivos al patrón y condenarse a éste al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan --holgado, necesario es que se siga el juicio ordinario respectivo, o el de orden económico, cuando se refieren a esta materia las pretensiones contenidas en el conflicto de huelga". (40)

Amparo Directo 6732/43/2a.-Jesús Alvarez.-11 de julio de 1944.-Ponente: Lic. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Respecto a la imputabilidad del patrón, el maestro --Nestor de Buen Lozano nos recalca lo siguiente:

"La imputabilidad del conflicto persigue dos objetivos diferentes. En primer término, que se satisfagan las peticiones de los trabajadores de manera satisfactoria; en segundo lugar que se paguen por el patrón los salarios correspondientes a los días en que hubiese durado la huelga, salvo que se trate de una huelga por solidaridad". (41)

(40) Lic. Euquerio Guerrero, Ob. Cit., Pág. 376.

(41) Nestor de Buen Lozano, "Derecho del --Trabajo", Edit. Porrúa 1977, Tomo Segundo, Pág. 778.

Ahora bien, puede darse el caso de que las peticiones de los obreros queden satisfechas, pero en forma parcial - debido a que sus demandas son demasiado exageradas, por -- eso el segundo párrafo del artículo 937 de la Ley, ordena -- satisfacer las peticiones de los obreros en cuanto sean -- procedentes, esto es, siempre y cuando que las peticiones -- de éstos no se salgan de la realidad.

## CONCLUSIONES

## Primera:

La calificación de la huelga es de suma importancia para la reivindicación de los derechos de los trabajadores en su lucha por equilibrar los factores de la producción, toda vez que éste es el instrumento legal que la Ley les otorga para la defensa de los mismos.

## Segunda:

En los requisitos para la calificación de la huelga es indispensable considerar:

a) Que la huelga sea solicitada por una -- coalición de trabajadores legalmente establecida.

b) Que se haga en forma pacífica y que persiga cualquiera de los objetivos ennumerados en el artículo 450 de la Ley.

c) Que se lleve a cabo mediante el procedimiento enmarcado en la Ley, a fin de evitar caer dentro de la inexistencia o ilicitud de la misma.

## Tercera:

En la práctica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuentan con una amplia facultad discrecional para la calificación de las huelgas, tratando siempre de proteger los intereses de los trabajadores dentro de los parámetros que la propia Ley establece, pues la materia -- Laboral está considerada como uno de los derechos sociales donde se vela y protegen los intereses de la clase obrera.

## Cuarta:

En principio consideramos correcto lo dispuesto en el artículo 934 de la Ley, siempre y cuando la ilicitud de la huelga provenga a consecuencia de que el país se encuentre en guerra, pero diferimos en cuanto a que la ilicitud de la huelga provenga de actos violentos cometidos por los trabajadores, pues en este caso creemos que dicho artículo debía modificarse; porque si la Junta declara -- que la huelga es ilícita, unicamente deberían darse por -- terminados los contratos de los huelguistas que cometie-- ron actos ilícitos, con independencia de las sanciones pe-- nales a que se hagan acreedores y en última instancia si-- el número de trabajadores que se vieron involucrados en -- los actos violentos es mayor al 50%, entonces debería con-- siderarse ilícita.

## Quinta:

El objetivo de la calificación de la huelga es lo-- grar resultados positivos en beneficio de los trabajado-- res, pues el Estado a través de las Juntas de Concilia-- ción y Arbitraje, manifiesta su interés en que los movi-- mientos de huelga se resuelvan en forma pronta y expedita, para evitar así el menor grado de daño posible a la clase trabajadora.

## Sexta:

Si bien es cierto que las huelgas son el instrumento de lucha para reivindicar los derechos de los trabajado-- res, también es cierto que éstas son negativas a la socie-- dad. Pues cuando ésta es calificada de existente y los -- trabajadores no someten el fondo del conflicto al arbi-- trio de las Juntas, las actividades de la empresa se sus-- penden indefinidamente, situación que va en detrimento -- del auge industrial, por lo que creemos que si después de la calificación se intentara por parte de las autoridades, una vez más la conciliación entre trabajadores y patrones, quizá se podría evitar que dicho fenómeno se prolongue in-- definidamente.

## BIBLIOGRAFIA

## OBRAS DE CONSULTA:

- 1.- Buen Lozano Nestor de, "Derecho del Trabajo", Tomo Segundo, Segunda Edición, 1977. Edit. Porrúa, México, D.F.
- 2.- Cueva Mario de la, "Derecho Mexicano del Trabajo", -- Edición 1949. Tomo II. Edit. Porrúa, México, D. F.
- 3.- Cueva Mario de la, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Primera Edición. 1979. Edit. Porrúa, México, D.F.
- 4.- Guerrero Euquerio, "Manual del Derecho del Trabajo", -- Décima Edición. 1979. Edit. Porrúa, México, D. F.
- 5.- Trueba Urbina Alberto, "Evolución de la Huelga", 1/a Edición 1950. Edit. Porrúa, México, D. F.
- 6.- Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", -- 5/a Edición. 1980. Edit. Porrúa, México, D. F.

## LEGISLACIONES MEXICANAS:

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Colección Porrúa 1984. México, D. F.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, 51/a Edición 1984. Edit. Porrúa, México, D. F.
- 3.- Castro Zavaleta Salvador, Muñoz Luis, "55 Años de Jurisprudencia Mexicana", 1917-1971. Materia Laboral, - 3/a Edición. 1981. Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, D. F.
- 4.- Código Civil para el Distrito Federal, Colección Porrúa 1984. México, D. F.

## OTRAS OBRAS:

- 1.- Alvarez del Castillo Enrique, "Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1977", Primera Edición. 1980. Editada por la UNAM. México, D. F.
- 2.- Garcia Ramón, Pelayo y Gross, Diccionario "Nuevo Larousse Manual Ilustrado", Edit. Larousse. 1970. Madrid, España.
- 3.- Pina Vara Rafael de, "Diccionario de Derecho", Novena Edición, 1980. Edit. Porrúa, México, D. F.