



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

DERECHO E. N. E. P. ACATLAN

ANALISIS DEL ARBITRAJE EN LA HUELGA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ROSA ARCHUNDIA ENRIQUEZ

México, D. F.

1982



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

INDICE GENERAL

| | Pág. |
|---|------|
| INTRODUCCION | 1 |
| | |
| <u>CAPITULO I</u> | |
| <u>NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA</u> | |
| 1. Que entendemos por huelga en el Derecho Laboral. | 6 |
| a) Es una suspensión de labores | 8 |
| b) Características propias de la suspensión que la convierte en huelga. | 9 |
| c) Los efectos que produce la huelga | 11 |
| 2. TEORIAS QUE EXPLICAN EL FENOMENO | 12 |
| a) Manuel Alonso García | |
| - Qué entiende por la naturaleza jurídica de la huelga | 13 |
| - Qué características le señala | 13 |
| - Qué efectos le concede | 14 |
| b) Jesús Castorena | |
| - Qué entiende por la naturaleza jurídica de la huelga | 15 |
| - Qué características le señala. | 15 |
| c) Kanskel y Dersch | |
| - Qué entienden por la naturaleza jurídica de la huelga | 16 |
| - Qué efectos le conceden | 16 |
| d) Mario de la Cueva | |
| - Qué entiende por la naturaleza jurídica de la huelga | 17 |
| - Efectos que le concede | 18 |
| - Características que le señala | 18 |
| e) Néstor de Buen | |
| - Qué entiende por la naturaleza jurídica de la huelga | 20 |
| - Qué características le señala | 21 |
| - Qué efectos le concede. | 22 |

C A P I T U L O IIEVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA

| | |
|--|----|
| 1. DIFERENTES ETAPAS DE EVOLUCION EN LA HUELGA. | 24 |
| a) La huelga considerada como delito. | 24 |
| b) Huelga, en la época de la tolerancia. | 29 |
| c) Conquista y reconocimiento del derecho - de la huelga. | 33 |

C A P I T U L O IIIANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN MEXICO

| | |
|--------------------------------------|----|
| 1. DESARROLLO DEL MOVIMIENTO OBRERO. | 39 |
| 2. LA HUELGA EN CANANEA. | 56 |
| 3. LA HUELGA EN RIO BLANCO. | 62 |
| 4. HUELGA DE PACHUCA. | 69 |

C A P I T U L O IVREQUISITOS PARA LA EXISTENCIA DE LA HUELGA

| | |
|---|-----|
| 1. REQUISITOS DE FORMA Y DE FONDO | 71 |
| a) Objetivos señalados en el artículo 450 - de nuestra Ley Federal del Trabajo (Re-- quisito de Fondo). | 72 |
| b) Análisis de cada uno de los objetivos de la huelga. | 73 |
| - Conseguir el equilibrio entre los di-- versos factores de la producción. | 73 |
| - Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y su re- visión. | 81 |
| - Obtener la celebración del contrato - ley y su revisión. | 91 |
| - Exigir el cumplimiento del contrato co lectivo de trabajo o del contrato-ley. | 99 |
| - Participación de utilidades. | 101 |
| - Apoyar una huelga (huelga por solidaridad) | 107 |

| | Pág. |
|---|------|
| - Huelga para exigir la revisión de los salarios contractuales | 109 |
| 2. MAYORIA DE TRABAJADORES | 110 |
| a) Qué es la mayoría de trabajadores | 111 |
| b) Trabajadores que no pueden integrar la mayoría de trabajadores | 112 |
| - Altos empleados | 112 |
| - Empleados de confianza | 114 |
| - Trabajadores eventuales | 115 |
| - Familiares del patrón | 116 |
| - Trabajadores despedidos | 116 |
| c) Cuando debe existir esa mayoría de trabajadores | 117 |
| 3. REQUISITO DE FORMA | 118 |
| a) Concepto de requisito de forma | 118 |
| b) Requisito que contiene el pliego de peticiones | 120 |

CAPITULO V

ETAPAS DE LA HUELGA

| | |
|---|-----|
| 1. ETAPAS DE LA HUELGA | 125 |
| I El Período de gestación | 125 |
| II Período de pre-huelga | 126 |
| III Período de huelga estallada | 137 |
| 2. TERMINACION DE LA HUELGA | 150 |
| I Por acuerdo de los trabajadores huelguistas y los patrones | 151 |
| II Por allanamiento por parte del patrón | 151 |
| III Por laudo arbitral de la persona o comisión que elijan las partes | 152 |
| IV Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje | 154 |

CAPITULO VI

CONCEPTO DE ARBITRAJE

| | |
|-------------------------|-----|
| 1. ORIGEN DEL ARBITRAJE | 156 |
|-------------------------|-----|

| | Pág. |
|--|---------|
| a) El arbitraje en el derecho hebreo | 158 |
| b) En Grecia | 159 |
| c) En Roma | 159 |
| d) En España | 164 |
| e) El arbitraje en el derecho-mexicano | 166 |
| 2. QUE ES EL ARBITRAJE | 171 |
| a) Diferentes concepciones sobre el arbitraje | 172 |
| 3. CLASES DE ARBITRAJE | 176 |
| a) Arbitraje voluntario | 178 |
| b) Arbitraje obligatorio | 180 |
| c) En qué casos se da el arbitraje obligatorio y el voluntario | 183 |
| d) Por qué se aplica el arbitraje obligatorio o voluntario en determinados casos | 185 |

CAPITULO VII

ANALISIS DEL ARBITRAJE EN LA HUELGA

| | |
|--|---------|
| 1. CRITICA DEL SISTEMA ACTUAL | 187 |
| a) Opiniones en contra del arbitraje obligatorio y el arbitraje voluntario. | 189 |
| b) Argumentos a favor del arbitraje obligatorio y el arbitraje voluntario. | 192 |
| 2. TIEMPO CONSIDERABLE EN QUE SE PUEDE REALIZAR EL ARBITRAJE OBLIGATORIO | 195 |
| a) Límite al estallamiento de huelga | 197 |
| CONCLUSIONES | 199 |
| BIBLIOGRAFIA | 203 |

INTRODUCCION

La huelga como fenómeno social que es, constituye un derecho propio e irrenunciable de la clase trabajadora, que a través del mismo goza de la protección y reconocimiento de sus derechos por medio de la Ley aplicada por el Estado, por considerarse un grupo que se encuentra en un plano de desigualdad ante el sector patronal, que cuenta con el poder económico, - el cual viene a ser el factor primordial que mueve las relaciones laborales entre el patrón y los trabajadores.

Desde la Edad Media el trabajador era víctima del patrón, quien le imponía trabajos y jornadas que realmente rebajaban su condición humana, en el sentido de que se le sometía a actividades inhumanas, cuya jornada de trabajo empezaba al amanecer y terminaba al caer la noche.

A mediados del siglo XIII se originó la más antigua - huelga en Duai, como resultado de la opresión de que eran objeto los trabajadores, por lo que deciden organizarse para defender sus intereses de clase y a la vez acuerdan paralizar - la producción aún cuando se reprimía toda tentativa de rebelda por medio del destierro o la pena de muerte.

La huelga a través del tiempo, pasó por varias etapas: siendo así como la huelga en su primera etapa se le consideró como un hecho delictivo, porque se pensaba que la coalición - de los trabajadores era una figura que venía siendo incompatible con el trabajo.

Al ser invocada la huelga con mayor frecuencia por los trabajadores, originó que se buscara una solución a ésta situación, que fue el de empezar a reglamentar esta figura, por lo que la huelga paso a ser un hecho tolerado, dejando así su anterior carácter delictivo; pero tenía ciertos límites porque aún cuando se le reconocía como un derecho de la clase trabajadora, en su esencia era de tipo negativo para los mismos, porque producía consecuencias jurídicas en perjuicio de los trabajadores.

Más tarde, la huelga se convirtió en un derecho, un derecho que en algunos casos es favorable a los intereses de los trabajadores, según las circunstancias en que se encuentren sus relaciones laborales con el patrón.

La clase trabajadora, a medida de que transcurre el tiempo, empieza a tener conciencia más clara de sus intereses colectivos, por lo que así se explica su reacción de enfrentamiento ante las arbitrariedades de que siempre había sido objeto por parte del empresario, uniendo sus esfuerzos por obtener el reconocimiento del ejercicio del derecho de huelga, dando como resultado el que se vinieran a constituir una serie de polémicas, causando con esto numerosas víctimas entre la clase trabajadora, logrando después de mucho tiempo organizarse y convertirse en una fuerza poderosa.

El Derecho de Huelga es un arma que debe ser manejada en forma razonable, porque su invocación no concede a los trabajadores la facultad de suspender el trabajo en el momento

to que lo decidan o que quieran, ni tampoco por el motivo u objetos que les parezcan convenientes, sino que se requiere básicamente que el equilibrio entre los factores de la producción no exista o se haya quebrantado, por lo que es necesario cumplir con ciertos requisitos para que la huelga surta todos sus efectos jurídicos que lleven a una pronta solución del conflicto por ser esto una necesidad imperante, y qué mejor que sea a través de medios que eviten las huelgas, o bien que permitan su rápida solución porque en la práctica dicho derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores, que indiscutiblemente son los más afectados con los movimientos de huelga que se eternizan.

El derecho de huelga, en algunos casos constituye un elemento negativo, no sólo para la clase trabajadora sino que viene a ser un fenómeno social que lesiona a la comunidad humana, en lo que respecta a la paralización de alguno de los servicios públicos en general.

Porque si bien el Legislador interviene en el campo de la reglamentación del derecho de huelga, debió de haber previsto de alguna forma los efectos negativos que en un momento dado podrían producirse al hacer uso de este derecho, siendo esto lo más aceptable en aquellos casos en los cuales se pretende mantener la huelga por tiempo indefinido, procediendo a investir al Poder Ejecutivo de competencia jurídica a fin de arbitrar los conflictos que por su importancia, duración o extensión pueden en determinado momento poner en peligro la vida de la nación.

Cuando se paraliza algún servicio público, es necesario que se implante el arbitraje obligatorio, porque de una u otra forma se causa un enorme daño a la comunidad, quien de ninguna manera debe de sufrir las consecuencias de ese conflicto laboral, siendo que sólo existe entre trabajadores y patrón; por lo tanto los intereses generales están por encima de los intereses particulares porque la suspensión de los servicios pone en peligro la existencia, la salud de la población o la vida económica y social del país.

Reconociendo que el derecho de huelga en los servicios públicos se efectúa para beneficio de una colectividad menor (trabajadores) que en conclusión a todo esto, se obtiene la destrucción del régimen jurídico de una colectividad mayor (sociedad).

La huelga como derecho que es de los trabajadores, debería de invocarla como aquel medio que pretendiera solucionar el conflicto laboral dentro de plazos razonables y no permitir una prolongación que va en perjuicio no sólo sobre algunas fuentes de trabajo, sino de la economía de un país que es factor determinante en el desarrollo del mismo, por estar relacionada con la de otros países.

Situación que se trata de resolver en el presente, dando algunas soluciones que posiblemente pueden ser aplicadas a esta desventaja en perjuicio de los trabajadores, analizando primordialmente el arbitraje en la huelga que es una fase del procedimiento laboral, siendo muchas veces utiliza-

do por los patrones para no cumplir con sus obligaciones o -
peticiones solicitadas por los trabajadores.

C A P I T U L O I
NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

I. QUE ENTENDEMOS POR HUELGA EN EL DERECHO LABORAL.

El concepto de huelga en nuestra Legislación Laboral - se encuentra localizada en el Artículo 440 que al tenor dice: Artículo 440: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo - llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Esto quiere decir que la huelga es un derecho establecido por la Ley a favor de los trabajadores para la defensa - de sus intereses, el que sólo puede ser ejercido para alguna- de las finalidades que se pretende obtener a través de la -- huelga, las cuales se encuentran determinadas en el Artículo 450; que son entre otras: conseguir el equilibrio entre los- diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón la cele- bración del contrato colectivo de trabajo, o exigir su revi- sión o su cumplimiento; exigir el cumplimiento de la partici- pación de utilidades y apoyar una huelga que tenga por obje- to alguno de los anteriormente señalados.

Es necesario que la huelga sea ejercitada por la mayo- ría de los trabajadores que existen en una empresa, porque es un derecho colectivo que permite obtener algunas veces mejores prestaciones y salarios, así también se podrá obtener en el - futuro sus reivindicaciones sociales que les corresponden.

"Nuestra legislación considera a la huelga como un de-

recho colectivo, si bien según veremos, reclama la voluntad de cada uno de los trabajadores". (1)

Esto es en razón a que la huelga es la unión de los trabajadores, que se concentra el esfuerzo común de todos en una sola acción, la cual tiene como pretensión primordial el defender sus intereses en vías de una mejor situación económica y social en el que nos desarrollamos.

"El titular del derecho de huelga no es el sindicato de trabajadores sino la coalición mayoritaria". (2)

La huelga es un derecho que tiene naturaleza colectiva, porque la colectividad obrera es quien la ejerce, para la armonía necesaria entre los intereses de los individuos y el interés de los grupos para que se lleve a cabo este derecho social económico.

"La huelga es un derecho instrumental y no una finalidad en sí misma, porque si falta el fin, carecería de sentido". (3)

La huelga no es una finalidad, sino un medio para la realización de fines y esos fines son la búsqueda de un orden jurídico justo por lo que los trabajadores hacen uso de la huelga por tener un objetivo que perseguir, que éste es el punto base de dicha acción, de lo contrario la huelga no sería protegida por la Ley, al carecer de una finalidad favorable a sus intereses comunes.

(1) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. - - Porrúa, S. A., 9a. ed., México 1969, Tomo II, P. 785.

(2) Baltazar Cavazos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Ed. Trillas, 4a. ed., México 1968. P. 347

(3) Mario de la Cueva, Ob. Cit., P. 785

a) ES UNA SUSPENSION DE LABORES

En el pasado se concebía la huelga como una simple - suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores en forma conjunta, en ejercicio de un derecho individual; porque - se requería necesariamente para el ejercicio de la huelga la unificación de muchos derechos individuales, que inclusive - los trabajadores al suspender las labores lo hacían con el - ánimo de que sus compañeros les imitaran y así los inducían - a seguir su ejemplo.

"En el pasado la huelga era la suspensión del trabajo, llevada a cabo por los obreros a resultas de una coalición - de los mismos". (4)

En la huelga existió como fundamento de la misma el - derecho natural del individuo a no trabajar sin que hubiera un consentimiento pleno por parte de los demás trabajadores - para realizarlo, por lo que precisamente esto derivaba por - ser un derecho individual por pertenecer a cada trabajador.

Razón que nos lleva a deducir que la huelga al efec - tuarse en estas condiciones era una situación de hecho que - tenía como fundamento un derecho negativo.

La suspensión de los trabajos es un medio de presión para llegar a un arreglo sobre el conflicto laboral existen - te, que la ejercen los trabajadores en contra del patrón, que a la vez ellos sufren las consecuencias de la huelga por ver - se privados generalmente del salario por todo el tiempo que -

(4) Ibidem., P. 766

dure la huelga.

"La suspensión de labores es el período propio de la huelga y es también el objeto de la protección legal". (5)

La suspensión del trabajo es un elemento propio de la huelga porque la misma es precisamente el tiempo en que una mayoría obrera de una determinada empresa está sin trabajar en forma voluntaria, como medida coactiva en contra del patrón; para obtener de éste las prestaciones necesarias y mejores condiciones de trabajo.

b) CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE LA SUSPENSIÓN QUE LA CONVIERTE EN HUELGA.

Al suspender las labores de cualquier empresa con el propósito de llevar a efecto la huelga, ya no constituye un derecho negativo a los trabajadores en virtud de que dicha suspensión es lo que constituye la esencia misma de la huelga, que es el primer paso que se da al estallar una huelga en una empresa cualquiera que trae como resultado consecuencias jurídicas queridas y concertadas a la voluntad de los trabajadores.

"La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión de las labores; todo acto de coacción o de violencia física sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, ya no cae bajo la protección de derecho de huelga y será castigado como delito de acuerdo con la ley aplicable". (6)

(5) Ibidem., P. 835.

(6) Ricardo Soto Pérez, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Ed. Esfinge, 3a. ed., México 1973, P. 134

Esto se debe a que la suspensión de actividades es - ahora reconocida en toda su expresión por el orden jurídico, - por ser un requisito legal necesario para que se realice la - huelga.

Así es como el estado de huelga abandonó su naturaleza anterior, es decir, dejó de ser una simple situación de hecho que producía efectos contrarios a los deseados por los trabajadores huelguistas.

El trabajador que suspende la prestación de su actividad como consecuencia de una huelga no tiene la intención de - hacer "abandono" del trabajo en el sentido de dar por terminado su contrato laboral.

No toda suspensión de trabajo tendrá que dar lugar necesariamente a la huelga, porque puede presentarse el caso, a - vía de ejemplo, el que la suspensión de labores es debida a razones de fuerza exterior, como cuando se ejerce violencia física o moral para que los trabajadores no entren al establecimiento.

Debe tenerse en cuenta que la huelga se realiza por - un tiempo determinado y razonable como ocurre por las llamadas huelgas o paros de protesta, o la suspensión de trabajo para - asistir colectivamente a actos determinados como podría ser el caso de un entierro de compañeros, homenajes, fiestas consagradas por la costumbre. De aquí se deduce el porqué de la existencia de una suspensión voluntaria del trabajo, no constituye un abandono de trabajo propio de la huelga, sino que se encuen

tra condicionada a causas que la justifiquen.

Por lo que es importante señalar que no toda suspensión del trabajo hecha en forma colectiva debe ser considerada como una huelga, sino que es necesariamente indispensable que se examine el elemento intencional de la conducta colectiva y la duración del movimiento.

c) LOS EFECTOS QUE PRODUCE LA HUELGA.

En el pasado las huelgas aplicadas por los trabajadores para resolver sus diferencias con sus patrones, era una situación de hecho y los efectos jurídicos que se producían derivaban de acuerdo a la circunstancia en que se producía la suspensión de actividades por cada trabajador, que constituía un acto contrario al derecho o por lo menos, un acto que ponía fin a una situación jurídica válida.

Y se dice que daba término a una situación jurídica - válida en el sentido de que el orden jurídico expresa que los - contratos y relaciones jurídicas debían cumplirse puntualmente, por lo que la suspensión significaba el incumplimiento de aquella obligación, dando como resultado consecuencias negativas a los trabajadores como la rescisión o terminación de la relación jurídica o también podían hacerse acreedores de una responsabilidad civil por daños y perjuicios que causara la falta de cumplimiento de las obligaciones y también se producía como efecto, una responsabilidad civil o penal, cuando se les impedía su libre trabajo a aquellos trabajadores no huelguistas o de la empresa.

"Anteriormente, el fundamento de la huelga era el derecho negativo de no trabajar; ahora, se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender las labores en las empresas cuando satisfagan los requisitos que señalan las leyes". (7)

La huelga ya no constituye una figura jurídica en perjuicio de los propios trabajadores, sino que es una situación legal que produce precisamente aquellos efectos queridos por los trabajadores y que será la suspensión total de los trabajos de la empresa, pero siempre y cuando será esto si se cumplen los requisitos legales exigidos por el orden jurídico que a la vez éste se encargaría de otorgar a la huelga protección legal a que se hace merecedora por ser afectada conforme a derecho.

2. TEORIAS QUE EXPLICAN EL FENOMENO.

Existe una discrepancia multiforme sobre la naturaleza de la huelga, porque no resulta fácil para los estudiosos del derecho ponerse de acuerdo para establecer un solo punto de vista sobre la misma, de que cada quien tiene una concepción diferente.

Razón por lo que hago referencia a ciertos criterios o teorías de algunos autores que cuentan con un conocimiento tan vasto en materia laboral.

(7) Mario de la Cueva, Ob. Cit., T. II., P. 767

a) MANUEL ALONSO GARCIA.

- QUE ENTIENDE POR LA NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

El jurista español Manuel Alonso García establece que la huelga es un acto colectivo en función de que es necesario que se promueva por una mayoría de trabajadores, o sea en forma plural aún cuando éstas no forman parte de una organización sindical.

- QUE CARACTERISTICAS LE SEÑALA.

"La huelga es un acto colectivo". (8)

Y no sólo se debe realizar en forma colectiva, sino - que además es indispensable que se ejercite en forma libre, es decir, que lo fundamental en la declaración de la huelga es que se haga en forma voluntaria y si se emplean medios de coacción en contra de los trabajadores que desean seguir prestando sus servicios, negándose al estallamiento de la huelga, será ilícito por ser una de las características de la huelga, el que sea un acto realizado en forma expresa sin manipulación alguna.

"Se trata de un acto, en cuanto colectivo, libre". (9)

Considera el maestro Manuel Alonso García que toda huelga tiene como nota peculiar el de detener toda labor en cualquier empresa, sea cual fuere la actividad a que se dedique,

(8) Manuel Alonso García, Curso de Derecho del Trabajo, Librería Bosck Barcelona 1964, P. 611

(9) Idem.

cuando ya ha sido declarada en forma expresa el estallamiento de huelga.

"Es un acto de abstención del trabajo". (10)

- QUE EFECTOS LE CONCEDE.

Argumenta además para que la declaración de la huelga sea reconocida expresamente por el derecho, es necesario que se cumplan con determinadas formalidades, de lo contrario el ejercicio de la huelga carecería de toda eficacia, porque entonces la huelga sería vista como un simple fenómeno que pretende únicamente alterar situaciones normales y no precisamente el de - modificar condiciones de trabajo.

". . . la huelga supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada."(11)

De ahí que se deriva la afirmación de que la huelga - representa un planteamiento de derechos y deberes, es desde el momento mismo en que se cumplen todas y cada una de las formalidades jurídicas que exige el ordenamiento legal.

"Solo cuando se llenan los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para admitir la consagración legal - del fenómeno, puede afirmarse que la cesación voluntaria y colectiva del trabajo comparte el ejercicio de un determinado de recho". (12)

(10) Manuel Alonso García, Curso de Derecho del Trabajo, Librería Bosck Barcelona 1964, P. 611

(11) Ibidem., P. 614

(12) Idem.

Por último, Alonso García considera a la huelga como un acto complejo, porque se integra de varias manifestaciones, al decir que la declaración de la huelga es con el propósito de permanecer en huelga y que el haber cumplido con determinados requisitos se afirma que la huelga es un estado formal y jurídicamente aceptado.

b) JESUS CASTORENA.

- QUE ENTIENDE POR LA NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

Jesús Castorena sostiene en su teoría que la huelga es un derecho colectivo que necesariamente tiene que ser ejercitado por la mayoría de los obreros para que se haga acreedora de una validez legal, por lo tanto no podrá ser la huelga un acto jurídico.

"El maestro Castorena afirma que la huelga "es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición de la mayoría obrera". (13)

Tesis a la que el maestro Nestor de Buen está totalmente de acuerdo al decir: "Es evidente que el concepto del maestro es correcto, la huelga es un derecho y no acto jurídico tradicional, si se entiende que éste es el medio para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones y derechos".

- QUE CARACTERISTICAS LE SEÑALA A LA HUELGA.

Sin embargo, éste derecho es de carácter individual.--

(13) Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, S. A., México 1976, P. 742

es lo que afirma Castorena - por lo que tiene que ser ejercitada por cada trabajador, pero en forma conjunta.

c) KANSKEL Y DERSCH.

- QUE ENTIENDEN POR LA NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

Tal es la diferente naturaleza que se le atribuye a la huelga por los juristas en materia laboral que Kanskel y Dersch la conciben como una lucha laboral.

Considerando que lucha laboral es aquella realizada por personas que tratan de influir en el desarrollo de las relaciones de trabajo por medios colectivos que perturban la paz laboral.

"Las luchas laborales no necesariamente persiguen como finalidad la modificación de las condiciones de trabajo." (14)

- QUE EFECTOS LE CONCEDEN.

Consideran estos autores que lo que se pretende es que todo tipo de lucha laboral debe necesariamente tener como finalidad, el de querer obtener un cambio en las condiciones de trabajo, de ahí que se considerarán como legítimas estas huelgas laborales si son efectuadas por asociaciones profesionales, a efecto de que estos fines no sean desproporcionados a los que pretendan obtener un cambio en las relaciones y a la vez no deben de contradecir disposiciones legales, es así como nos explicamos el porqué se descarta la huelga política, - - - - -

(14) Ibidem., P. 743

ya que pretende fines que no interesan ni tienen que ver con la materia laboral.

d) MARIO DE LA CUEVA

- QUE ENTIENDE POR LA NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

El maestro Mario de la Cueva nos dice que por considerársele antes a la huelga como un hecho jurídico era obvio que la misma produjera consecuencias jurídicas contrarias a las deseadas por los trabajadores, en vista de que como la huelga no estaba reconocida legalmente, al suspender las actividades era un acto contrario al derecho.

"La huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido en acto jurídico". (15)

La huelga es considerada por Mario de la Cueva como un acto jurídico, porque al estar encuadrada ésta conducta en una regla de derecho, se hace con el propósito fundado de querer producir una situación jurídica que tienda a modificar, crear o extinguir una relación de derecho.

"El hecho jurídico es un acontecimiento puramente material (16)

El hecho jurídico supone la realización de una conducta, pero sin la plena voluntad para su realización y se carece

(15) Mario de la Cueva, Ob. Cit., P. 767

(16) Idem.

de intención alguna para colocarse bajo el imperio de una re
gla de derecho.

- EFECTOS QUE LE CONCEDE.

"El acto jurídico es una manifestación exterior de vo
luntad unilateral o bilateral, cuyo fin directo es engendrar
sobre el fundamento de una regla de derecho o de una instituci
ón jurídica, a favor o en contra de una o más personas, un
estado, es decir, una situación jurídica permanente y general
o un efecto de derecho limitado y referido a la formación, -
modificación o extinción de una relación de derecho". (17)

Esto nos explica el porqué de la transformación de la
huelga, es decir, de un hecho jurídico a un acto jurídico, co
mo ya se dijo anteriormente, en el pasado la huelga no produci
ó efectos jurídicos a los queridos por los trabajadores por
que éstos pretendían imponer su voluntad a aquellos que no -
querían que estallara la huelga y es aquí donde existe la dife
rencia, de ser un hecho pasa a ser un acto jurídico la huel
ga. Este último supone la plena voluntad y consentimiento de
producir una situación jurídica, como lo viene siendo la huel
ga, de modificar, extinguir o crear nuevas condiciones de tra
bajo.

- CARACTERISTICAS QUE LE SEÑALA.

"La idea de la huelga como acto jurídico supone la ne-

(17) Idem.

cesaria reglamentación, pues para que el orden legal de un - Estado haga producir a un acto de voluntad los efectos deseados, es condición especial que el acto reúna los requisitos - de fondo y forma previstos en la Ley". (18)

Es necesario para el desarrollo de la huelga, que se cumplan los requisitos legales que hacen alusión los artículos 451 y 920 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que tenga una mayor presión en contra del patrón y es aquí donde - encontramos un punto muy importante, que la huelga es un derecho en toda la extensión de la palabra. Es necesario que - se encuentre estipulado en la Ley, y es aquí donde nos podemos dar cuenta de algo que no puede pasar desapercibido, que es en función de que en el pasado, la huelga siendo ésta un derecho jurídico que producía como efectos de derecho, con - secuencias opuestas a las que realmente deseaban obtener los trabajadores, no permitía su reglamentación y reconocimiento en el ordenamiento legal; inclusive por que se le consideraba un acto ilícito que lejos de ser algo beneficioso a sus - autores les daba origen a responsabilidades que tenían que solventar.

Ahora bien, al haberse operado esta transformación, - fue necesario que el legislador tomara cartas sobre el asunto, con el objeto de establecer cuando sería permitida y lícita una suspensión de labores en determinada empresa.

(18) Idem.

Al no cumplir los trabajadores con los requisitos exigidos por la ley, el patrón puede dar por extinguidas las relaciones de trabajo, esto se hace para proteger a ambas partes en conflicto, ya que por una parte, si los trabajadores cumplen debidamente con los requisitos exigidos por la ley, - estará protegido su movimiento huelguístico y de esta forma - podrán llevar a efecto la suspensión de labores sin que sean acreedores de ningún tipo de responsabilidad frente a sus - patrones .

Y en cuanto al patrón, tiene también la protección de la legislación laboral, cuando no sea la huelga cumplida y - agotada en todos los requisitos fijados por el orden jurídico y esto se hace con el propósito de evitar que se le cause perjuicio en su negocio por la ley, a fin de que mediante esta - forma se pueda someter delicadamente la diferencia que existe entre ambas partes .

e) NESTOR DE BUEN .

- QUE ENTIENDE POR LA NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA .

El maestro Nestor de Buen no está de acuerdo con la tesis del jurista Mario de la Cueva, porque sostiene aquél que la huelga no es un acto jurídico - como lo afirma Mario de la Cueva - sino que viene a ser un derecho .

"Lo infundado de la tesis que considera a la huelga como acto jurídico en su concepción clásica, resulta evidente -

sólo con analizar los fines de la huelga y el concepto tradicional del acto jurídico". (19)

Y enseguida hace referencia de la Cueva al concepto - que de nuestra Ley Federal del Trabajo sobre la huelga, que se encuentra como ya se ha hecho referencia, en el artículo 440 y dice lo siguiente: "Huelga es la suspensión temporal - del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" y lo que se entiende por acto jurídico, que es "una manifestación exterior de la voluntad bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar, con apoyo de una norma jurídica o es una - institución jurídica, en contra o en favor de una o varias - personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general, o, por el contrario, un efecto de derecho - limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica" y esto lo hace con el fin de dar - mayor apoyo a los que él sostiene en su crítica anterior, en el sentido de que quiere dar a entender que la huelga y el - acto jurídico son dos cosas muy diferentes entre sí.

- QUE CARACTERISTICAS LE SEÑALA.

Además manifiesta que la huelga tiene un objetivo especial que es el de suspender el trabajo, siendo éste un medio lícito a través del cual se ejerce presión sobre el patrón a fin de que acceda a las pretensiones obreras.

(19) Nestor de Buen, Ob. Cit., P. 741

Afirma que la huelga será válida si satisface los objetivos exigidos por la ley, siendo que la huelga tiene como misión el de realizar una suspensión de labores.

"Esto es, la huelga cumple su objetivo con la suspensión de labores y ésta será válida si persigue apoyar los objetivos marcados en la ley, pero estos requerirán de un acto jurídico que se perfecciona al margen de la huelga". (20)

Pero que de ninguna manera, afirma; la huelga de nacimiento al contrato colectivo, el contrato-ley ni a su cumplimiento o revisión, sino que esto se obtiene debido a la presión de la huelga, ya sea por un acuerdo de voluntades, un laudo arbitral o bien por una sentencia colectiva.

- EFECTOS QUE LE CONCEDE.

Al decir que requerirá la huelga de un acto jurídico para su perfeccionamiento, lo dice al referirse al ejercicio del derecho de huelga, porque a éste si lo considera como acto jurídico que va dirigido a la producción de efectos materiales que es la suspensión de labores.

Nestor de Buen está de acuerdo con lo que establece Manuel Alonso García. pues éste considera que la huelga es un derecho condicionado dándonos a entender que la huelga deberá necesariamente cumplir con los requisitos exigidos por la ley.

(20) Ibidem., P. 745

"Por ello es correcto afirmar, con Alonso García que-
la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, -
esto es, un derecho condicionado". (21)

Por lo que se refiere al titular del derecho de huel-
ga, opina que su ejercicio es en grupo y no en forma particu-
lar, porque se considera este derecho perteneciente a la cla-
se trabajadora.

(21) Ibidem., P. 745

C A P I T U L O I I

EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA

I. DIFERENTES ETAPAS DE EVOLUCION EN LA HUELGA

La huelga constituye dentro de las luchas de clases, en cierta forma una autodefensa que se utiliza para combatir la superioridad económica de los patronos, o sea que la huelga viene a ser la fórmula jurídica indispensable para colocar a los trabajadores en el mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico.

La evolución de la huelga pasó por diversas etapas, en las cuales se le concibió en distintas formas, a saber - primero, se le reprimió por considerársele como un delito - en contra de la libertad de trabajo; en la segunda etapa de evolución; la huelga fue tolerada y en la tercera etapa, es en la que los trabajadores obtuvieron el reconocimiento del derecho de huelga, por lo que haré una breve referencia de éstas tres etapas:

a) LA HUELGA CONSIDERADA COMO DELITO

En la historia de la huelga se citan algunos movimientos sociales considerándolos como la evolución de la -- misma, como la rebelión de Espartaco y de los esclavos de Roma en el siglo I antes de Cristo, el retiro de la plebe - al Monte Aventino, en los cuales no puede afirmarse guarden

semejanza alguna con las huelgas que se desarrollan actualmente, por que aquellos fenómenos sociales tuvieron otro carácter y finalidad diferentes a los que éstas persiguen.

Se tiene conocimiento, que fue desde el año de 1503 cuando el Rey Eduardo I de Inglaterra prohibió todo proyecto que intentara modificar la organización industrial de aquél entonces; así como también todo aquello que se refiriese a cuestionar al salario y duración de la jornada de trabajo.

"Prohibiciones semejantes se encuentran en Francia y Alemania, del siglo XVI en adelante, son las mismas Ordenanzas que intentaron aniquilar a las asociaciones de compañeros....." (22).

Las Legislaciones de Francia e Inglaterra a fines del siglo XVIII, ratificaron todo aquello que tendiera a prohibir la organización de los trabajadores en defensa de sus intereses.

Dando esto como resultado que los trabajadores buscaran mediante la unión de la fuerza hacer frente a los empleadores y para ello utilizaron la agrupación transitoria o permanente para suspender el trabajo mediante la huelga.

(22) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. - Porrúa, S.A., 9a. ed., México 1969, Tomo II, P. 759.

La Escuela Económica Liberal no toleraba que se organizaran los trabajadores para hacer frente a los problemas de la corrupción, por que se creía que sólo sería el Capital el que dominara esta situación, por otra parte, el derecho era la norma que buscaba la armonía de los intereses y se decía que no era lícito pretender la avenencia de estos intereses por medio de la lucha y la violencia, argumentando que se ha utilizado como base en las prohibiciones de todos los tiempos y se usó en contra de los compañeros de la Edad Media y de los trabajadores de nuestras fábricas, para que no pretendieran en ningún momento hacer uso de -- fuerzas humanas organizadas que tuvieran como fin suspender las actividades laborales en defensa de sus derechos, ideas que sostiene el maestro Mario de la Cueva.

Es así como al haberse negado la libertad de coalición a los trabajadores se consideró a la huelga como delito.

En el año de 1824 Inglaterra reaccionó en contra de todas aquellas corrientes, que tenían como objetivo el derestringir la coalición obrera, aunque no en todos los -- países se llevaba a efecto lo anterior.

"En Francia la prohibición de las coaliciones se extendió hasta la ley de 1864". (23)

(23) Juan D. Pozzo. Derecho del Trabajo, T. IV., Ed. Sucesores de Compañía Argentina de Editores, S.R.L., Buenos Aires, 1951, P. 429.

En los años de la Revolución Francesa se consideraba como términos sinónimos tanto a la coalición como a la huelga, razón por la cual, el Código Penal de Francia reglamentaba dos delitos a saber: el de coalición o huelga y de asociación y tuvo que transcurrir bastante tiempo para definir estas dos figuras, siendo Paul Pic quien aclarara éstos sinónimos; por lo que se le consideró el padre iniciador.

"La huelga, como dice Pic, tiene como la coalición el mismo carácter que el ultimatum en la declaración de guerra" (24).

Fue en pleno siglo XIX cuando se enfrentaron con más crudeza los intereses obreros y empresariales debido al maquinismo que se había introducido en el proceso de producción motivado por una búsqueda constante de la baja del costo de producción mediante el mantenimiento de salarios poco elevados y una exagerada jornada de trabajo.

"Ante estas circunstancias los trabajadores se unieron, primero accidentalmente, con pretexto familiar, mutualista, religioso."(25)

Por lo que era evidente que los trabajadores idearon un medio para hacer valer su fuerza. el de asociarse y así poder transmitir sus inquietudes y a la vez provocar

(24) Guillermo Cabanellas, Derecho del Trabajo y sus Contratos Ed.Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945. P.531.

(25) Baltazar Cavazos Flores, El Mito del Arbitraje Potestativo. Ed.Jus., 1a.Ed. 1978. P.138.

una unión permanente con vínculos más sólidos. Al hacer - uso de este tipo de agrupamiento, tuvo el obrero la fuerza necesaria para impedir que se fijaran las condiciones de - trabajo por el patrón, obligándole a discutir las con el -- obrero.

La Revolución Industrial trajo como consecuencias no sólo el mejoramiento en las técnicas de la producción, sino que influyó notablemente en las transformaciones habidas en las condiciones de vida en la sociedad. Siendo evidente an te esta situación que el empresario, al ser propietario del capital y de las máquinas se encontraba más poderoso ante - los trabajadores que estaban mas desorganizados que nunca.

Debido al carácter individualista de la legislación del siglo XIX, se provocó la complicación del problema, en vista de que la Ley desconocía la existencia de los intere ses de los trabajadores y prohibía las asociaciones.

Surge entonces el individualismo social, que no es otra cosa que una corriente fiel al derecho jacobino, que pretendía que no se admitiera el contrato de trabajo como contrato colectivo, sino individual, es decir concertado de hombre a hombre.

Como a la huelga le fue negada su legitimación, las coaliciones obreras que se formaban, eran raras hasta la - época de la restauración borbónica, pues el régimen autori tario del Imperio impedía éstos movimientos de carácter so

cial.

De esta manera, hasta las postrimerías del siglo pasado, las leyes desconocieron el derecho de asociación con fines profesionales y dieron a la huelga la figura de un acto punible, ya que se pensaba impedía la producción.

Por todos los medios, se buscó, además, en ese momento mantener desorganizada a la clase trabajadora y se dictaron leyes similares a la Ley de Chapalier, cuyo espíritu - inspiró, por muchos años, todas las medidas legislativas - destinadas a dispersar y aislar a la clase trabajadora, suprimiendo las corporaciones o gremios.

b) HUELGA, EN LA EPOCA DE LA TOLERANCIA.

La segunda época del fenómeno evolutivo por la que tuvo que atravesar la huelga, fue en el Segundo Imperio. A partir de 1862, se estableció un régimen de tolerancia que se consolidó con la Ley del 25 de mayo de 1864 que nulificó el delito de coalición.

"La huelga dejó de constituir un delito, pero no por ello se convirtió en un derecho; apenas constituyó un derecho de no trabajar, pero era un derecho de carácter negativo". (26)

En la Ley de Francia de 1864 no unió la figura de -

(26) Juan D. Pozzo, Ob.Cit., P. 430

coalición a la organización profesional, ni definió los límites y consecuencias de la huelga, así también no tomó en cuenta el derecho de los sindicatos en la dirección de la clase obrera.

Tuvieron que transcurrir veinte años para que el derecho sindical fuera reconocido y es hecho por la Ley de 1884 de Francia que transformó esa situación mediante el reconocimiento del derecho de la asociación profesional, pero la huelga no fue reconocida como un derecho, porque sólo se pretendía que la asociación respondiera por los actos delictuosos que fueran provocados y queridos por los huelguistas como nos lo hace saber Juan D. Pozzo en su obra de Derecho del Trabajo.

Un abogado francés, de nombre Berrger, fue quien hizo por primera vez la fundamentación jurídica de la huelga; dio a notar que el derecho natural garantiza a todos los individuos la libertad de trabajo, por lo que el individuo no puede ser obligado a trabajar contra su voluntad. En caso de que se haya comprometido a prestar cualquier servicio y se retracte posteriormente, sólo será responsable civilmente el pago de daños y perjuicios causados por su negligencia o mala fe si existieran; sin que en ningún momento pueda ser objeto de coacción alguna sobre su persona para obligarla a trabajar, ni tampoco puede ser obligado por no cumplir con la relación de trabajo. (Mario de la Cueva, Derecho del Trabajo, T.II., P. 760).

Más tarde la Escuela Económica Libertad tiene como argumento que el Estado no tiene que intervenir en la actividad económica de la sociedad y que este mismo principio se aplicaría a la organización de las fuerzas económicas y aquellas luchas que se emprendan para obtener lo que a sus intereses les favorezca, por lo que los problemas entre el capital y el trabajo serían resueltos por sí mismos, pero con la condición de que no cometiesen acto ilícito alguno; por lo que se obtuvo en esta lucha de clases la no intervención del Estado en cuestiones de la economía; obteniéndose como resultado de ésta situación el haber adquirido la libertad de la economía ante el Estado. (Mario de la Cueva, Derecho del Trabajo, T. II., P.760).

La huelga no era un acto delictuoso, pero tampoco un derecho, es decir, no era un derecho positivo, por que la huelga consistía en la suspensión colectiva de labores que implicaba una falta a las obligaciones contraídas en los contratos individuales de trabajo, que al realizarse esto automáticamente los trabajadores rescindían los contratos de trabajo, por lo que el patrón tenía absoluta autorización para que diera por concluidos dichos contratos desde el momento en que los trabajadores se negaban a cumplir con sus obligaciones laborales.

"Como puede verse, hasta los fines del siglo XIX la huelga no era un derecho, su ejercicio por parte de los trabajadores producía el rompimiento de los contratos indi

viduales de trabajo y el empleador podía despedirlos". (27)

La huelga era un derecho negativo de no trabajar; que carecía la facultad de tener la posibilidad de suspender -- las labores en negociación.

La Ley Francesa de 1884 creó el delito de "atentado a la libertad de trabajo" para reprimir los actos que fueren considerados peligrosos, argumento que señala en su ya tan mencionada obra del maestro Mario de la Cueva.

Las numerosas huelgas que se desarrollaron en Francia a partir de la consagración del derecho de coalición, obligaron a establecer organismos de conciliación y arbitraje y a prohibir la huelga en determinadas actividades. Es así como aparece un decreto de 1917 que comprendía a los establecimientos destinados a la defensa nacional y movilizar militarmente a ciertos sectores a trabajadores.

En el siglo XIX no se entendió el concepto de huelga; ya que el derecho individualista se negaba en ver a la huelga como un derecho colectivo; antes bien lo concebía como un derecho individual, por lo tanto, lo suprimió como delito de suspensión de labores pero negándole toda protección.

Considerándose la huelga como un derecho que podía ser ejercido por cada trabajador pero estéril en rendir garantías favorables a los trabajadores.

(27) Ibidem., P. 431.

c) CONQUISTA Y RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA.

La tercera etapa en la evolución de la huelga se le podría nombrar como la conquista del derecho de huelga.

El Derecho Penal de Inglaterra configuraba como conducta delictiva al hecho de que los trabajadores intentaran ejercer presión sobre sus compañeros con el ánimo de que abandonaran el trabajo o el de impedir que el patrón reanudara las labores en su negociación.

Los trabajadores no huelguistas gozaban de la protección de la fuerza pública e igualmente amparaba al empresario cuando los huelguistas pretendían evitar el trabajo de las fábricas.

"La huelga era una situación de hecho, pero no era una institución jurídica, no tenía la facultad de no trabajar, pero no se tenía el derecho de impedir el trabajo de los demás, ni de suspender e impedir las labores en una fábrica, lo primero derivaba, si se quiere, del derecho natural, lo segundo; por el contrario, era un ataque a los derechos de otras personas. (28)

Este tercer período de evolución de la huelga se les atribuye a los trabajadores ingleses quienes lograron conseguir que la presión ejercida sobre los trabajadores para declarar o mantener una huelga fuera lícita, no constituyera

(28) Mario de la Cueva, Ob.Cit., P. 761.

un delito especial por lo que en el año 1859 se dictó una ley penal (Molestation of Workmen Act.) suavizando las asperezas de la vieja legislación penal, pero en el año de --- 1871, se volvió a los procedimientos antiguos, de manera que toda presión ejercida sobre los trabajadores en materia de huelga era sancionada por la Ley.

En Inglaterra la Ley de 1871 castigaba con penas severas a quienes ejercieran presión sobre otras personas a fin de que realizaran cualquier finalidad de carácter profesional; como hacer uso de la violencia, amenazas, persecuciones, ocultación de vestidos, útiles de trabajo, vigilancia a la casa, etc., (Juan D. Pozzo, Derecho del Trabajo. T.IV, P.431).

Por el año de 1872, en Inglaterra el conflicto laboral en contra de los trabajadores de las fábricas de gas, llevado ante el Parlamento, en el cual se dictó un laudo en contra del trabajador Bunn con fundamento en la Ley de 1871 provocó que la reacción violenta de los trabajadores obligara al Parlamento Inglés en 1875 a dictar la Ley de Conspiracy and Property Act. acto que dejó sin efecto la Ley de 1871.

La Ley de Inglaterra de 1875 autorizó el "picketing" pacífico que consistía en poder seguir a las personas con el fin de convencerlas a formar parte de un movimiento huelguista y dispuso también que todo acto que proviniese de un acuerdo o coalición relacionado con algún problema obrero -

patronal no sería perseguido como conspiración; sólo que éste fuera ejecutado por algún particular y que dicho acto fuera de carácter penal como así lo requería el derecho consuetudinario.

Dentro del Derecho Inglés la Ley de 1906 fue reformada en el año de 1927 que declaró la irresponsabilidad de las Trade Unions por las huelgas en que participaron. (Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T.II., --- P.762).

Una tendencia actual es considerar a la huelga como un derecho colectivo perteneciente a los trabajadores en virtud de que este derecho es reconocido por la legislación mexicana que la fundamenta en el principio del derecho de la mayoría sobre la minoría, la minoría se ve obligada a respetar este derecho cuando la mayoría de los trabajadores de una fábrica deciden suspender las labores.

"Cabe anotar también que algunos países como Portugal, España y Rusia no reconocen el derecho de huelga" (29)

Pero este derecho en la realidad del momento actual se ve relegado, en el sentido de que se nota una declinación de la libertad puede verse en las medidas adoptadas por Francia al prohibir la libertad de coalición considerando a la huelga como delito, así como también afirma Cabanellas que "en muy poco tiempo ha evolucionado este problema y es curioso observar que no aparecen fórmulas transacciona

(29) Juan D. Pozzo. Ob.Cit., P.432.

les tendientes a resolver o modificar la situación, simplemente se elimina el problema, anulando el derecho pero sin hallar nuevas soluciones que restablezcan la paridad rota de las partes; es decir, entre los dos elementos -capital y trabajo- que fue conseguida en parte a merced de la violencia engendrada por la huelga".

En vista de lo anterior, se requiere que el Estado establezca ciertas limitaciones a su ejercicio para que con ello no se quebrante el derecho de la colectividad o de los terceros.

Lo fundamental de estas medidas, es el esfuerzo de los trabajadores por hacer intocable este derecho de huelga y así obtener de él un derecho positivo para sus intereses.

En los Estados Unidos tienen los obreros medios de conducta a su favor, en razón de que éstos pueden impedir la entrada de los obreros disidentes; y es así como la Legislación, al permitir este tipo de actos les está otorgando un derecho de huelga netamente positivo.

"La fuerza de las huelgas radicó en la solidaridad de la clase trabajadora y en escala más reducida en la dificultad para substituir con prontitud, al personal de una fábrica". (30)

La soliradidad obrera fue un arma inquebrantable para haber obtenido la legitimidad del derecho de huelga; a

(30) Mario de la Cueva, Ob. Cit., T.II., P. 762.

la vez, éste tiene que estar protegido por las autoridades de trabajo para lograr el equilibrio entre los factores de la producción; de ahí la necesidad de una adecuada legislación de este derecho, el cual tiene que estar de acuerdo con nuestra realidad social en que vivimos.

"En los países totalitarios, la huelga no sólo se encuentra prohibida, sino que desandando su evolución histórica, vuelve a ser considerada al igual que en los tiempos de Eduardo I de Inglaterra, como un verdadero delito". (31).

Las huelgas son resultado de un descontento obrero, por la explotación patronal de que son objeto, porque el patrón para seguir amasando más capital depende de un gran número de obreros, por lo que éstos, al ver que cuentan con condiciones de trabajo inhumanas, tienen razón de querer suspender las labores; para que por medio de esta forma se les otorguen las condiciones más equitativas de trabajo; pero éstas deben tener cierto límite, ya que no deben de ir tampoco en detrimento del empresario.

Con esto quiero dar a entender que en ningún momento debe ser ejercido el derecho de huelga únicamente para satisfacer deseos personales, o sea; que se utilice como medio político siendo de esta manera, no le interesa en lo absoluto al Derecho del Trabajo, porque no corresponde a su fuero. pero no así cuando sea con el objeto de obtener

(31) Baltazar Cavazos Flores. Ob.Cit., P.361.

reivindicación contractual, tendencia de mejoramiento social que encuentra en ese medio la forma de lograr dar ejecución a las aspiraciones legftimas de los trabajadores.

Porque el Derecho tiene como visión principal de ser, el que todos los actos de la vida queden regulados y siempre se encuentra la norma jurídica adecuada para dirimir los conflictos.

De ahí se deriva que la huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino que debe ser autorizado y protegido como un derecho, por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajo y del patrón.

C A P I T U L O I I I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN MEXICO

I. DESARROLLO DEL MOVIMIENTO OBRERO.

En la lucha de clases la huelga viene a constituir - una forma de autodefensa a favor de los trabajadores, quienes la utilizaron para combatir la superioridad económica de los patrones, es decir, que la huelga es una forma jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los que detentan el poder económico.

Como debemos de recordar en el capítulo anterior al - tratar la evolución de la huelga, hicimos referencia de que - en un tiempo se consideró la huelga como un hecho ilícito, o sea un delito. Finalmente la huelga acaeció en una situación jurídica debidamente protegida y entró a formar parte del derecho colectivo del trabajo; reconociéndosele esta característica desde el tiempo en que comenzó a regir nuestra actual - Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917.

En la época independiente, México siguió rigiéndose - por las leyes implantadas por la Corona Española, hasta que - fueron gradualmente sustituidas por las leyes y códigos nacionales. La supervivencia de las leyes españolas en los comienzos de nuestra nueva nacionalidad resulta fácilmente explicable, en virtud de que resulta más factible el cambio súbito -

de un status político determinado en otro diferente y no así todo un sistema jurídico.

Entre las leyes de origen español que dominaron a nuestro país por carecer de una tradición constitucional al consumarse la independencia, fue la Constitución de Cádiz, la cual data del año de 1812, que tenía como principios fundamentales las libertades de reunión y asociación.

Esta Constitución tuvo gran importancia para nosotros, por haber sido un antecedente histórico y fuente de inspiración de nuestras "primeras constituciones" (1814, 1824, 1836, 1843, 1847, 1857 y 1917).

Esto trajo como repercusión en México el hecho de que en cierta forma se permitió un período de tolerancia al movimiento de huelga por habersele permitido entrar en una situación jurídica debidamente protegida, que vino a formar parte del derecho colectivo del trabajo; esto fue posible como ya se dijo; en la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917.

El Código Penal Mexicano de 1871 en ningún momento pretendió prohibir o sancionar la huelga, sino que tuvo como finalidad el de sancionar aquellos hechos delictuosos cometidos en la huelga.

"El Código Penal para el Distrito Federal promulgado por Juárez, que empezó a regir el primero de abril de 1872, decía en su artículo 925:

"Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto - y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo" - (32).

Dicho Código Penal se le atribuye a Martínez de Castro que tipificaba a la huelga como un delito, siempre y cuando se desarrollara acompañada de actos violentos.

Por lo que viene a hacerse la aclaración que el derecho de asociación profesional no se vió agraviado por este precepto, porque el legislador estimó necesario definir cuales eran las coaliciones ilícitas, evitándose así, que otro tipo de manifestaciones del derecho o de asociación hubieran sido atacadas, quedando así protegidas por el artículo 90. de la Constitución de 1857.

Era evidente que cuando los trabajadores pretendían obtener un aumento de salarios, quedaban de inmediato encuadrados dentro de la conducta delictiva que establecía el artículo 925 del Código Penal de 1871, en virtud de que para obtener un aumento de salarios empleaban la violencia moral de abandonar el trabajo, para efecto de obligar al patrón a concederles esta prestación.

(32) Nicolás Pizarro Suárez.- La Huelga en el Derecho Mexicano, A.P. Márquez, México 1938, P. 41

De tal manera que el pacto entre los obreros huelguistas era lícito, pero el empleo de la violencia física o moral, que implicaba que la huelga resultara delictuosa.

Ahora bien, aún cuando las huelgas constitufan un delito, éstas se realizaron porque era la única forma de que disponían los obreros para obtener mejoras en sus prestaciones y limitar los abusos de que eran objeto por parte de los patrones.

"Chávez Orozco, afirma que las huelgas datan en México del año de 1865, en que se advirtió el primer brote". (33)

Se cree que en México el primer acto de rebeldía obrera se desarrolló en el año de 1865, pero aún cuando se quisieron reprimir las huelgas, esto era imposible porque la huelga viene a ser un fenómeno inevitable a partir de que empezó a desarrollarse en sistema capitalista de producción.

El derecho de asociación y de huelga marchaban pa-rejos; se dice esto, porque perseguían los mismos objetivos que eran: defenderse de la opresión capitalista y obtener mejores salarios, en tal virtud la clase obrera empleó estos medios para defenderse de la dictadura empresarial a pesar de la disposición penal del Código de 1871.

La huelga al ser vista por la clase obrera como un medio de lucha favorable a sus intereses, la fueron haciendo más usual a medida que avanzaba la industrialización del país

(33) Chávez Orozco, citado por Nicolás Pizarro Suárez, ob. cit., P. 42

y la proletarización de las masas.

"Cuando en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros norteamericanos, el campo estaba ya suficientemente preparado para que las multitudes proletarias se excitaran con el ejemplo que les llegaba de Allende el Bravo". (34)

De manera que empezaron a manifestarse en la clase obrera mexicana de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en la jornada de trabajo, teniendo este movimiento huelguístico como característica principal el haber sido dirigido no por líderes obreros, que aún en ese tiempo no surgían de entre la masa proletaria, sino por periodistas pequeño-burgueses quienes hicieron esfuerzos considerables por orientar a los trabajadores a través de la columna de sus publicaciones.

El 16 de septiembre de 1872 se constituye el "Círculo de Obreros" que fue la primera asociación de tipo profesional y cuyo principal objetivo era el de vigilar los intereses del trabajador y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias.

Sin embargo, esta organización "Círculo de Obreros" se extinguió en el año de 1880, habiendo tenido que soportar durante su existencia una serie de calamidades y persecuciones.

(34) Idem.

La causa que motivó el desarrollo de las huelgas fue el abuso de los patrones que sólo veían sus propios intereses, caracterizándoseles por su dureza al ser deshumanizados que sólo marginaban al trabajador.

"Los trabajadores, literalmente, no tienen derechos- que los patrones estén obligados a respetar". (35)

Por lo que los trabajadores comenzaron a tomar conciencia de su calidad de personas con derechos que debían ser respetados y no objetos o medios para obtener riquezas - pasando por encima de su dignidad humana.

Despertando así en el trabajador su inquietud de lanzarse a la conquista de sus derechos, encontrando en la huelga el conducto idóneo para obtener el respeto a su dignidad.

A principios del presente siglo, México no contaba con leyes de trabajo que protegieran a los trabajadores; no existían reglamentos eficaces contra el trabajo de los menores; tampoco procedimientos idóneos a su alcance mediante los cuales el obrero pudiera cobrar indemnización por daños, por heridas o por muerte en las minas o en las máquinas.

Los inversionistas en estos años exigían al gobierno, que se obligara a no permitir ningún movimiento sindical, con el único propósito de evitar problemas de trabajo. Obteniéndose de esta forma una protección exagerada y absoluta a

(35) José Mancisidor, Historia de la Revolución, Editores Mexicanos Unidos, S. A., 19a. Edición, México 1971., P. 72

favor de los capitalistas en perjuicio de los obreros.

Un ejemplo de lo anterior lo tenemos en el caso relatado por John Kenneth Turner "el del poder de la compañía - que se cernía sobre los trabajadores como una montaña; detrás y por encima de la empresa, estaba el Gobierno. En apoyo de la compañía está el propio Díaz, puesto que él no sólo era el Gobierno, sino un fuerte accionista de la misma". (36)

Los obreros no contaron en ningún momento con el apoyo del régimen Porfirista, pues era evidente que este gobierno era para los ricos y apoyaba a los que eran fuertes por su dinero, dejando en segundo término al trabajador y esto se explica ya que los principales colaboradores del Gobierno de Díaz eran españoles y franceses, de ahí se derivaba su inclinación por lo extranjero y el desprecio por lo nacional.

A diferencia del resto del mundo en que los sindicatos y el derecho de huelga eran universalmente aceptados, el gobierno de México los reprimía y es así como de las 250 huelgas que hubo durante todo el régimen de treinta y cuatro años en que dominó la oligarquía porfiriana, ni una sola alcanzó el éxito completo debido a la protección que otorgó el gobierno a la parte patronal.

En esta época, además de existir la ausencia de protección por parte de los poderes públicos, existía la opresión gubernamental, la maquinaria del régimen de Díaz estaba

(36) John Kenneth Turner, México Bárbaro, Editorial Porrúa, B. Costa-Amic, México 1974., P. 175

como vuelvo a repetir; al servicio del patrón para obligar - en forma deprimente e inhumana al trabajador, para que aceptara sus condiciones.

"Después de diversos intentos y siempre perseguidos - por la policía, el 5 de febrero de 1901 se constituyó en la ciudad de San Luis Potosí, la Confederación de Círculos Liberales que en realidad sólo se proponía que se cumpliera en - todas sus partes las tantas veces violada Constitución Política de nuestro país". (37)

Esta injusticia y opresión sangrienta ejercida con - tra la clase obrera motivó en diversos lugares de la República que surgieran esfuerzos organizados para constituir un - frente común de defensa de oposición, destacando aquél Partido que se constituyó en San Luis Potosí, el 5 de febrero - de 1901, llamándose como se había dicho "Confederación de - Círculos Liberales", que tenía como principal objetivo el de hacer cumplir lo establecido en nuestra Constitución Política, siendo sus fundadores Camilo Arriaga, Juan Sarabia, Librado Rivera y Rosalfo Bustamente.

Dicho grupo, no pudo progresar debido a que fueron - sentenciados a 8 meses de prisión sus principales organizadores, ésta represión lejos de opacar el ánimo de lucha con - tra estas arbitrariedades, fue una incitación para que los grupos de oposición se multiplicaran al parejo de la represión de que eran objeto.

(37) Benjamín Arredondo Muñozledo, Historia de la Revolución Mexicana, Segunda Edición, México 1973, P. 64.

Fueron varios los grupos de rebeldía los que surgieron y mediante la emisión de periódicos, pretendían despertar al pueblo de su ignorancia y apatía, pero esto se vio quebrantado, más tarde fueron encarcelados por dar a saber algunas de las tantas injusticias que existían en el régimen que imperaba, aún cuando en la Constitución se permitía la libertad de imprenta.

Es así como hacen acto de presencia los hermanos Flores Magón, quienes fueron sin duda alguna protectores de los ideales de los trabajadores, en el sentido de que acusaban al gobierno de Díaz de la situación marginada de que eran objeto los trabajadores.

"Los Flores Magón, fueron incansables; mantuvieron la oposición y la protesta contra el régimen de Díaz por espacio de 15 años consecutivos". (38)

Debido a la actitud firme y decidida de los hermanos Flores Magón, el régimen de ese entonces les temía, razón por lo que fueron perseguidos con el propósito de hacerlos encarcelar para evitar que el pueblo obrero se volviera más en contra del gobierno.

Dicha persecución originó que los Flores Magón buscaran refugio en los Estados Unidos en el año de 1904; pero esto no fue posible porque hasta ahí fue la mano vengativa de Porfirio Díaz, resultando atacado Ricardo Flores Magón por un matón enviado por el mismo Díaz, atentado del que --

(38) Ibidem., P. 66

logró escapar, y más tarde ambos hermanos pudieron obtener - refugio en Sain Louis Missouri, donde continuaron con su acti - vidad, consistente en distribuir su periódico, logrando así despertar en forma lenta hasta entonces conciencias pasivas - de los liberales mexicanos.

"Fundaron el Partido Liberal y de ellos, los Flores - Magón son los avanzados postulados y que, dfgase lo que se - diga, fueron elementos básicos para estructurar los principa - les artículos: el 27 y 123 de la Constitución de 1917". (39)

Se puede afirmar que desde 1906 en que apareció el - Partido Liberal Mexicano la Revolución Mexicana tenía ya un - ideal por el cual luchar.

Siendo más tarde los hermanos Flores Magón prisione - ros por el gobierno norteamericano que los hospedaba, sin que hubiesen cometido delito alguno, el presidente Díaz quiso - que fueran extraditados con el objeto de recluirlos de por - vida en San Juan de Ulúa, cosa que no fue cumplida porque - Ricardo Flores Magón fue sentenciado en los Estados Unidos; habiéndole impuesto como condición para obtener su libertad, firmar por su honor, arrepentirse de todos sus ideales y ju - rar que no realizaría actividad alguna que alterara el sis - tema capitalista extranjero, a lo que Ricardo Flores Magón - prefirió sufrir su cautiverio antes que traicionar la con - fianza que le había sido depositada por parte de los traba - jadores.

(39) Idem.

" el veintidós de noviembre de 1922, Ricardo Flores Magón murió completamente ciego en la prisión de Leavenworth Kansas, Estados Unidos". (40)

En esta misma época porfirista, las relaciones obre-ro-patronales no fueron del todo pacíficas, ya que hubo impor-tantes conflictos huelguísticos que fueron violentamente sofocados, como lo sucedido en las huelgas de Nogales y Río Blanco.

Se vieron estos movimientos obreros atacados en forma inhumana, debido a que comenzaban a destruir la dictadura porfirista ya que tenían como principal punto de lucha el de pro-curar la unión sindical por la cual estaban en vías de alcan-zar sus primeras conquistas en la lucha social; es por esta -razón que el Porfirismo respondió con violencia, asesinatos y derramamiento de sangre proletaria.

A principios de este siglo surgen las asociaciones de obreros llamadas Unión Liberal "Humanidad" en Cananea y el "Gran Círculo de Obreros Libres" en Orizaba, que fue el orga-nismo batallador de la huelga de Río Blanco y que se debatieron entre el dolor y la muerte ante la brutal reacción del -Estado.

Con la Revolución iniciada en 1910, sobreviene, por -razón natural, una actitud de tolerancia, y ya en 1915 algu-nas huelgas son totalmente apoyadas por el Gobierno de Carran-za, se trata de la huelga contra la Cfa. Telefónica y Telegrá

(40) Ibidem., P. 70

fica Mexicana en la que el general Alvaro Obregón ordenó entregar la administración de la empresa a sus trabajadores.

"La primera disposición legal que existió en México sobre la huelga, estaba contenida en la Ley del Trabajo que promulgó el general Salvador Alvarado el 11 de diciembre de 1915 en la Ciudad de Mérida, Yucatán". (41)

Se consigna el derecho de huelga en la primera Ley - Revolucionaria de la República, que fue la Ley del Trabajo - del Estado de Yucatán, expedido por el General Salvador Alvarado, quien fue jefe del ejército del Sureste, Gobernador y - Comandante Militar del Estado de Yucatán.

Dicha Ley establecía que era necesario precisar en la legislación de trabajo el derecho de huelga, el cual había sido sancionado en todas las leyes europeas de reforma social y por medio del cual, a partir de ese momento, se concedía a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para que, mediante esa forma, pudieran obtener la aceptación de sus demandas de mejorar sus condiciones de trabajo. Esto hizo necesario establecer además preceptos de orden público, a fin de llegar a la solución práctica de todos los conflictos que se llevaran a cabo, para que no hubiera necesidad de ejercitarse este supremo derecho de los obreros.

Ahora bien, de acuerdo a lo manifestado en la exposición de motivos de la Ley del Trabajo de Yucatán que esta-

(41) Ibidem., P. 44

blece este derecho solo puede usarse en el último extremo y así quedó plasmado en el artículo 18 de la misma ley y que a la letra dice:

"Artículo 18.- La suprema fuerza de la huelga sólo debe usarse en el último extremo. El medio más seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores, lo constituyen las leyes del trabajo que hoy se dictan y la forma completamente garantizada de conseguir su cumplimiento es por medio de las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje que establece el arbitraje forzoso después de poner en claro lo que el trabajador necesita para conquistar su bienestar cualquiera que sea su condición social".

Debido a las ideas políticas y sociales de dicho militar revolucionario, la huelga era vista con extraordinaria confianza en esta ley, y sólo se permitía el uso de la misma cuando los obreros no formaban parte de una unión industrial y se les prohibía concurrir ante los organismos que la misma ley creaba, cuando existía alguna diferencia con su patrón.

Además, los huelguistas libres podían ser substituidos por los trabajadores organizados. Es así como el derecho de -- huelga se restringió aún más que en la Legislación de Nueva Zelanda, que fue motivo de inspiración para la elaboración de la Ley de Alvarado.

"Durante la Revolución, Carranza llega a sancionarla --

con la pena de muerte, para meses después, promulgar la Constitución que le atribuye el carácter de garantía social." (42)

Tal decisión se motivó por la huelga general organizada en el Distrito Federal con fecha del 31 de julio de 1916, la cual provocó la ira de Venustiano Carranza y, dió como consecuencia, que Carranza emitiera el decreto del 10. de agosto de 1916, que era un decreto basado en la Ley del 25 de enero de 1862. En virtud de tal decreto además de la pena de muerte para aquellos que incitaran a la suspensión de labores en las fábricas, se considerarían como salteadores, bandidos y trastornadores del orden si en alguna forma, directa o indirectamente ayudaran o aceptaran un movimiento huelguístico.

"El 28 de diciembre de 1916, en el Congreso Constituyente de Querétaro, fue presentado el proyecto formulado por orden de Carranza, del actual artículo 123 Constitucional, en el que ya se reconoce, formalmente, el derecho de huelga (fracción XVII y XVIII)". (43)

Siendo así un importante avance que se incorporó en la Constitución Mexicana el 5 de febrero de 1917 y el Constituyente de Querétaro aprobó el texto del artículo 123, en la fracción XVII señalando que "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

A la vez, la fracción XVIII del mismo artículo 123 se encontraba redactado en la siguiente forma:

"las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto - -

(42) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S.A., México 1976, P. 729

(43) Nicolás Pizarro Suárez, Ob. Cit., P. 44

conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos fabriles, militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por ser asimilados al Ejército Nacional".

El General Lázaro Cárdenas suprimió mediante la reforma publicada en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1938 esta última fracción XVIII que se refería a los obreros de los establecimientos fabriles militares.

Gracias a la Constitución de 1917 se transformó totalmente la situación ilegal que hasta ese entonces habían soportado los obreros.

Y así, la huelga se convirtió en un derecho que debe respetarse, con el cual se logró el deseo anhelado por los trabajadores, quienes tuvieron que ofrendar su vida a cambio de que se les reconocieran mejores condiciones y prestaciones de trabajo.

Podemos afirmar con el maestro Mario de la Cueva que -

"Con anterioridad, tenía cada trabajador el derecho individual de no trabajar, pero no peseña la colectividad obrera la facultad legal de suspender las labores en las empresas . . . ".
(44)

A partir de nuestra Constitución de 1917 el ejercicio de la huelga se debe realizar en forma colectiva, porque es la huelga un derecho colectivo que da la facultad de suspender, - totalmente, los trabajos en una negociación, siempre y cuando se cumpla con los requisitos legales necesarios para su reconocimiento.

En virtud de la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, la huelga como derecho colectivo se convirtió en factor de equilibrio entre el poder económico del patrón y la fuerza unida del trabajador, dejando en el pasado el poder ilimitado y arbitrario de que era poseedor el patrón; para dar lugar a dos fuerzas que quedan iguales para fijar las condiciones de trabajo.

"México tuvo que reconocer y garantizar el derecho de huelga para equilibrar la fuerza del empresario con las mayorías obreras". (45)

Una vez más demostró el derecho mexicano que su propósito es proteger al trabajador. Las huelgas a través de la Constitución Política de 1917 se convirtieron de un hecho pe-

(44) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, - Ed. Porrúa S.A., Novena Edición, México 1969, P. 763.

(45) Mario de la Cueva, Ob.Cit., P. 764

nal castigado a un derecho. Desde entonces, quedó tutelada jurídicamente la huelga, naciendo así el derecho colectivo de los trabajadores, base de la democracia sindical, para suspender el trabajo, sin consecuencias negativas para el trabajador como eran la pérdida del empleo y la responsabilidad civil.

Al haberse promulgado la actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917; la huelga alcanzó un reconocimiento definitivo y como ésta autorizaba a los Estados a reglamentar en materia de trabajo, varios Estados de la República empezaron a expedir leyes en las que se hacía mención y reconocimiento del derecho de huelga, siendo la primera aquella que surgió el 14 de enero de 1917 en Veracruz.

Otras leyes se siguieron expidiendo en varios Estados y reconocieron el derecho de huelga como sucedió en las Constituciones de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, Zacatecas y Aguascalientes.

La Constitución de Querétaro reprodujo el texto constitucional y lo mismo se hizo en los Proyectos de Ley de Trabajo para el Distrito y Territorios Federales de 1918 y 1925.

El 31 de agosto de 1929 se realizó una modificación constitucional en la que se otorgó competencia exclusiva al Congreso Federal para legislar en materia de trabajo, después de los dos proyectos de reglamentación: El Código Portes Gil y el de la Secretaría de Industria.

Al ser reconocida la huelga constitucionalmente como un derecho irrenunciable, ha propiciado un desarrollo muy importante en la vida de nuestro país.

2.- LA HUELGA DE CANANEA

La huelga de Cananea que se realizó muy cerca de la línea fronteriza con los Estados Unidos, es la única, quizá, de las que han sido realizadas en México y que fueron conocidas por norteamericanos en general.

La empresa Consolidated Cooper Company de Cananea fue fundada por W.C. Greene, que estaba destinada a la explotación de valiosos yacimientos de cobre, existiendo una insostenible situación de los mineros, porque las minas eran cada vez más húmedas y profundas y no se mejoraba la aereación artificial, ni el sistema de bombeo de agua.

Los mineros trabajaban casi en la obscuridad, con un calor insoportable y chapoteando entre el agua, diez horas consecutivas.

En 1906 la situación de los mineros era bastante crítica, por lo que éstos, dirigidos por cuatro mineros preparados y valientes, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y José Marfa Ibarra, lograron unirse estrechamente y pedir a la empresa condiciones más higiénicas para el trabajador y un mejor salario.

"En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión-

Liberal "Humanidad" a fines de enero de 1909, por iniciativa de Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquillo, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri". (46)

Varias organizaciones de trabajadores que tenían el propósito de mejorar la deplorable situación en que se encontraban sus miembros, optaron por reunirse a la Unión Liberal "Humanidad" en una sesión secreta que se llevó a cabo el día 28 de marzo de 1906 y como consecuencia de esta reunión optaron por celebrar un mítin el día 30 del mismo mes y año, en un sitio cercano a Pueblo Nuevo, a fin de protestar contra la tiranía de los patrones, mítin al que asistieron más de doscientos trabajadores.

El 31 de mayo de 1906 en la mina "Olivert" estalló la huelga. Y a la hora que se hacía cambio de personal los trabajadores se negaron a ocupar las vacantes que dejaban los del turno que terminaba, haciéndolo en forma pacífica, en el que los obreros abandonan su lugar de trabajo.

El 10. de junio de 1906 los obreros procedieron a hacer acto de presencia en la gerencia de la compañía minera "Cananea Consolidated Cooper Company" que estaba a cargo de Mr. Greene, presentando su declaración de huelga y sus reclamaciones, cuyo contenido establecía condiciones de trabajo más decorosas a las que regían.

(46) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S. A., 3ra. Edición, México 1975, P. 5.

"En las primeras horas de la mañana del mencionado día, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrieron los talleres y las minas con el objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación". (47)

Las exigencias de los trabajadores fueron consideradas como absurdas por la empresa, inmediatamente los representantes de los trabajadores sin pérdida de tiempo informaron a sus expectantes compañeros la decisión tomada por la empresa; y esto motivó que se abriera la compuerta de la violencia.

Al ser rechazada de plano por parte de los patrones la oportunidad de resolver el conflicto en una forma cordial y razonable, los obreros buscaron el apoyo en sus demás compañeros y avanzan decididos sobre la maderería de la "Caneana Consolidated Cooper Company".

Viendo la actitud de los trabajadores de querer abandonar el Departamento de trabajo para acudir a prestar el apoyo que les pedían los huelguistas, los hermanos George y William Mentecalf de origen norteamericano, decidieron impedir la salida de los obreros y como esto no fue posible, procedieron a empapar con una manguera a los obreros de las primeras filas y éstos respondieron la agresión arrojando piedras; pero ambos hermanos tomaron rifles y dieron lugar a que se iniciara una pelea entre los huelguistas y sus agresores.

(47) Alberto Trueba Urbina.- Ob. Cit., P. 5

sores, resultando muertos varios trabajadores mexicanos.

Entonces los mineros incendiaron los almacenes de la maderería, dando muerte además, a los Mentecalf, mientras que Mr. Greene retrocedía hasta cerca del palacio municipal, desde donde abrieron fuego contra los manifestantes que, inermes retornaban al centro de la población.

Ante tal masacre, el pueblo mexicano reaccionó en favor de los obreros, por lo que también se armaron para hacer frente a los extranjeros.

"Entre tanto, otras personas indignadas ante aquel oprobioso espectáculo, pedían armas a fin de defender a los obreros agredidos, por lo que algunos trabajadores fueron --aprehendidos y encarcelados a disposición de las autoridades policíacas". (48)

Después del sangriento suceso, los atribulados trabajadores dirigieron su manifestación hacia la Comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia, pero sus ilusiones se vieron frustradas, pues al acercarse al palacio municipal de esa población fueron recibidos por una descarga de fusilería que cobró nuevas víctimas dentro de las filas obreras.

La huelga se volvió a teñir de sangre, ya que maldiciones y pedradas era lo único que en contra del asesino podían arrojar los trabajadores para hacer frente a tan cruel ataque por parte de los extranjeros.

(48) José Mancisidor, Ob. Cit., P. 72

Los trabajadores ansiaban la llegada del nuevo día - con la esperanza de que se obtuviera la solución a sus más urgentes problemas.

Pero desgraciadamente, las esperanzas de los obreros no pueden verse cristalizadas, pues en lugar de haber logrado una solución a sus necesidades, al día siguiente hizo acto de presencia en Cananea el Gobernador del Estado de Sonora de nombre Izabal en compañía de rurales, gendarmes y con más de doscientos hombres norteamericanos en su mayoría, que pertenecían a las fuerzas fiscales "rangers" fronterizos comandados por el coronel Thomas Rinning, cometiendo así una grave afrenta al suelo nacional al haber intervenido estos mercenarios extranjeros.

La misma mañana del día primero de junio fueron encarcelados más de veinte obreros. Estas fuerzas; que fueron manejadas a su arbitrio por la empresa minera, en complicidad con el Gobernador del Estado de Sonora y demás funcionarios oficiales, cargaron nuevamente sobre los trabajadores - y éstos organizaron otra manifestación mediante la cual pretendían dialogar con el Gobernador, pero se vieron atacados.

Resistieron el ataque hasta que las fuerzas rurales - a la órdenes del coronel Kosterlisky, que llegaron a esa hora, los agredieron por la espalda, logrando al fin dispersar los.

Se reprocha al gobierno de Porfirio Díaz haber permitido que fuerzas extranjeras hayan cometido este brutal ata-

que, cayendo asesinados mexicanos, obreros o no.

Al hacer la reclamación de lo sucedido la prensa nacional, porque significaba vergüenza nacional, las autoridades lo desmintieron.

"La acusación más grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el gobierno de Don Porfirio Díaz es la de haber permitido el paso de tropas o norteamericanos armados para proteger la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company". (49)

El periódico "El Imparcial" se encargó de dar a conocer lo que realmente sucedió, pero a su conveniencia, alegando que no era cierto lo que se argumentaba.

Sin embargo, para todos nosotros, hoy en día es bien sabido que sí se violó la soberanía nacional, porque entraron grupos armados del vecino país del norte a sofocar el brote de libertad que días antes los obreros mexicanos habían -- iniciado.

"La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según afirman personas enteradas". (50)

El resultado de esta lucha fue, sin lugar a dudas, -

(49) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit., P. 7

(50) Ibidem., P. 8

el de la explotación de labores, pero en condiciones de sumisión de los obreros y el castigo impuesto para sus defensores fue el pagar con sus vidas.

3.- LA HUELGA DE RIO BLANCO.

Tuvo su origen la huelga de Río Blanco en la inconformidad de los trabajadores mexicanos por haberseles reducido a la condición más miserable y de haber sido brutal y asquerosamente explotados en las infamantes tiendas de raya, el haber hecho de la jornada de trabajo una interminable agonía que duraba dieciseis horas diarias con descansos mínimos, que no le permitían al trabajador reemplazar fuerzas y lo convertían paso a paso en una bestia de carga, en un despojo humano.

"En Río Blanco, la huelga de 1907 no fue la primera. - El espíritu de rebeldía se anunció en tres movimientos que sin preparación ninguna acontecieron sucesivamente durante el año de 1896, el primero, en el invierno de 1898 el segundo y a principios de este siglo, el 28 de mayo de 1903, el último, que ya recibió el nombre de huelga con el que fue conocido". (51)

En 1906 los trabajadores de Río Blanco organizan en secreto el "Gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba" para su defensa contra los deseos del Gobierno y efectuaban sus reuniones en pequeños grupos a fin de que las autoridades no supieran de su existencia.

(51) Idem.

En el mes de junio de 1906, se dió cita un grupo de -
trabajadores tejedores en el jacal de madera del trabajador -
Andrés Mora y allí se llevó a cabo un debate, relativo a la -
formación de un nuevo organismo que se encargara de hacer cum
plir los principios del Partido Liberal Mexicano, lo que dió-
como resultado el surgimiento del "Gran Círculo de Obreros --
Libres".

"Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e impe
riosas necesidades de defensa colectiva contra la jornada de -
quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrarie
dades de los capataces, hicieron naturalmente, que el nuevo or
ganismo se desarrollara con inusitado auge, pues en poco tiem
po se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Vera
cruz, México, Querétaro y el Distrito Federal". (52)

Los trabajadores exigían que se les redujera la exage
rada jornada de trabajo, que no se empleara a menores de edad
y que desaparecieran las tiendas de raya.

Ante esta situación, los industriales de Puebla opta
ron por aprobar el 20 de noviembre de 1906 un reglamento, con
el objeto de fijar las condiciones colectivas de trabajo; sin
embargo, la imposición de este reglamento provocó que el mismo
día que se publicó, 4 de diciembre de 1906, los obreros se - -
lanzaron a la huelga, la que se realizó sin incidente alguno -
porque la empresa no lo impidió, ya que los obreros carecían -
de recursos económicos para sostener la huelga y de es - - - -

(52) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit., P. 9

ta forma se rendirían.

"Tantos abusos colmaron la paciencia de los trabajadores, puesta a lo largo de treinta años de tiranía porfiriana, a prueba, por lo que a fines de 1906 y a principios de 1907, los obreros textiles de la región de Puebla y Tlaxcala se lanzaron a una huelga general". (53)

Los huelguistas de Puebla solicitaron ayuda de sus compañeros obreros de otros Estados, a lo que los trabajadores de Río Blanco respondieron positivamente, ayudándoles económicamente.

Obtuvieron además el apoyo de todo el país, que tomó partido a favor de la clase obrera.

La respuesta de los patrones no se hizo esperar y decretaron un paro general, lanzando a la calle a los trabajadores con el propósito de provocar una situación de angustia económica resultante del desempleo, lo que daría al traste con su organización sindical.

Ante tal hecho, los obreros de Río Blanco se declararon en huelga, para tratar de mejorar un poco sus condiciones de vida, pero sus demandas no fueron atendidas.

"Los industriales textiles y sus trabajadores sometieron el conflicto provocado por el paro patronal al arbitraje del Presidente de la República; los obreros pensaban que el dictador: en un rasgo humanitario les hiciera justicia". (54)

(53) José Mancisidor, Ob. Cit., P. 68

(54) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit., P. 10

Al presentar este conflicto obrero-patronal ante el -
Presidente de la República, los trabajadores creyeron que -
Díaz fallaría a su favor por considerar que era muy justo su
movimiento de huelga y por haber apelado a la clemencia del-
mismo.

El Presidente prometió dictar su fallo en justicia, -
pero resultó todo lo contrario porque ordenó que los trabaja-
dores regresaran a sus labores a la fábrica y sin que las con-
diciones de trabajo hubieran sido mejoradas en lo mínimo.

Por lo cual, el día 6 de enero de 1907 el "Gran Cfr -
culo de Obreros Libres" convocó a sus agremiados, dándoles a
conocer el laudo presidencial y haciéndoles ver que se trató
de una burla a sus anhelos que no se les había hecho justi -
cia.

Reaccionaron en forma vilenta los trabajadores en con-
tra del dictador, ya que únicamente obtenían el que no les -
cobrarían las herramientas que se destruyeran por el uso y -
la prohibición de utilizar los servicios de los menores de -
siete años.

En el laudo presidencial se ordenaba que los trabaja-
dores el día 7 de enero se presentaran a reanudar sus labores,
a lo que los obreros se negaron rotundamente, por lo que fue-
ron vilmente asesinados por tropas federales.

Ese mismo día, las fábricas emitieron su llamado al -
trabajo, los industriales estaban seguros que los trabajado-
res iban a llegar sumisos a cumplir con su trabajo, pero fue

lo contrario, pues los trabajadores se presentaron con una actitud de rebeldía, demostrando que no estaban resueltos a obedecer el injusto laudo presidencial.

El tiempo que había durado la huelga perjudicó a los obreros, ya que se encontraban hambrientos y el encontrarse frente a la tienda de raya representaba un desafío para su hambre.

Una mujer se acercó con el propósito de solicitar un préstamo y a cambio de ello recibió injurias. Uno de los obreros intervino a su favor reclamándole al dependiente su acción grosera, éste sacó una pistola con rapidez y le disparó dándole muerte instantáneamente.

Una mujer de los mismos trabajadores invitó al pueblo a asaltar la tienda de raya, tomando las provisiones que se les habían negado.

"Fué entonces, Margarita Martínez, exhortó al pueblo para que por la fuerza tomase las provisiones que les habían negado nos dice John Kenneth Turner" . (55)

Procedieron los trabajadores a lanzarse motivados por la ira a saquear la tienda, la incendiaron y por último prendieron fuego a la fábrica, descargando en esta forma todo su rencor contenido durante tantos años.

Hicieron acto de presencia las fuerzas gobernistas, dirigidas por Carlos Herrera que fungía como jefe político.

(55) John Kenneth Turner, Ob. Cit., P. 177

de Orizaba, esto no atemorizó a los trabajadores, se iba a dar en ese momento la orden de matanza cuando surge una mujer llamada Lucrecia Toriz, que con actitud valiente hizo ver al oficial lo real de la situación y éste reaccionó retrocediendo y el grupo de obreros pasó frente al batallón para dirigirse a Nogales.

"El pueblo se hizo justicia con sus propias manos frente a la tiranía, una nueva chispa de la Revolución, pues la muchedumbre gritaba: "abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera". (56)

Los mismos obreros se hicieron justicia, pero al llegar a Nogales se efectuó otra matanza, realizada por Rosalfo Martínez por órdenes presidenciales y no se tuvo compasión de nadie, inclusive hasta los niños y viejos eran asesinados, al grado de que los trabajadores llegaron a ser perseguidos hasta sus casas.

Resulta imposible definir cifras oficiales de los muertos en la matanza que se llevó a cabo en Río Blanco.

El Vicepresidente y el Secretario del Círculo de Obreros fueron ahorcados y la mujer que agitó al pueblo, Margarita Martínez, fue enviada a la prisión de San Juan de Ulúa.

"El gobierno realizó grandes esfuerzos para ocultar los hechos de la matanza de Río Blanco". Nos dice el maestro Trueba Urbina". (57)

(56) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit., P. 11

(57) John Kenneth Turner, Ob. Cit., P. 178

El gobierno hizo todo lo posible por mantener esto al margen del conocimiento del pueblo, pero no fue posible porque se dispersó de boca en boca, hasta que toda la nación - tuvo conocimiento de los hechos que la estremecieron al conocer lo acontecido. Después de estos asesinatos colectivos - realizados por la autoridad, volvió el orden establecido, - reanudándose las labores de las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, quienes no tenían otra solución - que el de obedecer y cumplir, pero guardando internamente - odio y rencor contra aquellos explotadores del trabajo humano del tirano Presidente Porfirio Díaz.

Esto confirma lo dicho por John Kenneth Turner "Las - huelgas en México han sido casi siempre resultado de la espontánea negativa de los obreros a continuar su vida miserable, más que fruto de un trabajo de organización o del llamado de los dirigentes". (58)

La huelga ha sido frecuentemente consecuencia del estado de miseria en que se desenvuelve el obrero, por no otorgarle un salario justo que le ofrezca un nivel de vida que - le permita vivir con decoro.

"En esos tiempos, la victoria ha sido la excepción; - la regla es la intervención del Gobierno, con derramamiento de sangre y prisión para los huelguistas". (59)

(58) Ibidem., P. 183

(59) Ibidem., P. 181

El gobierno sólo quiso solucionar estos conflictos - mediante la violencia, sin haber buscado mediante argumentos legales y es así como se desarrollaron estas huelgas en México, las que no tenían otro fin que el de conseguir condiciones de trabajo más favorables y humanitarias para los trabajadores, quienes eran foco de explotación por parte de los patrones; y no en vano murieron, ya que obtuvieron que la - justicia se impusiera y creara un derecho social reivindicatorio de los derechos de los trabajadores.

Ese fruto fue obtenido a cambio de la vida de muchísimos obreros, a los que no importó en ningún momento morir, -- con tal de mantenerse firmes en su decisión ante la imagen - tiránica de los patrones.

4.- HUELGA DE PACHUCA.

Interesante resulta para el estudioso del derecho social, el antecedente que la historia nos reporta allá por el año de - 1868 cuando los tejedores del Distrito de Tlalpan se lanzan a - la huelga, obteniendo resultados favorables, tales como la jornada de tan solo doce horas para las mujeres y los menores; esto fue un avance en su época, aunque a los ojos de los hoy estudiosos parezca inhumano.

"Diversos autores mexicanos relatan que, a pesar de que el artículo 925 del Código Penal de 1871 prohibió la huelga, -- tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase, como el de mineros de Pachuca en 1874, los de los obreros de la fábrica La - Fama Montañesa, de Tlalpan, en 1877 y otros que se siguieron --

presentando en el régimen del General Díaz". (60)

Avanzando con el tiempo, encontramos que los mineros de la ciudad de Pachuca tuvieron la inquietud del maravilloso poder de la huelga, ese poder que años más tarde sería reconocido por la Constitución de 1917 y regulado posteriormente -- por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Los mineros de Pachuca nunca hubieran podido imaginar lo que años más tarde significaría el paso por ellos dado en la vida histórica de los trabajadores en México.

El Código Penal de 1871 sancionaba aquellas medidas que tenían por objeto que subieran o bajaran los salarios, -- disposición que cayó en desuso, porque no se aplicó en las importantes huelgas ferroviarias a principios de siglo.

"La huelga de Pachuca se inicia en el año de 1874 y termina en enero de 1875 mediante un convenio en virtud del cual los mineros obtienen de la empresa el compromiso de que ésta les pague \$0.50 diarios de jornal con deducción de la pólvora, cañuelas y velas". (61)

Fue este un gran triunfo de la clase trabajadora, -- aunque estos mineros no estuvieron conscientes del número de años que tendrían que transcurrir para que sus derechos fueran debidamente protegidos; sin embargo, los trabajadores de Pachuca habían asestado un fuerte golpe a la estructura explotadora, que años más tarde se tambalearía con la revolución y posteriormente caería bajo el peso de la Ley Suprema de 1917.

(60) EUQUERIO GUERRERO.- Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., Octava Ed. México 1976, P. 340.

(61) Ob.Cit., P. 340.

C A P I T U L O I V

REQUISITOS PARA LA EXISTENCIA DE LA HUELGA

I. REQUISITOS DE FORMA Y DE FONDO.

Es necesario que se cumplan ciertas formalidades para que pueda ser reconocido y apoyado el ejercicio del derecho de huelga y pueda surtir todos sus efectos jurídicos.

La huelga para ser procedente debe contar necesariamente con requisitos de fondo, de forma y una mayoría de trabajadores.

Estos requisitos se encuentran enunciados en el artículo 450 el de fondo, 451 el de mayoría de trabajadores y el artículo 452 el de forma.

El primer requisito indudablemente es el de fondo que viene a ser fundamental conforme lo previene nuestra Constitución - en la fracción XVIII del artículo 123, que textualmente dice:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno".

El segundo requisito también es esencial, debe ser la mayoría de los trabajadores quienes declaren la huelga en la empresa o establecimiento a que pertenecen para que la suspensión de labores quede legalmente protegida.

Y por último, el requisito de forma se refiere a aquellos elementos que deben satisfacer el pliego de peticiones y la conducta de los trabajadores en el período de pre-huelga, enunciados en el artículo 452.

Vamos a hablar de cada uno de los requisitos anteriores que exige nuestra legislación laboral, para que la huelga se origine.

a) OBJETIVOS SEÑALADOS EN EL ARTICULO 450 DE NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Requisito de Fondo)

El requisito de fondo para la huelga podemos decir que se constituye por aquellos objetivos o motivos que puede invocar el sindicato para que la suspensión de labores quede reconocida por el derecho.

Estos objetivos, como ya mencionamos, se encuentran plasmados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que dice así: "La huelga deberá tener por objeto:

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

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

Capítulo III del Título Séptimo;

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

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

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

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

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

La Ley Federal del Trabajo establece que en los casos de petición de celebración, cumplimiento y revisión de contrato co_lectivo y del contrato-ley son evidentes situaciones en las que existe un desequilibrio entre el capital y el trabajo; por lo que estudiaremos estos objetivos que son de considerarse como cau - santes de la ruptura del equilibrio entre los factores de la pro_{du}cción: Capital y Trabajo.

b) ANALISIS DE CADA UNO DE LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA.

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

El equilibrio entre el trabajo y el capital se puede obte_ner a través del contrato colectivo o el contrato-ley, estos se-

encargarán de dar o fijar lo que corresponde a cada uno de los factores de la producción.

Se dice que el contrato colectivo es un derecho imperativo que garantiza en ciertas empresas y por un tiempo determinado el equilibrio de los factores de la producción.

"El aspecto central del equilibrio entre el Capital y el Trabajo se expresa, consciente, en el elemento normativo del contrato colectivo" (62)

Para que se cumpla el equilibrio a que se refiere el artículo 123 constitucional en su fracción XVIII, es necesario que haya una distribución equitativa de los beneficios de la producción.

" . . . los factores de la producción, en términos generales, son el capital y el trabajo; pero la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa y entonces se requiere concretar aquella generalidad, para sostener que los factores de la producción, capital y trabajo, están representados - en todo caso por determinado patrón y por los trabajadores que laboren a su servicio". (63)

Al existir equilibrio de relaciones entre los trabajadores y su patrón, se afirma que hay equilibrio entre el capital y

(62) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II., Ed. Porrúa, 9a. ed., México 1969, P. 809.

(63) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., 8a. ed., México 1978, P. 347.

el trabajo, por lo que se deduce que la huelga es procedente - cuando un desequilibrio entre los trabajadores y su patrón y no cuando el desequilibrio es de carácter general.

En un momento determinado se puede llegar a confundir el desequilibrio entre un grupo de trabajadores al servicio de una empresa y el costo de la vida, con el de desequilibrio entre la empresa y sus trabajadores, lo que viene a ser un grave error - porque un desequilibrio general afecta tanto a los patrones como a los trabajadores.

Los trabajadores no podrán fundar una petición de aumento de sueldo porque no existe el factor principal que establece la Ley como causa para ir a la huelga.

En la huelga el equilibrio debe de ser entre los factores internos de una empresa y cuando se invoque el aumento del costo de la vida, deberá recurrirse a un conflicto de orden económico, en el que el patrón podrá demostrar que las consecuencias de este aumento también ha repercutido en su propia economía.

Razón por lo que el Derecho del Trabajo y los contratos colectivos deben otorgar a los trabajadores una existencia acorde con la dignidad de la persona humana y así radica en esta idea el equilibrio entre los factores de la producción.

" . . . el desequilibrio provocado en la economía de los asalariados por el alza de precios de todas las mercancías en general, pero especialmente en los artículos de primera necesidad,

no es el desequilibrio a que se refiere la Constitución y la Ley del Trabajo . . . se trata de un desequilibrio entre trabajadores y con sus patrones". (64)

Otro elemento que causa desequilibrio entre el Capital y el Trabajo es, sin duda, la falta del respeto debido al derecho colectivo y a la asociación profesional. Y decimos esto, porque en el derecho colectivo del trabajo predominan dos fuerzas que son el patrón y el trabajador, de ahí se afirma: que si en un momento dado estas fuerzas se desconocen o simplemente tratan de sobresalir una sobre la otra, es indudable que existe un motivo que da origen al rompimiento del equilibrio que debe de existir entre estos dos factores.

"El desequilibrio entre el Capital y el Trabajo se rompe cuando se destruyen sus supuestos, esto es; si se niega la importancia de las organizaciones obreras o se atenta a su libertad por los empresarios o cuando éstos se niegan a discutir con los sindicatos las condiciones generales de trabajo". (65)

Siendo éste frecuente motivo de fricción entre el patrón y el trabajador, originando muchas huelgas en el desarrollo de nuestra historia de México y el extranjero, porque el empresario tenía como meta el de impedir la libertad de asociación de los trabajadores, siendo más tarde reconocida esta garantía de-

(64) Nicolás Pizarro Suárez, La Huelga en el Derecho Mexicano, México 1938, P. 100

(65) Mario de la Cueva, Ob. Cit., T. II., P. 814

asociación profesional en nuestra Carta Magna.

El patrón que despide injustificadamente a miembros que forman parte de la directiva del sindicato, da lugar a que se produzca un conflicto colectivo, porque este acto lesiona en forma directa los intereses profesionales del grupo de trabajadores, siendo en esta forma un ataque a la vida de la organización obrera, ya que se resta a uno de sus miembros del grupo que tiene encomendada la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, además se ocasiona la ruptura del equilibrio entre el capital y el trabajo.

" . . . quiere decir lo anterior, que el sindicato es la base para que los trabajadores puedan conseguir el equilibrio entre los dos factores de la producción . . . " (66)

Sin duda alguna las organizaciones sindicales equilibran estas dos fuerzas laborales, haciendo frente a la fuerza económica del patrón por medio de la unión, por lo que todo acto del patrón que tienda a destruir la organización sindical o impedir que el sindicato desarrolle sus funciones normales, no sólo rompe el equilibrio entre el capital y el trabajo, sino que destruye el supuesto indispensable para que ese equilibrio pueda lograrse.

Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción es sentar las bases para que los trabajadores puedan ejer-

(66) Ibidem., T. II., P. 815

cer colectivamente sus derechos y lograr, mediante ese ejercicio, mejores condiciones de trabajo, por lo que no debemos olvidar que el equilibrio en ciertos casos lo imponen los trabajadores por medio de la huelga.

Los factores de la producción a que se refiere el artículo 123 constitucional en su fracción XVIII son el capital y el trabajo, lo que nos pone en evidencia que el legislador constitucional se basó en la teoría económica burguesa de los medios de producción para hacer esta clasificación, sin tomar en cuenta al tercer factor (tierra) por no tener que ver con el problema de la huelga ilícita.

El trabajo es el esfuerzo que realiza el hombre para la obtención de satisfactores. Este trabajo, que se expresa en cierta cantidad de productos, implica el empleo de una - - cierta cantidad de energía humana.

Nuestra Ley Federal del Trabajo dice expresamente en su artículo 3o. "que el trabajo es un derecho y deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

El trabajo es toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

" . . . se contempla al hombre como un ser que debe trabajar y que debe ganarse su sustento con un esfuerzo." (67)

Entendiéndose que el trabajo del hombre debe estar orientado al cumplimiento de una función natural en el hombre y a la obtención de los bienes materiales y espirituales necesarios - - para que realice sus planes en proyecto.

Los trabajadores al desempeñar un trabajo tienen derecho a un salario justo, que debe bastar al trabajador para vivir - dignamente.

El salario representa la parte del producto que le corresponde al trabajador por haber trabajado.

El otro factor llamado capital era absolutamente escaso en la Edad Media, de modo que solo una pequeña minoría poseía los ingresos suficientes como para subvenir a sus necesidades y ahorrar.

"Al desarrollarse la economía urbana, se fueron integrando pequeños capitales en las manos de los poseedores arrendatarios de las fincas rústicas que solían colocarlos en el medio - comercial y en la clase media." (68)

(67) Armando Herreras.- Fundamentos de la Historia del Pensamiento Económico, Ed. Limusa, 2a. ed., México 1975, P. 21

(68) Ibidem., P.45

Es así como llegó a tener un papel importante en la vida social y económica del hombre, al grado de que el capital no podrá formar parte de ninguna riqueza mientras no pueda ser producida sin contar con otra riqueza preexistente.

"Toda actividad o esfuerzo requiere de capital." (69)

El capital no sólo puede ser representado como dinero en efectivo, sino puede ser materia prima, instrumentos o maquinaria, anticipos que se proporcionan al trabajador ya sea en especie o en dinero y, en suma, toda riqueza capaz de producir nueva riqueza.

Existe una estrecha relación entre estos factores de la producción ya que el capital sirve para dar movilidad al trabajo. Es necesario que exista la armonía entre los derechos del trabajo con los derechos del capital, para que exista el equilibrio entre los mismos.

Hay armonización entre los derechos del capital y del trabajo cuando se logra por los trabajadores beneficios económicos que les permitan obtener beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita.

Los trabajadores podrán exigir por medio de la huelga la armonía de los factores de la producción cuando estimen que los mismos han sufrido la ruptura de su equilibrio.

(69) Sergio Domínguez Vargas.- Teoría Económica, Ed. Porrúa, 5a. ed., México 1974, P. 59.

Existe ruptura de la armonía entre los derechos del capital y del trabajo cuando las relaciones obrero-patronales se ven afectadas por los objetivos que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, razón por lo que los trabajadores pueden invocar la huelga para que a través de ésta se obtenga nuevamente el equilibrio entre los factores de la producción.

La huelga cuenta con la característica de ser un medio-legal por el cual se puede volver a armonizar los derechos del capital y del trabajo al haberse presentado el desequilibrio - entre los mismos, o al presentarse modificaciones en los supues-tos económicos que son la base fundamental para una buena con-vivencia en las relaciones obrero-patronales.

Pueden declarar la huelga los trabajadores para obtener la modificación de lo pactado, siempre que existan actos notorios que den clara evidencia de haberse llegado a la ruptura - del equilibrio entre el capital y el trabajo.

- Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y su revisión.

Es el siguiente objetivo que debe tener la huelga. Es-obligatorio para el patrón celebrar el contrato colectivo cuando así lo demande el sindicato que represente a la mayoría de-sus trabajadores.

Siendo el contrato colectivo un medio que sirve para ni-velar las condiciones de trabajo de todos los obreros, es me -

nester que el patrón cumpla con su obligación de celebrarlo - cuando se le solicite por los trabajadores integrantes del - sindicato, pero podrá negarse a hacerlo si no existe tal sindicato.

"Por otra parte, el empresario de acuerdo con el artículo 387 de la Ley, está obligado a celebrar el contrato colectivo en el sindicato, y si éste no existe, no hay obligación que cumplir". (70)

Pero conviene hacer la aclaración de que no es necesario que la mayoría de los trabajadores estén afiliados al - sindicato para que el patrón cumpla con la celebración del - contrato colectivo sino que basta que con una minoría de - - ellos pertenezcan al sindicato, para que al patrón se le obligue a celebrar con dicho sindicato el contrato colectivo respectivo.

Otra cuestión de suma importancia es la que se refiere, a definir a quién le corresponde celebrar el contrato colectivo cuando existe un sindicato de patrones y así es como el artículo 388 del ordenamiento laboral nos indica que:

"Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

1. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con - el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

(70) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit., T. II, P. 820.

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

Es evidente que la huelga que tiene como fin obtener la celebración del contrato colectivo, es algo que sirve a la clase trabajadora, como un medio o conducto por el cual ejercerá presión sobre el patrón para obligarlo a aceptarlo.

"Tenemos, pues; que está obligado a celebrar contrato colectivo y que la huelga es un arma legítima para obtener determinadas condiciones en dicho contrato ..." (71)

El contrato colectivo es una figura que nivela la fuerza obrero-patronal y les coloca en una situación tal que no permite el dominio de una sobre otra, sino que las pone en un plano de equidad social.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 386,

(71) NICOLAS PIZARRO SUAREZ, Ob.Cit., P.76.

define el contrato colectivo de trabajo como "aquel convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

La fuente de los derechos y obligaciones es el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornada, salarios, movimientos de personas, días de descanso y vacaciones, etc.

"Se fijan en este contrato las bases generales o condiciones conforme a los cuales debe prestarse el trabajo y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases". (72)

El contrato colectivo de trabajo juega un papel importante para los intereses comunes de los trabajadores por ser un medio que les permite obtener normas de trabajo, que se apliquen en el lugar en que presten sus servicios para obtener en esta forma una seguridad económica y social.

El maestro Nicolás Pizarro Suárez nos dice en su obra "La Huelga en el Derecho Mexicano" que no sólo se trata por medio del contrato colectivo obtener normas de trabajo, -

(72) EUQUERIO GUERRERO, Ob.Cit., P. 301.

sino que a través del mismo puede plantear la clase obrera - todas sus reivindicaciones". (73)

En el contrato colectivo de trabajo se fijarán todos aquellos puntos concernientes a las condiciones de trabajo, de que gozarán los trabajadores y podrán exigir que se les - cumplan las mismas exactamente como se encuentran fijadas en dicho contrato.

La huelga que se promueva para la celebración del - contrato colectivo de trabajo y su revisión, es indudablemente un caso claro en que se obtiene el equilibrio entre los - factores de la producción.

"Se advierte la importancia tan grande que tiene en una empresa el establecimiento de esos pactos que van a nor- mar las relaciones entre las dos partes". (74)

Nace la presunción de haberse logrado el equilibrio constitucional entre los factores de la producción una vez - que se ha obtenido la celebración del contrato colectivo de trabajo, razón por la que estando en vigor un contrato colectivo de trabajo si no se vence aún la fecha de su vigencia, resulta incorrecto que el sindicato de los trabajadores pre- tenda emplazar a huelga invocando un supuesto desequilibrio y apoyándose en la fracción I del artículo 450.

(73) NICOLAS PIZARRO SUAREZ, Ob.Cit., P. 70.

(74) EUQUERIO GUERRERO, Ob. Cit., P.350.

Si por medio de la huelga simplemente se limitara a conseguir una declaración abstracta de estar dispuesto el patrón a discutir la satisfacción de las demandas de los trabajadores, sería totalmente inútil, porque siempre que se le reclamara al patrón la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo, contestaría con estar dispuesto a discutir.

La fracción XVIII del artículo 123 nos dice claramente que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y el equilibrio no podrá en ningún momento obtenerse con la conformidad de discutir, sino que será absolutamente necesario que se fijen concretamente las normas del equilibrio laboral.

En la revisión del contrato colectivo de trabajo, es necesario que se cumplan ciertas formalidades que ha establecido nuestro régimen laboral, es así como el artículo 398 establece que:

"En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

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

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

los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

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

La revisión del contrato colectivo tiene como fundamento buscar la variación de las condiciones fijadas en el y que se hubiesen vuelto insostenibles para poder seguir rigiendo en una empresa o negocio.

Nuestra Ley admite tres posibilidades en cuanto al tiempo de duración de un contrato colectivo por tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada y que su revisión podrá efectuarse en forma total o parcialmente cada dos años.

El artículo 399 nos señala: "La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

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

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

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del de-

pósito".

Pero existe otro tipo o periodo de revisión de los -
contratos colectivos y es el que debe efectuarse cada año pa -
ra revisar las cláusulas que se refieren a los salarios en -
efectivo por cuota diaria, en estos casos se debe de hacer -
la solicitud de revisión por lo menos treinta días antes del
cumplimiento de un año transcurrido desde su celebración, re
visión o prórroga del contrato colectivo.

Es decir cada dos años, siguiendo el procedimiento -
que marca el artículo 399 se pueden revisar todas las cláusu
las del contrato colectivo y cada año podrán revisarse las -
cláusulas que establezcan los salarios en efectivo por cuota
diaria, o sea el tabulador de salarios.

Si no se solicitó la revisión por ninguna de las dos
partes o no se ejercitó el derecho de huelga conforme a lo -
establecido en el artículo 399 de nuestra legislación labo -
ral, entonces se prorrogará el contrato colectivo por un pe -
rfecto igual al que se habia fijado o en su defecto continua -
rá por tiempo indeterminado.

El artículo 450 en su fracción II representa un - -
gran apoyo para los trabajadores en relación a la revisión -
del contrato colectivo, al establecer que los trabajadores -
pueden ir a la huelga para exigir la revisión del contrato y

lograr por este medio la substitución de aquellas cláusulas - que no representen garantía alguna para los trabajadores.

"... que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir, no sólo la - conformidad del patrón con que se revise el contrato, sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales, no se hubiera llegado a un arreglo, pues de - aceptarse que la finalidad de la huelga se satisface con la - declaración patronal de estar conforme con que se revise el - contrato se haría negatoria, impidiéndole alcanzar un resultado práctico". (75)

Es decir que no sólo será suficiente con que el pa - trón manifieste estar de acuerdo con que se revise el contra - to colectivo sino es necesario que en realidad se obtengan - normas concretas que rijan las relaciones obrero-patronales.

"Por tanto, y antes del tiempo indefinido y con la - anticipación de sesenta días, a que se refiere el artículo -- 399 deberá anunciarse el propósito de revisar el contrato co - lectivo, faltando este anuncio, la huelga es improcedente".(76)

Es momento oportuno para anunciar el propósito de ir a la huelga dentro de los sesenta días anteriores al venci -- miento del contrato colectivo ya sea por tiempo indefinido o

(75) NICOLAS PIZARRO SUAREZ, Ob.Cit., P. 350.

(76) MARIO DE LA CUEVA, Ob.Cit., T.II., P. 825.

lograr por este medio la substitución de aquellas cláusulas - que no representen garantía alguna para los trabajadores.

"... que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir, no sólo la - conformidad del patrón con que se revise el contrato, sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales, no se hubiera llegado a un arreglo, pues de - aceptarse que la finalidad de la huelga se satisface con la - declaración patronal de estar conforme con que se revise el - contrato se haría negatoria, impidiéndole alcanzar un resultado práctico". (75)

Es decir que no sólo será suficiente con que el pa - trón manifieste estar de acuerdo con que se revise el contra - to colectivo sino es necesario que en realidad se obtengan - normas concretas que rijan las relaciones obrero-patronales.

"Por tanto, y antes del tiempo indefinido y con la - anticipación de sesenta días, a que se refiere el artículo -- 399 deberá anunciarse el propósito de revisar el contrato co - lectivo, faltando este anuncio, la huelga es improcedente".(76)

Es momento oportuno para anunciar el propósito de ir a la huelga dentro de los sesenta días anteriores al venci -- miento del contrato colectivo ya sea por tiempo indefinido o

(75) NICOLAS PIZARRO SUAREZ, Ob.Cit., P. 350.

(76) MARIO DE LA CUEVA, Ob.Cit., T.II., P. 825.

fijo, porque en el primero si no se anuncia la huelga queda - rfa prorrogado el contrato, porque su vigencia queda subordinada a la posibilidad del anuncio de huelga.

El contrato colectivo por tiempo fijo, a su vencimiento, deja de tener vigencia y la huelga será procedente no para obtener la revisión de un contrato que no existe sino pa ra lograr la celebración de uno nuevo.

"La Ley no resuelve directamente el problema, pero - la única interpretación posible que ha sido aceptada por la - práctica, es la de que el contrato queda prorrogado por otros dos años. Es un caso de aplicación de lo que en Derecho Ci - vil se llama "Tácita reconductio". (77)

Se debe de hacer especial observación al hecho de - que la revisión del contrato colectivo sólo podrá solicitarse por el sindicato que lo hubiese celebrado, que puede ser le - galmente, el mayoritario.

Puede suceder que el sindicato que era minoritario - en el momento en que se celebró el contrato colectivo, poste - riormente haya adquirido la mayoría por lo que esto se solu - ciona subrogándose en los derechos y obligaciones del sindica to que habfa celebrado el contrato colectivo en vigor de lo - contrario resultarfan negatorios los principios de mayoría y

(77) NICOLAS PIZARRO SUAREZ., Ob Cit., 0.83.

de duración que rigen los pactos colectivos.

- Obtener la celebración del contrato-ley y su re -
visión.

El contrato obligatorio o contrato ley es el grado mayor en la evolución del contrato colectivo de trabajo, por que si bien nació de este, llegó a independizarse y se convirtió en una institución con perfiles propios.

Su principal fin es la unificación nacional de las condiciones de trabajo para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia - desleal entre los empresarios.

El contrato-ley siguió la misma trayectoria evolutiva del derecho del trabajo: en su inicio el derecho del trabajo formaba parte del derecho civil, que sirvió para resolver el problema concreto que afectara a cada trabajador porque se tenía como principal meta el de evitar la explotación de cada trabajador y de ahí se explica la aparición de leyes que regulen la jornada máxima, el salario mínimo, de la protección de las mujeres, etc.

"El derecho del trabajo cambió de naturaleza con la libertad de coalición, el derecho de asociación profesional y el contrato colectivo de trabajo y desde ese momento

el interés individual hubo de relacionarse con el interés general, profesional o colectivo". (78)

La asociación profesional surgió como una medida de defensa de los trabajadores contra su patrón, porque el obrero aislado era vulnerable pero reunidos todos los trabajadores, por un contrato, representaban una fuerza importante, que no tan fácilmente se podría aniquilar.

Los trabajadores buscaron una reglamentación colectiva del trabajo en el interior de cada negociación; siendo así como el contrato colectivo de trabajo principio como un contrato de empresa. Pero el problema del hombre que trabaja es universal, por lo que se manifiesta este principio en las reglas generales de la legislación del trabajo, que vino a repercutir en el contrato colectivo.

El contrato colectivo vino a ser una institución de carácter general dejando su anterior faceta de norma local, de aquí se origina el contrato-ley cuando el contrato colectivo vino a generalizarse.

Representa el contrato-ley la fortificación de la unión de los trabajadores haciéndoles reconocer que en el progreso de todos se encuentra el de cada uno y además crea un

(78) MARIO DE LA CUEVA., Ob.Cit., T.II., P.685.

sentido de unidad y solidaridad entre los patrones.

El contrato-ley es un contrato de industria porque se aplica a trabajadores y patrones de la industria agregándose además que se dirige a una rama de la industria como propósito principal de ésta institución.

"El contrato-ley tiene una fuerza superior al contrato colectivo porque es el conjunto de éstos elevado a una norma obligatoria "erga omnes" extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebran el contrato-ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo". (79)

El precepto jurídico de nuestra Ley Federal del Trabajo define al contrato-ley como:

"Artículo 404.- Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

El contrato-ley rige en una rama de la industria y

(79) ALBERTO TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed.-Porrúa 3a. ed., México 1975, P. 387.

si bien puede tener vigencia local, es también posible que se extienda a toda una Entidad Federativa de la República.

El contrato colectivo de trabajo es un derecho local para una o varias empresas en tanto, el contrato-ley es la ley de la industria o de la profesión y vale, para todas las personas que se encuentren en la hipótesis del contrato-ley, esto es, para todas las personas que pertenezcan a la profesión o industria.

El nacimiento del contrato-ley está sujeto a un requisito de mucha importancia que es la existencia de una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. (Art. 406)

Para la celebración del contrato-ley se necesita cubrir las formalidades que se encuentran establecidas en los artículos 407, 408, 409, 410, 411 y 414; que son a saber:

Art. 407.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias -

de jurisdicción local.

Art. 408.- Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el Art. 406.

Art. 409.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Art. 410.- La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Art. 411.- La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.

Art. 414.- El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

"Se tiene la ventaja de que si un contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley". (80)

Los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria, en una o varias entidades o todo el territorio nacional, pueden solicitar la celebración de un contrato-ley según lo ordenado por el precepto 406 de la Ley.

Resulta evidente que se hace una exclusión de los patrones, sin haber una causa justificada para ello, solamente se le asigna a los sindicatos de trabajadores la facultad de solicitar la celebración del contrato-ley.

Al igual que el contrato colectivo la celebración del contrato-ley se podrá solicitar cuando los trabajadores creen que se ha roto el equilibrio entre los factores de la producción, tiene este pacto una importancia tan grande en

(80) EUQUERIO GUERRERO, Ob.Cit., P.320.

una empresa que va a normar las relaciones entre las dos partes que abarcará una región o zona determinada para una misma rama industrial.

Si el contrato-ley se encuentra en vigor o no se vence aún la fecha de vigencia, el sindicato de trabajadores no actúa correctamente si pretende emplazar a huelga invocando un supuesto desequilibrio apoyándose en la fracción III del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Se dice que no es correcto por el hecho de que al celebrarse el contrato-ley nace la presunción de haberse logrado el equilibrio constitucional entre los factores de la producción, por lo que resulta incoherente que los sindicatos de trabajadores hagan uso de la huelga para la celebración del contrato-ley cuando que éste tiene una existencia plena en las relaciones de determinada región o zona de una misma rama industrial.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en los artículos 419 y 420 contiene las normas que regulan la revisión y a -- ellas nos referimos a continuación: tienen derecho de solicitar la revisión, sindicatos de trabajadores o patrones que representen las dos terceras partes de los trabajadores síndicalizados, por lo menos de una rama de la industria, una o va -- rias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que

abarquen una o más de dichas entidades o todo el territorio nacional.

Será causal de emplazamiento a huelga el hecho de - que el patrón se niegue a revisar el contrato, justificando los trabajadores que sí procede en el caso que reclaman, por que se siguieron todos los trámites fijados por la ley y que el patrón se negó a revisar el contrato-ley.

"Si no se llega a un arreglo, entendemos que los - trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga y si tal cosa no ocurre el contrato-ley terminará". (81)

Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiera fijado para su duración.

También al igual que el contrato colectivo, el contrato-ley será revisado cada año en lo que se refiere al salario en efectivo por cuota fija.

Solicitud que necesariamente deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transeurrido desde la fecha de que surta efectos la celebración, - revisión o prórroga del contrato-ley.

(81) Ibidem., P. 323.

Se hace necesario aclarar que el derecho para acudir a la huelga, como medio necesario para revisar un contrato, nace al terminar el período de la vigencia del contrato en cuestión y, por ello, no podría emplazarse para el ejercicio de un derecho que no se tiene, lo que ocurre en el caso de que un sindicato no espera el vencimiento de su contrato para emplazar a un movimiento de huelga.

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

Una causa de huelga es la que tiene por objeto exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley, en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

Es evidente la importancia que tiene el exigir el cumplimiento de éstos dos tipos de contratos, porque su celebración tuvo por objeto fijar determinadas cláusulas que regirán en la empresa y si en cualquier momento son violadas se podrá hacer exigible su cumplimiento.

El principal problema que se ha planteado con motivo de la huelga es el de saber si cualquier falta de cumplimiento del contrato es suficiente para que exista motivo fundado de un movimiento de huelga.

"El derecho quedaría claramente incompleto si la -

huelga sólo pudiera tener por objeto el primero o segundo de los motivos anunciados, motivos que se complementan mutuamente". (82)

Como lo vimos en párrafos anteriores, la celebración del contrato representa necesariamente el haber obtenido el equilibrio entre los factores de la producción, por lo que resulta evidente que cualquier acto que tienda a romper ese equilibrio implica el nacimiento de la acción de huelga.

De poco valdría haber obtenido la celebración del contrato por medio de la huelga, si después éste va a ser constantemente violado y si tales violaciones no pudieran ser impedidos por la huelga o su amenaza.

Pero es necesario que, para exigir su cumplimiento por medio de la huelga, existan motivos suficientes para que se proceda a realizar plenamente el movimiento de huelga, indudablemente que estos motivos vendrán a ser todos aquellos que lesionen los intereses colectivos de los trabajadores.

"Por otra parte la Junta Federal también resolvió - que cuando a esa huelga se le dé como fundamento el incumplimiento del contrato, los trabajadores deben plantear los casos concretos de violación". (83)

Lo anterior, se refiere a que no será suficiente, -

(82) NICOLAS PIZARRO SUAREZ, Ob Cit., P.79.

(83) Ibidem., P. 80.

en vía de ejemplo: que en el pliego de peticiones en relación al incumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley, se establezca que la conducta de determinados funcionarios de la empresa, sea motivo constante de conflictos y su remoción se haga indispensable; por lo que no representa de ninguna manera una causal de huelga, porque no existe falta o incumplimiento alguno al contrato.

Siendo así necesario que se planteen las causas concretas de incumplimiento o violación a las cláusulas contractuales o del artículo relativo a ésta cuestión.

- Participación de utilidades.

El salario y la participación de utilidades son dos figuras muy diferentes, el primero es la remuneración que el patrón paga al trabajador a cambio de sus servicios. Se caracteriza porque el patrón tiene el deber de pagar el salario aún cuando sufra pérdidas en su negociación; mientras que la participación de utilidades es diferente, pues la obligación nace únicamente cuando hay utilidades que repartir.

"La participación obrera en las utilidades es la distribución equitativa de los resultados que se obtienen en la combinación de los factores fundamentales de la producción: Capital y Trabajo". (84)

(84) MARIO DE LA CUEVA, Ob.Cit., T.II., P. 688.

El derecho a participar los trabajadores en las utilidades de las empresas en que laboren se encontraba previsto en la fracción IX del artículo 123 de nuestra Constitución - desde que fue promulgada en 1971, pero se dieron pasos para - hacerlo efectivo a partir de 1963.

Fracc. IX, Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoveran - la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regiran:

A: Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Fomará, asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y, limitado de años a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implica la facultad de intervenir en la

dirección o administración de las empresas.

Tanto el trabajo como el capital son elementos sin los cuales la producción es imposible y en consecuencia, deben tener idénticos derechos y oportunidades.

De tal manera que los resultados que se obtengan de su actividad combinada deben corresponder por igual, es decir, que esos resultados se destinarán, primeramente, a satisfacer las necesidades de los dos elementos de la producción: el trabajador debe percibir un salario que le asegure su existencia presente y futura, mientras que el capital debe contar con reservas adecuadas para su reparación y sustitución y un interés para invertirlo en la producción de determinados productos.

Los propios resultados de la actividad combinada de los elementos de la producción, satisfechas las respectivas necesidades deben repartirse, porque no existe justificación de ninguna índole que trate de ser convincente para establecer que los resultados de la actividad combinada de los elementos de la producción deban corresponder a uno solo.

"La esencia de la justicia no es dar a uno de los elementos lo necesario para subsistir y entregar el saldo al otro de los elementos, sino tratarlos como a iguales". (85)

(85) Ibidem., T. II., P. 689.

El trabajador cuenta con el derecho de participar - en las utilidades de la empresa donde preste sus servicios - por ser un elemento que se hace merecedor de un trato de -- igualdad con el elemento capital, es decir que debe de recibir un reparto equitativo del excedente que es precisamente el resultado de la actividad combinada que desempeñan éstos dos elementos de la producción.

"... solamente la abstención o negativa del patrón - puede generar un desequilibrio entre los factores de la producción y realmente en tal supuesto procede considerar el nacimiento del derecho de huelga para los trabajadores". (86)

La participación de utilidades es una de las instituciones que sirve no sólo para mejorar los ingresos de los - trabajadores sino que a través de ello se puede conseguir periódicamente la armonía de los intereses entre el capital y el trabajo, razón más que suficiente para que proceda la huelga cuando no se supla ésta disposición que ha otorgado a favor de los trabajadores la Constitución en su artículo 123 - en su fracción IX del apartado A.

Este derecho tendrá existencia plena si existen -- "utilidades" es decir la participación será siempre proporcional al resultado económico que obtengan las empresas.

La participación de utilidades se refiere a la "utilidad final" es decir a la utilidad que quede del empresario

(86) EUQUERIO GUERRERO, Ob. Cit., P. 353.

después de haber hecho todas las deducciones legales y normales de su negocio y después de haber separado la justa utilidad que le corresponda, así como la cantidad que requiera -- reinvertirse en la buena marcha y progreso de la empresa.

No se concibe que la violación a alguno de los trámites de la participación de utilidades puede generar motivo de huelga por ejemplo, que el patrón no entregue a sus trabajadores la copia de la declaración final dentro de los diez días, sino que lo hiciera a los once días.

"Corresponderá también a la jurisprudencia el determinar en qué casos se viola el equilibrio entre los factores de la producción por el incumplimiento de disposiciones relativas a participación de utilidades, ya que puede darse el supuesto de que el incumplimiento de alguna disposición sobre participación no cause el desequilibrio que resulta indispensable para que las huelgas sean consideradas como lícitas".
(87)

Puede suceder que el incumplimiento de alguna disposición sobre participación de utilidades no cause el desequilibrio entre los factores de la producción, resulta un hecho indispensable para que las huelgas sean consideradas como lícitas para que procedan con todos sus efectos de presión en contra del patrón.

(87) BALTAZAR CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo, Ed. Trillas, 4a. ed., México 1978, P. 350.

Por lo que se puede considerar que sólo estos casos podrían estimarse como motivo de huelga para exigir el cumplimiento de reparto de utilidades al patrón; cuando el patrón se niegue a formar la comisión, cuando no entregue a los trabajadores la carátula y cuando se niegue a realizar el pago, sin embargo, en realidad ni siquiera en estos casos podría -- hablarse de desequilibrio, ya que la participación de utilidades no forma parte del salario.

Porque el salario deberá pagarse en todos los casos sin excepción alguna, en cambio la participación de utilidades en caso de que las empresas hayan obtenido utilidades.

- Apoyar una huelga (huelga por solidaridad).

"La huelga por solidaridad es la suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes -- sin tener conflicto alguno con su patrón, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrón". (88)

Es de especial significación este tipo de huelga, - que suele llamársele de "solidaridad" que no les es vedado a los trabajadores a efectuarla en virtud de que es una forma - de fomentar los lazos de armonía entre los trabajadores a -- efecto de que se unan y realicen una mejor defensa a sus inte

(88) MARIO DE LA CUEVA, Ob.Cit., T.II., P.863.

reses.

Este derecho al que tienen lugar los trabajadores - constituye un auxilio de los trabajadores de una empresa a - otra que tiene problemas laborales y el recibir apoyo es una forma de apresurar la solución al problema que les atañe, -- siendo resuelto con una mayor brevedad posible con lo que a - la vez se evitarán perjuicios para ambas partes en fricción.

"La huelga por solidaridad es un arma de tipo polí- tico que se ha empleado como medio para combatir a los gobier- nos en un país determinado". (89)

La huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, porque se debe promover la huelga cuando tengan por objeto - conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, a lo que la huelga por solidaridad no se realiza con este -- fin, sino todo lo contrario en cierta forma el patrón será - uno de los elementos de la producción que se verá afectado - con este movimiento obrero.

"El precepto constitucional señala terminantemen -- te el objetivo de la huelga, buscando un equilibrio y no enca- ja en el conflicto de la huelga por solidaridad". (90)

Es la huelga por solidaridad tan contraria al orde- namiento jurídico, que ninguna legislación reconoce el dere -

(89) EUQUERIO GUERRERO, Ob.Cit., P.354

(90) EUQUERIO GUERRERO, Ob.Cit., P.354

cho de huelga por solidaridad, salvo la nuestra, que hasta -
protege la huelga por solidaridad.

- Huelga para exigir la revisión de los salarios con-
tractuales.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 define
al salario como aquella retribución que deba pagar el patrón
al trabajador por su trabajo.

El salario representa una justa y necesaria compensa-
ción al esfuerzo del trabajador, que en la vida real es la -
fuente única o, al menos, principal de ingresos para el traba-
jador.

Una cualidad que posee el salario es el de tener un -
carácter alimentario que ha sido reconocido por la doctrina y
la jurisprudencia y es así, por lo que constituye el medio pa-
ra satisfacer las necesidades alimentarias del trabajador y -
su familia.

La huelga tiene como principal función el de reparar
el desequilibrio que se hubiere provocado entre los factores
de la producción, a consecuencia del salario que en determinado
momento se volvió incongruente a la realidad social en que --
se desenvuelve el trabajador.

El régimen de los salarios contractuales procede en -
el contrato colectivo y en el contrato-ley cada año en lo que
se refiere a los salarios en efectivo de cuota diaria.

La solicitud de revisión se diferencia en ambos ca --
sos, ya que en el contrato colectivo se debe de hacer por lo

menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde su celebración, revisión o prórroga; en cambio - el contrato-ley se hará por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que - surta efectos la celebración, revisión o prórroga.

La razón que motivó esta reforma a la Ley Federal - del Trabajo en cuanto a la revisión anual de salarios, es el aumento en el costo de la vida y por lo mismo, una disminución en el valor adquisitivo del salario, porque esto constituye una grave crisis económica en el mundo.

"La adaptación del salario a la economía general o - a la productividad de la empresa". (91)

El salario cumple una función primordial en quien - lo obtiene, debe adaptarse a la situación familiar y social del trabajador con el costo de la vida en ese momento.

2. MAYORIA DE TRABAJADORES.

En párrafos anteriores nos hemos referido a las distintas fracciones que conforman el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, dejando así analizado el primer requisito para declarar la huelga que exige el artículo 451.

(91) EUQUERIO GUERRERO. Ob. Cit., P. 155.

La siguiente fracción de este mismo artículo hace -- referencia a la mayoría de los trabajadores, que es requisito indispensable para declarar la huelga.

"La existencia de una mayoría huelguista en el segundo de los requisitos señalados por la Ley, en su artículo - 451 fracción II, para que la suspensión de labores quede legalmente protegida". (92)

Es indispensable que se exija la mayoría de trabajadores para la suspensión de labores; por que la huelga es la facultad legal de suspender las labores en una empresa y este derecho sólo puede corresponder a las mayorías.

a) QUE ES LA MAYORIA DE TRABAJADORES.

Por la mayoría de trabajadores se entiende que - la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una - de las empresas en que hayan de suspenderse las labores sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y trabajadores libres.

Se dice entre trabajadores sindicalizados y trabajadores libres en razón de que la huelga es un derecho que - corresponde a los trabajadores y no a los sindicatos, porque no es un derecho sindical.

"Pues bien, si la suspensión de labores, afecta - a dos o más negociaciones, la mayoría huelguista cabe exis -

(92) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit., T.II, P. 802.

tir en cada uno de ellos, por lo que no sería suficiente la mayoría del total de los trabajadores de las empresas com -- prendidas en la huelga...." (93)

Existe la excepción en cuanto a que no se toman en cuenta a todos los trabajadores de una empresa, sino que determinadas categorías de trabajadores no podrán tomarse en consideración para formar parte de la mayoría, por lo que se rán excluidos al decidir la cuestión de mayoría.

Esto es punto que deberá ser estimado, por lo - que haremos mención de algunas categorías de trabajadores - que no pueden formar parte de esa mayoría que pretende lle - var a cabo una suspensión de labores.

b) TRABAJADORES QUE NO PUEDEN INTEGRAR LA MAYORIA - DE TRABAJADORES.

Existe desacuerdo de opiniones acerca de los tra bajadores que no serán tomados en cuenta, al no ser inclui - dos para formar la mayoría de trabajadores que declaran la - huelga a cierta empresa o negocio.

"Claro que en primer lugar no deben contar para la mayoría los que no siendo trabajadores de la empresa o ne gociación afectada, no pueden tener derecho de huelga".(94)

Es lógico que no formarían parte de la mayoría -- aquéllas personas ajenas a la empresa por no tener interés -

(93) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit., T.II., P. 802.

(94) NICOLAS PIZARRO SUAREZ, Ob. Cit., P. 126.

alguno con el movimiento huelguístico y por que carece de sentido de que quieran suspender el trabajo por encima de la voluntad de quienes presten servicios al patrón en contra de quien va dirigida.

Conviene hacer una clasificación para que no se les tome en cuenta para formar parte de la mayoría de trabajadores y son:

- Altos empleados.

Los trabajadores que se les considera como altos empleados no forman parte de la mayoría de los trabajadores, para poder declarar el movimiento huelguístico, por que éstos tienen una interrelación al interés patronal.

"Llegamos fácilmente a la conclusión de que en las huelgas no pueden conceptuarse como trabajadores ni contar para los efectos de la mayoría a los directores, administradores generales y gerentes, es decir, lo que en general se llaman los altos empleados". (95)

Por lo que podemos resumir en forma general, que de acuerdo con el precepto legal, artículo 931: Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

(95) Ibidem., P. 127.

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

III. Serán considerados trabajadores de la em
presa 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 -
concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de
la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia
de ofrecimiento y rendición de pruebas".

- Empleados de confianza.

No deben de confundirse las categorías de tra
bajadores, los llamados empleados de confianza con los al -
tos empleados.

Se somete a discusión de que si los trabajado
res de confianza pueden ser considerados para fijar la mayo
ría huelguista.

"Los empleados de confianza no quedan sujetos
al contrato colectivo y por ser ajenos a su régimen lo son
a su celebración, revisión y cumplimiento, de lo cual se -

desprende que, no están interesados, ni pueden estar, en la celebración, revisión o cumplimiento de una relación jurídica de esta especie y por razón natural serán enemigos de una huelga que persiga esas finalidades". (96)

Para mayor seguridad a lo afirmado anterior -- mente, se puede comprobar con lo que establece el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a los trabajadores de confianza y que se lee así:

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

- Trabajadores eventuales.

"Hace ya muchos años que la jurisprudencia se inclina de manera uniforme en el sentido de que estos trabajadores no deben ser tomados en cuenta para los efectos de la determinación de la mayoría". (97)

Lo mismo se dice de los trabajadores eventuales por no tener estos un interés en mejorar su situación, ni la de sus compañeros, sino que sería contraproducente - por considerárseles un obstáculo para lograr el equilibrio

(96) MARIO DE LA CUEVA, Ob.Cit., T.II, P.804

(97) NICOLAS PIZARRO SUAREZ, Ob. Cit., P. 130

entre el Capital y el Trabajo.

".....Los trabajadores eventuales son ajenos a la vida de la empresa, en la que están en tránsito y no - pueden tener interés en el resultado de un conflicto entre los trabajadores de planta y el patrón". (98)

- Familiares del patrón.

No se les incluirá mientras se les compruebe que tienen el carácter de trabajadores, es lo que manifiesta la Corte en la Ejecutoria del 11 de octubre de 1945, Toca 9977/42/2a., Marcos Romis Sotres.

Por lo que analizándola parece un tanto absurdo, porque se supone que la huelga es un instrumento de lucha y en cierta forma se busca vencer la oposición del patrón y causarle un cierto daño inmediato, por lo que no resulta lógico el suponer que sus familiares, empleados en su facto ría, puedan alinearse a los demás trabajadores.

- Trabajadores despedidos.

Puede suscitarse la cuestión de que ciertos trabajadores hayan sido separados de la empresa con alguna anterioridad al conflicto o bien separados ya cuando se habfa votado la huelga o dirigido el pliego de peticiones al patrón.

La Jurisprudencia de las Juntas ha sido uniforme en el sentido de que, "No tienen derecho a contar como huel
(98) MARIO DE LA CUEVA, Ob: Cit., T.II, P. 805.

guistas en un movimiento declarado contra una empresa los individuos que hayan perdido su carácter de trabajadores al servicio de la propia empresa por haber sido separados con anterioridad, salvo el caso de que los despidos hayan ocurrido después de presentado el pliego de peticiones, o sea dentro del período llamado de pre-huelga." (99)

No tienen derecho a contar como huelguistas aquellos trabajadores cuya separación tuvo lugar antes de ser presentado el pliego de peticiones, pero después de haber sido votada la huelga-movimiento si pueden figurar en las votaciones.

De lo contrario se daría motivo a que el patrón una vez que haya recibido el emplazamiento de huelga, pudiera en un momento determinado despedir a varios de sus trabajadores o a todos ellos con el único fin de hacer fracasar el movimiento respectivo.

c) CUANDO DEBE EXISTIR ESA MAYORIA DE TRABAJADORES

Adelantando un poco sobre el tema siguiente que se refiere a los períodos que conforman el procedimiento de huelga: que son gestación, pre-huelga y huelga declarada o suspensión de labores, diremos que sólo se permitirá el recuento de trabajadores para comprobar la existencia de la mayoría de trabajadores en el período de suspensiones de labores.

(99) NICOLAS PIZARRO SUAREZ, Ob. Cit., P. 129.

Antes del mismo no podrá ser posible porque esto daría oportunidad a que el patrón realizara maniobras que fueran en contra del movimiento obrero, y así evitar el desarrollo libre de la huelga.

Estas maniobras podrían consistir en que el patrón despidiera; como ya se dijo en párrafos anteriores, a determinado número de trabajadores con el único objeto de impedir que se integre la mayoría obrera exigida por nuestra ley.

"... pero nuestra jurisprudencia y doctrina solamente exigen la comprobación de la mayoría en el último período, esto es, después de la suspensión de labores". (100)

Se presenta el problema, de que al ser declarada la huelga - existió una mayoría de trabajadores conforme con el movimiento, pero pasado algún tiempo cambia la mayoría sumándose a ella, los que antes estaban inconformes de este movimiento, por lo que se pregunta ¿será necesario hacer un nuevo recuento?.

Y la respuesta es que indudablemente no procederá este nuevo recuento pues en la huelga sólo se efectuará el recuento una sola vez - de lo contrario se alargaría el procedimiento de huelga.

3. REQUISITO DE FORMA

a) CONCEPTO DE REQUISITO DE FORMA

Hasta aquí nos hemos referido al requisito de fondo y al de la mayoría obrera, necesarios para que se produzca la huelga con todos sus efectos legales a fin de que sea

(100) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit., T. II., P. 807.

amparada en toda su esencia por el derecho y tales requisitos, como lo vuelvo a repetir; están contenidos en los artículos 450 y 451 que son: el objeto legal y la mayoría de trabajadores al servicio de determinada empresa.

Por lo que el último de los requisitos exigido por nuestra ley es el llamado requisito de forma que corresponde indudablemente al pliego de peticiones que se le envía al patrón por parte de la clase obrera, requisito al que previamente tienen que cubrir para que se pueda declarar una huelga.

"Entendemos por requisito de forma los elementos -- que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de -- huelga, en la inteligencia de que este acto, a su vez, inicia, el período de pre-huelga". (101)

El requisito de forma está anunciado en el artículo 920 del ordenamiento laboral y consiste en el escrito que deben dirigir los trabajadores al patrón y dice así:

Artículo 920: "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que debe reunir los requisitos siguientes:

(101) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit., T.II, P. 799.

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

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

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos observándose las disposiciones legales de ésta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado".

b) REQUISITOS QUE CONTIENE EL PLIEGO DE PETICIONES.

No hay que confundir el objetivo que se piensa alcanzar en el ejercicio del derecho de huelga y las peticio

nes de los trabajadores, porque este último, vienen siendo - las proposiciones de una transformación al contenido del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, es decir que este pliego de peticiones deberá tener un contenido distin - to, según sea el objeto que sirva de apoyo a los trabajado - res en su movimiento de huelga.

"Cuando se señala el objetivo de la huelga, se indi - ca, simplemente, que se busca la celebración, revisión o cumplimiento del contrato colectivo o el equilibrio entre los - diversos factores de la producción, pero esto no son las pe - ticiones de los trabajadores; éstas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato colectivo, o las violaciones cometidas por el patrón". (102)

Si no se manifiestan claramente las peticiones en - el pliego de peticiones, el conflicto no se resolverá con - prontitud, ni gozará el movimiento huelguista de todos los - efectos legales.

Aunque no existe en el Derecho del Trabajo una for - ma concreta de redactarse el pliego de peticiones, pero el que se acostumbra invocar los fundamentos legales en que se apoyan sus deseos o requerimientos que tratan los trabajado - res de obtener a través de la huelga y esto lo podemos com - probar de acuerdo con lo que nos establece el artículo 687, donde nos manifiesta que en las comparencias, escritos, - promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada -

(102) Ibidem., P. 800.

pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

"El Derecho del trabajo no tiene, desde luego, el carácter formalista que el mismo Derecho Común ya va perdiendo". (103)

Sin embargo, omitir los fundamentos legales en que se apoyan los puntos petitorios, no da lugar a violación alguna a la Ley, ni trae como resultado que puedan surgir en algún momento consecuencias negativas por no llenar los requisitos legales.

El precepto legal del artículo 920 en su fracción III, nos indica el plazo previo que se debe de conceder al patrón antes de que se declare la huelga, siendo así el plazo no inferior de seis días en general, y diez días cuando se trata de servicios públicos.

Pero este período puede ser prorrogado por los trabajadores por que, aún cuando la ley establece un plazo mínimo, lo hizo con el propósito de que se llegue a un arreglo satisfactorio entre las partes para que así se evite la huelga, que a la postre producirá perjuicios a alguno de los interesados, siendo necesario que se dé aviso al patrón de la prórroga del plazo para que tenga conocimiento de la fecha en que ha de estallar la huelga y esté en aptitud de tomar las medidas necesarias que estime convenientes para evitar

(103) NICOLAS PIZARRO SUAREZ, Ob. Cit., P. 316.

que se causen mayores perjuicios.

En los servicios públicos es obligatorio para los -
trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la -
Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para
la suspensión del trabajo, plazo que necesariamente se debe
de cumplir por ser mandato exigido por nuestra Constitución
Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123
fracción XVIII.

"La Constitución, en este caso exige especialmente
que exista este plazo". (104)

Entendemos por servicios públicos aquellos medios -
que otorgan de una u otra forma satisfacer las necesidades -
existentes de una sociedad, y son a vfa de ejemplo: la luz,
la energía eléctrica, transportes, gas, todo tipo de comuni-
caciones, servicio de limpia, distribución de agua, hospita-
les, sanitarios, cementerios, artículos de primera necesidad,
etc.

(104) Ibidem., P. 139.

C A P I T U L O V

ETAPAS DE LA HUELGA.

Después de haber señalado los requisitos que conforme a la ley deben ser cubiertos por los trabajadores, tratare de sintetizar las etapas que constituyen el procedimiento de huelga.

Toda huelga pasa por tres etapas a saber:

- I. Por el período de gestación.
- II. Por el período de pre-huelga.
- III. Por el período de huelga estallada.

El primer período se realiza desde el momento mismo en que los trabajadores deciden reunirse para resolver sus problemas de índole laboral y elaboran el pliego petitorio que habrán de presentar y que de no ser satisfechas motivarán la huelga.

El segundo período de pre-huelga comprende a partir de que el patrón recibe la notificación del pliego de peticiones hasta la fecha de suspensión de labores, dando esto origen a la intervención de la Junta quien realizará la función de conciliadora entre las partes del conflicto.

Es decir que el período de pre-huelga tiene como misión principal, conciliar a las partes y para ello será necesario realizar una audiencia de avenimiento.

El tercer período se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores, por no haberse llegado a una solución conciliadora entre las partes en conflicto, por lo que se considera que la huelga pasa a ser una realidad.

1. El período de gestación de la huelga.

Indudablemente que la huelga se origina en el momento en que un grupo mayoritario de trabajadores deciden ir a la huelga, ya sea que éstos estén bajo el amparo de un sindicato o aún cuando no formen parte de alguna organización -- sindical.

"El nacimiento o gestación de la huelga se inicia por la coalición de trabajadores, naturalmente para el caso que no estén organizados o bien organizados en sindicato".
(105)

Para ello se realizan una serie de sesiones por los trabajadores que tienen como punto primordial el de discutir aquellos problemas que les afecten sus condiciones la -

(105) Armando Porrás y López. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 4a. Ed., México 1971, P. 340.

borales y que a las vez ocasionan daños en su persona, estudian las causas del conflicto, la actitud adoptada por el patrón y se analiza la conducta de los trabajadores para saber si se cuenta o no con su apoyo y naturalmente la actitud que tendrá la autoridad del trabajo.

Ya estudiado y discutido en la asamblea la táctica y el aspecto legal, se llega finalmente, por la asamblea, previa votación a la decisión de ir a la huelga, o como se dice "votar la huelga".

En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Sólo intervienen en la gestación los trabajadores, pues tan pronto se haga llegar el pliego de peticiones a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el período de pre-huelga.

II. Período de pre-huelga.

El artículo 920 en su fracción I, establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo, manifiesta que:

"Art. 920.- El procedimiento de huelga se ini-

ciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los siguientes requisitos:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se -- suspenderán las labores o el término de 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 que resida la Junta, el es crito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxi ma o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas si -- guientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; avisará te legráficamente 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 noti-

ficado."

"Carecemos de un periodo máximo de pre-huelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores". (106)

Lo que esto implica graves problemas, en virtud de que un sindicato de mala fé podría emplazar a huelga y conceder a la empresa un periodo de pre-huelga de 8 á 9 meses durante el cual el patrón se considera como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica, en la inteligencia de que el patrón no podrá despedir a sus trabajadores pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento.

La prórroga de este periodo tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patronos, a menos que se trate de empresas de servicio público donde las autoridades del trabajo pueden por una parte requerir al sindicato a que prorrogue y por otra parte, aceptar en representación del patrón dicha prórroga.

El Art. 925, precisa en forma específica el concepto de los servicios públicos, mismo que se da aquí por reproducido.

(106) Baltazar Cavazos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, 4a. Ed., Ed. Trillas; México 1978.

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

El período de pre-huelga es obligatorio para los trabajadores, si se llegare el caso de que realizaran la suspensión de labores sin seguir el procedimiento de pre-huelga, esto traería como consecuencia, de que dicha suspensión no sea reconocida legalmente.

"El período de pre-huelga es un procedimiento impuesto por la Ley como condición para que la suspensión de labores quede protegida". (107)

En ningún momento este período ha tratado de restringir el derecho de huelga y mucho menos evitar su ejercicio.

Para que llegue a manos del patrón copia del pliego de peticiones se tendrá como conducto la Junta de Con-

(107) MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, Décima Primera Ed., Tomo II., México 1969, P. 829.

ciliación y Arbitraje correspondiente (Local o Federal) o las autoridades que intervengan, (mencionadas en la fracción II del artículo 920) teniendo el Presidente de la Junta la estricta responsabilidad de hacerlo llegar a manos del patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo, por medio de un actuario del referido Tribunal.

Para acudir a la Junta deberá hacerse un escrito acompañado del pliego de peticiones y la Junta deberá entregar al patrón el pliego y copia del escrito que se le dirigió.

La notificación juega un papel importante en el procedimiento de huelga, porque desde el momento en que se notifica al patrón del emplazamiento de huelga que existe en su contra, se le constituye en depositario de la empresa con todo lo que le pertenece por todo el término del aviso, haciéndole responsable de todos los cargos inherentes a tal nombramiento.

"El hecho de la notificación tiene una importancia extraordinaria dentro del procedimiento de huelga".
(108)

Inmediatamente después de que el pliego de peticiones sea recibido por el patrón, éste deberá dar respues

(108) EUQUERIO GUERRERO, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 8a. Ed. México 1976. P. 344.

ta del mismo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, también por conducto de la autoridad que lo haya emplazado, término que se contará de momento en momento y que se tomará como punto de partida desde el día y hora en que se efectuó el emplazamiento dando así a saber si acepta o rechaza la demanda formulada por los trabajadores.

El artículo 923 de nuestra Ley Federal del Trabajo nos manifiesta que: "No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea, presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, notwithstanding existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente". (Nueva Ley Federal del Trabajo, Librerías Teocalli, S.A., 10a. Edición 1981)

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga no será posible que se intente ejecutar sentencia alguna, ni embargos, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o esta-

blecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados.

"El precepto tiene por fin evitar la disposición fraudulenta de los bienes, que burlaría el derecho de los trabajadores". (109)

El hecho de que se considere al patrón como depositario de los bienes que forman parte de la empresa, desde el momento en que se le notifica, es una medida de seguridad que se adopta para evitar que algunos patronos, de mala fé, trataran de quedar en estado de insolvencia, para evadir su obligación de cubrir después los salarios caídos y demás prestaciones a que pudieran tener derecho los trabajadores al concluir el movimiento de huelga.

Pero existe una excepción, en cuanto a que se refiere que no se podrá ejecutar acto de ejecución en contra de la empresa o de los bienes de la misma, a menos que antes de que estalle la huelga se efectúe lo siguiente:

Art. 924.- "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bie-

(109) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit., T.II., P. 829.

nes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

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

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

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

IV. Los demás créditos fiscales.

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

La verdadera importancia práctica del período de pre-huelga es la cancelación que como hemos dicho generalmente, se llevará a cabo con la intervención directa de las autoridades del trabajo.

En efecto, el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, directamente o por medio de los funcionarios conciliadores, intervienen en el período citado y ofrecen fórmulas concretas de avenimiento a las partes en pugna.

Nuestro artículo 926 nos 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".

Lo anterior se hace con el propósito de que se llegue a un arreglo entre las partes del conflicto, esto es una función exclusiva de la Junta de Conciliación y Arbitraje, permitiendo así que los huelguistas expongan sus reclamaciones y fundamentos legales, en que los apoyen y la empresa a la vez indicará lo que convenga en defensa de sus intereses.

"El deber de la autoridad es procurar avenir a las partes". (110)

La Ley considera obligatoria la asistencia a las audiencias de conciliación, independientemente de que esto no será motivo de presión para llegar a un acuerdo o de aceptar

(110) Ibidem., P.832.

la opinión que manifieste la Junta, sino que lo fundamental es la presencia de las partes en estas diligencias.

"Como la asistencia de las Juntas de avenimiento - es obligatoria, obreros y patronos concurren para cubrir el requisito legal". (111)

El artículo 927 nos dice que: "La audiencia de - conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de - personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación, y, en caso de decla - rarla infundada, se continuará con la audiencia en la que - se observarán las normas consignadas por el procedimiento - conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audien - cia de conciliación, no correrá el término para la suspen - sión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los - medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a - la audiencia de conciliación; y

(111) EUQUERIO GUERRERO, Ob. Cit., P. 345.

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

Por lo que se refiere al tiempo para la suspensión de labores que son de seis y diez días, según el servicio que sea, no será este plazo motivo alguno de que sea suspendida, ya sea por la audiencia de conciliación ni tampoco -- por el de rebeldía del patrón para acudir a ella.

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

Los trabajadores que laboren como "emergentes" no podrán ser considerados como "esquiroles" o "rompehuelgas".

Las partes en un momento dado pueden llegar a un convenio en el conflicto de huelga, y si lo desean, éste puede ser realizado antes de que se venza el término del período de huelga con la salvedad de que se hará el examen del convenio por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se evite una posible violación a los derechos de los trabajadores, y es así como se aprobará el convenio y se dará por concluido el conflicto.

"En caso de no llegar a una solución satisfactoria en el acto conciliatorio, las partes quedarán en libertad de proceder en los términos que más convengan a sus intereses". (112)

Los trabajadores podrán hacer efectiva la suspensión de labores al no haberse obtenido un arreglo conciliatorio, dando así lugar a que se someta el conflicto al arbitraje de la Junta.

III. Período de huelga estallada.

El período de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores, es decir al no haberse llegado a un arreglo para resolver las diferencias laborales existentes sobre las partes y además por haberse agotado el plazo de duración del período de pre-huelga, se procede a realizar por parte de los trabajadores la suspensión de labores que viene a ser un medio de presión en contra del patrón.

Económica y moralmente el patrón se ve obligado a aceptar parcial o totalmente la petición de los obreros. En realidad, la huelga no tiene por fin destruir la industria, sólo persigue una finalidad concreta: mejorar las condiciones económicas de los obreros pero no destruir la

(112) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 3a. Ed., 1975, P. 375.

referida industria.

"La suspensión debe efectuarse al vencer el plazo de duración del período de pre-huelga". (113)

Presión que tiene como punto de partida, el de mejorar las condiciones de los obreros, y esta paralización de labores persistirá, siempre y cuando la huelga se encuentre amparada bajo la tutela del derecho.

"Es conveniente agregar que esta suspensión dura todo el tiempo que la huelga esté protegida por el derecho". (114)

Pero existe una excepción en cuanto a la suspensión de labores y es en razón a los servicios públicos, por lo que antes de la suspensión de labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje cita a las partes a una audiencia, a fin de que se señale un número de trabajadores que deberán seguir prestando sus servicios para evitar perjuicios en los locales de trabajo, maquinaria y materias primas. Si existe rebeldía entre los trabajadores de prestar los servicios públicos, que se señalan en los artículos 466 y 935, el patrón tiene absoluto derecho de contratar otros trabajadores, en tanto que la Junta podrá hacer uso de la fuerza

(113) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit., T.II, P. 835.

(114) Ibidem., P. 837.

pública si se requiere, para que se presten dichos servicios públicos.

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

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

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

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

La disposición que ordena el artículo 929 es la si-

guiente:

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

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

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

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

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

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

No podrá declararse la inexistencia de una huelga

por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores".

Se tiene prohibido efectuar recuentos previos al estallamiento de huelga, pero lo más acertado sería realizar un "recuento rápido" con el fin de evitarse males mayores derivados del recuento tardío, solución que vendría a beneficiar a las partes en conflicto.

A los sindicatos les convendría dicho recuento - pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, que se les desengañe de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder "tantos" salarios caídos por la imprudencia de su movimiento.

En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen, de buena fe, que se practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga, antes del estallamiento.

Nuestra Legislación Laboral contiene una serie de normas procesales que se deberán cumplir según sea el tipo de procedimiento a seguir y estas normas las localizamos en el artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo y dice --- así:

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

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

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

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

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

IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley. Los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad,

que podrá promoverse por el patrón, en el escrito de contes
tación al emplazamiento y por los trabajadores, dentro de -
las cuarenta y ocho horas siguientes en la que tengan cono-
cimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, den
tro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, -
con audiencia de las partes, dictará resolución; y

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

Los trabajadores dispondrán de un término
de veinticuatro horas para designar la Junta que conside -
ren competente, a fin de que se remita el expediente. Las
actuaciones conservarán su validez, pero el término para la
suspensión de las labores corresponderá a partir de la fe -
cha en que la Junta designada competente notifique al pa --
trón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a -
las partes en la resolución de incompetencia".

Pero para que se pueda efectuar el proce -
dimiento de aclaración de inexistencia de la huelga, se re-
quiere que sean cumplidas determinadas normas, las cuales -
están establecidas en el artículo 930 que a la razón se lee
así:

Artículo 930.- "En el procedimiento de declara-

ción de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de -

las que por su naturaleza no pueden desahogarse en la audiencia.

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

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

La parte que está interesada en probar la inexistencia de la huelga (puede ser el patrón, o trabajadores no huelguistas o de terceras personas) ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, por lo que será necesario que lo haga en el escrito en que solicite la calificación de inexistencia de la huelga o bien en la audiencia de ofrecimiento de pruebas; esta prueba no admite que se ofrezca en otro tiempo del procedimiento; o sea como ya hemos dicho; no se podrá hacer el recuento antes de la suspensión de labores, por lo que será necesario que dicha prueba deba de ofrecerse de acuerdo con lo que establece el artículo 931 que dice lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

No es aceptable este precepto en virtud de que los trabajadores de confianza se les excluye indebidamente del recuento. Ellos también son trabajadores y si sus inte

reses se encuentran afectados por la huelga, también es --
justo que formen parte de la mayoría de trabajadores.

Puede darse el caso de una suspensión de labores que sea declarada inexistente en donde por tal declaración, los trabajadores de confianza perderían el derecho a sus sa larios caídos, lo que les perjudicaría gravemente sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, violándose con ello su de recho de audiencia.

No solo los trabajadores de confianza se ven --
afectados por un movimiento de huelga, sino todo trabajador que se vea afectado por un movimiento de huelga, razón más que suficiente de que deben de ser recontados en dicho movi miento, de lo contrario sería un acto injusto e inmoral.

".... la prueba por excelencia en el recuento de los trabajadores, probanza que debe ofrecerse o en el escri to en que se solicite la declaración de inexistencia del es tado de huelga o en la audiencia de ofrecimiento de prue bas...." (115)

La Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de cumplir con la garantía de audiencia constitucional abren un período de pruebas, generalmente a petición de parte. Di chas pruebas deberán recaer sobre la existencia de los re quisitos de fondo y de forma de la huelga, requisitos que --

(115) Ibidem, T. II, P. 840.

se exponen en el pliego petitorio.

En forma más concreta debemos decir que las pruebas deben evidenciar el objeto de la huelga, por lo que la Ley establece para tal efecto, una audiencia de ofrecimiento de pruebas.

La Junta acuerda aceptarlas total o parcialmente y a continuación, en una o varias audiencias, se desahogan todas las pruebas conducentes; confesional, documental, testimonial, pericial, etc.

La mayoría de los trabajadores es materia preferente de la prueba. Es generalmente la serie de objeciones que se formulan por los obreros o por la empresa en el momento del llamado "recuento de la huelga".

Se debe recalcar que la prueba debe recaer exclusivamente sobre los requisitos de fondo y de forma y considerando la naturaleza de la huelga, las pruebas únicamente deben recaer sobre los citados requisitos.

Las pruebas que se ofrezcan por las partes para tratar de demostrar cualquier otro caso deben desecharse de plano.

Según lo que haya fallado la Junta de Concilia-

ción y Arbitraje respecto a la declaratoria de inexistencia de la huelga pueden suceder dos cosas: Primero, si la Junta consideró existente la suspensión de labores, entonces el Estado, el patrón y las minorías de huelguistas tendrán la -- obligación de respetar y proteger esta suspensión de labores y de ninguna manera podrán hacer acto alguno que tienda a - perturbar el ejercicio de este derecho; Segundo, si la Jun- ta declaró la inexistencia del estado legal de la huelga, en- tonces se produce como efecto principal el que la suspensión de labores no contará con protección legal alguna y se tendrá que acatar lo dispuesto por la Ley en su artículo 932.

Artículo 932.- "Si la Junta declara la inexis- tencia 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 trabajado- res que por el solo hecho de no acatar la resolución, queda- rán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justi- ficada;

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 liber-

tad para contratar otros;

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

No solo se puede exigir que se declare inexistente una huelga, sino que también puede alegarse que se declare ilícita una huelga, por lo que por analogía se seguirá el mismo trámite que en el caso de declaración de inexistencia, para el efecto de comprobar si la mayoría huelguista cometió actos violentos en contra de las personas y propiedades y si resulta cierto se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que hubiesen cometido estos actos violentos, conforme al artículo 933.

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

2. TERMINACION DE LA HUELGA.

La huelga puede terminar por varias soluciones - que nos da el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, - que dice así:

Artículo 469.- "La huelga terminará:

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

La huelga que se soluciona por medio del acuerdo entre trabajadores huelguistas y patrones es el mas viable, es decir que ni las mismas autoridades del trabajo pueden conocer a fondo todos los motivos de la huelga y las causas -- por las cuales las partes en pugna fueron a la huelga obrero patronal.

En la inteligencia de que son los trabajadores - quienes únicamente conocen sus propias necesidades y saben - en qué momento qué prestaciones pueden ser satisfechas, y - por ello los propios trabajadores, al entrar en pláticas, si los inspira un fin noble, casi es seguro que lleguen a un - acuerdo con la empresa.

A su vez, el patrón conoce, como nadie, la capacidad económica de su empresa, igualmente sabe cuales son -- los principales problemas técnicos o laborales que se presentan o pueden presentarse, en sus relaciones obrero-patronales.

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

Allanar jurídicamente es contestar en sentido afirmativo la demanda, o reconocer el derecho de la contraria o bien llegar a un acuerdo con la contraria sin llegar al fondo del asunto mismo, en esta tercera acepción, una especie de donación o renuncia de derechos al menos, en el Derecho Civil.

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

Se ha llegado a pensar que en ocasiones el problema obrero-patronal que es resuelto por la intervención de un árbitro privado para dar fin a un conflicto de huelga no contraría los términos de la fracción XX del artículo 123 constitucional, que establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Pero la Corte ha establecido una solución positiva y certera, a saber:

".... aunque es cierto que de acuerdo a la fracción XX del artículo 123 Constitucional, las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, también lo es que de acuerdo con la fracción III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, los conflictos de huelga de-

ben terminar por laudo arbitral de la persona o comisión - o tribunal que libremente elijan las partes. Deduciéndose de este último artículo, la autorización legal que en un - conflicto especial, como es el de la huelga, pueden intervenir personas o entidades que deben ser consideradas, necesariamente, como auxiliares de las autoridades del trabajo, - con apoyo de la Ley de la materia, que da competencia de su intervención y fuerza legal a sus decisiones, es decir que les otorga jurisdicción, característica ésta que es esen -- cial de toda autoridad. Y si también tenemos en cuenta que al respecto el derecho obrero, se genera, en nuestro medio por la costumbre, por esta razón en muchos casos de huelga que se han presentado y presentan en la República se ha generalizado el hecho de que las partes en conflicto se someten a la decisión de un árbitro privado, lógicamente debe concluirse que ese mismo innegable, ha determinado ya en - nuestro medio, por su constante repetición una confirmación de competencia y fuerza jurídica respecto de la actuación - de los árbitros privados y respecto de las resoluciones que por ellos se dicten en los casos de huelga en los que, como se ha dicho, la ley respectiva les reconoce autoridad den - tro del ejercicio de sus funciones". (Amparo 2170-362a.), - promovido por "The Guanajuato, Reduction and Mines Co.". (R.M.T. VI-274-275).

Es de advertirse que las partes frecuentemente - designan a un particular o bien a un alto funcionario para que arbitre sobre el conflicto. Los trabajadores mexicanos

con una actitud de absoluta confianza en la justicia, aunque frecuentemente no en la ley, han designado como árbitro a los más altos funcionarios de la administración, en las provincias a los ejecutivos y cuando el conflicto obrero-patronal es de carácter nacional, es frecuente que los trabajadores designen al Presidente de la República. En todas estas situaciones, el convenio se celebra como consecuencia del laudo arbitral pero siempre dicho convenio debe notificarse ante las autoridades.

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

Es decir por sentencia dictada por la autoridad del trabajo.

Si el conflicto obrero-patronal es sometido para su solución a la Junta por los trabajadores se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso.

Si el laudo pronunciado por la Junta declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, -- condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajado -

res que hubiesen declarado una huelga en los términos del -
artículo 450 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO VI

CONCEPTO DE ARBITRAJE

I. ORIGEN DEL ARBITRAJE.

En el presente capítulo se hará una breve referencia sobre el arbitraje, por lo que se refiere a su origen, clases y conceptos del mismo.

Sin embargo, cabe hacer la aclaración de que el arbitraje no es un término autónomo, es decir que sea totalmente ajeno a la conciliación, sino que ambos son sinónimos que dependen de uno y del otro; en función de que la conciliación es necesariamente un antecedente que se debe de llevar a cabo a fin de que se pueda llegar al arbitraje.

Con todo lo anterior debo de señalar que aún cuando ambos términos son indispensables mutuamente, su origen y constitución ofrecen distintos aspectos, por lo que nos dedicaremos sólo al estudio del arbitraje.

El arbitraje tiene como raíz, etimológicamente hablando, en la palabra árbitro, cuyo origen viene del latín "arbiter" que era definido de la siguiente manera: "arbiter est qui honoris causa, aeligitir ab his qui controversiam habent, ut ex bona fide, ex aequo et bono, controversiam -- dirimat, o sea: árbitro es el escogido, por razones de honorabilidad por aquellos que tienen una controversia, para -

que la diriman basada en la buena fé y en la equidad". (116)

En un principio el arbitraje estuvo condicionado a la voluntad y buena fé de las partes, como un instrumento para dirimir, pacíficamente, sus contiendas. El arbitraje sufrió una etapa de transformación para llegar a tener una plena aceptación y reconocimiento, por parte de la sociedad misma, que lo impuso coactivamente a sus miembros como único medio para obtener armonía y paz de la sobrevivencia social.

En época más avanzada, la sociedad constituida como estado, impone a los particulares la obligación de zanjar sus controversias ante un árbitro.

Así el Estado realiza una doble función, el de controlar la actividad de las partes y el de regular la actividad de los árbitros.

Por lo que se puede afirmar que el arbitraje es una figura jurídica que otorga la ventaja de que habiendo alguna controversia entre las partes, éstos tienen la facultad de que tal fricción la puedan confiar a uno o más particulares.

Existe en esta forma un acto de autoridad; ya sea que provenga ésta del acuerdo de las partes o bien del man

(116) JOSÉ BECERRA BAUTISTA, El Proceso Civil en México, Ed. Porrúa, - S.A., Quinta Ed., México 1975, P. 16.

dato de la ley.

"De todas maneras, como la ley sanciona el arbitraje, la fuerza de éste es determinada por la misma". (117)

El arbitraje es el medio para dar solución únicamente a aquellos conflictos que afectan a intereses exclusivamente particulares y no así a los intereses de un grupo humano, de una colectividad.

Por lo que el arbitraje es una figura jurídica muy antigua, que fué practicada por los pueblos más remotos de la humanidad entre ellos los hebreos, griegos, romanos, -- etc., quienes la asignaron en sus respectivas legislaciones.

a) EL ARBITRAJE EN EL DERECHO HEBREO.

En el derecho hebreo se tienen antecedentes de que desde el origen mismo del pueblo hebreo se contó con la legislación arbitral, pues desde antes de Moisés se celebraban estos juicios.

"En el transcurso del tiempo y cuando a Moisés ya le había sido otorgada la facultad de juzgar, no se había perdido la costumbre de someter sus diferencias al arbitraje". (118).

(117) JESUS CASTORENA J., Tratado de Derecho Obrero, Ed. Jaris., 1a. Ed., P. 758.

(118) ARTURO VALENZUELA, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. José M. Cajica, 32a. Ed., México 1959, P. 132.

El arbitraje se encontraba reconocido, también en el Talmud, en éste se designaba el Tribunal, el cual consistía en un simple arbitrazgo al que se recurría en ciertos casos dudosos de litigantes.

b) EN GRECIA

En el régimen jurídico griego, también se reglamentaba esta institución. En Atenas existía una división de los árbitros en dos categorías: los que tenían carácter público, quienes eran seleccionados por suerte y aquéllos que juzgaban según su saber y entender, siendo designados por las partes.

A los primeros se les hacía llegar a su conocimiento todos aquellos asuntos de causas públicas y los segundos, atendían a su designación, aquellos contratos privados que se les sometían.

c) EN ROMA.

En el Derecho Romano también encontramos que regulaba el arbitraje con caracteres bien delineados siendo esto implantado desde la Ley de las Doce Tablas. Dicha aportación jurídica que el pueblo romano nos ha dejado, es la que más importantes datos nos ofrece para nuestro estudio, ya que es el Derecho que tuvo vigencia posteriormente

en distintos países reflejando así la gran influencia que aquél ejerció.

"Siendo para nosotros de capital importancia en virtud de que estando nuestra legislación profundamente influenciada por la Española y ésta a su vez por el Derecho Romano, resulta este un antecedente casi directo de nuestras leyes en vigor". (119)

Es posible afirmar que la Institución de que nos ocupamos tuvo gran arraigo entre los romanos. Prueba de ello en su regulación en el Digesto, el código y las Decretales.

Por lo que se refiere a la forma del arbitraje, éste estaba determinado de tal manera que precisaba su objeto, finalidad de los litigantes y designación de los árbitros que intervinieron.

"En Roma los árbitros podían dirimir la controversia aplicando el derecho estricto o según la equidad de buena fé: controversiam dirimant secundum jus aut secundum aequo et bono ex jure aut ex fide bona, ex aequo et bono". (120)

(119) Ibidem., P. 148.

(120) JOSÉ BECERRA BAUTISTA, Ob. Cit., P. 390.

Justiniano estableció que tuviera autoridad de cosa juzgada la sentencia arbitral, si se dejaba pasar diez días sin reclamación alguna desde que se pronunciaba.

El sistema procesal atravesó por tres períodos: -
a) el de las acciones de la ley; b) la del formulario; -
c) el extraordinario.

"En las dos primeras fases - que unimos bajo el - término de ordo iudiciorum, encontramos una peculiar separación del proceso en dos "instancias". (121)

A la primera fase se le denomina *in iure*, que se desarrollaba ante un magistrado en la que era necesario - que quedase determinado el litigio y se nombraba al juez - o árbitro y la segunda fase se le llamaba *in iudicio* o -- *apud iudicem*, la cual se desarrollaba ante un tribunal de ciudadanos seleccionados o ante un juez privado, en el cual las partes aportaban pruebas y datos y en base a esto el - árbitro nombrado dictaba sentencia.

En este sistema procesal romano, en el período - del ordo iudiciorum intervenía la justicia privada y la pú**bl**ica. En caso de que fuese la autoridad pública quien intervenía en el litigio su intervención consistía en presio**n**ar al demandado para que aceptara el arbitraje y en el -

(121) GUILLERMO FLORIS MARGADANT, El Derecho Privado Romano, Ed., Esfinge, 5a. ed., México 1974., P. 140.

período formulario, se concretaba a vigilar el planteamiento correcto del problema jurídico ante éste árbitro, imponiéndose un programa de actuación y prescribiendo la sentencia que se debería de dictar, según la investigación efectuada de los hechos.

"Además, siempre que el vencedor lo solicitaba, - el Estado intervenía para dar eficacia a la sentencia, si el vencido no obedecía voluntariamente". (122)

Con esto nos podemos dar cuenta de que ya no existía en ésta época la justicia por propia mano sino que intervenía la autoridad pública quien se encargaba de sustanciar la cuestión correctamente y a la vez asegurar que las partes recurrieran al arbitraje.

Existía además en el derecho romano otro procedimiento, a saber el "arbitraje" de tipo privado, en el cual las partes llegaban a un acuerdo y ante la presencia de un árbitro, daban solución a la controversia surgida entre ellos.

"..... en el derecho romano, el arbitraje, se empleaba en todas las materias, aún en la criminal, y sólo - más tarde se le descartó de aquellos litigios en que entraba en juego el interés del Estado". (123)

(122) Ibidem., P. 141

(123) HUMBERTO BRISEÑO SIERRA, El arbitraje en el derecho privado, Ed. Imprenta Univesitaria, 1a.ed., México 1963, P. 23.

El Estado recuperó aquellas materias que más tarde se consideraron de su competencia pasando así a sus propios tribunales y a la vez también se le limitó a la jurisdicción eclesiástica su intervención en algunos problemas; por tener ésta una competencia sobre cuestiones que en realidad le corresponden al Estado.

Entre los romanos había tres clases de árbitros - a saber:

1. El "arbiter compromissarius".- El árbitro -- compromissarius era aquél a quien las partes elegían y daban por un acto, llamado compromiso, la potestad de terminar su controversia con su decisión, con la cual se obligaban las partes a obedecer mediante cierta pena lo que en ocasiones superaba el valor del litigio.

2. El "arbiter juratus".- Era elegido por las partes, las que juraban solemnemente acatar la decisión de aquél, pero sin establecer compromiso.

3. El "arbiter ex nudo pacto".- Este era elegido como los dos anteriores, por las partes, pero sin mediar entre ellas compromiso, pena o juramento, de manera que sólo era válida la decisión de aquellos, si las partes aceptaban expresamente firmándola o tácitamente si no se oponían a ella en diez años.

Posteriormente, en la última época del Derecho Romano, el arbitraje cayó en desuso.

d) EN ESPAÑA.

En el antiguo Derecho Español también encontramos valiosos y múltiples antecedentes sobre el arbitraje, ya que las leyes que estuvieron en vigor, en dicho país, se ocuparon ampliamente de la institución que venimos estudiando.

"Y ello se comprueba fácilmente si se tiene en cuenta que el arbitraje existía desde los más remotos tiempos consignado en las legislaciones más antiguas de la tierra, como en el "Código de Gentes de la India", en el "Génesis" y en el "Exodo" y en las leyes y normas de derecho, así como en las que rigieron las relaciones jurídicas medievales tales como el "Fuero Juzgo", el "Fuero Real" y las "Partidas", el arbitraje era considerado solamente como una decisión encaminada a poner fin a una contienda de carácter privado". (124)

En las Partidas se encontraba establecido que, cuando existieron contiendas entre sí, los hombres debían de confiarlas en manos de avenidores y el documento de tal avenencia recibía el nombre de compromiso.

(124) PERFECTO GUTIERREZ ZAMORA, Arbitraje y huelga, Buenos Aires 1937, P. 12.

En este compromiso las partes nombraban en común - a un tercero que fungía como avenidor, árbitro o arbitrador sobre la contienda o pleito que existiera entre ellos, procediéndose a redactar una carta ante un notario, en la cual las partes prometían al árbitro cumplir y obedecer todo -- cuanto éste hiciere, juzgare o mandare en el pleito y que - las tendrían por firmes y no irían contra ellas en ningún mo-
mento, de lo contrario se hacían merecedores de la pena de pagar mil maravedis, que sería pagado tantas veces hiciesen algo en contra de lo juzgado o mandado.

En cuanto a los juzgadores privados, árbitros en latín y avenidores en romano, decía la misma Partida, eran las personas escogidas o puestas por las partes para librar la contienda". (125)

Si juzgaban en derecho desde el momento mismo en - que los avenidores aceptaran conocer el pleito, lo dirigían como jueces ordinarios, comenzando por demanda y respuesta, oyendo y recibiendo pruebas, razones y defensas de cada par-
te y dar sentencia como entendieren que debiera ser se - gún en derecho. Y si se optaba por la otra manera -- se llamaba arbitradores en latín o albedriadores y amigos - comunes, escogidos por avenencia de las partes para decidir en la forma que se resolviera el conflicto aunque no se co-
menzara el pleito por demanda y contestación, de todas for-
mas valdría la sentencia que hubiesen dictado entre las --

partes siempre que actuasen de buena fé y sin engaños, pues si resultaba lo contrario, la sentencia serfa enmendada por otros hombres escogidos por los jueces del lugar.

e) EL ARBITRAJE EN EL DERECHO MEXICANO.

La conquista española del territorio que hoy - integra la República Mexicana condujo destacadamente, a la extirpación de la organización judicial y a la desaparición de las instituciones legales, no sin dejar prueba de su -- existencia en códigos y documentos que fueron estudiados - con admiración en la misma Europa.

"La colonia asistió a la formación del actual deregcho, a través de cédulas, órdenes y pragmáticas, por los que penetró el sistema castellano como legislación supletoria, según puede verse en la Ley segunda, Título primero del Libro Segundo de la Recopilación de Leyes de los reynos de Indias". (126)

Esta legislación casuística, llamada a desapare - cer con el movimiento de Independencia, subsistió sin embargo por el decreto de 1821 que habilitó y confirmó a todas -- las autoridades.

La era de las confirmaciones incluye la ley de 23 de mayo de 1837 para el arreglo provisional de la adminis -

tración de justicia y juzgados del fuero común, que en su artículo 145 se remitió a las disposiciones anteriores de la Constitución de 1824 para la substanciación de los juicios y la determinación de los negocios civiles y criminales.

De 1841 a 1857 centralismo y federalismo producen sucesivas modificaciones orgánicas que trascienden a la competencia de los poderes públicos.

El 17 de enero de 1853 se dicta el decreto que establece los jueces menores para contenciones hasta por cien pesos; el 4 de febrero de 1854 se establecieron escribanías en las cabeceras del Distrito y el 30 de mayo de 1853 se promulga el decreto sobre administración de justicia, al que vino a añadirse la ley de 16 de diciembre para el arreglo de la administración de justicia en los tribunales y juzgados del fuero común.

Todavía en este período se encuentra el Código de Comercio de 1854 que en su libro V se refería a la administración de justicia y organización de los tribunales de comercio; el decreto de 31 del mismo mes de mayo de ese año -- que arregla el ramo de minería, ordena que su administración de justicia corresponda a las diputaciones territoriales, a los superiores y al tribunal general de minería con residencia en la capital.

"Con apoyo en el artículo 60. del Plan de Ayutla,

el 21 de septiembre de 1855 se derogan las leyes de 16 y 27 de diciembre de 1853 que sin embargo, todavía en 1869 se aplicaban de hecho supletoriamente; y el 23 de noviembre se expide la conocida Ley Juárez sobre administración de justicia y orgánica de los Tribunales de la Federación, cuya importancia política disculpa los errores técnicos, porque a ella se debe la disposición de los fueros, aunque reimplementa la ley de 31 de diciembre de 1852 para los procedimientos judiciales en los Tribunales y Juzgados del Distrito y Territorios Federales". (127)

En la reglamentación del arbitraje llevada a cabo por el código procesal civil de 1872, se advierte el respeto al principio de libertad e innovación.

Pero las transformaciones legales no han alcanzado el punto de evolución suficiente para impulsar a la jurisprudencia en forma definitiva, pues las tesis relacionadas con los árbitros forzosos encuentran su contrapartida en el arbitraje estrictamente voluntario, donde se ha llegado al extremo de sostener que la ausencia del *exequatur* impide se causen perjuicios al litigante, tesis que sólo impugnando el decreto de cumplimiento puede el agraviado acudir al amparo alegando, tanto violaciones al compromiso como al procedimiento o ataques a las disposiciones del orden público cometidas en el laudo.

(127) Ibidem., P. 182.

el 21 de septiembre de 1855 se derogan las leyes de 16 y 27 de diciembre de 1853 que sin embargo, todavía en 1869 se aplicaban de hecho supletoriamente; y el 23 de noviembre se expide la conocida Ley Juárez sobre administración de justicia y orgánica de los Tribunales de la Federación, cuya importancia política disculpa los errores técnicos, porque a ella se debe la disposición de los fueros, aunque reimplementa la ley de 31 de diciembre de 1852 para los procedimientos judiciales en los Tribunales y Juzgados del Distrito y Territorios Federales". (127)

En la reglamentación del arbitraje llevada a cabo por el código procesal civil de 1872, se advierte el respeto al principio de libertad e innovación.

Pero las transformaciones legales no han alcanzado el punto de evolución suficiente para impulsar a la jurisprudencia en forma definitiva, pues las tesis relacionadas con los árbitros forzosos encuentran su contrapartida en el arbitraje estrictamente voluntario, donde se ha llegado al extremo de sostener que la ausencia del *exequatur* impide se causen perjuicios al litigante, tesis que sólo impugnando el decreto de cumplimiento puede el agraviado acudir al amparo alegando, tanto violaciones al compromiso como al procedimiento o ataques a las disposiciones del orden público cometidas en el laudo.

(127) Ibidem., P. 182.

Sin embargo, la institución arbitral no ha permanecido insensible a los cambios sociales y económicos; como en otras naciones, en México, pueden encontrarse ejemplos - de arbitraje netamente privado, de arbitraje oficial como - el encomendado a la Comisión Nacional de Seguros, de arbitraje profesional y transnacional por el establecimiento del Comité Nacional de la Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial.

"El arbitraje en materia laboral ha dejado de ser privado en virtud de lo dispuesto en el artículo 123 constitucional que en su fracción XX sujeta las diferencias o con f l i c t o s entre el capital y el trabajo a la decisión de la - Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno". (128)

Estas juntas son tribunales públicos, de índole - administrativo y, más que peritorios, recuerdan el histórico escabinato del derecho germánico.

Sus laudos son verdaderas sentencias que pueden - ser impugnadas en la vía del control constitucional de amparo directo, en los términos del artículo 107 fracción III - constitucional.

La Ley Federal del Trabajo de 27 de agosto de --

(128) Ibidem, P. 271.

1931 es de observancia general en toda la República, según su artículo 10. y, en ningún caso serán renunciables las - disposiciones que favorezcan a los trabajadores.

No obstante lo establecido en los preceptos constitucionales el arbitraje en lo laboral no ha sido siempre considerado como un verdadero proceso judicial, no es sino hasta que la evolución jurisprudencial destacó este carácter de manera definitiva, que se asimilaron al laudo y la - sentencia.

Sin embargo, al paso del tiempo se impone el arbitraje para dirimir diferencias entre comerciantes y los demandados de partición o las cuentas de tutela y administración, pero después de transcurrir un período de mas de un - siglo en que su práctica cayó en desuso.

"Fué hasta principios del siglo XIX cuando al aparecer los grupos obreros dependientes de un solo patrón; esto es al aparecer el asalariado, los legisladores comienzan ante la presión cada vez mayor de la clase trabajadora a observar con más atención el problema económico-social..."(129)

Y a la vez el proliferar del arbitraje en todos - los campos y ramos del Derecho, se debe también al apoyo e impulso que ha recibido de organismos que administran justi

(129) PERFECTO GUTIERREZ ZAMORA, Ob.Cit., P. 12.

cia en la solución de problemas de cualquier rango.

El arbitraje en cierta forma suprime y abrevia - plazos, obteniéndose una economía de tiempo y trabajo para los tribunales, ayudando a favorecer la transacción y disminuye la litigiosidad reduce los abusos de los medios de defensa, y mejora la substanciación del procedimiento.

"Se ha dicho que el arbitraje justifica un procedimiento más rápido que el judicial, menos solemne y formalista, y más privado o secreto en contraste con el proceso público". (130)

La institución del arbitraje en nuestro país ha - tenido etapas de evolución de la jurisprudencia, primero la Corte sostuvo en el año de 1917 a 1923 que los trabajadores y patronos tenían derecho a negarse a someter al arbitraje sus diferencias individuales, que corresponden a un trabajo que ya terminó y es así como a partir de 1924 el Tribunal - Supremo de la Nación establece que el arbitraje es obligatorio para los conflictos colectivos e individuales, logrando así que se consolidara en las leyes del trabajo.

2. QUE ES EL ARBITRAJE.

El arbitraje en la huelga hemos dicho, es un me -

(130) HUMBERTO BRISEÑO SIERRA, Ob. Cit., P. 25.

dio de solución de la misma y esta puede terminar por el laudo arbitral de la persona o comisión que escojan las partes.

Pero el punto que nos interesa, es conocer o saber qué es el arbitraje. Existe una serie de conceptos por ser una figura que se presta a varias interpretaciones, de aquellas personas que se dedican al estudio del derecho.

a) DIFERENTES CONCEPCIONES SOBRE EL ARBITRAJE.

Es así como Trueba Urbina dice que: "El arbitraje, en derecho privado, consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares con el fin de que juzguen determinados conflictos". (131)

Conforme a esta doctrina es un particular quien formulará una opinión personal con el objeto de que se solucione determinado conflicto; pero dicha opinión en algunos casos sólo tendrá un poder moral, por ser la opinión de una tercera persona que sustituye a la opinión de los interesados.

El arbitraje tiene como principal elemento característico que exista una cláusula o convenios compromisorios entre las partes, por lo que al llevarse a efecto, las

(131) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 1a., Ed., México 1971, P. 191.

partes otorgan sumisión a favor de un tercero, que recibe el nombre de árbitro.

El árbitro es aquella persona designada por las - personas que se encuentran en conflicto y lo nombran precisa mente para que se encargue de juzgar o fallar con apoyo a la equidad según su criterio jurídico.

Tenemos la siguiente definición de arbitraje: - "Llámesse arbitraje, por tanto, la función diferida a un particular (árbitro), en forma contractual (compromiso) para - que resuelva en los casos permitidos por la Ley, un conflicto jurídico entre dos o más personas, que libremente designan al que ha de ser árbitro". (132)

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido en su jurisprudencia de que las partes en conflicto pueden someter, si así lo desean, sus diferencias a la decisión de un particular, en vez de hacerlo ante los órganos jurisdiccionales - del trabajo; pero el laudo que en tales condiciones se pro - nuncia, no tendrá más valor y fuerza que los que las mismas partes le otorguen, ni más ejecución que la que voluntaria - mente ellas quieran darles, ya que dictado por quien carece de jurisdicción no puede llevar en sí autoridad ni imperio - alguno.

Entonces existe la nota principal del árbitro, -

(132) ARTURO VALENZUELA, Ob. Cit., P. 165.

es un particular al cual se van a someter voluntariamente las partes, con el objeto único de que se encargue de resolver de terminado conflicto, pero con una característica primordial, que la ejecución de sus laudos corresponde al poder público - es decir al Juez, en virtud de que los árbitros privados no ejercen función jurisdiccional ni tienen carácter de autoridad y sus laudos emitidos por lo tanto no son ejecutivos.

En materia laboral el arbitraje se cataloga pues, como aquel medio de que disponen las partes para resolver -- conflictos o disputas, que se terminan por un laudo en el que se fijarán las nuevas condiciones de trabajo o bien, que resuelve el derecho que debe aplicarse y sobre el cual se ha desarrollado el conflicto.

Perfecto Gutiérrez Zamora nos proporciona también su concepto de arbitraje y lo considera de la siguiente manera: "El arbitraje sólo tendría por finalidad la de resolver las cuestiones que afecten a intereses meramente particulares, pero de ninguna manera los intereses de un grupo humano, de una colectividad, diría yo". (133)

En algunos países se permite a los funcionarios judiciales ser árbitros, pero con una limitación; que no deben desempeñar función alguna al Estado.

El maestro Eduardo Pallares nos define el arbitra

(133) PERFECTO GUTIERREZ ZAMORA, Ob. Cit., P. 11.

je como: "el juicio arbitral es el que se tramita ante persona que no actúa como tal sino como particular". (134)

Castonera nos manifiesta que el "arbitraje es el procedimiento que tiene por objeto la decisión del conflicto por una persona u organismo cuyo laudo una vez dictado, tiene que cumplirse obligatoriamente". (135)

El arbitraje para este autor, es una institución jurídica que surge como una medida aplicable a aquellas diferencias existentes entre las partes cuyo conflicto encierra una pretensión objeto del mismo.

El arbitraje puede darse sea cualquiera que sea el tipo de conflicto ya se trate de conflictos colectivos jurídicos o de intereses.

Los conflictos colectivos jurídicos o de derecho se refieren a la "interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual importando poco que ésta tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o de una disposición de un convenio individual o colectivo. (136)

Y el conflicto colectivo de intereses o económi-

- (134) EDUARDO PALLARES, Derecho Procesal Civil, P. 579.
 (135) GUILLERMO CABANELLAS, Derecho del Trabajo y sus Contratos, Ed. Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945, P. 551.
 (136) MARIO PASCO COSMOPOLIS, Los conflictos colectivos de trabajo y el Arbitraje, Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Autónoma de Sto. Domingo, Junio de 1980. P. 1.

co "no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en contrato, sino que es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo". (137)

Es así como Alonso García considera "el arbitraje puede definirse como aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto-individual o colectivo-planteado entre sujetos de una relación de derecho; y consistente en la designación de un tercero - árbitro - cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas". (138)

La obligatoriedad del laudo arbitral para este autor no depende pues, una vez dictado, de la voluntad de las partes, sino de la fuerza interna de la misma decisión, emanada de la voluntad del tercero en cuestión.

El arbitraje contiene una decisión obligatoria externa, para la solución del conflicto debiéndose a la resolución de un tercero.

3. CLASES DE ARBITRAJE.

Para la solución de los diversos problemas de tipo obrero-patronal, las legislaciones de la mayoría de los

(137) Ibid.

(138) MANUEL ALONSO GARCIA, Curso del Derecho del Trabajo, Librería Bosch. Barcelona 1964. P. 649.

países han adoptado dos sistemas de arbitraje a saber: el obligatorio y el voluntario.

No es tarea fácil escoger cuál de los dos sistemas de arbitraje es más adecuado o idóneo, si el de arbitraje voluntario o el obligatorio. Sin desconocer las peculiaridades de cada país y la necesidad de que la solución debe responder a los usos, tradiciones o idiosincrasia locales.

"Para que el arbitraje sea eficaz, para que cumpla su cometido es indispensable que la resolución sea firme, imperativa; que acabe con el conflicto". (139)

Se dice sin embargo, que diversos países democráticos han evitado el arbitraje dejando a los propios interesados que den solución a la fricción existente en sus relaciones laborales.

El arbitraje es una forma jurídica, que se creó con el objeto de prevenir y presentar bases de solución de los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo, que de alguna forma u otra vendrá a trascender en el orden de la sociedad o bien también a influir en la ruina o desarrollo de la economía nacional, proporcionando a los contendientes un medio pronto y eficaz de remediar las dificultades.

(139) MARIO PASCO COSMOPOLIS, Ob. Cit., P. 7.

Es así como estos sistemas de arbitraje constituyen un medio adecuado y conveniente para la solución pacífica de los conflictos de trabajo: obrero-patronales, inter-obreros e interpatronales.

a) ARBITRAJE VOLUNTARIO.

El arbitraje voluntario es la opción ofrecida a las partes como alternativa a la acción directa, es decir que la verdadera dimensión de un arbitraje convencional se alcanza cuando las partes tienen intervención en la designación de los árbitros.

Porque el arbitraje voluntario implica libertad en la decisión de adoptarlo pero sometimiento -expreso o tácito- a su resultado, al decidir las partes someter sus divergencias a la decisión de un tercero, están optando por la razón y no por la fuerza; correlativamente están renunciando al hecho de seguir manteniéndose en huelga.

".... el arbitraje voluntario exige su nivel ético muy alto porque supone el reconocimiento moral de los derechos ajenos...." (140)

Se dice nivel ético en el sentido de que será necesario que se aseguren las buenas perspectivas que repre -

(140) BALTAZAR CAVAZOS FLORES, Ob. Cit., P. 65.

senta el arbitraje voluntario porque la opinión y la ley influyen en los patrones y obreros haciendo menos difícil la solución de los pormenores entre ambos, es decir; con esto se trata de dar a entender que las partes que tratan de resolver sus diferencias por medio del arbitraje voluntario lo hagan en una forma equitativa, sin lesionar el derecho de uno y otro, obteniendo así una rápida solución a su problema.

El arbitraje voluntario da, a vfa de ejemplo; -- cuando se trate de un contrato o convenio colectivo de trabajo, que establece un organismo judicial, para resolver -- las diferencias que puedan surgir entre las partes, como -- consecuencia de la aplicación de lo pactado o sea que el arbitraje voluntario puede estar previsto en los acuerdos colectivos o convenios que se pacten entre las partes.

"En todo conflicto luchan lo justo y lo injusto -- ante un Juez recto y competente que debe percibirlos en su valor, por eso el arbitraje tiene fundamento en la justicia...." (141)

Aún cuando el arbitraje voluntario se encuentra -- determinado por normas legales, es necesario que exista indudablemente el acuerdo previo de las partes para que el árbitro resuelva con un criterio eminentemente justo y equili

(141) ALBERTO TRUEBA URBINA, Derecho Procesal del Trabajo,
T. I, P. 176.

brado, en el que exista ante todo justicia para que le asista la razón en la contraposición de los derechos e intereses que se tratan de aclarar.

b) ARBITRAJE OBLIGATORIO.

El arbitraje obligatorio es todo lo contrario a lo anteriormente señalado, en el sentido de que aquí las partes no se someten voluntariamente, sino que indudablemente por imperio de la ley o de un compromiso previo, deben someter las diferencias al fallo arbitral, el que una vez pronunciado debe ser acatado y observado por las mismas.

"El arbitraje obligatorio puede derivar también de la voluntad expresa de las partes plasmada en un contrato o de la ley" (142)

Se sabe que en aquellos países en los cuales existe un gran desarrollo industrial y cuya legislación del trabajo considera la huelga como una amenaza a la tranquilidad social, por lo que el Estado deja a un lado escrúpulos sobre la libertad-individual imponiendo una legislación enérgica que en breve término soluciona obligatoriamente el problema que exista entre las partes contendientes.

"El obligatorio se da cuando el Estado exige de las partes enfrentadas a someterse al arbitraje, lo esta --

(142) BALTAZAR CAVAZOS FLORES, Ob. Cit. P. 65.

blezca o no así el contrato laboral entre ambos". (143)

Por lo que este tipo de arbitraje obligatorio es impuesto a los interesados por la autoridad correspondiente o bien estos acuerdan la modalidad que tendrá el procedimiento y la solución respectiva.

Ante esta situación es evidente que algunos autores sostienen que el "arbitraje forzoso" e impuesto por la ley no se considera exactamente como arbitraje, por lo que se basan en manifestar que se trata de una delegación parcial de la función pública en beneficio del árbitro.

Lo que resulta entonces, es de que sólo existiría un verdadero arbitraje en los casos de huelga, por ser en este fenómeno jurídico, el arbitraje potestativo.

"Pero el arbitraje obligatorio en los conflictos del trabajo tiene una excepción, el ejercicio del Derecho de huelga cuyo caso no hay arbitraje obligatorio sino potestativo para los obreros y cuya sumisión a las Juntas obliga a los patronos a someterse también". (144)

Kroteschin dice que el arbitraje obligatorio, aplicado indiscriminadamente a cualquier conflicto colecti-

(143) RAMÓN BAYO Y SERRAT, Diccionario Laboral Ed. Reis, - S.A., Madrid, 1969. P. 29.

(144) ALBERTO TRUEBA URBINA, Derecho Procesal del Trabajo, P. 174.

vo del trabajo, lleva en sí el peligro de minar, por completo el sentido de responsabilidad de las partes.

".... supone la supresión o limitación del derecho de huelga, es decir, una renuncia a la acción directa". (145)

La huelga pierde fortaleza al aceptarse el arbitraje obligatorio y esto se ve reforzado por sus partidarios, que ven al hecho de acudir a los medios legales como un sustituto eficaz de la lucha abierta para reglamentar las condiciones de trabajo.

"La finalidad del arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos se encamina a coordinar los medios empleados para determinar las condiciones de trabajo". (146)

El arbitraje obligatorio se revela como aquella figura jurídica que se aplica sin tomar el acuerdo de las partes para someterse a sus fines, por haber una eminente intervención del Estado, cuyo funcionamiento se cumple a través de organismos públicos especiales a saber las Autoridades de Trabajo correspondientes.

Es por lo que el arbitraje constituye, ya sea vo-

(145) FRANCISCO DE FERRARI, Derecho Procesal del Trabajo, P. 174.

(146) ANGEL MARTIN PEREZ, La Conciliación y el Arbitraje en el Derecho Comparado, Sría. del Trabajo y de Prev. Social, México D.F. 1942. P. 19.

luntario u obligatorio, un importante papel en el ámbito de los convenios de trabajo y en la regulación jurídica de las situaciones de la huelga.

Por lo que cabe señalar a manera de conclusión a lo anteriormente expuesto, que hay dos sistemas de arbitraje: el convencional o potestativo y el jurisdiccional u obligatorio.

Que en resumidas cuentas la sentencia que se falle en ambos, resulta un tanto obligatoria para las partes en litigio, pero existiendo una gran diferencia entre los dos: siendo en el primer caso que en el litigio es indispensable que se haya sometido previamente al árbitro, mientras que en el segundo, el Estado interviene aún a pesar de partes contendientes.

c) EN QUE CASOS SE DA EL ARBITRAJE OBLIGATORIO Y EL VOLUNTARIO.

El mérito del arbitraje voluntario es ofrecer un método de solución definitiva de conflictos basado en el previo consentimiento de las partes de acatar la decisión de un tercero.

Ofrece la ventaja de que preserva la libertad de las partes al tiempo que constituye un método pacífico

para la solución del conflicto.

Sin embargo, este arbitraje de carácter voluntario debe depender de las características del conflicto mismo, de sus repercusiones en el campo social y económico, de la naturaleza de las partes.

Sobre los servicios públicos esenciales, por ejemplo, resulta difícil negar la necesidad de una solución -- obligatoria; pero en el campo del conflicto netamente privado somos partidarios de abrir al máximo los mecanismos de autocomposición, salvo el caso extremo de que el conflicto degenera en violencia o se prolongue desmesuradamente en el tiempo o provoque efectos sociales o económicos nocivos para la sociedad en su conjunto situaciones éstas que harían justificable la intervención del Estado para reducirlo a un arbitraje compulsivo.

"Esta línea de pensamiento nos orienta hacia un sistema de arbitraje voluntario o convencional en los casos comunes, reservando el forzoso o legal a sólo alguna especie de conflicto (en los servicios públicos esenciales, básicamente)". (147)

Se circunscribe el arbitraje forzoso sólo a ciertos tipos de controversias muy específicas, el de los servi

(147) LUPO HERNANDEZ RUEDA, Conflictos colectivos de Trabajo y el Arbitraje, Sto. Domingo, R.D. 1980. P. 18.

cios públicos por ejemplo, para poner fin a conflictos sumamente graves o dolosos o prolongados.

Por lo difícil que resulta definir qué tipo de arbitraje es más adecuado, si el voluntario o el obligatorio, pues ambos presentan ventajas e inconvenientes, por lo que parece recomendable que sean sometidos a arbitraje voluntario los conflictos de naturaleza común o privada.

d) POR QUE SE APLICA EL ARBITRAJE OBLIGATORIO O -
VOLUNTARIO EN DETERMINADOS CASOS.

Al aplicarse el arbitraje voluntario a toda -
clase de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, preserva la libertad de las partes, las que seleccionan libremente los árbitros y generalmente, deciden el conflicto que será sometido al juicio de éstos.

El arbitraje obligatorio se aplica por esta --
blecer que hay de ésta forma una protección al interés so -
cial, que viene siendo la base de sustentación del arbitraje legal.

Esto se trata como un medio o motivo frecuente --
mente empleado para justificar el arbitraje obligatorio, el que fundamentan con frecuencia por creer que se protege el interés nacional, por temor a que se propicie un desarrollo económico retrazado u obstaculizado o también cuando se tra

ta de países en vías de desarrollo, en que el arbitraje - obligatorio protege algunos sindicatos que son demasiado dé biles para negociar eficazmente en nombre de los trabajadores.

En el arbitraje forzoso, la huelga debe estar res tringida cuando afecte servicios públicos esenciales.

C A P I T U L O V I I

ANALISIS DEL ARBITRAJE EN LA HUELGA.

1. CRITICA DEL SISTEMA ACTUAL.

Existen diversos criterios sobre la posibilidad de realizar la implantación del arbitraje obligatorio en el procedimiento que se sigue para dar solución a la huelga, por una parte; - en sentido positivo, algunos legisladores consideran que sería lo más acertado para dar solución a los conflictos laborales que se desarrollan entre los dos grandes factores de la producción, a saber el capital y el trabajo; y otros opinan en sentido negativo por considerar que esto va en contra del ideal del trabajador; porque se priva a la huelga de su eficacia, pero a la vez se le reconoce como una cuestión necesaria en los servicios públicos, porque llegado el caso de que no se proporcionen éstos al pueblo, sería en su perjuicio y afectaría al Estado ante todo lo que se refiere al aspecto económico y en lo social.

El hecho de que no se acepte el arbitraje obligatorio, - es en función de que se le ve con un dejo de desconfianza y temor por trabajadores y patronos, porque de acuerdo a la realidad social en que vivimos, los árbitros desgraciadamente pueden ser gente que no reúna la honestidad y rectitud necesaria y podrían actuar con el ánimo y deseo no de resolver los conflictos, sino por querer sacar partido a esta situación, precipitando o bien retrasando la solución de los conflictos.

Pero a la vez es necesario que a pesar de la desorgani -

zación de algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los dudosos antecedentes de algunos de sus integrantes, no han faltado hombres que realmente están en favor de la justicia, que no son capaces de dejarse llevar por la ambición sino que hacen que el patrón y el trabajador confíen plenamente en su buena ética moral para llegar a una solución equitativa del conflicto de trabajo que se sustancie ante él.

Nuestra Legislación Mexicana y la práctica jurisprudencial permiten tanto el arbitraje privado como el arbitraje obligatorio en los casos de huelga legalmente existente, considerándose éste como un derecho exclusivo de los trabajadores, para la solución de las huelgas.

".... el Estado no inspira confianza como órgano neutral y en general ninguna de las partes tampoco se inclina en substitución del Estado, a ceder a otros organismos la decisión del diferendo". (148)

Ante esta situación irregular, de que no se tiene la certeza de que sea el arbitraje obligatorio un conducto o medio por el cual sea resuelto con mayor rapidez un conflicto de trabajo, es por lo que se han despertado inquietudes en pro y en contra del arbitraje obligatorio, por lo que -

(148) FRANCISCO FERRARI, Derecho del Trabajo, Ediciones De palma, 2a. Edición, Buenos Aires 1971, Tomo IV, P.238

usaremos los siguientes argumentos:

a) OPINIONES EN CONTRA DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO -
Y EL ARBITRAJE VOLUNTARIO.

El maestro Alberto Trueba Urbina está definitivamente en contra del arbitraje obligatorio por considerar que en los casos de huelga, por ninguna razón podrá admitirse el arbitraje obligatorio en la misma, ya que esto vendría a ser de una u otra forma, una restricción a los derechos del trabajador, por lo que concluye que definitivamente el arbitraje obligatorio no procede en los conflictos de huelga.

"El Derecho de Huelga y el arbitraje obligatorio, en los conflictos que origina el ejercicio de este derecho, son incompatibles, ante los textos de la constitución y de la Ley Federal del Trabajo" (149)

También el maestro Mario de la Cueva, considera inadecuado como medio de solución de la huelga, el arbitraje obligatorio porque supone que en último caso lo mejor sería confiar al Estado la determinación de las condiciones materiales de vida de la clase trabajadora.

Y basa su opinión en el sentido de que el Derecho Positivo vigente en todo el mundo, ha rechazado el arbi-

(149) ALBERTO TRUEBA URBINA, Evolución de la Huelga, Ed. Bottas, 1a. Edición, México 1950, P. 308.

traje obligatorio como contrario a la doctrina obrera, a las tradiciones democráticas y a los dogmas del liberalismo político y que se ha seguido, en cambio por los países totalitarios.

"Por otra parte, el arbitraje obligatorio ha sido siempre una solución inocua salvo en aquellos países en donde rige la libertad". (150)

La O.I.T. tuvo que tomar cartas sobre el asunto y realizó supremos esfuerzos por adoptar un sistema que diera solución a los conflictos colectivos, teniendo únicamente como resultado el enfrentamiento de dificultades que se hicieran sentir al tratar de obtener incluso de los países el apoyo de un sistema de conciliación y arbitraje.

Por ello la O.I.T. optó por conformarse con la aprobación de una simple recomendación sobre los distintos métodos para la solución de los conflictos de trabajo.

Se cree que por el hecho de querer implantar la existencia de un arbitraje obligatorio, es una falta de respeto total al derecho de huelga.

Es así como el Lic. Mario Pasco Cosmópolis sostiene que "el arbitraje forzoso deduce el valor de la negocia

(150) FRANCISCO DE FERRARI, Ob. Cit., T. IV. P. 243.

ción colectiva: las partes no negocian en libertad y de buena fe con miras a un acuerdo sino que se ejercitan en el arte de la adivinación de los designios del árbitro. Además - la responsabilidad que sobre sí coloca el Estado va minando progresivamente la confianza que en él puedan tener los sectores sociales, puesto que el dirimir los conflictos acarrea necesariamente dejar insatisfecha a una de las partes, cuando no a ambas". (151)

Finalmente, la influencia a veces decisiva de factores extra-laborales es otra objeción valedera, como -- también lo es que el Estado pueda utilizar este medio como una manera de granjearse apoyo o simpatía de un sector, con desmedro del otro.

El arbitraje voluntario tiene a veces objeciones en su contra por su frecuente ineficiencia, que lo ha ido relegando paulatinamente al desuso en muchos países. "Ello parece deberse sustancialmente a dos razones: en primer lugar parece difícil que el recurso al arbitraje voluntario sea materia de una cláusula de sumisión en convenio de trabajo, toda vez que... podría ser interpretado como una renuncia anticipada al derecho de huelga. En segundo lugar podría ser interpretado como una muestra de debilidad".(152)

(151) MARIO PASCO COSMOPOLIS, Los conflictos colectivos de trabajo y el arbitraje, Universidad Autónoma de Sto. Domingo, Facultad de Ciencias Jurídicas, 1980, P. 10.

(152) Ibidem., P. 9.

b) ARGUMENTOS A FAVOR DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO Y -
DEL ARBITRAJE VOLUNTARIO.

Así como existen ataques al arbitraje obligato -
rio, también tiene sus partidarios porque consideran que es
una gran esperanza para dar solución a los conflictos que se
suscitan entre el capital y el trabajo y porque el Estado al
intervenir por medio de los organismos de Conciliación y Ar -
bitraje en la solución de los conflictos de trabajo va for -
mando conciencia de lo que es más acertado e instituyendo el
arbitraje obligatorio da a aquellos organismos de Concilia -
ción y Arbitraje facultades para resolver de plano, como si
fueran verdaderos tribunales.

Para apoyar lo anterior, la fracción XX del ar -
tículo 123 constitucional establece que las diferencias o -
los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán -
a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.

Con esto se viene a confirmar la tesis sobre -
la posición intervencionista del Estado en la lucha social y
de acuerdo a los términos jurídicos en que está redactada di -
cha fracción, permite afirmar que las huelgas si pueden ser
arbitradas y resueltas, sin el consentimiento expreso de los
huelguistas.

Es necesario hacer la aclaración de que no es fá

cil decir que se implante en los conflictos de huelga el arbitraje obligatorio, porque es necesario empezar a establecer legalmente una conciliación obligatoria para las partes después de haber durado la huelga durante un tiempo determinado o bien que se solicite el arbitraje obligatorio por la misma autoridad o en último caso que sean los propios trabajadores y patrones quienes ejerciten este derecho.

Existiendo la posibilidad de establecer el arbitraje obligatorio, sería necesario elaborar algunas disposiciones sobre su trámite y forma de resolución de tal manera que no se siguiera el procedimiento ordinario ni el del conflicto colectivo, de orden económico, pues de lo contrario serían demasiado largos y es esto precisamente lo que se trata de evitar para beneficio de ambas partes en fricción.

"Nosotros creemos que el arbitraje debe ser -- obligatorio y que con ello se mejorarían en mucho los resultados de las relaciones obrero-patronales, sobre todo, se acabarían una serie de sindicatos fantasmas y con líderes poco serios que únicamente persiguen un provecho económico". (153)

Al ser muy problemática esta cuestión, es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo, para que así en lugar de que el arbitraje obligatorio sea potestativo para

(153) BALTAZAR CAVAZOS FLORES, El Mito del Arbitraje Obligatorio, Ed. Jus., S.A., 1a. Ed. México 1978, P. 106.

los trabajadores y obligatorio para los patrones, sea obligatorio para ambas partes.

El proponer el arbitraje obligatorio para ambas partes, después de transcurrido determinado plazo una vez estallada la huelga, independientemente de considerarse como una medida indispensable para evitar perjuicios innecesarios a la economía nacional, no será motivo alguno para que se lesione la esencia misma del derecho de huelga, sino que todo lo contrario evitará todo aquello que afecte, y dará origen al fortalecimiento del Derecho del Trabajo y del Derecho de Huelga, como un derecho indispensable que sirva de equilibrador, conservando a las fuerzas productivas en el lugar que les corresponde, tratando de no destruir su esencia jurídica.

En cuanto a la forma del arbitraje, estamos a favor del arbitraje obligatorio porque la justificación que se pronuncia a favor del mismo es de que no puede en ningún momento, pensarse en el hecho de que después de que la huelga ha estallado, ésta se prolongue y no sean capaces las partes en conflicto de conciliarla o bien una solución obligatoriamente con la intervención del Estado, por considerar que esto no sólo beneficia a la clase trabajadora, sino al patrón y al Estado.

A favor del arbitraje obligatorio no se han gas

tado muchos argumentos teóricos, pero sí uno de contundente pragmatismo: su eficacia. Esta es innegable. No en vano - los principales sistemas legislativos americanos lo establecen. Más, pues, que una defensa por argumentos positivos, la doctrina ha buscado refutar las objeciones que se le formulan, particularmente en lo que atañe a su incompatibilidad con la huelga.

En cuanto al arbitraje voluntario el Lic. Mario Pasco Cosmópolis argumenta que "En pro del arbitraje voluntario está la idea de que, aún por vía indirecta o delegada, la solución del conflicto emana de las propias partes, es fruto de un consenso; en tal sentido, el laudo se equipara a la convención colectiva no en sus afectos únicamente, sino en su sustento consensual obligatorio". (154)

2. TIEMPO CONSIDERABLE EN QUE SE PUEDE REALIZAR EL ARBITRAJE OBLIGATORIO.

Al ser considerada la huelga como un derecho temporal por nuestra legislación del trabajo, es necesario establecer un límite temporal a este derecho, porque en -- nuestra ley no pueden ser reconocidos derechos indefinidos, ni podría hacer que una empresa o patrón tenga los suficientes recursos para hacer frente a aquellas consecuencias económicas que se susciten en un momento determinado, por una

(154) MARIO PASCO COSMOPOLIS, Ob. Cit., P. 9.

huelga que se prolongue.

Al proponer establecer el arbitraje obligatorio en la huelga, se piensa únicamente en el beneficio que obtendrían el capital y el trabajo, manteniendo de ésta forma el equilibrio que les corresponde.

"La realidad es que la huelga en el derecho mexicano del trabajo carece de un procedimiento apropiado y razonable aún pensando en el tutelaje de los trabajadores". (155)

No se reconoce otra mejor forma legal para resolver el conflicto, sino se somete el mismo por los trabajadores al arbitraje, pues no existe un procedimiento jurídico especial para ello.

Al no haber un arbitraje el Estado no podrá cumplir con su finalidad primordial, que es el fin último de proporcionar y buscar el bien común; de aquí parte la necesidad de un arbitraje forzoso que ponga en un término prudente la situación crítica que se presenta en algunas circunstancias en los intereses patronal-obrero por considerarse un desorden social con resultados negativos.

Se tiene la experiencia, como ya se dijo, de que aquél movimiento de huelga que se prolongue afecta notablemente al empresario en el sentido de que no sólo deja descapitalizada a la empresa para una posible reanudación de labores, sino que sus propios bienes no podrán

(155) BALTAZAR CAVAZOS FLORES, Ob.Cit., P. 156.

bastar en un momento determinado para cubrir las prestaciones de retiro y los salarios caídos de los trabajadores en caso de que se falle a favor.

a) LIMITE AL ESTALLAMIENTO DE HUELGA.

Por lo que al querer establecer el arbitraje obligatorio - como un medio eficaz para hacer frente al problema de aquellas huelgas que tienen el propósito de ser demasiado prolongadas, es necesario proponer un límite al estallamiento de huelgas en favor de la preservación y protección no sólo a la economía nacional, sino a trabajadores y patronos mismos.

"En cuanto al tiempo, pensamos que un término de quince días de huelga estallada, es más que suficiente". (156)

Si las partes no se ponen de acuerdo para dar término al problema huelguístico, proponemos se lleve a cabo una audiencia en la cual - las partes en conflicto podrán proporcionar a la autoridad que conozca del asunto, todos aquellos elementos que sean conducentes para la solución del mismo y evitar hasta donde sea posible la duración indefinida de las huelgas.

Opinamos que el plazo conveniente se fije en quince días - después del estallamiento de huelga, es el más conveniente para dar solución al conflicto obrero-patronal por la autoridad correspondiente, porque sería el reflejo de querer evitar hasta donde sea posible el ya tan acostumbrado clamor de que las huelgas sean demasiado duraderas.

Es por eso que se debe de tomar conciencia de los aspectos negativos que hasta ahora se sufre en el desarrollo y solución de una huelga y qué mejor que la implantación del arbitraje obligatorio que, viéndolo con un criterio muy exigente, es una buena solución para evitar las huelgas "eternas".

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

1. El arbitraje y la huelga coexisten en nuestro derecho positivo.

2. El arbitraje es potestativo para los trabajadores en los conflictos del trabajo que se resuelven en huelga.

3. Los conflictos del trabajo que no se resuelven en huelga son de sometimiento obligatorio.

4. Es indispensable que se haga efectiva la sanción que se señala en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional - para los casos de huelga.

5. El párrafo segundo del artículo 453 afecta seriamente a patrones responsables, inclusive al propio gobierno, cuando actúa a través de empresas descentralizadas o de participación estatal porque se les limita en cuanto a sus derechos de propiedad.

6. Por lo que se refiere a terceras personas ajenas al conflicto de trabajo, en el párrafo siguiente en el mismo artículo anteriormente mencionado, ordena que no se ejecutará a partir de la notificación sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento; crea una situación privilegiada inaceptable para el patrón y se presta además a que si se coluden el sindicato y el patrón, para evitar que se tomen en su contra, -

las medidas antes señaladas, siendo esto un notorio perjuicio al t rcero perjudicado que pretendiera hacerlo efectivo.

7. No creo conveniente el hecho de que se prorrogue el periodo de pre-huelga por más de un mes como en realidad se practica porque viene a ser en perjuicio de ambas partes, o sea el patrón y el trabajador; al patrón se le perjudica en cuanto a lo que se refiere a sus relaciones industriales y comerciales, que se ver an seriamente afectadas y los trabajadores en que sus familiares ser an quienes sufrir an las consecuencias por no recibir un salario con el que pudieran hacer frente a sus necesidades más elementales.

8. También no podr a ser posible lo anterior, o sea, me refiero a la prórroga del periodo de pre-huelga, tratándose sobre la huelga de servicios públicos; porque no sólo se interesan los dos factores de la producción en la pronta solución del problema, sino que también la sociedad como principal ente afectado, que traer a como consecuencias graves y grandes perjuicios que redundar an a crear otros problemas, como podr a ser el caso del servicio telefónico que no sólo afectar a a los particulares, sino a grandes empresas y el poder público por tener relaciones de tipo internacional con otras grandes negociaciones, incluso también ser a afectado el propio Estado en sus relaciones económico, social, cultural y político

9. El arbitraje de la huelga es actualmente potestativo de los sindicatos, por lo que se propone que se limite a un término como máximo de un año y en cuanto al arbitraje obliga-

torio, sería lo más acertado que se promoviera en un plazo no mayor de 15 días después del estallamiento de la huelga para evitar el alargamiento de las huelgas, que en realidad no lleva a nada positivo, sino todo lo contrario, que afecta notablemente al trabajador, quien debe de gozar de la protección y reivindicación de sus derechos por nuestra Ley Federal del Trabajo.

10. Aún cuando no se ha llegado a un arbitraje obligatorio por ser potestativo para los trabajadores y obligatorio para el patrón, la imposición de aquél vendría a ser una garantía favorable para el trabajador, por lo que en ningún momento debe de pensarse que al ser posible esto se lesione en su estructura jurídica el ejercicio del derecho de huelga, sino que es todo lo contrario; vendrá a fortalecerlo y a la vez ayudará a obtener una estabilidad en el campo del derecho del Trabajo.

11. Transcurrido el término fijado para el ejercicio del arbitraje, si no se ha promovido por los trabajadores, entonces podrá hacerlo el patrón, el propietario del inmueble, trabajadores que tengan laudo condenatorio, que haya causado estado o bien de cualquier persona que le cause perjuicio o tenga interés jurídico.

12. El propietario de la maquinaria de la empresa también podría promover el arbitraje obligatorio cuando vende con reserva de dominio.

13. El estacionamiento en los que no se dejan salir los

vehículos que no son propiedad de la empresa, por lo que los -
térceros afectados y ajenos al conflicto de trabajo sobre huelga,
podrán promover el arbitraje obligatorio para solucionar -
este problema en el cual no tienen el mínimo interés alguno.

BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO GARCIA, MANUEL.- Curso de Derecho del Trabajo, Librería Bosk Barcelona, 1964.
2. ARREDONDO MUÑOZ LEDO, BENJAMIN.- Historia de la Revolución Mexicana, 2a. ed., México 1973.
3. BAYO Y SERRAT, RAMON.- Diccionario Laboral, ed. Reis, S. A., Madrid 1969.
4. BECERRA BAUTISTA, JOSE.- El Proceso Civil en México, ed. Porrúa, S. A., 5a. ed. México 1975.
5. BRISEÑO SIERRA, HUMBERTO.- El Arbitraje en el Derecho Privado, Ed. Imprenta Universitaria, 1a. ed., México 1963.
6. CABANELLAS, GUILLERMO.- Derecho del Trabajo y sus Contratos, Ed. Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945.
7. CASTORENA J., JESUS.- Tratado del Derecho Obrero, Ed.-Jarís, 1a. ed.
8. CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- El Mito del Arbitraje Potestativo, Ed. Jus, 1a. ed., México 1978.
9. CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada; Ed. Trillas, 4a. ed., México 1968.
10. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México 1981.
11. D. POZZO, JUAN.- Derecho del Trabajo, Tomo IV, Ed. Sucesores de Compañía Argentina de Editores, S.R.L., Buenos Aires 1951.
12. DE BUEN LOZANO, NESTOR.- Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, S. A., México 1976.
13. DE LA CUEVA, MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo, ed. Porrúa, S. A., 9a. ed., México 1969, Tomo II.
14. DE FERRARI, FRANCISCO.- Derecho Procesal del Trabajo.
15. DOMINGUEZ VARGAS, SERGIO.- Teoría Económica, Ed. Porrúa, S. A., 5a. ed., México 1974.
16. FLORIS MARGADANT, GUILLERMO.- El Derecho Privado Romano, Ed. Esfinge, 5a. ed., México 1974.

17. GUERRERO, EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo, Ed. - Porrúa, S.A., 8a. ed., México 1976.
18. GUTIERREZ ZAMORA, PERFECTO.- Arbitraje y Huelga, Buenos - Aires 1937.
19. HERNANDEZ RUEDA, LUPO.- Conflictos Colectivos de Trabajo y el Arbitraje, Sto. Domingo, R.D., 1980.
20. HERRERIAS, ARMANDO.- Fundamentos de la Historia del Pen - samiento Económico, Ed. Limusa, 2a. ed., México 1975.
21. KENNETH TURNER, JOHN.- México Bárbaro, Ed. Porrúa B. Cos - ta-Amic, México 1974.
22. MANCISIDOR, JOSE.- Historia de la Revolución, Editores - Mexicanos Unidos, S. A., 19a. ed., México 1971.
23. MARTIN PEREZ, ANGEL.- La Conciliación y el Arbitraje en - el Derecho Comparado, Sría. del Trabajo y de Previsión - Social, México 1942.
24. Nueva Ley Federal del Trabajo 1981, Librería Tercalli, S.A. 10a. ed., México 1981.
25. PALLARES, EDUARDO.- Derecho Procesal Civil.
26. PASCO COSMOPOLIS, MARIO.- Los Conflictos Colectivos de - Trabajo y el Arbitraje, Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Autónoma de Sto. Domingo, Junio de 1960.
27. PIZARRO SUAREZ, NICOLAS.- La huelga en el Derecho Mexica - no, A.P. Márques, México 1938.
28. SOTO PEREZ, RICARDO.- Nociones de Derecho Positivo Mexica - no, Ed. Esfinge, 3a. ed., México 1973.
29. TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. - Porrúa, S. A., 3a. ed., México 1975.
30. TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Tra - bajo, Ed. Porrúa, S. A., 1a. ed., México 1971.
31. TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Evolución de la Huelga, Ed. Bo - tas, 1a. ed., México 1950.
32. VALENZUELA, ARTURO.- Derecho Procesal del Trabajo, Ed. - José M. Cajica, 3a. ed., México 1959.