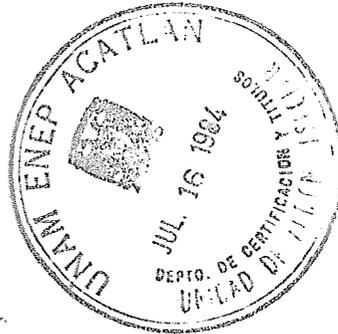


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ACATLAN"**

*La Requisa, Procedimiento violatorio
del Derecho de Huelga*



7746134-7

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el Título de:
Licenciado en Derecho

PRESENTA

Víctor Manuel Divanco López



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA REQUISA, PROCEDIMIENTO VIOLA-
TORIO DEL DERECHO DE HUELGA

A la memoria de mi querido
PADRE: con admiración y-
respeto, en agradecimiento
a los principios mo--
rales que supo inculcar-
me.

A mi abnegada MADRE y HERMANOS,
Que confiaron en mi hasta el
último momento.

A mi querida ESPOSA:

Que dejó a un lado horas
de esparcimiento para --
alentarme a terminar mi-
propósito y a mis hijas-
como un estímulo para --
que inicien el difícil -
camino del profionalis
mo y logren sus metas en
la vida.

Con agradecimiento al
Lic. Rodolfo Pascoe Lira,
por su eficaz asesoramiento
y dedicación de su va-
lioso tiempo.

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION 1

C A P I T U L O I

ASPECTO GENERAL

1. LA HUELGA CONTEMPLADA COMO UN FENOMENO SOCIAL 3
2. EL DERECHO A LA HUELGA Y EL DERECHO DE HUELGA 13
3. LA NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA 23
4. LA HUELGA VISTA COMO UN ACTO JURIDICO. DIFERENTES CRITERIOS. OPINION PERSONAL 31

C A P I T U L O II

PROCEDIBILIDAD

1. REQUISITOS: DE FONDO Y DE FORMA 37
2. CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. 51
3. CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO LEY 59
4. EMPLAZAMIENTO, NOTIFICACION, CONTESTACION DEL PATRON, LA CONCILIACION, EL ESTALLIDO DE LA HUELGA, LA CONTINUACION DE LOS TRABAJOS DURANTE LA HUELGA, LA CALIFICACION. 67

M-0035180

C A P I T U L O III

LA REQUISA

1. ANALISIS DE ACUERDO A LA PRACTICA MEXICANA	97
2. MANEJO DE LA REQUISA, CONFORME A LA CONTI- NUACION DE LOS TRABAJOS DURANTE LA HUELGA.	108
3. ESTUDIOS DE ACUERDO A LOS PROPIOS INTERESES DEL ESTADO.	115
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.	125
CONCLUSIONES.	130
BIBLIOGRAFIA.	133

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

Al aparecer la huelga en momentos decisivos de la his-
toria como solución a las necesidades de los trabajadores que-
pasaban por una etapa de evolución social, se presentaba como-
un instrumento fundamental en sus luchas reivindicatorias.

Al presentarse el advenimiento de la revolución so- -
cial con motivo de la revolución Industrial, la huelga sería -
de gran influencia en el ordenamiento jurídico de los países -
cuya evolución hacía necesaria su adecuación para mantener un-
clima de estabilidad que les permitiera continuar con esos pro-
cesos de desarrollo.

Dado lo característico de los conflictos laborales --
que tienen como elementos en su contexto, a la persona en su -
ámbito individual y colectivo por un lado y por el otro el be-
neficio de un valor social, como es la producción de bienes y
servicios, surgió asimismo en nuestra legislación para alcan-
zar un mínimo de justicia social, la necesidad de regularizar--
los problemas que enfrentaba la clase trabajadora, a través de
normas Constitucionales, que a su vez fundamentarían al Dere--
cho del Trabajo y Previsión social, el cual contiene los linea-
mientos adecuados y justos, tratando de lograr la armonía de--
seada entre los factores de la producción, para al fin llegar-
al objetivo del trabajo, que es el desarrollo de la economía -
en beneficio de todos los que conforman una sociedad determina-
da, observando como justicia, el dar a cada quien lo necesario
para vivir en una forma decorosa y digna.

Considerado por lo tanto el Derecho de huelga como un respaldo legal de los trabajadores, resulta el medio adecuado para poder solucionar sus conflictos, y así obtener del patrón logros positivos, como resultado de sus demandas justas y apegadas a Derecho.

Por lo tanto este derecho que busca la autocomposición del conflicto, debe vigilarse para que cualquier medida que evite o limite su ejercicio sea ajustada a los ordenamientos Constitucionales que lo tutelan; tal es el caso que me ocupará en lo sucesivo tratando de vislumbrar las contradicciones que existen entre este Derecho de huelga y una medida que trata de conculcarlo, como lo es en su caso la figura jurídica de nominada requisa.

C A P Í T U L O I

L A H U É L G A , A S P E C T O G E N E R A L

1. LA HUELGA, CONTEMPLADA COMO UN FENOMENO SOCIAL

La huelga durante su desarrollo histórico ha tenido tres etapas fundamentales.

Se consideraba un delito a la coalición obrera, esto es en sus primeras manifestaciones hasta fines del siglo XIX.

Después fue permitida o tolerada, bajo el principio del Estado liberal, de la libertad de trabajo, del que se derivaba la libertad para no trabajar, pero los huelguistas no tenían ninguna protección; al constituir ya un delito, los trabajadores quedaban expuestos a que los patronos les rescindieran sus contratos de trabajo, y a ser reemplazados sin responsabilidad patronal.

Finalmente, a partir de la Constitución Mexicana de 1917 ⁽¹⁾, se consagró la huelga como un derecho no sólo permitido sino también legalmente protegido al otorgar garantías a los trabajadores para la efectividad de la huelga.

Es evidente que la huelga viene a ser un fenómeno; -- considerado este término como algo que aparece, que es toda apariencia y manifestación tanto de orden material como espiritual y una cosa extraordinaria y sorprendente; pues bien la -- huelga contiene estos calificativos, ya que apareció manifestándose en forma material y extraordinaria en los momentos cruciales de la historia, en que se veía sobrevenir la revolución

social como consecuencia de la revolución industrial.

Se apoyaban como derechos fundamentales de los hombres: la Libertad, la Igualdad y la Propiedad, pero no se ponía atención en los derechos del trabajo para defenderlos y la propiedad reinaba sobre la tierra y riqueza, factor real de poder en la vida política de las Naciones; y tanto en movimientos de tipo político como revolucionario han participado los trabajadores en diferentes épocas de la humanidad, siendo observada la huelga como un fenómeno social ya que atañe a la sociedad en sí, a su estabilidad y desarrollo.

Considerando que de los conflictos de trabajo, la huelga, como expresión de solidaridad de los trabajadores es, sin duda, el que ha logrado una fórmula mejor para fijar los caracteres de este fenómeno sociológico, cuya influencia es en los momentos actuales decisiva en el ordenamiento jurídico.

Las luchas sociales, los antagonismos clasistas, los enfrentamientos derivados de una nueva ordenación económica, el sometimiento de los más débiles a los más poderosos, la concentración de la riqueza, son entre otros, fenómenos que han hecho que los conflictos colectivos de trabajo se modifiquen en su estructura, protagonistas y objetivos. Dichos conflictos son muchas veces, choques que derivan de objetivos de carácter político, social o económico, pero sin constituir verdaderos conflictos de trabajo, ya que no se pretende superar las condiciones laborales existentes, sino revelarse y protestar contra el sistema social y también político imperante; cobrando el carácter de huelga de masas, al proyectar también un ac-

to de protesta en el ámbito estudiantil, y la más común será - de carácter laboral, cuando es una medida de presión en forma colectiva y llevando como finalidad este fenómeno: intentar la mejoría o bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y el reparto equitativo de las utilidades de la Empresa entre -- los trabajadores.

Sin embargo la huelga vista como expresión definida - del conflicto de trabajo, se presenta como un fenómeno típico de nuestros tiempos; data del régimen de libertad de contratación. Las dos partes que interesan son el conflicto de trabajo y el común, esto es el conflicto de orden jurídico, que surte sus efectos en una relación que está dentro del Derecho La boral, y aquéllas situaciones de antagonismo que se encuadran en el Derecho Común; es decir el Derecho Civil.

La distinta naturaleza de los conflictos de trabajo - en relación con los de Derecho Común, estriba esencialmente en el carácter que ofrece el "hecho social"; trabajo, del cual de rivan aquéllos conflictos; su valoración se aparta de la de un simple conflicto de intereses, sea en su aspecto individual o colectivo. Los conflictos de intereses entre las partes, en - Derecho Laboral, poseen una especial significación, por razón de proceder tales intereses de una prestación que tiene por -- protagonista la persona humana y en beneficio de un "valor so cial" cual es la producción. (2)

La huelga en su evolución histórica surgió como un De recho Individual y negativo de no trabajar, pero en la actuali dad se ha coronado como un Derecho Colectivo y Positivo de sus

pendar las labores y está elevado a la categoría de Garantía - Constitucional.

El suspender las actividades los trabajadores es con- el fin de afectar tanto en los poderes Públicos como en la ac- ción laboral y obtener ciertas ventajas y reivindicaciones, y- si es ésto último se concentrarán estos objetivos dentro del - Derecho Laboral; y en otro campo, su adecuación será dentro -- del Derecho Político o Derecho Constitucional.

El Derecho del Trabajo nació como una reivindicación- de la clase social que vivía atormentada y explotada, y su fi- nalidad desde un principio fue la redención del trabajador y - mitigar su explotación; siendo los hombres que hicieron la re- volución (3) los que respondieron a este clamor.

Era necesario apoyar para elaborar leyes que aunque - no concordaban con el criterio de los tratadistas, en cuanto al encuadre con la Constitución, ya que los trabajadores tenían - que ser liberados de la tiranía o miseria en la que estaban en- vueltos. Puntos de vista como éste, precedieron a la exposi- ción de motivos del proyecto del artículo 123 de la Comisión - del Congreso Constituyente. (4)

En el siglo pasado la huelga éra considerada un deli- to; la ley marcial éra aplicada a los líderes de los diferen- tes movimientos. Los opositores al gobierno del General - Porfirio Díaz, lanzaron el 10. de Junio de 1900, el programa - del Partido Liberal en que pedían establecer el máximo de 8 ho- ras de trabajo; obligar a los patronos a mejorar las condicio- nes de higiene de los trabajadores, indemnización por los ac--

cidentes de trabajo, hacer obligatorio el descanso dominical, etc.

Porfirio Díaz con el laudo que dio en el conflicto de Río Blanco, contradiciendo totalmente al programa del partido liberal mexicano lanzado en Sn. Luis Missouri el 10. de Julio de 1906 por Ricardo Flores Magón y su grupo, que en el punto veinticuatro mencionaba la prohibición absoluta de emplear niños menores de catorce años, a su vez Díaz autorizaba el trabajo de los mayores de siete años de edad.

Los trabajadores de la Fábrica de hilados y tejidos de Nogales, Santa Rosa y Río Blanco, Veracruz, se solidarizaron con sus compañeros, los obreros textiles de Puebla y se declararon en huelga. Pedían mejores salarios, menos horas de trabajo, abolición de las tiendas de raya.

Porfirio Díaz sugirió que el problema se solucionara por medio del arbitraje, el que fue favorable para los industriales. Los huelguistas en represalia realizaron actos terribles, siendo rechazados por la fuerza pública dando como resultado un gran número de muertos; todos obreros.

En 1900 se fundaron bastantes agrupaciones obreras, tales como: Unión de mecánicos del gremio ferrocarrilero la Sociedad hermanos caldereros mexicanos, por otro lado la Sociedad mutualista de peluqueros, Unión de mecánicos mexicanos, en Chihuahua, la Unión de forjadores del ramo torcedores de tabaco, la Sociedad mutualista de telegrafistas, Sociedad moralizadora de obreros, Sociedad mutualista de empleados de Comercio y muchas otras mas. (5)

Al derrocar Francisco I. Madero el régimen Porfirista, formula el Plan de San Luis, base de la Revolución; que como objetivo tenía retornar al sistema democrático, asimismo la revisión de disposiciones y sentencias que desposeyeron de las tierras tenidas en propiedad por siglos, pero no se menciona nada, como ya se dijo anteriormente, sobre cuestiones del trabajo y Previsión Social.

Lo mismo ocurre en el Plan de Ayala, promulgado por Emiliano Zapata, que rezaba tierra y libertad, pero nada referente a trabajo. Asimismo la Revolución Constitucionalista, basada en el Plan de Guadalupe, que invitaba al retorno del régimen de la Constitución de 1857, democrático fundamentalmente, no haciendo alusión tampoco a las cuestiones sociales.

De la muerte de Francisco I. Madero a la Constitución de 1917, trajo como fundamento la justicia social, tanto para campesinos como para los trabajadores, con dos metas a seguir: derrocar la dictadura y desaparecer la propiedad semi feudal de la tierra.

En 1914 se iniciaron los decretos y leyes, creadores del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, iniciándose así la era social de la Revolución, que produjo la declaración de los derechos sociales de la Constitución de 1917; y a costa de la tenacidad de los trabajadores, nace la huelga Constitucional, por ser un impedimento la "huelga legal".

Los patronos usaban esquiroles para reanudar las actividades de sus empresas y aun la fuerza pública para imponer su voluntad. Así con el crecimiento de la solidaridad obrera,

cobraron fuerza las huelgas.

A través de la pugna que se libró en la Asamblea Constituyente de 1917 en Querétaro, el pueblo impulsó la idea de la Reforma Agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores, mismas ideas que han marchado juntas.

En base al proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza, confiere facultad al Poder Legislativo para expedir las leyes sobre el trabajo.

Nuestra Legislación Social surgió como un derecho Constitucional, como la nueva decisión jurídica fundamental, para alcanzar un mínimo de Justicia Social. Se propone así asegurar una posición decorosa al trabajador y su familia, para poder desarrollar mejor su actividad y alcanzar salarios justos que puedan cubrir perfectamente sus necesidades.

El derecho de y para la justicia social, es la norma que busca la realización de la justicia social entre las relaciones del trabajo y el capital, para dar al hombre una existencia decorosa, siendo entonces el Derecho del Trabajo y la Previsión Social los estatutos más próximos a la Justicia Social.

La Revolución constituyó el tránsito del feudalismo al Capitalismo, con una estructura jurídica de Democracia Social. La etapa que transcurre entre 1917 y 1934, sienta las bases Institucionales del nuevo régimen y perfila las características del Estado Mexicano. A Lázaro Cárdenas le corresponde enarbolar la bandera de la Reforma Agraria efectiva y del obrerismo político.

El desarrollismo, esto es la vía hacia el capitalismo, se inicia al ascender Avila Camacho a la presidencia de la República y termina con la culminación del período de Díaz Ordáz.

Desde el punto de vista laboral aunque parezca contradictorio; la vía hacia el capitalismo está basada precisamente en tres Instituciones clave: El Sindicalismo, El Derecho de Huelga y el Contrato Colectivo de Trabajo; de los cuales el primero es el protagonista, la segunda, el medio coactivo y el tercero el instrumento jurídico-económico.

La justificación de la huelga está en la voluntad del pueblo, impresa en la Constitución de 1917; y su justificación en el sistema capitalista, por ser el trabajo el que reclama que las prestaciones de los servicios se fijen conjuntamente por los sindicatos obreros y por los empresarios, pero cuando esa determinación falta, no puede continuar la actividad de la empresa, por una razón: "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento" ⁽⁶⁾, precepto que rige el trabajo de cada persona y el de todas.

Dentro de una sociedad como la nuestra que se encuentra dividida en clases sociales, casi es imposible hacer un debate de la huelga entre el capital y el trabajo, ya que para el capital su crecimiento es lo primero, sin importarle el factor humano y la propiedad es un derecho absoluto, siendo su fórmula de la justicia, dejarlo actuar para su provecho particular.

Para el trabajo su meta es el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos, y su forma de ver

la justicia es dar a cada quien lo que necesite para vivir decorosamente con su familia, su educación y compartir los valores de la civilización y de la cultura.

Un hecho preponderante es el que se advierte al aparecer al lado de los derechos individuales del hombre y del ciudadano, que venían de la Revolución Francesa, los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, preparando una nueva ruta en los albores de los principios del trabajo; influyendo también la Ley Inglesa de Francis Place (1824) ⁽⁷⁾, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga; y desde luego la publicación del Manifiesto Comunista. La era de la tolerancia se abrió con la Ley Inglesa, pero tuvieron que transcurrir cuarenta años para que se extendiera por Europa el principio de la libertad sindical.

La Coalición, la Huelga y la Asociación Profesional quedaron toleradas, pero no constituían derechos de los trabajadores. Así los empresarios podían continuar los trabajos, - utilizándo nuevos trabajadores y solicitar la fuerza pública - para no dificultar la continuación de las actividades de la empresa. En Europa como en América se fue vislumbrando el fruto del esfuerzo de los movimientos obreros, a consecuencia de la fuerza del pensamiento socialista derivado del Manifiesto Comunista y del nacimiento de una concepción nueva de la vida social.

Al individualismo radical del siglo XVIII, sucedió la visión de la solidaridad social, en virtud de la cual se asentaba la premisa de que "el hombre que entrega su energía de

trabajo a la sociedad, cualquiera que sea el sistema económico, tiene derecho a que se le facilite una existencia decorosa"⁽⁸⁾. Se fundaban así los principios del Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social.

El movimiento obrero solicitó el reconocimiento legal de la Asociación Sindical y luchar así con los empresarios en igualdad de fuerza e imponer en los contratos colectivos, normas humanitarias para la prestación de los trabajos.

La justificación del Derecho Colectivo del Trabajo es la siguiente:

"La igualdad no puede darse entre cada trabajador - - aislado y su patrono, sino unicamente entre los dos elementos de la producción; el trabajo que es la unidad de todos los trabajadores y el Capital". ⁽⁹⁾

Estas conclusiones tienen un fin doble, ya que valentanto para el desarrollo de las Instituciones cuanto para su - fundamentación jurídica, la huelga y la asociación sindical, - como fenómenos sociales reales, no son posibles sin una coalición previa y si no está reconocida la libertad de coalición, - no podrían adquirir existencia legal, ni la huelga ni los sindicatos.

2. EL DERECHO A LA HUELGA Y EL DERECHO DE HUELGA

El Derecho a la huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica. La huelga fue la reacción natural a la libre decisión del patrón, en cuanto a su empresa, ya que tenía la fuerza económica y los trabajadores protestaban así a la injusticia patronal, además que los legisladores no se ocupaban en esa época de los pormenores y eventualidades en cuanto a trabajo se refería.

Inicialmente se negaban a volver a sus labores, como ocurrió en Río Blanco, en el año de 1907, posteriormente tomamos más conciencia política y se convierte así la huelga en una -- conducta activa y más dinámica, adoptando la actitud de suspender el trabajo en una negociación, como sucede durante la revolución.

Según el maestro Nestor de Buen Lozano, considerándolo el derecho natural como el no regulado estatalmente, el derecho a la huelga es un derecho natural social, por el contrario, comparado con el derecho de huelga, éste es un derecho legal.--
(10)

Contemplado desde un punto de vista más estricto podría decir que el derecho a la huelga sustenta una tesis de rechazo al Estado, pero éste consciente de ello lo puede tomar -- como un instrumento jurídico, con un valor formal y eficaz sin que afecte directamente a sus intereses y por otro lado controlándolo, y por ser considerado como un instrumento de rebeldía positiva pese a ser sólo un trámite, excepcionalmente jurídica-

cional, cuando en México se pone en manos de la autoridad la decisión y respecto a su imputabilidad.

Sin embargo tal conversión puede resultar eficaz y al derecho a la huelga se proyecte en el derecho de huelga y así la norma social que tiende a la perfección estorbe al Estado - en sus fines y es cuando éste haciendo uso de la facultad que le da la Ley de Vías Generales de Comunicación, en su artículo 112, lleve a efecto la requisición de los bienes de la empresa en huelga, que presta un servicio esencial.

Tal situación deja a la huelga en un estado virtual, - es decir la suspensión de labores se reanuda obligando a trabajar a los mismos trabajadores en huelga.

Respecto al sistema Alemán, el derecho de huelga nunca fue asegurado constitucionalmente, en cambio el sistema - - Francés lo hizo en la constitución de Octubre de 1946 para la cuarta República y éste fue ratificado en la constitución De-- gaulista de 4 de Octubre de 1958. Italia incluyó un artículo, el 40, en la constitución república de Diciembre de 1947. - Aunque Francia, sin embargo ha emitido algunas disposiciones - para regular su ejercicio, los sindicatos se han opuesto siste máticamente a cualquier reglamentación.

El 7 de Octubre de 1946, el derecho francés en su - - asamblea constituyente expidió la constitución de la que sería la IV República de aquella nación; y en su preámbulo dice:

"El pueblo reafirma solemnemente los derechos y liber tades del hombre y del ciudadano consagrados en la declaración de 1789 y los principios fundamentales, reconocidos por las le

yes de la República, proclamando además como particularmente necesarios a nuestro tiempo, los principios políticos, económicos y sociales, siguientes:

"El derecho de huelga se ejercerá en el marco de las leyes que lo reglamentan..."

Doce años después, 4 de Octubre de 1958, la constitución de la V República ratificó el preámbulo de 1946.

"El pueblo francés proclama solemnemente su devoción a los derechos del hombre y del ciudadano y a los principios de la soberanía nacional, tal como definieron en la declaración de 1789, completados por el preámbulo de la constitución de 1946.

Por lo tanto la norma constitucional sobre el derecho de huelga continúa formando parte del orden jurídico vigente.

En el derecho italiano se sostenía que el derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo regulan... Siendo idéntica esta noción con el preámbulo de la constitución francesa de 1946". (11)

En nuestro país se reconoce el derecho de huelga como medio para solucionar conflictos y además viene a decir cual ha de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, sino que es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica. A la vez es reconocido, así como derecho social económico, la huelga.

En México el 13 de Enero de 1917, entregó la comisión el proyecto, en cuya exposición de motivos aparece el párrafo-

siguiente:

"... La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más encesaria-la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro, por un salario a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución -- más equitativa".

Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no accden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente y to dos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.

Dentro del artículo 123 constitucional, se redactaron las fracciones XVII y XVIII, que dicen:

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

"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 (primer párrafo, respectivamente).

La segunda fracción en su primer párrafo es la que fija con gran fuerza el objetivo supremo de la huelga.

El equilibrio a que se refiere es la mano de obra y - el capital invertido, que a la vez producirá utilidades, las - cuales en su oportunidad deberán ser repartidas equitativamente y los salarios que se pagasen lo serán conforme a los derechos del trabajo. Esto es que idealmente hablando es lo que -

se pretende obtener cuando las cosas no marchan conforme a lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo.

El derecho de huelga fue lo mismo que todo el derecho del trabajo, una protesta del infortunio de los hombres que padecían la injusticia de los salarios de hambre y que estaban conscientes que solamente su acción y la de sus organizaciones sindicales podrían alcanzar condiciones decorosas y humanas para la prestación de los servicios. Por lo mismo queda demostrado que tal derecho de huelga no fue producto de reflexiones que presumían su contenido, ni basado en doctrinas mediocres. Su fundamento se remonta al año de 1928, en que fue preparado el primer proyecto dentro del período presidencial del General Calles, por el secretario de Industria, Comercio y Trabajo Don José Manuel Puig Casauranc y fue sometido por el secretario de Gobernación, Emilio Portes Gil, a una convención obrero patronal.

"El segundo proyecto se preparó en el siguiente año, 1929 llamado proyecto Portes Gil, pero no llegó a discutirse en las Cámaras.

El tercer proyecto fue el de la Secretaría de Industria siendo su titular el Lic. Aaron Saenz, fue redactado y defendido en consejo de Ministros, por el abogado Eduardo Suárez", (12)

Los tres proyectos, especialmente el tercero, elaboraron tres conceptos básicos del derecho de huelga: Existente, inexistente, lícita o ilícita de conformidad con la fracción XVIII del artículo 123 constitucional; imputable o inimputable

al patrón, (13) conforme a lo que menciona en este caso el artículo 446 de la Ley Laboral. (14)

Los elementos fundamentales de los tres proyectos de legislación federal, fueron base de la Ley de 1931 y asimismo los elementos esenciales de esta ley pasaron a ser primordiales de la vigente.

Por lo anterior y en reconocimiento del derecho de huelga, confirmo que es un procedimiento legítimo para la auto composición del conflicto y en tercer lugar superar la concepción del contrato de arrendamiento de servicios e imponer la fijación bilateral en convenciones y contratos colectivos como condiciones de trabajo para todas las personas de un gremio, del personal de una empresa o de los trabajadores de una rama de la industria. De otro modo vemos que el derecho individual del trabajo no es sólo un ordenamiento para regir relaciones actuales de cada trabajador sino que su aplicación integral de un asunto colectivo, de donde nace el derecho de huelga para exigir su cumplimiento.

El derecho colectivo del trabajo es al mismo tiempo derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales, así el derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador, pero a la vez llega consigo la idea de lo colectivo, es decir deja entrever la esencia de la libertad y derechos de cada trabajador lo que hace la diferenciación de los derechos individuales del hombre.

Al decir que el derecho de huelga es un derecho de cada trabajador, que se ejerce colectivamente, es con la seguri-

dad de confirmar que la libertad es un elemento que integra la personalidad de cada individuo y que lo hace intervenir en la formación y actividad de una coalición y así dar su voto, ya sea en una forma positiva o en una forma negativa para el ejercicio del derecho.

La supresión del delito de coalición y de huelga fue realizada por medio de la lucha de los trabajadores, que como personas físicas lo llevaron a cabo, teniendo consigo la idea de lo colectivo como ya dije antes, pues mientras las libertades del mundo individualista y liberal redundaban en beneficio particular de cada persona, la libertad de que ahora nos ocupamos solo puede ejercerse para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectivos.

Existen tres términos que se asocian dialecticamente dentro de los orígenes del derecho del trabajo contemporáneo, y son: la coalición, la huelga y la asociación sindical.

Respecto a la coalición y referente al artículo 355 de la ley federal del trabajo, que nos dice: "Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes"; vemos que este principio viene a constituir la base de la huelga y la asociación sindical, base sin la cual la huelga y los sindicatos no existirían.

Estas tres instituciones que son elementos constitutivos del derecho colectivo del trabajo, tienen como carácter principal, ser un derecho de la clase trabajadora, en consecuencia la huelga es en nuestro derecho colectivo del trabajo-

la institución que manifiesta con mejor claridad la idea de -- que el derecho del trabajo es un principio jurídico de y para la clase trabajadora, ya que es la bandera bajo la cual dicha clase puede vivir con dignidad y esperanzas de un mejor futuro.

Como primera finalidad de la huelga está la defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa, así la sindicación, la negociación y contratación colectivas libres, representan el derecho y la libertad de la clase trabajadora para proponer y discutir permanente y periódicamente un derecho justo regulador de las relaciones trabajo-capital.

Queda entonces plasmado como elemento constitutivo en su primera fase, que la huelga es la garantía, realizada en -- forma colectiva del derecho de los hombres a no prestar su trabajo sin la justa retribución de acuerdo a lo que menciona el artículo 5o. constitucional, considerandose asimismo, también la garantía de la obligación, impuesta a los empresarios en el artículo 387 de la ley federal del trabajo, ⁽¹⁵⁾ de celebrar asolicitud del sindicato obrero, el contrato que regirá las relaciones de trabajo en la empresa de que se trate.

En su segunda face la huelga es la defensa contra regímenes totalitarios al servicio del capital, que ocasionarían las imposiciones autocráticas de las condiciones de trabajo y desvirtuarían la norma que prohibió se obligara a los hombres a prestar su trabajo sin su pleno consentimiento.

A su vez la huelga viene a ser la esencia misma del -- derecho del trabajo, ya que la historia muestra que es la me--

por garantía para la creación y aplicación de un derecho que se aproxima a la idea de la justicia social.

Por lo tanto y teniendo a la vista las normas constitucionales, ya que la Ley Federal del Trabajo se deriva directamente de la Constitución, confirmo que cualquier medida para evitar o limitar su ejercicio violaría la esencia de nuestra Carta Magna.

Por otra parte, respecto a la definición de la huelga, el laborista catalán Gallart Folch, dice que algunos autores hacen a un lado o no se preocupan por una definición doctrinal muy categórica del derecho de huelga, preguntándose él mismo, respecto a este derecho; que es? o que tiene? que al evitarlo, limitarlo o hacer muy raro su ejercicio, viene a ser sin embargo la aspiración suprema de la legislación que lo consagra.

De acuerdo al criterio del mismo autor y otorgándole un nivel de suma importancia al derecho de huelga, define a ésta de la manera siguiente:

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

Cuando Folch escribía esta definición se avecinaba la guerra civil de 1936, en Barcelona, ciudad netamente industrial dominada por el anarquismo y en la que las huelgas eran esencialmente políticas. No obstante no debe olvidarse que ac

tualmente las huelgas políticas tienen vigencia plena, pero debe avocar su definición a la laboral, que no deja de verse rodeada de las circunstancias políticas, aceptando al menos - - idealmente, una definición propia. (16) Para el maestro Nestor de Buen Lozano la huelga es: "La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrono para la satisfacción de un interés colectivo". (17)

De lo anterior a que hago referencia en párrafos que anteceden al comentar lo dicho por el autor Gallart Folch, - - quiero decir por una parte que éste trata de hacer resaltar el concepto de derecho de huelga, al colocarlo como el objetivo principal de la legislación en este ámbito, es decir que al -- complicarse tanto en su desarrollo y dejarse ver raro o rarísi mo diría yo, en su ejercicio, por las mismas complicaciones -- que se le confieren por las diferentes interpretaciones legislativas, que a la vez lo limitan y eluden, es no obstante fuente muy importante que da vida al derecho laboral y a la clase obrera, en su ejercicio y afán de alcanzar mejores condiciones de trabajo y confort económico.

El derecho de huelga en mi concepto es un elemento -- coactivo, válido y legalmente respaldado, hecho que no ha sido fácil conseguir y sobre todo sostener en el marco de la legislación del trabajo, objeto que respalda a los trabajadores y - el cual dado su historia, su precio en vidas humanas y su va--lor intrínseco, debe de ser defendido a toda costa de procedimientos aparentemente legales, pero fuera del marco constitu--cional y evitar su violación.

3. LA NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

El artículo 925 del Código Penal de 1871 sancionaba las huelgas y las convertía en delito al disponer que se impondrían de ocho días a tres meses de arresto y una multa o una sola de estas dos penas a los que formasen 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 el trabajo. (18)

Para el maestro Trueba Urbina éra una prohibición de las coaliciones y huelgas, para De la Cueva no prohibía las huelgas sino ciertos actos violentos que podían acompañarlas fundando su tesis en el artículo 9o. de la Constitución de 1857, que protegía las libertades de reunión y asociación y en que su amparo pudo subsistir la asociación profesional y ser ejercido el derecho de huelga.

Nestor de Buen Lozano dice que la opinión de Trueba Urbina es más convincente ya que la definición de huelga es la suspensión colectiva de labores, cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo. Es decir y desde mi punto de vista, que por el solo hecho de mencionar "el mejoramiento económico o condiciones del trabajo", está refiriendose específicamente al objetivo real de la huelga, no nada más a los hechos violentos o tumultos mezclados de violencia física o moral.

La fracción XVII del artículo 123 constitucional, se-

ñala:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros". Resultado de la convocatoria lanzada por Don Venustiano Carranza.

La huelga tuvo un reconocimiento definitivo a raíz de la promulgación del artículo 123 constitucional. Se consigné en ley del trabajo de Veracruz, de 14 de Enero de 1918 (artículo 94) y en las de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, Zacatecas y Aguascalientes. En los proyectos de ley del trabajo para el Distrito y Territorios Federales de -- 1918 y 1925 y en la constitución de Querétaro se produciría el texto constitucional.

El proyecto de código Portes Gil, reprodujo con algunas variantes, el precepto de la ley de Tamaulipas y lo mismo pasó con el proyecto de la Secretaría de Industria.

La ley de 1931 fue promulgada en lo conducente (artículo 260) conforme a este último proyecto. (19)

De la huelga en sí podría decir que estos fueron sus antecedentes jurídicos y es una forma de hacer notar como se fue encuadrando en el marco legal. Dentro del procedimiento que se sigue desde el emplezamiento de la huelga hasta su solución final, está el momento de su calificación y es aquí donde se va a juzgar si es existente, inexistente, lícita o ilícita, marcos en donde la naturaleza jurídica de la huelga adopta un papel muy importante dentro del ámbito del derecho; y para poderla ubicar dentro de dicho ámbito hablaré de su existencia legal.

De acuerdo a la doctrina francesa los actos inexistentes son aquéllos a los que falta un elemento esencial a su formación, por lo que no se puede concebir dicho acto en ausencia de él. Conforme a dicha doctrina y a la definición que da Rafael de Pina en su diccionario de derecho referente al acto jurídico; "que es una manifestación de la voluntad humana, susceptible de producir efectos jurídicos y para que esto se lleve a efecto además de la capacidad para realizarlo, es preciso que se verifique de acuerdo con los requisitos legales previamente establecidos para cada caso"; (20) concordando con la doctrina mencionada y a su vez con el artículo 444 de nuestra ley federal del trabajo al mencionar que "la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450". Dichas concordancias me llevan a precisar la existencia o inexistencia de la huelga, legalmente hablando, como una figura jurídica que es reconocida así por los tribunales del trabajo, reforzando aun más su significado jurídico y social conforme a lo que nos dice su definición legal: que es una "suspensión temporal", coincidentemente con el artículo 929 también de la ley federal del trabajo, en el entendimiento de que si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia la huelga se considerará existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie; haciendo notar que las juntas no están facultadas para declarar de oficio la inexistencia de las huelgas.

Como precedente a lo que menciona en su artículo 444-

nuestra ley vigente del trabajo, está el artículo 269 de la -- ley de 1931, "para el caso de incumplimiento de los requisitos de fondo o de forma necesarios para la suspensión de los trabajos, previno que la junta de conciliación y arbitraje antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, - declarará de oficio que no existe el estado de huelga..." (21) Deduciendo tanto la jurisprudencia y la doctrina el concepto - de huelga inexistente, en la inteligencia de que en tanto no - se dictara la resolución, la huelga debía considerarse existente y consecuentemente obligaba a las autoridades a otorgar a - los huelguistas la protección adecuada para salvaguardar sus - derechos. Asimismo no éra necesaria una declaratoria especial de existencia del estado de huelga puesto que esta situación - se presumía de la ausencia de una declaración de inexistencia.

Aún cuando la doctrina criticó a esta ley, por la declaratoria negativa de inexistencia de la huelga y que de ella se dedujo el concepto de huelga existente, la ley no hablaba - de una declaración especial.

Entre otros problemas que se suscitaron estaba el que por admitir las juntas en cualquier tiempo, la tramitación de un incidente para obtener la declaratoria de inexistencia hacia incierto la condición de los trabajadores huelguistas.

Fue por lo que instauró el artículo 444 por la Comisión; el que hace ver el tener que cumplir requisitos o formalidades y los objetivos específicamente definidos en el artículo 450, resultando innecesario mencionar que la falta de cualquiera de estos elementos produce la inexistencia de la huelga.

Asimismo la Comisión reglamentó en el artículo 929 la tramitación del llamado incidente de calificación de la huelga; en el artículo 461 fracción V impuso a la Junta la obligación de resolver al concluir el incidente, sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga.

El artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, habla de los requisitos de forma para seguir el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga.

En el primer inciso de este capítulo hablé de la huelga como un fenómeno social, la cual como tal ha sido adoptada por el Derecho, el que le ha dado una posición que la deja al arbitrio de sus juicios, dejando así atrás su significado de lucha franca, es decir se convierte en un proceso jurídico, en el que existe un proceso de calificación y se advertirá el cumplimiento de los requisitos o la conducta observada por los trabajadores, siendo el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga (como menciona el artículo 461 de la L.F.T) y el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga (según artículo 464 de la Ley) la coacción más firme del poder público que ejerce sobre los trabajadores. Los conceptos de ilicitud y licitud tienen un sentido universal, es decir que todo gira en torno a la oposición con las normas jurídicas, o al consentimiento de éstas, respectivamente.

En la enciclopedia jurídica italiana aparece el concepto de la ilicitud y es el siguiente:

"El concepto de ilicitud equivale al de violación de un mandamiento o de una prohibición; y puesto que los manda -

mientos y prohibiciones se refieren a los actos humanos, lo ilícito es predicable del acto humano cumplido con violación de una regla de conducta". (22)

Por lo que concluyo que dentro del campo del derecho, lo ilícito es lo contrario a las normas jurídicas. Así la ilícitud o licitud de la huelga queda sujeta a la calificación de la misma, ya que si existió violencia por parte de los trabajadores en contra de las personas o las propiedades se considerará ilícita y de no ser así será lícita.

Dicha "declaración de ilícitud de la huelga no afecta a los trabajadores que no participaron en los actos violentos - pues no son acreedores a que se les rescinda su contrato o relación de trabajo". (23) Sólo puede declararse la ilícitud - cuando se compruebe que la mayoría de huelguistas realizaron - actos violentos y en consecuencia, a quienes los efectuaron se les podrá rescindir su contrato de trabajo y esto es en base a lo que dice la fracción XVIII del artículo 123 constitucional; párrafo tercero:

"Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos..."

Lo anterior lo comento por relacionarlo con lo que -- menciona el autor Nestor de Buen Lozano, "referente a la violencia de la mayoría como un hecho general que se torna en colectivo con grave daño para los trabajadores que observaron -- buena conducta, desvirtuando no solo un movimiento lícito, sino también los derechos individuales ya que se deben dar por -

terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas". (24)

La ilicitud se adecúa a los actos humanos porque va implícito un mandamiento o una prohibición, que al cometer alguna violación implica estar en contra de una norma jurídica, siendo la rama del derecho penal la encargada de enmarcar la falta y en la que nacieron los conceptos lícito e ilícito, pero fueron los estudiosos del derecho civil los que ampliaron y desarrollaron más las ideas, para poder lograr así una doctrina general que se aplica en todas las disciplinas jurídicas. Los actos violentos tocan el margen del derecho penal, siendo éstos un ilícito más fuerte que el puramente civil. Esto es en referencia de la ilicitud de la huelga que es consecuencia de que la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos. Siendo los dos únicos casos de ilicitud que se refieren a la huelga y que menciona la fracción XVIII del citado artículo 123 constitucional, y en caso de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno; viniendo a ser ésta una medida de defensa a la independencia de la Nación.

Entre los elementos del acto jurídico está el que dice que "el propósito de la voluntad debe estar reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita, de donde resulta que un querer ilícito no puede generar un acto jurídico"; la violencia realizada por la mayoría de los huelguistas provoca ilicitud de la huelga. Dicha actitud deja de ser un acto jurídico, por ser un ilícito debe ser enmarcado en el ámbito del derecho penal y ser sancionado por éste y desde luego sobre --

quien o quienes recaiga específicamente el ilícito, ya que a su vez en la huelga no son responsables los que no participaron en los actos violentos en contra de las personas o propiedades de la empresa.

Es por lo tanto conveniente, "dejar fuera del marco laboral las sanciones por actos ilícitos, dado que la Ley Federal del Trabajo tiene como misión regular las relaciones obrero empresariales, a fin de introducir en ellas el máximo posible de justicia social,"⁽²⁵⁾ emanando dicha ley material y formalmente de la Constitución; material porque su misión, de acuerdo con el párrafo introductorio del artículo 123,⁽²⁶⁾ consiste en desenvolver las bases constitucionales del trabajo y realizar la justicia social en la relación trabajo-capital, más aun el mismo párrafo ordena que la Ley del Trabajo no podrá contravenir las bases de la Constitución; y formalmente por que dicho párrafo encomienda al Congreso de la Unión la expedición de la Ley.

4. LA HUELGA VISTA COMO UN ACTO JURIDICO. DIFERENTES
CRITERIOS. OPINION PERSONAL

La huelga éra considerada en la era de la tolerancia- como un hecho jurídico. En la constitución de Querétaro y en las de la segunda post guerra de Francia, de Italia y en la de España de 1978, la huelga llegó a ser un acto jurídico. (27)

El hecho jurídico, de acuerdo a la doctrina y la jurisprudencia, es todo aquello producido en la naturaleza y por el hombre que traen como consecuencia efectos jurídicos sin -- que intervenga la voluntad de éste. En el acto jurídico en -- cambio si interviene la voluntad del hombre y los efectos se -- producen, siendo los deseados porque el derecho vigente los -- sanciona.

Los elementos que componen al acto jurídico son la voluntad, su manifestación exterior, el fin de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, es decir -- producir un efecto de derecho, debiendo estar el propósito de -- la voluntad reconocido por el orden jurídico, como una finali- dad lícita, el caso contrario sería un ilícito que no puede génerar un acto jurídico.

La huelga llegó a satisfacer los elementos del hecho- jurídico, ya que la suspensión del trabajo como hecho fundado en la teoría del derecho natural a no trabajar, no éra sancio- nado por el derecho penal. La suspensión de las labores no imPLICABA la facultad jurídica de paralizar totalmente las acti- vidades de la empresa, puesto que el patrono podía dar por ter

minadas las relaciones con los trabajadores que habían efectuado la huelga y contratar personal nuevo, basado en la obligación legítima por el incumplimiento de desarrollar el trabajo.

Como se ve la suspensión del trabajo producía efectos legales, que resultaban contrarios a lo que querían los huelguistas. Estos antecedentes preceden a la declaración de los derechos sociales de 1917. Los caracteres del acto jurídico quedaron tipificados por la huelga; había manifestación exterior de la voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, realizada con la intención o propósito de presionar al empresario en mejorar las condiciones de prestación de servicios. Siendo en conclusión la esencia misma del acto jurídico; el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, que están legitimados y protegidos por el derecho.

Así como en el acto jurídico tienen que concurrir varios requisitos para que sean existentes, como es la manifestación de la voluntad, objeto y reconocimiento que haga la norma; también en la huelga habrá de existir, obviamente, la voluntad de la mayoría obrera, para llevarse a efecto ésta.

A su vez la validéz de la huelga se basa en lo lícito o ilícito de ella, que en el acto jurídico está plasmado en sus requisitos de validéz, es decir que tenga un fin, objeto y condición lícitos (lícitud del acto jurídico). Es también necesario que la voluntad se exteriorice de acuerdo con las formas legales o lo que es lo mismo, formalidad del acto jurídico que encuadrado a la huelga sería su requisito de forma.

Por otro lado en el acto jurídico no deben existir vi

cios en la voluntad, como error, dolo, violencia o lesión, debe ser cierta y libre; y en lo concerniente a la huelga es difícil concebir algún otro vicio, de los mencionados, salvo la violencia o la lesión, que estén involucrados en las voluntades de los huelguistas, ya que se supone acuden a la huelga conscientes de sus inquietudes a satisfacer. Y por último haciendo referencia a la capacidad del acto jurídico, la voluntad -- tiene que otorgarse por persona capaz, que en el caso de la -- huelga se presupone desde el momento en que el trabajador fue -- contratado por la empresa.

Todo acto ilícito no es reconocido como tal, jurídicamente, tiene que ser lícito en todas sus manifestaciones, para que el Derecho los ampare y les de consecuencias jurídicas.

La voluntad de los particulares no es absolutamente libre, pero tampoco está totalmente sometida a la Ley, goza de una autonomía parcial; todo lo que la Ley no prohíbe está permitido.

Al cometerse un acto ilícito, el derecho priva el acto así realizado de los efectos que buscan las partes al celebrarlo, porque el comportamiento del autor es contrario al orden social establecido, caso contrario sucede en el campo del derecho civil, por ser la sanción el resarsimiento del daño -- causado por el autor del acto.

Existen varias teorías sobre la huelga, referente al hecho de considerarla o no un acto jurídico.

La teoría del maestro J. Jesús Castorena, sostiene -- que la huelga "es un derecho colectivo, resultado del acuerdo,

coalición, de la mayoría.

Se ejercita por cada trabajador en particular, pero - concertadamente, y sólo tiene validéz cuando el ejercicio lo - realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa". Des--pués partiendo de la afirmación de que no es "por lo tanto un-acto jurídico", afirma que es "un proceso privado para la solu--ción de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en - ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo." (28)

Dice que la huelga es un derecho y no un acto jurídi--co tradicional, si se entiende que éste es un medio para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos.

Sin embargo parece insuficiente la calificación, en - cuanto que no expresa Castorena las características de ese De--recho.

Por otra parte, no hay razón en el concepto de Casto--rena al sostener que se trata de un derecho individual, por -- más que requiere ser hecho valer por la mayoría de los trabaja--dores de una empresa.

La teoría de Manuel Alonso García, jurista español, - conocido en México, tanto por su obra escrita como por su bri--llante participación en actos académicos, plantea que la huel--ga "supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada". - No se trata de un fenómeno de pura alteración de situaciones - normales porque "exige el cumplimiento de determinadas formali--dades, cuya existencia condiciona precisamente su eficacia - como acto jurídico", y agrega que "sólo cuando se llena todos--los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para ad-

mitir la consagración del fenómeno, puede afirmarse que la cesación voluntaria y colectiva del trabajo comporta el ejercicio de un determinado derecho". (29) En esta teoría omite mencionar en que se basa la afirmación de que la huelga es un acto jurídico y quien es el titular de ese derecho: sostiene que la huelga es un acto complejo que requiere de ciertos requisitos.

Los actos jurídicos en sentido estricto son manifestaciones de voluntad dirigidas a producir efectos materiales, a los que la Ley atribuye consecuencias jurídicas; entre estos actos se encuentra la huelga.

La facultad de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento, por un grupo social; es lo que conocemos como derecho de huelga, el ejercicio de este derecho constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: La suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al descartar su fin mediato: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo. El Estado se ha visto en la necesidad de encausar las fuerzas sociales con el fin de impedir que en su perjuicio alteren el orden, por lo que a la huelga la ha convertido en acto complejo, en tales términos que el hecho social de la huelga exija la observancia de requisitos legales. Por lo anterior, está bien decir que la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, esto es, derecho condicionado. Respecto a su titular, el derecho de huelga, es un derecho individual de los trabajadores pero su ejercicio no --

puede atribuirse a cada trabajador en particular, sino en forma colectiva.

En concordancia con el acto jurídico su elemento esencial, objeto posible, se consagra en el artículo 450 contenido en la ley federal del trabajo, cuyo primer párrafo dice, precisamente, que "la huelga deberá tener por objeto..."

El segundo elemento esencial, la voluntad, la ley la expresa a través del requisito de mayoría establecido en el -- artículo 451, de la misma ley, en su fracción II.

El cumplimiento de los requisitos formales, a diferencia de la teoría clásica de los actos jurídicos que le atribuye solo el valor de presupuesto de validéz se presenta igualmente como elemento esencial en la fracción III del artículo - 451, de la citada ley.

La sanción enérgica de la inexistencia prevista en -- los artículos 459 y siguientes, refleja con mayor rigor la tesis del acto jurídico.

Por último en la misma línea de pensamiento, el concepto de huelga ilícita, responde a la tesis civilista de que la ilicitud en el objeto determina la nulidad del acto jurídico (artículo 1795, fracción III del código civil).

C A P I T U L O I I
P R O C E D I B I L I D A D

1. REQUISITOS, DE FONDO Y DE FORMA

De las libertades sindicales y de negociación y contratación colectivas, ésta última desempeña un papel muy importante en la preparación de las convenciones colectivas, ya que van a crear un nuevo vínculo jurídico entre los sindicatos obreros y empresarios, desarrollándose su función de una manera general, por un lado, tocando todas las cuestiones que afectan las relaciones colectivas; como por ejemplo el artículo -- 424 de la Ley Federal del Trabajo, dice o previene en su primera fracción que "el reglamento interior de trabajo se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrono..." indicándonos ésto que se está detectando una negociación colectiva típica; cuando leemos también en su segunda fracción que "si las partes se ponen de acuerdo..."

La posibilidad de los sindicatos obreros para la negociación colectiva es una de las dimensiones de la libertad sindical y que su finalidad es obtener de los empresarios la aceptación de sus exigencias, antes de acudir a la huelga.

Por otra parte, la negociación es en un momento prácticamente indispensable en la preparación de las convenciones colectivas. En la Ley no existe una declaración expresa de la obligatoriedad de la negociación y aun puede imaginarse que -- los trabajadores emplacen directamente a huelga sin pasar por-

esa etapa intermedia, pero hay que recordar que el período de pre-huelga tiene por objetivo invitar a los trabajadores y patronos a una negociación y a un convenio que de por terminado el conflicto.

"La Ley por lo menos en tres casos, establece un período obligatorio para la negociación colectiva; primero los artículos 399 y 399 bis disponen que la revisión del contrato colectivo deberá solicitarse con sesenta días de anticipación para las cláusulas generales y treinta para la fijación de nuevos salarios, siendo de notar que la palabra revisión se parece mucho a negociación". (30) La convención obrero patronal tiene por finalidad facilitar la discusión y el acercamiento de los factores de la producción. Esta última hipótesis relacionada con la anterior, comprende la revisión del contrato - ley.

Efectivamente como dice el maestro Mario de la Cueva, la contratación colectiva, es un precedente importante para la convención colectiva, ya que desde este punto se está tratando un arreglo entre dos voluntades, vislumbrándose también en la legislación laboral, al conciliar representantes obreros y patronales, vinculándolos jurídicamente.

Esto da motivo precisamente a la libertad sindical de ampliar más su área de acción al hacer saber al patrono que de no ser aceptadas sus peticiones se recurrirá al derecho de - - huelga que los asiste; dando esta situación como resultado el llamado emplazamiento a huelga, advertencia que a través de la autoridad se formula al patrono, siendo las causas de huelga -

específicas, esto es que no existe un derecho indeterminado de huelga, quedando el emplazamiento en la posición de acto del órgano jurisdiccional mediante el cual queda establecida la relación jurídica procesal, dando inicio al período de pre-huelga (31) que comprende un lapso entre la fecha del emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, pudiendo existir una variación en cuanto a su duración, ya que el patrono puede o no aceptar las peticiones de los trabajadores, evitándose la huelga por un lado o por otro continuar el conflicto iniciado.

Este período, como menciona el maestro Mario de la Cueva y hago ver en párrafos anteriores no está sujeto a declaración expresa por parte de la ley para la negociación; la ley indica para que acudan obreros y patronos a un período para la negociación, considerando lo que mencionan los artículos 399 y 399 bis al disponer la revisión del contrato colectivo y contrato-ley, y al hacerlo, prácticamente negociarían las peticiones; como se ve hay semejanza pero no expresamente una norma que obligue a negociar, obliga a concurrir a las audiencias de conciliación no constituyendo limitación a la amplitud de los motivos de huelga ni era, como veremos más adelante, un impedimento al ejercicio del derecho, siendo única y exclusivamente un intento de negociación colectiva y que por el solo hecho de acudir obreros y patronos cumplían con el requerimiento y solamente externarían ambos en su caso la posición adoptada.

La ley laboral en el artículo 927 amplió su contenido con las fracciones II y III que respectivamente dicen:

"Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no correrá el término para la suspensión de las labores".

"El presidente de la junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación".

Por otro lado el artículo 267 de la ley de 1931 decía:

"Las conferencias entre trabajadores y patronos para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos que exige el artículo 265".

Posteriormente en el diario oficial de la federación de 10 de Abril de 1941 se publicó la reforma del artículo 267, que hizo obligatoria la asistencia a las audiencias de conciliación:

"La junta de conciliación y arbitraje intentará desde luego avenir a las partes. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrono, el presidente de la junta empleará los medios de apremio para hacer que concorra al acto de conciliación". (32)

Como es de notarse la inspiración de la nueva ley en su artículo 927 se basó en esta publicación y amplió su contenido, como mencioné en sus fracciones II y III, mismas que dejan entre ver la diferencia en importancia respecto a la asistencia de los trabajadores y los patronos, teniendo los primeros la ventaja de no correr el término para la suspensión del trabajo, siendo explicable por ser los principales interesados

en que el procedimiento continúe, a lo que los patronos se verían afectados por su inasistencia, ya que si correrá el término y ellos pospondrían la fecha señalada para suspender las labores.

Reflexionando sobre todo lo anterior, es notorio lo beneficioso tanto para los trabajadores como para los patronos una negociación colectiva previa, esto es discusión del conflicto por cuenta de las partes interviniendo en una forma más directa e imperante las autoridades del trabajo para lograr una solución positiva antes de llevarse a cabo la suspensión de labores; que desde luego son perjudiciales en todos sus aspectos tanto del lado obrero como patronal.

En otros países como Colombia (artículos 432 y ss. -- del Código Sustantivo de trabajo) el arbitraje previo es obligatorio. La Ley Taft Harley en los Estados Unidos, planteó un procedimiento semejante. (33)

Por otra parte en un apunte de derecho comparado que hace el maestro Mario de la Cueva, dice que las legislaciones extranjeras confían en la negociación colectiva como el camino mejor para poner fin a las controversias obrero-empresariales. Ninguna establece un lapso obligatorio, lo que no ha de entenderse en el sentido de que las autoridades del trabajo no puedan intervenir amistosamente y auspiciar la celebración de algún convenio. Solamente el Derecho Francés consigna ese período, pero existe la circunstancia que si los trabajadores se niegan, se pone fin a la instancia. (34)

La notificación del emplazamiento debe darse por es-

crito, hecho que nuestras leyes laborales hacen obligatorio al observar que las promociones de los trabajadores se registrarán en dicha forma; requisito conocido con el nombre de formal o de forma.

Como antecedente tenemos el que menciona el autor Mario de la Cueva, que es parte del contenido del artículo 265 de la Ley de 1931 fracción I: "Los trabajadores dirigirán un escrito en el que formulen..." (35) En tanto el artículo 920 de la nueva Ley Federal del Trabajo dice:

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

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga sino son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga.

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

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

No solamente porque el Derecho escrito es el que nos rige en nuestro sistema, es porque tiene que llevarse a cabo dicho requisito, ⁽³⁶⁾ sino que se considera un aseguramiento jurídico, quedando plasmada la fecha precisa en que tendrán -- que suspender las actividades de trabajo. La petición se dirige al patrón por medio de la autoridad: Junta de Conciliación y Arbitraje en duplicado, concretando las peticiones y mencionando el objeto de la huelga, elemento que según el autor de la Cueva es una repetición innecesaria por ser el objeto mismo de la huelga la satisfacción de las peticiones. Finalmente se hará notar el anuncio de que si no se aceptan las peticiones se acudirá a la huelga.

La junta de conciliación y arbitraje con el simple hecho de leer o revisar el expediente puede constatar si efectivamente fue enviado el pliego de peticiones al patrono, señalando en éste el plazo mínimo legal para el estallamiento de la huelga y esperado la contestación del patrono, notará que se ha cumplido con los requisitos formales que el artículo -- 920 de la ley federal del trabajo exige.

Para cumplir con los requisitos de fondo, así como se tiene que cumplir con los requisitos de forma, es necesario --

que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación menciono:

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

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

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el 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 fracciones anteriores.

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

La huelga por solidaridad queda excluida en los casos de aumento de salarios anuales. (37)

Las causas que menciona el artículo que antecede de--

ben ser especificadas por los trabajadores, es decir no únicamente que persiguen algunos de los motivos contenidos en las fracciones de dicho artículo, ya que el tribunal antes de declarar el objeto debe profundizarse en las cuestiones planteadas y ratificar si es que hay desequilibrio entre los diversos factores de la producción y si así fuera se fundamentaría tal petición para obtener el equilibrio que nuestra constitución en su artículo 123 fracción XVIII redacta, desde luego no juzgando con anterioridad las peticiones hechas por los trabajadores. También debe de asegurarse que no existe contrato colectivo en la empresa emplazada a huelga y que la petición de los trabajadores está bien fundamentada al solicitar precisamente la celebración de un contrato colectivo de trabajo; siendo necesario de igual forma corroborar si el patrono verdaderamente no está cumpliendo con el contrato establecido y si se ha allanado o no a las peticiones hechas por los trabajadores; asimismo se cerciorará si es que realmente el equilibrio se va a obtener mediante la revisión del contrato colectivo y por último si a dicha revisión se ha negado el patrono llevarla a efecto.

En el libro del maestro Euquerio Guerrero hace un comentario de un precedente en cuanto a la actitud que en algunos casos ha adoptado la Junta, sosteniendo que no puede entrar al fondo del problema y que, en consecuencia, cualesquiera que sean las peticiones de los trabajadores, así se trate de las más absurdas, con que se invoque alguna de las fracciones del artículo 450, el tribunal respeta el movimiento de - -

huelga. (38)

Para la Junta de Conciliación y Arbitraje la vigencia del contrato colectivo hace presumir la existencia del equilibrio entre los diversos factores de la producción, por lo que la petición sindical habría que apoyarse en la prueba previa del desequilibrio. Para Mario de la Cueva esta tesis es infundada tanto por una razón de fondo como por una razón de forma. De fondo porque según de la Cueva la apoya en la afirmación tomada de Hauriou, jurisconsulto francés (1856-1929) de que el contrato colectivo "es un tratado de paz de naturaleza política" que durante su vigencia obliga a las partes, por lo que sería inútil el plazo de duración, si cualquiera de ellas, pudiese reanudar la guerra, en cualquier tiempo. La razón de forma deriva de que no es factible, dentro del procedimiento de huelga, que se desahoguen pruebas tendientes a desvirtuar la presunción de la existencia del equilibrio. (39)

En el Capítulo VI de la Ley Federal del Trabajo; Modificación colectiva de las condiciones de trabajo; está contenido el artículo 426 que dice:

"Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad a las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica".

En base a lo que menciono referente a la prueba previa del desequilibrio, de la que habla la Junta e impone a la petición sindical; el artículo que precede indica la opción -- que tienen tanto los trabajadores como los patronos, de solicitar ante las juntas la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley, conforme a las circunstancias que se nombran en sus dos fracciones, siendo (opinión en la L.F.T.) más conveniente ejercer el derecho de huelga dada su eficacia, de otra manera se ventilaría mediante un juicio colectivo de naturaleza económica. (40) Presumiéndose que la tendencia del legislador no es crear dos procedimientos diferentes encaminados a una misma finalidad.

En vista de lo anterior el desequilibrio que menciona la fracción I del artículo 450 y también el precepto constitucional, no puede caminar independientemente de las demás exigencias encerradas en las otras fracciones del mismo artículo, ya que va implícito a ellas, es decir, viene a ser consecuencia del objeto que se mencione en el escrito de emplazamiento.

Para calificar de inexistente una huelga es necesario que no se de o cumpla el requisito de mayoría obrera para suspender las labores, no haya tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 y si no ha cumplido con los re--

quisitos que menciona el artículo 920. No pudiendo haber otro motivo de los citados para poderla declarar inexistente.

La mayoría obrera, es necesaria e indispensable para que la huelga pueda ser calificada adecuadamente posterior al estallamiento y no antes de la suspensión de las actividades laborales, según lo hace notar el artículo 451, fracción II, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley indica que no se tomarán en cuenta las votaciones de los empleados de confianza ni de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa después de la presentación del pliego de peticiones o emplazamiento a huelga, pero aquéllos que fueron despedidos después de la presentación de dicho pliego, si serán considerados en el conteo de votos para determinar la mayoría obrera. El motivo es con el fin de evitar alguna operación por parte del patrón con la intención de desvirtuar el movimiento iniciado ya sea dando de baja a un grupo de trabajadores, no importando que sea pequeño si en este caso la mayoría ha sido estrecha, para efecto del recuento de votos y al verificar dicha mayoría se vería que no alcanzó la suficiente.

De acuerdo al criterio del maestro Mario de la Cueva referente a la mayoría obrera, nos dice lo siguiente:

"La mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga".

Nos sigue diciendo por su parte respecto a la mayoría de trabajadores en cada empresa o establecimiento, que si la -

huelga afecta a uno o varios establecimientos, la mayoría debe darse en cada uno de ellos, pero si tiene un carácter general, esto es, si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos. La diferencia estriba en que en el primer ejemplo la huelga se concreta en partes determinadas de la empresa, mientras en el segundo ejemplo se refiere al conjunto de la comunidad de trabajo. (41)

Entendiendo de lo anterior que si el conflicto se individualiza en uno o varios establecimientos de una empresa, éste debe ser ventilado así, precisamente; particularmente sin afectar a toda la empresa. Pero si el conflicto atañe a toda la comunidad de dicha empresa, debe de llevarse a efecto en toda ella y darle una solución general.

Podría equiparar en algo la situación comentada, con la huelga por solidaridad; en su sentido político y carencia de fundamento en un momento dado, para los demás establecimientos de la empresa a que hago alusión en los ejemplos anteriores.

Por otra parte en lo que se refiere a la huelga justificada, los motivos de ésta serán imputables al patrón. Imputabilidad que solamente se califica cuando los trabajadores se sujetan al arbitraje de la Junta, la que tiene como función analizar hasta el fondo del asunto y verificar si el patrono dio motivo a la huelga, por lo que se tendrá que someter a dicha imputabilidad y llevar a efecto el contenido de las peti-

ciones de los trabajadores, adecuadas desde luego a lo que la ley respalda y el pago de salarios que correspondan al tiempo que duró la huelga.

2. CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es un objeto de huelga e indica que debe de obtenerse del patrono o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar su vigencia. Al llevarse a cabo la celebración de dicho contrato se supone el logro del equilibrio que nos habla nuestra constitución, entre los diversos factores de la producción, siendo un documento -- que va a crear dicho equilibrio, llegándose así a cumplir por este medio las dos causales de más relieve de la huelga, resultando evidente su naturaleza colectiva de este objeto de huelga, que por el solo hecho de la negativa por parte del patrono a realizar la revisión del contrato, asiste en ese momento a los trabajadores en su mayoría, el derecho de huelga para poder ejercitarlo y llegar a obtener positivamente sus peticiones. Para poder celebrar el contrato colectivo de trabajo, -- es necesario que se realice por medio de un sindicato debidamente legitimado para ello y no así por los mismos trabajadores.

Cualquier actitud adoptada por el patrono tendiente a quebrantar el equilibrio de los factores de la producción, -- tiene como consecuencia inmediata la acción de huelga, que se encuentra respaldada por la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, al exigir el cumplimiento del contrato colectivo o contrato ley, en las empresas o establecimiento en donde hubiese sido violado, desde luego que la natu-

raleza colectiva debe envolver a dicha violación, es decir actos que vayan dirigidos a conculcar los derechos individuales que el derecho colectivo tutela.

Cuando el despido de algún miembro del sindicato tenga por objeto perjudicar o debilitar a la agrupación sindical, se tomará esto como una causal de huelga, pero si el despido está en el marco de lo que menciona el artículo 47 de la Ley Laboral, no procederá dicha causal, es decir que si el patrono despidiera a un miembro del sindicato pero no afectara en nada a dicha representación sindical en igual forma no afectará el derecho de huelga, a menos que el trabajador dejara de ejercer sus funciones como representante del sindicato conforme a sus propios estatutos, se respaldaría tal situación en lo que dice el párrafo segundo del artículo 376; "los miembros de la directiva del sindicato que sean separados por el patrono o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones, salvo lo que dispongan los estatutos".

Los cuerpos directivos o dirigentes sindicales deben de ser respetados por los patronos, ya que no hacerlo al despedir alguna de estas personas que ostentan un puesto como dirigente, rompería el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y el capital, --teniendo como consecuencia inmediata un conflicto colectivo --de trabajo, poniendo en juego un interés común por ser una --fricción dentro del ámbito de la relación de trabajo que puede afectar a toda una comunidad obrera, reconsiderando entonces --el equilibrio en la relación trabajo-capital como base de la --

justicia social en el derecho laboral.

Como justicia social, entendiendo lo que en la exposición de motivos de la ley nos dice: "Es la justicia del artículo 123 constitucional, a fin de que los trabajadores obtengan beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita". Teniendo la idea de justicia social con una tendencia niveladora y proteccionista, para que los trabajadores logren también la reivindicación de sus derechos, aparte de alcanzar la dignidad como personas y su bienestar económico. Lo anterior lo podemos observar reforzado, en lo que nos menciona el artículo 2o. de la ley federal del trabajo: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Estableciendo una distinción entre el equilibrio que se da en los factores de la producción como valoración de toda actividad económica y la justicia social, siendo un equilibrio que tiende a lograr la justicia social precisamente; objetivo de la nueva ley, es decir que no es solamente el equilibrio -- que deriva de los intereses y la voluntad del capital ni el -- que contempla la Ley, sin visión y automatizado.

Tanto equilibrio como justicia social, son términos -- que van muy ligados, porque el equilibrio entre el trabajo y el capital, es el mismo que proviene de la justicia social.

Dentro de la teoría del contrato colectivo algunos -- tratadistas se han empeñado en explicar la naturaleza del contrato colectivo, primero como una institución de Derecho Privado

do y luego al margen de éste, pero en uno y otro casos han fracasado, pues la teoría del contrato colectivo de trabajo solo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123 de nuestra constitución, y así antes de éste todas las teorías en relación con el contrato colectivo de trabajo carecen de -- sentido práctico, pues por virtud de la fuerza de la asociación profesional obrera y de la huelga, se lograron nivelar -- en gran parte las fuerzas del capital y del trabajo.

Maestros mexicanos consideran que el contrato colectivo ya sea normativo o de ejecución, solo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del Derecho mexicano del trabajo, como parte del Derecho Social. Es Instituto de Derecho Social autónomo. (42)

El contrato colectivo al celebrarse y al cumplirse -- logra para los obreros mejoras económicas y reivindicaciones sociales progresivas, beneficios que se extienden no solo a -- los que pertenecen al sindicato que lo hubiere celebrado sino en sí a todas las personas que trabajen en la empresa, de -- acuerdo a lo que cita el artículo 396 L.F.T. y si así se llega se a estipular en el contrato colectivo de trabajo se extendería también a los empleados de confianza (art. 184 L.F.T.).

Tanto el poder de la huelga como el de la asociación profesional de los trabajadores imponen el contrato colectivo, el cual se considera como un instrumento de lucha de la clase obrera.

Dentro de su reglamentación legal, que se encuentra -- contenida en la Ley Federal del Trabajo del artículo 386 al --

403 se hace mención en su artículo 400, que la falta de su revisión por cuenta de las partes, en los términos que marca el artículo 399 o si no se ejercitó el Derecho de huelga, se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará -- por tiempo indeterminado. Dentro también de su reglamentación legal y haciendo referencia a la cláusula de exclusión, de acuerdo como la define el diccionario de derecho de Rafael de Pina: "como parte del contrato colectivo de trabajo que faculta a los sindicatos de trabajadores para pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos de estas organizaciones"; consagrándose en el artículo 395 L.F.T. a la convención entre el sindicato y el patrón, así como de cualesquiera otras cláusulas que establezcan beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores -- sindicalizados. Independientemente de esta disposición legal, los sindicatos a través del derecho de huelga, podrán establecer como acto contractual social la inclusión en el documento respectivo de las cláusulas de admisión y exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros.

Anteriormente en la ley del trabajo de 1931, las cláusulas de admisión y exclusión se imponían en el contrato por disposición de la ley, pues generalmente en los contratos colectivos se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo de proponer trabajadores. En el artículo 236 se consideraba como derecho del sindicato y obligación del patrón de separar del trabajo a los miembros del propio sindicato que renunciaban o

fueran despedidos del sindicato; pero como en el orden doctrinario se discutía la inconstitucionalidad de tales cláusulas, (43) la nueva ley en el artículo 395, sujeta su consagración a la convención entre el sindicato y el patrón como lo menciona y extendiendo en el párrafo que antecede.

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Referente a la modificación de las relaciones colectivas de trabajo, el artículo 426 L.F.T., habla al respecto y el cual menciona en el inciso anterior de este capítulo; otorga a los trabajadores y a los patronos el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo y la estabilidad de ellas son el objetivo a lograr por medio del contrato colectivo en períodos determinados, pero la aplicación precisa de tales condiciones concertadas, se pueden ver obstruidas por algu

nas circunstancias no previstas y es entonces cuando los obreros se ven en la necesidad de solicitar a las juntas se hagan las modificaciones pertinentes en el contrato colectivo de trabajo.

En cuanto a la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, la Ley Federal del Trabajo se ocupa en sus artículos del 427 al 432; suspensiones que pueden ser motivadas por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o muerte de éste, falta de materia prima, etc., que a su vez si no han sido aprobadas o desaprobadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje y si el patrón toma la iniciativa antes y suspende dichas relaciones de trabajo, se tendrá que ajustar a las sanciones que correspondan por haber incurrido en un despido injustificado.

La terminación de las relaciones de trabajo va implícita con la suspensión de éstas, con la diferencia desde luego en este caso que se hace incapié en una terminación de relaciones laborales y en el otro de una suspensión temporal, haciendo notar que en ambos casos puede haber una reanudación de actividades conforme lo cita el artículo 432 y el 438 de la Ley Federal del Trabajo.

Haciendo referencia a la revisión de los contratos colectivos de trabajo en lo que concierne a salarios en efectivo por cuota diaria, es el medio para lograr el aumento en los salarios que trae como consecuencia el alza en los precios de los productos básicos y esta situación llegaría con el tiempo a institucionalizar la inflación; situación nociva cien por

ciento para la economía de cualquier país. De acuerdo a la situación general por la que atraviesa nuestro país y visto desde este punto de vista, dicha revisión de contratos colectivos no es lo que habría que frenar sino lo conveniente en este caso sería que se lograra por parte de las autoridades un control sumamente estricto en lo que a precios en el mercado se refiere, ya que al no haberlo no existirá nunca una recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, sobre todo los que perciben el salario mínimo.

3. CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO LEY

La diferencia que existe entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley estriba en que el segundo se puede extender a ramas más diversas de la industria y además se puede declarar obligatorio en una o varias entidades federales o en varias zonas económicas hasta hacerse extensivo en todo el territorio nacional.

El contrato-ley forma un conjunto de contratos colectivos, por lo que tiene un poder superior a éstos, de cualquier forma la importancia que tienen ambos en una empresa o establecimiento es muy grande, ya que van a normar las relaciones entre las dos partes y en el último caso abarcando una región determinada para una misma rama industrial.

Como lo menciona el artículo 415 L.F.T.: "Si el 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, previo cumplimiento de los requisitos siguientes". Conteniendo seis fracciones, las cuales marcan dichos requisitos. Vemos que el contrato colectivo está condicionado a cubrir ciertos requisitos para poder ser catalogado como contrato-ley, teniendo que cubrir desde luego lo enmarcado en las seis fracciones que encierra este mismo artículo. Asimismo el artículo 409 E.F.T., hace notar que la Secretaría del Trabajo y Previsión -

Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, una vez verificado el requisito de mayoría, determinará si es oportuna y benéfica la celebración del contrato-ley, desde luego para la industria, convocando a una convención a sindicatos, trabajadores y patrones que puedan resultar afectados; naciendo en estas convenciones el derecho autónomo de carácter colectivo. Dicha convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, periódicos o medios adecuados para ésto, señalando fecha y hora para la reunión, en un plazo no menor de treinta días; mención que hace el artículo 410 de la misma Ley.

En consecuencia si no llega a formularse oposición -- dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, atendiendo las disposiciones del artículo 414, pero si hay oposición de ese plazo, los trabajadores y patrones tendrán quince días para presentar por escrito sus observaciones junto con las pruebas que las justifiquen y por otro lado el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, considerarán los datos del expediente, pudiendo declarar la obligatoriedad del contrato-ley; comentarios de las fracciones V y VI del artículo 415, -- respectivamente.

En el contrato colectivo sus efectos entran en práctica desde la fecha y la hora de su presentación, con la salvedad en la fecha si las partes así lo convinieron por consiguien

te el contrato ley producirá efectos desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, dependiendo en este caso de la convención la fecha si así lo dispone, a diferencia del contrato colectivo en que las partes lo convienen.

Respecto al contenido tanto del contrato colectivo como del contrato ley; en el primero se asientan nombres y domicilios de los contratantes, en cambio en el segundo estarán -- los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención, que ya mencioné anteriormente, estipulándose a su vez en el colectivo -- las empresas o establecimientos que abarque, mientras que en el contrato ley serían la Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el -- Territorio Nacional; determinando su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, a lo que en el otro la duración no excederá de dos años, respectivamente. Por su parte el contrato colectivo contiene en sus -- fracciones IV, V, VI y IX; las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios y las bases sobre la integración y función de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley, siendo el artículo 391 que se ocupa de estas fracciones; las cuales se encuentran mencionadas en la fracción IV del artículo 412 de la ya citada Ley, -- que concierne al contrato ley; y dentro de este mismo artículo en la fracción V se fundamentan las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación-

de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate, con la única diferencia en el contrato colectivo, que en éste se menciona en la empresa o establecimiento que comprenda. Por lo que concierne a las demás estipulaciones que convengan las partes, los dos contratos las contienen, únicamente difieren en su contenido en cuanto al significado de la fracción VIII del artículo 391 del contrato colectivo -- que hace mención a las disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a laborar a la empresa o establecimiento; significado que no contiene en el artículo correspondiente a su contenido, el contrato ley, por razones obvias, dado que el contrato colectivo ya existe pero se le va a dar la categoría de contrato ley.

En el artículo 413 L.F.T., referente al contrato ley, dispone que en éste podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395, con la diferencia que en el contrato colectivo será el patrón el que admitirá o aplicará esta cláusula, no siendo así en el contrato ley dado que el encargado de llevar a cabo su aplicación es el sindicato administrador del contrato ley en cada empresa.

En cuanto al proteccionismo al obrero se nota la semejanza en el artículo 394 L.F.T., perteneciente al contrato colectivo y en el artículo 417 L.F.T. relativo al contrato ley; ya que los dos mencionan las condiciones de trabajo favorables a los trabajadores, siempre con el afán de beneficiarlos, aplicándose el contrato ley, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa --

tenga celebrado; texto del artículo 417 L.F.T.

Para solicitar la celebración de un contrato ley, se puede hacer por medio de 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 Entida-- des Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen -- una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacio-- nal; tal como lo menciona el artículo 406 L.F.T., teniendo que justificar los solicitantes que satisfacen el requisito de ma-- yoría (Art. 408 L.F.T.). A la Secretaría del Trabajo y Preve-- sión Social se le presentará la solicitud, si es que se refie-- re a dos o más Entidades Federativas o a industria de jurisdic-- ción Federal o al Gobernador del Estado o Territorio o jefe -- del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industria de jurisdicción local (Art. 407 L.F.T.). A su vez el contrato colectivo se elabora por triplicado depositándose un ejemplar en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal-- o Local de Conciliación, que al anotar fecha y hora de presen-- tación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje; entregándosele un tanto a cada una -- de las partes, (Art. 390 L.F.T.) surtiendo sus efectos como lo menciono anteriormente, vid. supra., p. 76 al final y p. 77 al principio.

En cuanto a la revisión del contrato colectivo de tra-- bajo, el artículo 398 L.F.T. nos dice lo siguiente:

"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".

El contrato ley a su vez para llevar a efecto su revisión presenta algunas diferencias en cuanto a lo que el contrato colectivo requiere y nos lo marca el artículo que antecede; toda vez que para el contrato ley las mayorías representadas por los sindicatos de trabajadores o los patrones la podrán solicitar, siendo necesario hacerlo noventa días antes del vencimiento del contrato ley, como mínimo, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal; al verificarse el requisito de mayoría por parte de la autoridad que reciba la solicitud, cualesquiera de las mencionadas, siendo los sindicatos de los trabajadores y los patrones convocados por la autoridad a una convención que se regirá por lo que dispone el artículo 411 L.F.T.; así tanto los sindicatos de los trabajadores como los patrones si llegasen a un acuerdo, ya sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Goberna--

dor del Estado o Territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal dará la orden para que se publique en el Diario-Oficial de la Entidad Federativa; a excepción que la convención indique una fecha diferente surtirán efecto las reformas a partir del día de su publicación (Art. 419 L.F.T.).

En la solicitud para la revisión en cuanto a salarios en efectivo por cuota diaria, deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, existiendo únicamente la diferencia con el contrato ley en los días como mínimo para presentar la solicitud, ya que en éste son de sesenta días; asimismo si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejerció el Derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuar por tiempo indeterminado, (Art. 400 L.F.T.) no haciendo mención únicamente, el artículo 420 L.F.T., que concierne al contrato ley, al artículo 399 L.F.T. y su continuación por tiempo indeterminado, ya que como sabemos la duración del contrato ley no debe de exceder de dos años.

Por último puntualizaré en la terminación de ambos contratos: siendo en el contrato ley mutuo consentimiento de las partes, que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406 L.F.T.; y si al concluir el procedimiento de revisión los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el Derecho de huelga (fracciones I y II del art. 421 L.F.T., respectivamente).

Mientras que en el colectivo solamente se menciona, en el artículo 401 L.F.T. fracción I, II y III, por mutuo consentimiento, por terminación de la obra y en los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique - exclusivamente en el establecimiento; sin especificar mayoría-representada ni el hecho de no llegar a un convenio satisfactorio, pudiendose ejercer desde luego en los dos contratos el Derecho de huelga, si al final del procedimiento no hay resultados positivos para los trabajadores.

Tanto para la celebración como para la revisión del contrato-Ley no depende de la voluntad de un solo patrón, ya que por el hecho de la intervención de la convención que es -- convocada para los sindicatos de trabajadores y los patrones, -- ya sea por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el -- Gobernador del Estado o Territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, viene a crear un instrumento que modifica la presión ejercida por el sindicato hasta poderla hacer -- menguar, porque como lo hace notar el artículo 411 L.F.T. en -- su párrafo final, al formular la convención su propio reglamento y la integración de las comisiones que juzgue conveniente, -- vemos la coacción que puede ejercer sobre el sindicato; siendo -- inútil tratar de obtener resultados positivos de la presión a -- un solo patrón, ya que de éste no depende dicha resolución.

4. EMPLAZAMIENTO, NOTIFICACION, CONTESTACION DEL PATRON
LA CONCILIACION, EL ESTALLIDO DE LA HUELGA, LA CONTI-
NUACION DE LOS TRABAJOS DURANTE LA HUELGA Y LA CALIFI-
CACION

Como uno de los primeros requisitos para que quede -- bien fundamentada la huelga, es necesario que se reúna la mayoría obrera de la que habla la fracción II del artículo 451 de la nueva Ley Federal del Trabajo, considerando también que solamente podrá promoverse como causa de inexistencia la determi- nación de la mayoría de los obreros de una empresa o estableci- miento, posterior al estallamiento de huelga, nunca previamente a la suspensión de las labores. Ya al respecto hablé en el primer inciso de este mismo capítulo, lo mismo del período de pre-huelga, que así como se recomienda una previa negociación-colectiva en beneficio de ambas partes y de la misma comunidad, asimismo existen autores que sostienen, sería conveniente la ca- lificación previa aunque fuera limitada a los requisitos forma- les, lo que traería como consecuencias beneficios para la co- lectividad y solo se pudieran llevar a efecto las huelgas cuan- do hubiera una demostración plena de haberse satisfecho los re- quisitos procesales.

Posterior a este requisito es necesario se formule un pliego de peticiones por escrito que irá dirigido al patrón, - haciendo notar en él que si no se accede a dichas peticiones - ejercerán su Derecho de huelga que la ley respalda, en un -- lapso de seis días de anticipación a la fecha en que pretenden suspender las actividades laborales, siendo diez días para em-

presas con servicios públicos; al quedar notificado el patrón, desde entonces correrá el término. El artículo 925 L.F.T. menciona todos los que se consideran servicios públicos. El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la responsabilidad de hacerlo llegar al patrón, siendo el conducto desde luego la Junta de Conciliación y Arbitraje, teniendo cuarenta y ocho horas como máximo para que lo reciba, no pudiendo sele dar trámite a dicho pliego de peticiones si no cubre los requisitos que se piden en el artículo 920 de la L.F.T.; y 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, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. A su vez el presidente de la Junta hará saber por escrito al promovente si fue o no hecha la certificación del emplazamiento. Con esto se trata de no dañar a los trabajadores y la propia "fuente de trabajo, ya que pueden existir luchas políticas entre sindicatos de detenciones de contratos colectivos o contratos-ley, a través del procedimiento de la huelga."⁽⁴⁴⁾

Para el maestro Mario de la Cueva "el emplazamiento es una expresión y una consecuencia de la idea del derecho del trabajo como un derecho de clase, a la vez dice que es un acto jurídico, manifestación unilateral de voluntad que sólo se da en el estatuto laboral. En el inciso 2 referente al contrato colectivo hablé de la justicia social, vid. supra., p. 67, la cual es el objetivo de una lucha iniciada por el emplazamiento,

considerándolo a éste, el maestro Mario de la Cueva como "la -
iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones
de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o -
rama de la industria", asimismo lo compara con el ultimatum de
una clase social, que anuncia a la otra que de no acceder a --
sus demandas acudirá a la guerra". (45)

Desde el momento en que se le notifica al patrón em--
pieza a correr el plazo para que estalle el movimiento, es por
lo que posee una gran importancia dicha notificación al patrón,
ya que además por este hecho tiene como efecto constituirlo --
por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o
establecimiento afectado por la huelga, responsabilizándose --
totalmente del cargo. En el párrafo final del artículo 453 --
L.F.T., que fue derogado, decía: "No podrá ejecutarse a partir
de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, -
aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes
de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos
se encuentren instalados"; actualmente el artículo 921 L.F.T.,
duplicó las horas que tiene la Junta de Conciliación y Arbitra
je para hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplaza
miento, en lugar de veinticuatro son ahora cuarenta y ocho ho-
ras; con respecto al párrafo final que contenía el artículo --
453 L.F.T. actualmente el artículo 921 L.F.T. no lo contiene. -
La nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 924 remite el
párrafo final del artículo 453, agregando además cuatro frac--
ciones en las que indica la salvedad de que antes de que esta-
lle la huelga se protejan los derechos de los trabajadores en-

ciertos aspectos que las fracciones mencionan, considerándolas muy importantes en vía de protección a los derechos obreros, - por lo que considero de gran relevancia transcribirlas en se-
guida; evitádo el párrafo inicial del artículo por ya conocer
lo:

"I.- Asegurar los derechos del trabajador, especial--
mente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestacio--
nes devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios -
del trabajador;

II.- Créditos de la falta de pago de las cuotas al --
Instituto Mexicano del Seguro Social:

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el pa--
trón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacio--
nal de la Vivienda de los Trabajadores: y

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabaja--
dores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II,
III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones rela--
tivas a los casos de excepción señaladas en las fracciones an--
teriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huel--
ga".

La indicación de la nueva Ley es muy clara conforme -
al artículo mencionado y además al extenderlo a cuatro fraccio--
nes, su contenido se vuelve más proteccionista, ya que como --
la misma Ley lo comenta se trata de evitar los fraudes legales
que se venían cometiendo en perjuicio de los trabajadores, al--
coludirse líderes deshonestos y patronos que mediante el empla

zamiento a huelga, el cual lo prorrogaban constantemente, lo--
graban para su beneficio evitarse el cobro de créditos de ca--
rácter social.

Partiendo de la base que como depositario se nombra -
al patrón, éste, "como una consecuencia de la obligación de --
conservar, está obligado a responder de todos los daños y per-
juicios que sufra la cosa y que le sean imputables. Si perece
la cosa por caso fortuito o por fuerza mayor, perece para su -
dueño; si perece por culpa grave del depositario, éste debe cu-
brir su valor".⁽⁴⁶⁾ Fundamentado lo anterior en el artículo -
2522 del Código Civil que dice lo siguiente:

"El depositario está obligado a conservar la cosa ob-
jeto del depósito según la reciba, y a devolverla cuando el de-
positante se la pida, aunque al constituirse el depósito se hu-
biere fijado plazo y éste no hubiere llegado.

En la conservación del depósito responderá el deposi-
tario de los menoscabos, daños y perjuicios que las cosas depo-
sitadas sufrieren por su malicia o negligencia".

Por lo tanto con fundamento en este artículo en cuan-
to a la función del depostario y sobre todo en el artículo 924
L.F.T. y sus cuatro fracciones, no se puede considerar peligro-
sa esta condición que menciona dicho artículo y que hace refe-
rencia al maestro Euquerio Guerrero referente a privar al pa-
trón de la disposición de sus bienes; teóricamente se ha discu-
tido si tal disposición pudiera ser contraria a las garantías-
consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Políti-
ca, ya que sin una audiencia previa, el patrón se veía afecta-

do en cuanto a la limitación de sus derechos de propiedad y de posesión;⁽⁴⁷⁾ y al analizar este comentario comparativamente con el contenido de los artículos constitucionales, relativo a la privación de "...propiedades, posesiones y derechos que sólo se puede llevar a cabo mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho"; esto en lo que respecta al artículo 14; y en lo referente al primer párrafo del artículo 16, que dice: "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento"; hago referencia que la posición que adopta la nueva Ley Federal del Trabajo es adecuada al marco constitucional, ya que no se sale de los lineamientos que señalan dichos artículos, porque al estar fundamentado en el artículo 924, se está respetando lo indicado en los párrafos de los artículos constitucionales que menciono anteriormente.

Sin embargo el mismo autor hace alusión a la posibilidad de que tanto el patrón como el sindicato se coluden y eviten así un desahucio u otra de las medidas señaladas, con perjuicio desde luego del tercero que pretende efectuarlo.

La contestación del patrón al pliego de peticiones, hecha por los trabajadores y presentada por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendrá que ser dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, por-

escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; comunicando si acepta o no la demanda, sirviendo dicha contestación para integrar la relación procesal de conciliación.

A la falta de contestación la Ley no indica consecuencias y dado que dicha contestación del patrón sólo se sujeta a ser negativa o positiva, en la práctica suele presentarse fuera de término en ocasión de la celebración de la audiencia y se ha llegado a optar por la respuesta negativa, que no produce ningún efecto. El término que se fija en el emplazamiento no es suspendido a causa de la rebeldía del patrono para concurrir a la audiencia de conciliación, de acuerdo al artículo -- 927 fracción IV de la nueva Ley, no obstante el Presidente de la Junta puede emplear medios de apremio para obligar al patrono a que concurra a la audiencia de conciliación, conforme lo menciona la fracción III del mismo artículo.

Dentro del periodo de pre-huelga se va a tratar de -- avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo, siendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que tienen como función lograr la conciliación de ambas, como mediadora, sin que formule declaración que pueda prejuzgar acerca de la existencia o -- inexistencia de la huelga, ya que como órgano mediador no está facultada para hacerlo, aunque como lo menciona el autor Eusebio Guerrero en su obra ya citada, página 370, por la práctica observada, esta función de las Juntas resulta únicamente formulista, toda vez que los que realmente actúan son los órganos -- administrativos de trabajo, pues aún en la propia Junta los representantes están cohibidos para presentar fórmulas de avenimiento a las partes, ya que esto podría significar que externa

ran su criterio; conforme a lo anterior vemos lo distante que se encuentra la realidad de la teoría, la cual considera al período de pre-huelga como "un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida", comprendiendo el tiempo entre la fecha en que se haga el emplazamiento dirigido al patrono y la suspensión de las labores, lapso que puede variar, pues dentro de él el patrono puede llegar a aceptar las demandas de los trabajadores o se puede lograr un arreglo conciliatorio que viene a ser precisamente el contrato colectivo, terminándose así el conflicto, es decir la amenaza de ir a la huelga.

Por ser tan diversas y específicas las características de estos conflictos, vemos lo especial de su naturaleza, donde se juegan los recursos de cada una de las partes como puede ser en un momento dado, la amenaza, la astucia con que se lleve a efecto ésta, el prevenirse para estar preparados y llevarse el conflicto a un tiempo bastante largo, la capacidad económica de resistencia y quizá muchos otros elementos empleados como armas para llegar al triunfo.

El artículo 926 L.F.T. dispone lo relativo a la conciliación: "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlos, 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".

Aunque la esencia del artículo es que no se produzcan

más de un estallamiento de huelga, no prohíbe el número de prórrogas que puedan efectuar los trabajadores para dicho estallamiento, fuera de la audiencia.

Según el maestro Nestor de Buen respecto a la situación de alargar el paro del trabajo, menciona que en ocasiones los trabajadores sin recabar el consentimiento patronal, prorrogan de manera unilateral. De acuerdo a su propio concepto del autor, ésa conducta debe producir la inexistencia de la huelga por no haber estallado el día y hora indicados en el emplazamiento; y en base a lo estipulado en el artículo 459 - L.F.T. en su fracción III, que remite al artículo 920, fracción I: "...y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de pre-huelga", es correcta tal aceve-ración del maestro.

Por otra parte se descarta la posibilidad de que alguna de las partes solicite de la Junta se prorrogue el término para el estallamiento de la huelga, toda vez que el propio artículo 928 L.F.T. en su fracción IV señala: "...ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento..." y además porque las Juntas no tienen como atribución imponer a la contraparte una prórroga no aceptada ni mucho menos sin haberse negociado, dado también que el conflicto está planteado sobre los cimientos de un acuerdo entre las partes; entendiendo como prórroga del período de pre-huelga, la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo.

Dentro de este mismo capítulo, vid. supra., parte inicial menciona lo referente a las contrataciones colectivas, importantes en su papel para preparar las convenciones colecti--vas creadoras de un nuevo vínculo jurídico obrero-patronal, --dando lugar a la libertad sindical, la que con más área de acción podrá llegar al emplazamiento, es decir a notificarle al patrón que de no ser aceptadas sus demandas ejercerán el derecho de huelga que les asiste, asimismo hago alusión a la no --obligatoriedad, por parte de la ley, de la negociación, obligación que únicamente menciona la Ley en cuanto a períodos y términos.

La suspensión del trabajo es la ruptura de las hostilidades, es el período propio de la huelga y un hecho legalmente protegido, como lo indica el artículo 449 L.F.T.: "La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el -auxilio que soliciten para suspender el trabajo", es hasta la suspensión del trabajo que tiene vida el ultimatum y las negociaciones.

Es de gran importancia lo que nos indica el artículo-443 de la misma Ley: "La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo", ya que en base al artículo el simple hecho de que los trabajadores dejen de laborar se producirá el estallido de la huelga, no importa que no abandonen de -inmediato sus actividades, el hecho es el momento que paren su labor. Al votar la huelga la mayoría obrera, se debe de esta-

blecer que la determinación de la mayoría solo podrá promoverse como causa de inexistencia, posterior al momento en que estalle el movimiento y de ningún modo como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; debiendo estallar la huelga precisamente en el día y la hora indicados en el pliego de peticiones, por lo que a veces se procura en algunos casos, dar fe -- del hecho, interviniendo autoridades de reconocida competen-- cia, que bien pueden ser notarios o inspectores de trabajo, es to es para testificar que la huelga no estalló como se había - anunciado, sin embargo comenta el maestro Nestor de Buen, que- ésta prueba no es precisa.

Puede resultar que antes de lo indicado en el pliego de peticiones, se hayan suspendido las labores, ya sea por ini ciativa personal o porque el vencimiento del contrato colectivo en una huelga emplazada para su revisión, cae en día de des canso o festivo. La suspensión del trabajo efectuada antes o después de lo indicado en el emplazamiento, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no la consideran huelga legalmente existente, con excepción a las prórrogas efectuadas en el periodo de la pre-huelga, en base al artículo 459 fracción III y 920 - fracción III. El maestro Mario de la Cueva en su obra ya cita da, página 651, dice que la posición de las Juntas es correcta en las dos hipótesis: en la primera, porque la suspensión pre-matura del trabajo destruye la rigidez del periodo de pre-huel ga y porque puede hacer inútiles las previsiones de las empresas.

Para Cavazos Flores si el patrón suspende las labores

antes del estallamiento se trata de un paro⁽⁴⁸⁾ y no de una huelga, por su parte el maestro Nestor de Buen no participa de ese criterio, dice "que de ser correcto haría inútil el Derecho de huelga; sostiene que estallar la huelga significa no tanto dejar de trabajar como evitar que, a partir de ese momento, se pueda seguir trabajando".⁽⁴⁹⁾

El efecto principal de la suspensión de los trabajos planteado antes y durante la vigencia de la Ley de 1931, fue la discusión dentro de la doctrina que caía más bien en los principios del Derecho Civil, si dicha suspensión equivalía al incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, y si consecuentemente, era motivo de rescisión de las relaciones de trabajo. Cuando el objeto de la huelga era exigir el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales a cargo de los empresarios, los que protestaban eran éstos precisamente. Con la intervención del artículo 123 constitucional, como en otras ocasiones, finalizó el debate, al elevar a la huelga a la categoría de un derecho de la clase trabajadora, legalmente protegido, y el legislador de 1931 apoyado en la norma constitucional, aprobó el artículo 261: "La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo".

La comisión modificó la redacción de 1931, a fin de ajustarla a la terminología del proyecto, conservando íntegro su espíritu y sus finalidades en el artículo 447: "La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones-

de trabajo por todo el tiempo que dure".

La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo colectivas difiere de la que se origina en la relación individual de trabajo, por cuanto en ésta, la causa de la suspensión tiene su raíz en el trabajador, así, la enfermedad y demás causales mencionadas en el artículo 42 L.F.T., en tanto en la huelga se da un fenómeno colectivo.

En la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo considerada en el artículo 427 y siguientes de la nueva - - Ley, la hipótesis en estos preceptos, la causa es ajena a los trabajadores, en cambio, en la huelga es la voluntad de los -- trabajadores lo que determina la suspensión.

En la suspensión ordinaria, el trabajador deja de - - prestar el trabajo y el patrono deja de pagar el salario, pero en la suspensión por huelga el problema del pago de los sala-- rios del tiempo que duró la huelga se difiere, pues dependerá de la justificación o injustificación de la huelga.

El artículo cuarto fracción segunda, letra "b", rati-- fica más la imagen que se tiene de la huelga, vista como un de recho de las mayorías obreras; y dice lo siguiente: "II.- Se-- ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en-- las leyes y en los siguientes:

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de lícitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la-- minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando".

Es precisamente el principio fundamental de la huelga el no poder reanudar las actividades después de su suspensión,

ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías.

Dentro del período de pre-huelga y la suspensión de los trabajos los despidos de trabajadores que intente hacer el patrono, resultan inoperantes, interpretandolo así la fracción II letra "a" del artículo arriba citado: "a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece ésta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo -- que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 936."

Otra prohibición concreta para el patrono es la que se menciona en el artículo 921 L.F.T. segundo párrafo, al constituir al patrono en depositario de la empresa afectada por la huelga, teniendo que abstenerse de realizar cualquier acto que afecte los derechos del trabajo.

La colocación de las banderas, símbolos de las huelgas en sus colores rojo y negro, son solamente una representación política y social mas no jurídica; llegándose a confundir algunas veces el estallido de la huelga con la colocación de éstas, no siendo una obligación el colocarlas.

A pesar de llevarse a efecto el estallido de la huelga, se puede continuar la prestación de los servicios, conforme a dos situaciones diferentes y de acuerdo como lo contempla la Ley.

El artículo 466 L.F.T. contiene éstas dos situaciones:

"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 con-
ducirse a su punto de destino; y

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

Dicho artículo no existía en la Ley de 1931, pero si-
había algunas observaciones sobre algunas actividades y si se-
llegasen a parar perjudicarían a los usuarios de esos servi- -
cios proporcionados, como consecuencia de la suspensión de los
trabajos o estallido de la huelga precisamente en el día y ho-
ra señalados, esto es una paralización instantánea; fue así -
como se llegaron a analizar estas observaciones y se llegó a -
redactar el artículo en mención. Como lo indica dicho artícu-
lo, algunos trabajos son los normales que efectúa la empresa -
como lo vemos en la primera y segunda fracción; siendo la otra
situación la que concierne al personal de emergencia, es decir
la necesidad de ocupar personal para cubrir trabajos que si se
suspenden perjudicarían la seguridad y conservación del equipo
de trabajo, materia prima, las mismas instalaciones de la em--
presa o la reanudación de los trabajos, es por lo mismo que a-
iniciativa de los patronos y desde luego antes de que se sus--
pendan las actividades, la Junta de Conciliación y Arbitraje -
con audiencia de las partes, debe fijar la cantidad de trabajaja
dores que cubran las labores correspondientes para el caso; --
conforme lo señala el artículo 935 L.F.T., al quedar facultada

la Junta para este efecto realizará diligencias con el fin de que compruebe por sí misma lo emergente y necesario de los trabajos que pide la empresa y se efectúen para que no perjudiquen en el período de huelga los elementos y maquinaria ya mencionados, lo mismo para que al reanudarse las actividades por cuenta de los trabajadores huelguistas no se entorpezca el paso normal de la empresa.

Existió un anteproyecto, según el maestro Mario de la Cueva que a la vez dice, en su fracción III, relativa a los hoteles, casas de asistencia, internados y demás establecimientos análogos, en los que deberían mantenerse los servicios indispensables por el tiempo necesario para que las personas que se encontraran en ellos pudieran mudarse, pero la oposición de los trabajadores fue sumamente fuerte; la Comisión se dio cuenta de que la fracción sería suprimida por las Cámaras del Poder Legislativo, por lo que decidió retirarla, aceptando únicamente los trabajadores las dos fracciones del artículo 466.

En la Ley de 1931 estaba contenido el artículo 275, que decía:

"Los huelguistas por medio de sus representantes estarán obligados a mantener, y el patrono y sus representantes estarán obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensable, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones".

La Comisión entendió que lo que se quiso decir en es-

te precepto es que la Junta de Conciliación y Arbitraje decidía cuales éran los trabajos que debían continuar y el número de trabajadores necesarios para tal efecto; al referirse específicamente a: "los trabajadores están obligados a mantener y el patrono a aceptar". Fue así que al redactarse el artículo 935 L.F.T. se tuvieron que haber limado las asperezas y deficiencias con base a lo experimentado desde luego por el tiempo transcurrido.

Desde 1931 los trabajadores aceptaron la necesidad y justificación del principio, ya que veían como el objeto principal de la huelga presionar al patrono y así accediera a sus demandas de trabajo, pero nunca causar un daño, definitivamente; fue por lo que no se opusieron a tal disposición, antes mencionada.

Asimismo la Junta también estará facultada, en base al artículo 936 L.F.T., para solicitar la intervención de la fuerza pública y se presten estos servicios; el patrón por su parte podrá utilizar otros trabajadores, si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 L.F.T.

Por medio de la sanción social es como se logra la efectividad de este artículo diferenciándose así de las normas morales, ya que la Ley no castiga a los trabajadores que no lleguen a desarrollar las labores emergentes, esto en base al artículo 5o. Constitucional que dice: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..."

En cuanto a l procedimiento de 'calificación de la - - huelga, su propósito fundamental, es determinar el cumplimiento de los requisitos de forma fondo y mayoría obrera. Procedimiento sujeto a la determinación de la autoridad, que en cualquier momento declare inexistente a la huelga, por lo que su - - duración es indeterminable. Las causas de inexistencia las -- marca el artículo 459 L.F.T. que dice junto con sus tres fracciones:

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

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

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

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

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

Cualquier persona tiene legitimidad para que pueda selicitarse la declaración de inexistencia de la huelga, toda vez que ésta afecte sus intereses por estar inmiscuido comercial-- mente con el patrón, es decir personas ajenas a la relación lal boral, pero el tiempo que se tiene para poder ejercer éste derecho está limitado a setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, como lo marca el artículo 929 L.F.T. ya - que si no es dentro de este tiempo, ese derecho fenece; y de -

no solicitarse la declaración de inexistencia, se dará por -- existente la huelga para todos los efectos legales. Texto de su segundo párrafo del artículo citado.

En cuanto a la forma en que debe presentarse la solicitud, ésta será por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con copia para cada uno de los patronos emplazados y los sindicatos o emplazantes, indicándose causas y las fracciones del artículo 459 en que se fundamente. Una vez presentada dicha solicitud no se aceptará otra causa de inexistencia diferente; el artículo 930 L.F.T. señala lo anterior en su fracción I. En su fracción V indica que concluida la recepción de las pruebas la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga, por lo tanto en la fracción VI dice que para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y los patronos 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.

Los efectos de la declaratoria de inexistencia son -- los de que se fije a los trabajadores que hayan abandonado las labores, un plazo de veinticuatro horas para que regresen a -- ellas, apercibiéndolos de que por el solo hecho de no acatar -- esta resolución y al vencerse el plazo mencionado, se darán -- por terminadas las relaciones de trabajo, a excepción de que -- sea justificable su ausencia, por motivos de fuerza mayor.

Por su parte la Junta declarará que no se ha incurri-

do en responsabilidad por parte del patrón, el cual podrá contratar nuevos trabajadores, asimismo las medidas que tome la Junta para que se reanuden las actividades en la empresa las determinará posteriormente.

En cuanto a la comprobación de la mayoría de trabajadores si apoyan o no a la huelga, viene a constituir el elemento principal de toda declaración de inexistencia. El artículo 931 L.F.T. menciona lo concerniente a dicha comprobación de la mayoría:

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

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

IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los 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.

Es uno de los momentos culminantes en el incidente de

calificación de la huelga, lo que explica la presencia del artículo citado en nuestra Ley Laboral. Las fracciones primera y quinta contienen normas procesales; ésto concerniente a la primera parte del artículo; como parte segunda, están las fracciones II, III y IV, y se relacionan con las personas que pueden ser trabajadores recontables, según el maestro Mario de la Cueva, al mencionarlo en su obra ya citada, quedando excluidos los trabajadores de confianza y los que ingresen al trabajo -- con posterioridad a la fecha del emplazamiento, salvo los que ingresaron en aplicación de la cláusula de exclusión. En cambio, dice, son recontables los trabajadores despedidos del trabajo con posterioridad al emplazamiento. La fracción II: "Unicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento"; según el maestro De la Cueva, resolvió una vieja disputa a esta fracción, al preguntarse que hacer con los votos de los trabajadores que no concurren a la diligencia. En tanto los empresarios sostenían que puesto que la Ley hablaba de mayoría de trabajadores, debía probarse su existencia, por lo cual, los ausentes debían sumarse a los no-huelguistas, los trabajadores afirmaban en sentido opuesto, que eran los promotores del incidente, quienes debían probar que la mayoría estaba en contra de la huelga. El proyecto -- aceptó el fenómeno temible del abstencionismo, en base al texto de la segunda fracción citada. (50)

Referente a las normas procesales, la fracción primera previene que si una de las objeciones del promotor del incidente es la ausencia de la mayoría huelguista, y se ofrece co-

mo prueba el recuento, la Junta señalará el lugar, el día y la hora en que deberá efectuarse. En su turno, la fracción quinta ordena que "las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento deberá hacerse en el acto mismo de la diligencia". Para esta hipótesis la misma disposición ordena a la Junta citar a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, cuyo resultado será uno de los elementos para la resolución del incidente.

La posibilidad de cerciorarse de que una mayoría de trabajadores haya votado el movimiento, resulta factible por medio de un recuento, hecho que se lleva a efecto con la debida intervención de los representantes de ambas partes.

El hecho de que los huelguistas hayan cumplido con los requisitos formales, de enviar el pliego de peticiones al patrón por conducto del tribunal, señalando en el mismo el plazo mínimo legal para que estalle el movimiento y esperado la contestación del patrón, resultan también cuestiones que fácilmente se pueden constatar por la simple lectura del expediente respectivo.

Refiriéndose a la carga de la prueba, el maestro Nestor de Buen Lozano hace alusión, que "corresponde al que la promueve acreditar los hechos en que se apoya". Así debe desprenderse de la fracción III del artículo 930 de la Nueva Ley que menciona que: "Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud"⁽⁵¹⁾, mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés.

La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados". Por ello, sigue diciendo, será el patrón el que habrá de acreditar, v. gr., que sólo una minoría de los trabajadores apoya la huelga. Esto justifica ciertamente la tesis de que la mayoría no es condición para la existencia, sino que es la minoría la condición para la inexistencia. Las pruebas en el incidente, no deben versar sobre las violaciones del contrato colectivo que se hubieren invocado, no siendo necesario que las violaciones sean ciertas, sino que basta que se invoquen para la procedencia de la huelga.

Conforme al interés que se externe por parte del patrón o terceros, así deberán presentarse las pruebas pertinentes y necesarias para que la Junta declare existente o inexistente, según sea el caso, y en base a la presentación de pruebas ya que las Juntas no están facultadas para declarar de oficio la inexistencia de las huelgas, toda vez que quien presente la solicitud deberá comprobar su interés real o efectivo en el problema. Con el propósito de abreviar el procedimiento -- los autores de la Ley pusieron todos sus esfuerzos para reducir el incidente a una sola audiencia, que podría denominarse de exposición de los puntos controvertidos y de ofrecimiento de pruebas. La fracción tercera ya mencionada del artículo citado, persigue un doble propósito, primero dar a las partes -- la más amplia libertad para seleccionar los medios de prueba -- que juzguen convenientes y adecuados, y en segundo lugar, evitar dilaciones en el proceso mediante el ofrecimiento de pruebas inconducentes.

En la recepción de las pruebas, la fracción contiene tres normaciones: las pruebas deben rendirse en la audiencia; sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia. Los términos del precepto nos indica que la decisión pertenece al arbitrio de las Juntas, y dicho precepto señala una excepción expresa: el recuento de los trabajadores, que se ofrezca como prueba, de lo que se ocupa el artículo 931 de la misma Ley.

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; según la fracción V del mismo artículo.

Es importante hacer referencia a lo que el maestro Mario de la Cueva fundamenta; las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales tripartitos; de ahí que la fracción VI del ya citado artículo, ordene se cite a los representantes del trabajo y del capital a fin de que, en unión del representante del gobierno dicten la resolución. La comisión tenía no noticia de que había ocurrido que faltara a la cita el representante del trabajo o del capital o los dos, lo cual significaba la desintegración de la Junta y, consecuentemente, la imposibilidad jurídica de dictar la resolución, una dilación inaceptable. Partiendo de esta consideración dispuso, en la citada fracción, que "la resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate se sumarán al del presidente los votos de los ausentes." Es decir que existen las posibilidades que si-

concurren todos los representantes, la decisión se tomará por ellos, por mayoría de votos; si únicamente concurren el presidente y un representante obrero o empresarial, en caso de empate, los votos del ausente se suman al del presidente; finalmente si sólo está presente el presidente, dicta la resolución y en forma simbólica se dice, como en la hipótesis anterior, que los votos de los ausentes se sumarán al suyo. Podría decirse que se creó una especie de presunción: los ausentes se remiten a la opinión del presidente. (52)

La declaración de existencia legal del estado de - - huelga, los efectos inmediatos que produce, y esto por disposición, de la propia Ley; en repercusión con el Estado y en relación con el artículo 449 L.F.T. que impone a las Juntas y a -- las autoridades civiles correspondientes, que respeten el derecho que están ejerciendo los trabajadores huelguistas.

En cuanto a las minorías no-huelguistas, no deben continuar con las actividades dentro de la empresa; los patronos por su cuenta se tienen que restringir a lo que menciona el -- artículo 4o. fracción II; las ofensas que se pueden cometer en perjuicio de la sociedad en los casos de huelga; lo mismo sucede en relación con el artículo 133 fracción VII al hacer el señalamiento en "ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes".

Asimismo los terceros se tendrán que ajustar a lo que dice el artículo 924, respecto a la prohibición de ejecutar -- cualquier acción o diligencia judicial sobre los bienes de la- empresa o del lugar donde se encuentren instalados.

En referencia a la declaración de la inexistencia legal del estado de huelga, el maestro Eduardo J. Couture (53), - sostiene que son sentencias declarativas o de mera declaración, aquellas que tienen por objeto la pura declaración de la existencia o inexistencia de un derecho; y en torno a la resolución de las Juntas en cuanto a la existencia del estado legal de la huelga, se relaciona a la tesis del maestro Couture; que para el maestro De la Cueva en lugar de sentencia diclarativa, sería resolución declaratoria, ya que la palabra sentencia no es usada por la Ley, asimismo considera la declaración de la inexistencia legal del estado de huelga, pues decreta la inexistencia de un derecho.

Como "efectos de la declaración de la inexistencia -- del estado legal de huelga (54)", tenemos como primer consecuencia el afrontar la disposición del Art. 449, que como viene de 1931, impone a la autoridad del trabajo el deber de hacer respetar el derecho de huelga, pero la declaración de inexistencia hace imposible su aplicación, porque no se puede hacer respetar lo que no existe. Naciendo así una nueva situación, y la Ley de 1931 introdujo al campo jurídico el artículo 269, cu ya fracción IV decía que "la Junta dictaría las medidas que juzgara pertinentes para que los obreros que no hubiesen abandonado el trabajo continuarán en él".

A fin de agilizar los trámites, no éra conveniente -- dictar normas concretas y dejar al arbitrio de las Juntas la -- determinación de las medidas adecuadas para la pronta reanudación de las actividades. La comisión detectó que tal vez prola falta de experiencia de los autores de aquella Ley, no se -

llegó a captar precisamente la mecánica de la huelga y por lo mismo denotaron algunas incongruencias. Estableciéndose posteriormente en la nueva Ley en su artículo 932 fracción IV que - "la Junta dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo". Refiriéndose también desde luego, a los efectos de la declaración de inexistencia legal del estado de huelga, por parte de la Junta, en otras tres fracciones.

La Ley de 1931 en su norma transcrita dejó ver un sentido humano al otorgar a los trabajadores un término de gracia de veinticuatro horas y evitar así la recisión automática de las relaciones de trabajo. Por otra parte se reconoció que los trabajadores no objetaron el precepto transcrito y no presentó problemas de interpretación.

Partiendo del hecho que la Junta declaró la existencia legal del estado de huelga, pues de no ser así, las autoridades del trabajo no protegerían al movimiento y se tendría que ajustar a lo indicado en el artículo 932 de la Ley laboral, tal declaración no prejuzga sobre su justificación o injustificación, porque lo único que establece es si se comprobó la existencia de los requisitos que obliga se cubran la misma Ley, así ésta protegería la suspensión de las actividades. En la terminación de la huelga si se concreta a plantear el problema de su justificación o injustificación, es decir si se apegaron las denuncias de los huelguistas a las causales de huelga que prevee la fracción XVIII del 123 constitucional y a su vez el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Se entiende por terminación de la huelga "el acto de-

voluntad bilateral o unilateral o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelva el fondo del conflicto". - - (55)

Siendo por lo observado en el párrafo que antecede, - que dos formas son las que conducen a la terminación de la - - huelga; la primera sería el acuerdo obrero-patronal, ya sea directo o por lo expuesto en el laudo dictado por el árbitro o - árbitros que libremente elijan las partes, y el allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores; por otro lado la segunda forma sería el laudo que dicte la Junta, al través del procedimiento de trabajo correspondiente a la naturaleza del - conflicto, si los trabajadores que formaron la mayoría lo sometieron a su decisión.

Los efectos de la terminación de la huelga son enmarcados en tres partes, por el maestro De la Cueva: (56)

1.- El levantamiento de la suspensión de los efectos- las relaciones jurídicas y la reanudación de los trabajos:

Si la huelga en los términos del artículo 447 L.F.T.- "es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure". La terminación - provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es, la - - huelga deja de durar, por consiguiente debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, quiere decirse reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios - por el patrono.

Sin embargo por los laudos dictados, se pueden origi-

nar situaciones conflictivas que se preveen en la fracción XXI del artículo 123 constitucional, que trata de la no aceptación del laudo. Si la solución es el resultado de un convenio o -- del allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, estará convenientemente el conflicto.

2.- Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que pone fin al conflicto:

Toma como ejemplo la huelga por incumplimiento de las convenciones colectivas y la que persiguió como objetivo la fijación de nuevas condiciones de prestación de los servicios.

En las dos hipótesis el empresario deberá cumplir el clausulado violado o aplicar las nuevas condiciones de traba--jo.

3.- El problema de los salarios caídos durante la - - huelga:

Debe analizars en función de las causas de termina---ción previstas en el artículo 469 L.F.T.: Si las partes llegan a un convenio, en él deben determinar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrono a los trabajadores.

La segunda causal, allanamiento del patrono a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento, resuelta en el precepto en cita, lo obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos.

Las fracciones tercera y cuarta corren la misma suerte, pues tanto el árbitro designado por las partes, cuanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a respetar el artículo 937 L.F.T.; a este respecto hace una distinción: -

Si los trabajadores obtienen una victoria total, porque sus peticiones quedaron plenamente justificadas, el artículo 937, será de aplicación estricta, pero si obtienen un triunfo parcial, porque sus demandas se mostraron exageradas, cree el maestro De la Cueva, que está ante un caso de arbitrio judicial, en el que tendrá aplicación la idea de la equidad mencionada en el artículo 17 L.F.T.: el árbitro o las Juntas considerarán el escrito de emplazamiento, la respuesta del empresario y las proposiciones que se produjeron en las audiencias de conciliación; ya que puede suceder que las sugerencias de una de las partes coincidan con los puntos resolutivos del laudo, en cuya hipótesis podría hacerse una condena total, o que, por lo contrario, el laudo se coloque en un justo medio, que podría servir para la fijación de un porcentaje proporcional. Finalmente, y en aplicación del mismo artículo 937, a contrario sensu, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habrá condena al pago de los salarios caídos.

En lo que se refiere a las huelgas de hecho, es decir sin emplazamiento, no procede solicitar la inexistencia de la huelga, solamente se hará certificar por cuenta de la autoridad que no hay huelga legalmente promovida. Individualmente se aplicarán directamente las sanciones, avisando como lo menciona el artículo 47 L.F.T. en su parte final, así, de permanecer la huelga de hecho, el problema tomará otra naturaleza y se ventilará por otro conducto.

CAPITULO III

LA REQUISA

1.- ANALISIS DE ACUERDO A LA PRACTICA MEXICANA

Pese al estallido de la huelga, los trabajos continúan para que siga la prestación de los servicios. De manera arbitraria y extra-legal, dice el maestro Nestor de Buen, las autoridades han inventado una tercera fórmula, habiendo nombrado en el capítulo anterior las otras dos; denominándole Requisa, que se pone en juego, con cierta justificación pero con notoria violación constitucional, cuando la huelga afecta a un servicio esencial (57).

La Requisa, conforme al criterio del mismo autor, es un curioso procedimiento a virtud del cual, al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio esencial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado ad-hoc por el Estado, que sustituye a otro nombrado también por el Estado, el cual durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas. Estos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor continúan laborando. La empresa labora entonces normalmente... en estado virtual de huelga.

Es obvio que el procedimiento de requisa, que trata de justificarse socialmente porque mantiene en funciones servicios indispensables, resulta en cambio violatorio del derecho consignado en las fracciones XVI y XVII del apartado "A"

del artículo 123 constitucional. En realidad, sigue diciendo, habría que buscar una solución más razonable aun cuando no es simpaticante la idea de establecer arbitrajes previos y obligatorios o cualquier otra modalidad que lesione un derecho social esencial como es el de huelga.

A continuación se trascriben dos fracciones; la XX y XXI del 123 constitucional, que señalan a lo que se tienen que ajustar, tanto obreros como patronos, respecto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Asimismo el maestro Mario de la Cueva, consigna en su obra la actuación de las autoridades y habla de la exposición de motivos del Proyecto Portes Gil, que introdujo la tesis de un arbitraje semiobligatorio, que se pretendió deducir de la fracción XXI del artículo 123.

La Constitución reconoce a los trabajadores el derecho de declararse en huelga, pero a su vez establece que los conflictos entre el capital y el trabajo serán resueltos por Juntas de Conciliación y Arbitraje. Dice el maestro que como es posible que por una parte se permita a los trabajadores el derecho de huelga para conseguir la realización del derecho, y por otra parte, intervenga el Estado con su fuerza para conseguir el mismo fin. Entonces es inútil e innecesario el derecho de huelga. El arbitraje constitucional es un arbitraje semiobligatorio, y la huelga en sí misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para conseguir el derecho.

La Constitución permite, aunque sanciona ésto, que el trabajador y el patrono no solamente se nieguen a someterse al arbitraje, sino que se nieguen aun a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. De aquí puede concluirse, en estricto derecho, que la jurisdicción de las Juntas para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo proviene, en parte, por la que les da la Constitución, y en parte, por la sumisión que ante ellas hacen las partes tanto al someterse al arbitraje como al aceptar el laudo que ellas dicten. Si las partes no se someten al arbitraje o no aceptan el laudo, no tiene la Junta Jurisdicción, en el primer caso para fallar sobre el conflicto que se plantea, ni para hacer cumplir o ejecutar su laudo en el segundo; su jurisdicción se reduce, entonces, a imponer las sanciones que la Constitución establece, a saber, si la negativa fue del patrono... (58).

El proyecto de la Secretaría de Industria: en el número cincuenta y cuatro de la Exposición de motivos, los autores de éste, rechazaron expresamente la idea del arbitraje obligatorio:

"Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas por una diferencia colectiva, para acudir a las Juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrono el que se niega a someter su diferencia a arbitraje o acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino a aquellos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales".

A fin de cumplir con ese párrafo, el Proyecto Portes-Gil reprodujo en su artículo 539 el 534 del proyecto de 1928, pero colocó una disposición nueva en lugar del 535:

"La Junta después de oír a las partes, mandará practicar una investigación que estará a cargo de tres peritos que ella designe, la que se asesorará de dos comisiones, una de obreros y otra de patronos, iguales en números de sus compo---

M-0035181

nentes" (59).

Si se analizan el párrafo transcrito de la Exposición de motivos y los artículos del proyecto de la Secretaría de Industria, comenta el maestro De la Cueva (60) se llega a la conclusión de que sustentan las mismas ideas de los proyectos anteriores, especialmente del Proyecto Portes Gil: No obstante la declaración inicial de que la Constitución no quiso ir hasta el arbitraje obligatorio, la Junta después de oír a las partes, podía seguir el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, hasta dictar un laudo que fijara las nuevas condiciones de trabajo, salvo que alguna de ellas se negara a someterse al arbitraje; y era asimismo posible que quedara sin efecto el laudo si los trabajadores o el empresario declaraban no estar dispuestos a acatarlo. Portes Gil habló de un arbitraje semiobligatorio, pero respecto de él debe decirse que en cualquiera de las hipótesis se daba una especie de rebeldía en contra de la resolución de la autoridad.

La Ley del Trabajo de 1931

El Proyecto de la Secretaría de Industria fue discutido en acuerdos colectivos de los secretarios de Estado, dirigidos por el presidente Pascual Ortíz Rubio. Nada importante se encuentra en las actas de las sesiones solamente observamos el desprecio que mostraron los asistentes hacia la huelga. El proyecto pasó a las cámaras del poder legislativo federal, fué discutido en un período extraordinario de sesiones del año - -

1931, pero no se suscitó ningún debate en torno a este problema del arbitraje obligatorio.

Fue hasta en el primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial así se denominaba entonces al derecho del trabajo, que se discutió la cuestión del arbitraje obligatorio de las huelgas, que se reunió en la ciudad de México del 18 al 23 de Agosto de 1934.

Respecto a la ponencia del sector obrero, el maestro Vicente Lombardo Toledano, en una especie de resumen, marcó las finalidades de la huelga:

"La huelga es un acto jurídico coercitivo que realizan los trabajadores para obtener de sus patronos el mejoramiento de su situación social.

Siendo el derecho obrero un derecho tutelar, la huelga ocupa el lugar de la acción jurídica por excelencia.

Dadas las finalidades para las cuales existe la huelga, no debe haber para ella ningunas restricciones en la Ley.

Obligar a los trabajadores a prevenir a los empresarios sobre las consecuencias de una huelga; sujetar la huelga al arbitraje del estado; facultar a éste para declarar la ilicitud de una huelga contra la voluntad de los huelguistas, equivale a hacer nugatoria la coacción que la huelga entraña".

La Ponencia del sector empresarial.

El escrito respectivo no propuso la supresión de la huelga, ni que se le privara de su naturaleza jurídica, sino-

qué se limitó a proponer algunas reformas a la Ley de 1931; el texto de la ponencia proponía dos reformas juzgadas indispensables: la modificación del precepto que se refiere a los objetivos de la huelga y la consagración del principio del arbitraje obligatorio, a solicitud de los trabajadores o de los patronos.

Para justificar el arbitraje obligatorio que propuso la ponencia empresarial, ésta afirma que la sociedad y el Estado viven dentro de un régimen de derecho, después de lo cual se expresa:

"Nuestra Ley protege excepcional y considerablemente la huelga, como lo demuestran los artículos que la regulan: -- disponen que la huelga suspende simplemente los contratos de trabajo y no los rompe; que el patrono está obligado durante la huelga a mantenerse inactivo, suspendiéndose por lo tanto su libertad para ejercer la industria y el comercio, libertad que constituye una de las garantías individuales (la consignada en el artículo cuarto constitucional); e, implícitamente, que las faltas al trabajo durante una huelga, no son sancionables".

La ponencia concluye sugiriendo la reforma de la fracción tercera de la Ley: "La huelga terminará por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, en el expediente que se inicie con la demanda de cualquiera de las partes en -- conflicto".

La Ley del trabajo de 1970.

La comisión proyectista en base a los precedentes como la fracción XVIII del artículo 123, las leyes de los esta--

dos, los proyectos federales de 1928 a 1931 y la ley de éste último año, juntamente con los debates que propició, adoptó el siguiente ideal:

La huelga es un derecho reconocido a los trabajadores por la Carta Magna de Querétaro, una norma supraestatal, porque proviene de un acto de soberanía del pueblo; de donde dedujo que carece de eficacia jurídica cualquier procedimiento que pretenda impedir su libre ejercicio o nulificar el que se hubiere realizado. Con esta convicción redactó anticipadamente unos renglones para la futura Exposición de motivos:

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

Esas palabras justifican la nueva redacción de la fracción IV del artículo 469: "La huelga terminará por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

Al aprobar la Ley el poder Legislativo no sólo cerró el debate sobre el arbitraje obligatorio de la huelga, sino que cristalizó la trilogía de los derechos colectivos en beneficio de los trabajadores, sin correlato para los patronos: la afirmación del derecho de huelga como instrumento de lucha para obligar al patrono a que acceda a las demandas obreras y-

la prohibición del paro empresarial como elemento de coacción sobre los trabajadores.

En segundo lugar, el otorgamiento exclusivo a los trabajadores del derecho a promover la celebración de las convenciones colectivas, y finalmente, la potestad, igualmente exclusiva de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la resolución del conflicto que sirvió de motivo a la huelga.

Las leyes laborales siempre se han preocupado por tener muy por encima la idea del derecho del trabajo como un derecho para la clase que sufre todavía injusticia; y lo comprobamos con las normas que observamos sobre los motivos legítimos de huelga.

En algunos debates que se llevaron a efecto después de vistos los sistemas reglamentarios de la fracción XVIII -- del artículo 123 y su crítica; algunos se inclinaban al método primero, propuesto por las asociaciones patronales en las convenciones obrero-empresariales de 1928, haciendo notar que éra el método adecuado para los tribunales de equidad, que no gustan de normas rígidas, sino de una amplitud que permita buscar la justicia para cada conflicto, pero no gozaba de simpatías, respondiendo a su vez que el arbitrio judicial libre no concordaba con la tradición nacional y con el principio de la seguridad jurídica; y por otra parte exigía una gran confianza del pueblo en los juzgadores y una sabiduría probada, dos condiciones que no eran precisamente características de nuestros tribunales, según lo afirma el maestro Mario de la Cueva. (62). Tampoco se podía pensar en dejar fuera el arbitrio de-

las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por encontrarse la sociedad y la economía en transformación y el Derecho Laboral en evolución continua. Asimismo la reglamentación muy minuciosa de la fracción XVIII del 123 limitaría el ejercicio del Derecho de huelga; los trabajadores no tendrían que preocuparse -- por la legitimidad del derecho mismo, sino unicamente por el cumplimiento de las formalidades legales, ya que la Ley de --- 1931 en su fracción I dejaría vivo, sin ninguna limitación, el arbitrio de los tribunales de trabajo, no obstante con algunas restricciones en las fracciones subsecuentes, quedando fuera -- de su arbitrio, por ser cuestiones o casos indiscutibles que le legitimarían como cosa juzgada, el derecho de huelga.

La vida y evolución del movimiento obrero configuraron su transformación, imponiéndose al pasado, no siendo precisamente las ideas y pensamiento jurídico los que cambiaron, -- consolidándose cada día más compactos los sindicatos y con mejor conciencia de clase, exigiendo los dirigentes huelguistas -- que fueran ellos los que plantearan, cuidaran y por lo mismo -- hicieran triunfar las huelgas para lograr sus propósitos.

Al referirme en el capítulo anterior, vid. supra., -- pp 51 y 52, a la acción más directa de las autoridades en la -- negociación colectiva, trabajo-capital dentro del período de -- pre-huelga, lo hago con la intención para que sea en una forma conciliatoria y no llegue a afectarse los intereses de ambas -- partes y de la comunidad en sí. Esto es coaccionar un tanto -- cuanto a las partes y lleguen a un arreglo previo a la suspen-

si3n de las labores, pero nunca a la sustituci3n total de los-
trabajadores cuando ya se suspendieron las labores y violar --
as3 el derecho de huelga que los asiste.

2. MANEJO DE LA REQUISA, CONFORME A LA CONTINUACION
DE LOS TRABAJOS DURANTE LA HUELGA

Una vez realizada la suspensión de labores por parte de los trabajadores huelguistas, y en el caso de una empresa que presta servicios públicos esenciales, lo inmediato a proceder por cuenta del Estado es su intervención por medio del acuerdo denominado requisa. Procedimiento administrativo, literalmente hablando, ya que jurídicamente no reúne los requisitos necesarios por no estar contemplada en la Ley, esto es en la Constitución, sino únicamente como un reglamento secundario dentro de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

En relación con lo anteriormente mencionado, cabe señalar que la intervención del Estado por medio de la requisa lo lleva a efecto con personal de confianza de la misma empresa o personal por él designado, continuando así el servicio de la empresa en huelga, incluso con trabajadores huelguistas.

De acuerdo a los artículos 40. y 449 de la Ley Federal del Trabajo, que en su texto dicen: Fracción II.- "Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las Leyes y en los siguientes: a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece ésta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468".

"La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo", respectivamente. Como es de notarse la sustitución de los trabajadores huelguistas, contradice lo enunciado en los artículos de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que se ven intervenidos sus derechos e intereses y a su vez en lo que se refiere a la sociedad misma, respecto a la ofensa de sus derechos; dado que no existe ninguna salvedad en dichos artículos de la Ley citada, referente a la Ley de Vías Generales de Comunicación, específicamente en su artículo 112.

De las tres partes que componen el conflicto laboral, es decir, capital, trabajo y Estado, en la que descansa en gran parte la responsabilidad de decisión y evitar con ello la paralización de las actividades, es en la empresa, ya que como patrono conoce el contenido del contrato colectivo de trabajo y sabe si es justo o no lo que se solicita en el emplazamiento: pudiendolo determinar en una forma expedita y no dejar que con la requisita se espere el resultado de la coacción hacia los trabajadores y con esto aminorar la fuerza de su movimiento, trayendo como consecuencia la reducción de las peticiones, si éstas son justas.

Por otro lado la calificación debe ser solicitada con prontitud por la parte patronal y a su vez las autoridades en igual forma tendrán que dictaminar si es existente o inexistente la huelga; concluyendo el conflicto si procede lo segundo o continuando el movimiento, pero unicamente bajo la respon-

sabilidad del empresario de coadyuvarse con los huelguistas para llegar a un equitativo finiquito de dicho problema.

La falta de capacidad de negociación, sentido de discusión y análisis, provoca el estallamiento de la huelga, siendo lo ideal no llegar a ella. El requisar una huelga es desvirtuarla, sin embargo puede llegar a unificar y consolidar más sus bases, justificándose cuando obra apegada a derecho y con demandas justas.

Debido a la huelga de Teléfonos de México del 12 de marzo de 1979 que fue requisada, al respecto comentó el líder del Sindicato Francisco Hernández Juárez; que la requisa si bien debilitó la fuerza de la huelga, unió a las minorías que no estaban completamente de acuerdo con el comité central y se inició, con esto, una nueva etapa dentro de dicho Sindicato -- (63)

La actitud de los trabajadores ante la requisa ha sido firme, porque se ha previsto tal situación, lo que ha hecho que se solidarice y por su parte, el sindicalismo, prácticamente en su totalidad, se ha manifestado en su contra. La huelga es la suspensión real del trabajo o no es nada. Constitucionalmente es un derecho básico que no puede ni derogarse ni restringirse sin perturbar no solo el orden jurídico, sino hasta el mismo equilibrio de la sociedad. No se discute que las huelgas causan perjuicios, incomodidades, tensiones, tanto más cuando se trata de servicios públicos; y bien en ello precisamente estriba el poder de negociación de los trabajadores, mucho mayor que esos daños coyunturales son los que causa a la

estructura social la limitación o distorsión del derecho de -- huelga.

El carácter esencial de la huelga, como derecho y como fenómeno, no cambia en absoluto porque se trate de establecimientos privados o de empresas paraestatales, estatales o nacionalizadas. Es la huelga el corolario insustituible de los derechos de asociación y contratación colectiva, y no puede -- negarse aquélla sin negar éstos. Urge pues, revisar a fondo -- en la política laboral, el aspecto requisista, y ser replantada -- en el Congreso de la Unión, ya que el mismo Secretario de Trabajo, Lic. Pedro Ojeda Paullada sostuvo "que la huelga de los telefonistas no significa rebeldía ni intransigencia, sino que se trata de un reto de comunicación social para informar mejor sobre lo que es posible otorgar en la revisión salarial"⁽⁶⁴⁾.

Por su parte Fidel Velázquez, líder de la C.T.M., se pronunció en contra de la requisista, a la que calificó de anti-- constitucional, aunque, añadió esa medida no podrá cambiarse -- mientras no se modifique la Ley de Vías Generales de Comunicación. Y sostuvo que no solo la C.T.M. pugnará por esa modificación, sino será todo el movimiento obrero ⁽⁶⁵⁾.

Por otra parte cabe hacer mención que al ser temporal la sustitución de los trabajadores que se encuentran en huelga, por personal no indóneo para poder continuar el servicio obstruido, no puede ser eficaz, competente y sobre todo cubierto -- en su totalidad dicho servicio practicado, como llegó a suceder en la huelga de Teléfonos de México el día 12 de Marzo de 1979 que fue requisada y anunciada en boletín de la Secretaría

de Comunicaciones y Transportes y que bajo el rubro del mismo reconocía, "que ciertamente dos mil trabajadores de confianza en ninguna forma podrían realizar la labor de veinticinco mil trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)". Por consiguiente no precisamente se está cubriendo en su totalidad un servicio esencial, pudiéndose invertir hasta el mínimo de tiempo en una concientizada conciliación: en la que ambas partes reconsideraran lo grave del problema, colaborando a su vez con ellas la Junta de Conciliación y Arbitraje y no llegue así a los extremos y lo más importante, no se prolongue la controversia que en consecuencia perjudica en forma general a la economía del país, desde cualquier ángulo que se observe.

En Oaxaca, Oax., del 22 al 26 de Junio de 1981, se llevó a cabo la Sexta Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje,⁽⁶⁶⁾ en la que se plantearon cuestiones muy interesantes y algunas de ellas sumamente alentadoras como lo es el abatimiento definitivo, aunque todavía no total, del número de casos rezagados, factor de importante influencia en las relaciones entre trabajadores y patronos cuyos intereses aparentemente antagónicos plasmados en esos expedientes pueden armonizarse mediante la acción de las autoridades para orientarlas hacia su verdadero y único fin de propiciar un clima de confianza y productividad donde se desenvuelva la actividad laboral en la medida y forma que el país demanda con urgencia en su camino a la construcción de una realidad superior que permita su realización plena a la generación actual y abra to-

das las posibilidades a la capacidad de las del porvenir. Se trata de una labor ardua y difícil, pero cuyos frutos, una vez encontrado el camino del diálogo que combine la convicción con la elasticidad para conciliar objetivos, se traduce en un beneficio general cuyo valor no puede representarse sino tomando en cuenta la realidad global de la nación, ya que es condición indispensable la coordinación armónica entre quien produce y quien hace posible esa producción para que todos los esfuerzos se sumen en una sola dirección: México.

Del diálogo debe salir la senda abierta para transitar hacia un mejoramiento sustancial de las condiciones que combinan al capital y al trabajo para que tanto el inversionista como el trabajador obtengan el beneficio legítimo que a cada uno corresponde sin caer en situaciones de antagonismo que provoquen la supremacía de uno sobre el otro. Los derechos de cada uno deben respetarse y en base a ello encausarse los afanes del obrero para alcanzar mayores logros y mejores niveles de vida, pero cuidando de que ello no lesione irracionalmente la función del empresario y su esfuerzo igualmente válido para la consecución de una realidad cohesionada donde todas las actividades lícitas tienen cabida sin más límite que el interés general plasmado en las normas legales.

Es de considerarse que no debe haber, y ahora menos que nunca dada la situación del país, justificación para la tardanza, para la ineficiencia o para la injusticia.

Se resaltó en dicha Reunión Nacional, que a un año de haber entrado en vigor las reformas procesales de 1980 a la -- Ley Federal del Trabajo, se ha visto con satisfacción que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han acentuado el carácter oral del procedimiento, han salvaguardado derechos y prestaciones ante las deficiencias de la queja y han brindado protecciones a los trabajadores durante su comparecencia en juicio.

Estas acciones, apegadas a la letra y al espíritu de la Ley apuntalan el avance del derecho social mexicano.

La base jurídica de esta reforma procesal fecunda todo el aparato jurisdiccional y administrativo de las Juntas, -- pues al crear un procedimiento fluido que define un camino llano entre el conflicto y el laudo reparador, se obliga a una mejor estructura organizativa que responda a los requerimientos de inmediatez procesal que exige la reforma y a una mayor demanda de justicia, que nace del carácter masivo de nuestra actual condición social, del incremento de la población trabajadora y la complejidad y el crecimiento industrial.

Es por consiguiente digno de reconocer que si el Estado se preocupa y a la vez colabora para una mejor correlación entre los componentes de esta sociedad; tanto la parte patronal como la obrera tengan incidencia en esta Reforma Procesal en una forma positiva y haga más congruente las relaciones entre capital, trabajo y Estado.

3. ESTUDIO DE ACUERDO A LOS PROPIOS INTERESES DEL ESTADO.

En los últimos años con las huelgas realizadas, los sindicatos se han esforzado por afirmar el ejercicio de sus derechos y han contribuido al desenvolvimiento del aparato sindical del país, en especial las huelgas de los telefonistas han propiciado algunos de los mayores enfrentamientos entre los trabajadores, el Estado y el Capital, en esta etapa del sindicalismo, que para no perder lo ganado no solo han acudido a medidas propias de los trabajadores, como las huelgas, y han tenido que evaluar hasta donde pueden sostener su movimiento, que muchas veces se ve intervenido por la requisita, disposición suspensoria del movimiento huelguístico, que conforme al motivo de su origen, la aplicación por el Estado y lo necesario de su regulación, cabe mencionar lo siguiente:

a) Antecedentes de la requisita y la aplicación por el Estado.

De acuerdo a la Jurisprudencia anotada en los tomos LV, página 22238 y LVI página 2408, referente a la requisición de Vías Generales de Comunicación, específicamente al Ferrocarril de Oaxaca a Ejutla, S.A. y la Cía., de los Ferrocarriles de Toluca a Tenango y San Juan, S.A., respectivamente, ambas del 4 de Marzo de 1938 y bajo los términos del Artículo 116 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, es como se sitúan los antecedentes de la requisita en nuestro país, misma que en

la actualidad se encuentra fundamentada en la Ley mencionada - pero en su Artículo 112. Su aplicación por parte del Estado - ha sido con el objeto de que se siga prestando un servicio - esencial que se ha interrumpido por la paralización de las labores en una empresa, fuente de ese servicio, esto es en áreas de la colectividad.

Los tratadistas del Derecho Público han señalado que el Estado defensor del bien público está limitado por los derechos individuales y los derechos sociales, éste último término no siempre concreto, fundamenta sin embargo una realidad jurídico-política que la Constitución expresa.

El bien público, puesto que en el Estado descansa la Soberanía, puede implicar la adopción de medidas y la asunción de poderes que limitan, en razón del funcionamiento de la sociedad, los derechos individuales y los derechos sociales. Pero el Derecho de huelga entre éstos últimos, confirma un valor fundamental en las conquistas populares por tanto con decisión del Estado que lo modifica o lo quebranta debe invitar a una reflexión.

La suspensión de un servicio esencial para la sociedad genera problemas, pero obliga a un análisis de las relaciones entre el Estado y la Sociedad y, en su último sentido, entre el Estado y los ciudadanos cuyos derechos requieren reconocimiento jurídico en la práctica.

La contradicción entre el bien público y los intereses de una fracción de los trabajadores no exime de una meditación sobre lo esencial: si la totalidad social está por encima de -

toda cuestión, no menos verdad es que la totalidad social puede estar representada por una fracción de los trabajadores.

b) Fundamento de la requisita en la Ley de Vías Generales de --
Comunicación.

El objetivo de esta Ley secundaria es la requisición de los bienes de la empresa en huelga, para reanudar las actividades en ésta, facultando al ejecutivo federal para intervenir empresas donde se declaró la huelga, desde luego donde -- exista la prestación de un servicio público esencial y no perjudicar el interés colectivo. El contenido de la requisita se encuentra fundamentado en el Artículo 112 de la citada Ley y dice lo siguiente:

"En caso de guerra internacional, de grave alteración de orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El Gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviera al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. En este caso, la Nación indemnizará a los interesados pagando los daños por su valor real, y los perjuicios con el cincuenta por ciento de descuento. Si no hubiese avenimiento sobre el monto de la in-

demnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y los perjuicios, tomando como base el promedio -- del ingreso neto en los años anterior y posterior a la incautación. Los gastos del procedimiento pericial será por cuenta - de la Nación.

En el caso de la guerra internacional a que se refiere este artículo, la Nación no está obligada a cubrir indemnización alguna".

c) Contradicciones de la requisita, conforme a disposiciones -- constitucionales y de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante su objetivo de beneficiar a la colectividad la requisita contradice ordenamientos como los que se encuentran en la Constitución Política del país, a la que debe subordinarse cualquier disposición jurídica, que garantiza en su -- artículo 123 el Derecho de huelga, que la requisita tiende a socavar atentando contra las garantías fundamentales al abrir la posibilidad de que los trabajadores en huelga sean obligados- a prestar servicios en contra de su voluntad.

Conforme a lo anterior el artículo 5o. Constitucional en su párrafo tercero dice lo siguiente:

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

Asimismo el artículo 14 Constitucional señala que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En cuanto al artículo 16 de la Constitución que menciona:

"Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud del mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento".

Respecto a las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Carta Magna que garantizan el procedimiento legal de huelga y que a la letra dicen:

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

Fracción XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Por lo anterior, se tienen el derecho de coaligarse tanto obreros como empresarios, en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., tal como lo menciona el artículo 123 en su fracción XVI.

Por otro lado, volviendo al artículo 14, su disposición se ve violada, porque la Ley Federal del Trabajo, establece los únicos procedimientos legales para que termine una huelga, en su artículo 469 y ninguno de esos procedimientos se encuentran contenidos en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, que indiquen la terminación de la huelga. Siguiendo los lineamientos de la Ley citada encontramos en su artículo 440 que expresa que la "huelga es la suspensión temporal del trabajo" y también en su artículo 443 precisa que "la huelga debe limitarse al mero acto de suspensión de labores".

La requisita no es resultado de un juicio seguido ante la autoridad competente, ante los tribunales del trabajo previamente establecidos, no cumplen ninguna de las formalidades de procedimiento establecidas en la Ley Federal del Trabajo; ni se apoya en ninguna Ley aplicable al caso, como en la del Trabajo expedida con anterioridad al hecho. Según lineamientos contenidos en el artículo 14.

En el caso del artículo 16, se molesta a la persona y sobre todo en la posesión del derecho constitucional de huelga, sin ningún mandamiento de autoridad competente para interferir el procedimiento legal de huelga establecido por la Constitución en su artículo ya mencionado junto con sus fracciones y en los artículos del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 123 Constitucional se menciona en su inicio que el Congreso de la Unión "sin contravenir a las ba-

ses siguientes", deberá expedir leyes sobre el trabajo.

Entre sus fracciones del artículo mencionado, las que conciernen al procedimiento de huelga, están la XVI, XVII - - XVIII, XX y XXI, siendo la fracción XIX la que se refiere a -- los paros que serán reconocidos como lícitos y aprobados por - la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando por un exceso de producción se haga necesario suspender el trabajo, para mantener los precios en un límite costeable; derecho que es prioritario obviamente para el patrón. En ninguna de estas fracciones se hace alguna salvedad que señale como interventor para reanudar las actividades en el estado de huelga al Ejecutivo, - a través de la figura jurídica de la requisita, como lo establece el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, si se dieran las circunstancias que en él se indican.

El artículo 27 de la Constitución ordena la expropiación por causa de utilidad pública, mediante previa indemnización; se refiere a la propiedad privada y la imposición a -- ésta de las propias modalidades que dicte el interés público, - como derecho de la Nación para ejercerlo.

Asimismo conforme a lo indicado en el artículo 112 de la Ley citada en cuanto a la utilización del personal que es-- tuviera al servicio de la Vía de que se trate cuando lo consi-- dere necesario"; la Constitución al respecto no estipula nada-- concerniente a emplear trabajadores por causa de utilidad pú-- blica, sino al contrario, en su ya mencionado artículo 5o. pá-- rrafo tercero respalda el derecho de no prestar un trabajo per-- sonal sin su pleno consentimiento, con la excepción del traba--

jo que imponga como pena la autoridad judicial. Pero al hablar de pena impuesta por la autoridad judicial se está refiriendo a una contravención hecha al Código Penal, aunque en el artículo 21 Constitucional, aparte de citar que la imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. - La persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público y a la policía judicial, la cual estará bajo el mando de aquél; nombra la competencia a la autoridad administrativa el castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, los que unicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas, pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiera impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas.

Si el infractor fuese jornalero u obrero no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día. En cuanto a sanción se refiere no obliga en nada al trabajador huelguista a reanudar las actividades laborales, encontrándose en estado de huelga, respaldado en el mismo artículo 5o. Constitucional.

d) Observaciones acerca de la función y objeto de la requisa.

Los comentarios hechos hasta este punto respecto de la requisa, en cuanto a ciertos aspectos del artículo correspondiente de la Ley de Vías Generales de Comunicación, han sido unicamente referente a las contradicciones que existen

con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, por consi---
guiente cabe hacer algunas observaciones de la función y obje-
to de la requisita, misma que a veces se ha confundido con la - -
expropiación, considerándose que existen diferencias entre am-
bas figuras y son las siguientes:

"a) Por la autoridad que ordena la requisición, ésta
cuando se aplica a fines militares, sólo puede ser decretado -
en caso de guerra, por la Secretaría de la Defensa Nacional, o
en su caso, la de Marina.

b) El objeto fundamental de la requisición, general-
mente, son bienes fungibles a diferencia de la expropiación, -
que por lo general se trata de bienes inmuebles, aunque ello -
no excluya que se expropian otra clase de bienes.

c) La requisición de inmuebles y bienes muebles no -
fungibles solamente implica el goce y disfrute temporal de - -
ellos, pero no la pérdida de su titularidad para el propieta--
rio.

d) La requisición en ciertos casos puede abarcar --
teóricamente la prestación de servicios personales, no así la
expropiación; cabe aclarar que en México no pueden requisarse
servicios personales, los particulares únicamente están obliga
dos a prestar ciertos servicios que señala expresamente el ar-
tículo 5o. Constitucional, que son el de las armas, jurados,
cargos concejiles y de elección popular, funciones electorales
y censales.

En el caso de decretarse la requisición administrativa -

se ve el interés de atender necesidades excepcionales y temporales que pueden afectar a la sociedad, y se decreta la requisición que en estos casos tiene teóricamente esa naturaleza, -- aun cuando en lo que se refiere a servicios personales, como -- en los supuestos del Código Sanitario y de la Ley Forestal, -- haya duda de su conformidad con el artículo 5o. Constitucio---nal (67).

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - artículo 123, fracción 17. Editores Mexicanos Unidos, - S.A., 1a. Edición, 1983.
- (2) Cavazos Flores, Baltazar Dr. "El Mito del Arbitraje Po- testativo", Editorial Jus, S.A., 1a. Edición, México, - D.F., 1978, p. 32.
- (3) Se refiere a la Revolución Mexicana, en 1910.
- (4) De la Cueva, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Traba- jo", Tomo II, p. 623. Editorial Porrúa, S.A., edición- 1979. México, D.F.
- (5) Casasola, Gustavo, "6 Siglos de Historia Gráfica de Mé- xico, 1325-1976", Tomo V, p. 1450. Editorial Gustavo - Casasola, S.A. México, 1978.
- (6) Constitución Política, op. cit., artículo 5o. inciso 3.
- (7) Citado por De la Cueva, op. cit.
- (8) De la Cueva, op. cit., p. 206.
- (9) De la Cueva, op. cit., p. 207.
- (10) De Buen Lozano, Nestor, "Derecho del Trabajo", pp. 730- y 731. Tomo I; Editorial Porrúa, S.A., 2a. Edición, Mé- xico 1977.
- (11) De La Cueva, op. cit., pp. 572 a 574. Los sistemas Ale- mán, Francés e Italiano.
- (12) De la Cueva, op. cit., p. 578.
- (13) De la Cueva, op. cit., pp. 577 a 579; los tres Proyec- tos de Legislación Federal y la Ley de 1931.
- (14) Ley Federal del Trabajo de 1970, reforma del 1o. de Ma- yo de 1980. Editorial Porrúa, S.A., 50a. Edición. -- Trueba Urbiná, Alberto, México, D.F., Artículo 446: -- "Huelga justificada es aquélla cuyos motivos son imputa- bles al patrón".

- (15) Ley Federal del Trabajo, op. cit., artículo 387. "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a afirmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".
- (16) Citado por De Buen, op. cit., pp. 735 y 736; del autor De Zavalia Victor, "El Sindicalismo como fenómeno Social y como problema jurídico", Editor, Buenos Aires, 1957, p. 187.
- (17) De Buen, op. cit., p. 738.
- (18) De Buen, op. cit., pp. 732 y 733.
- (19) De Buen, op. cit., p. 735.
- (20) De Pina, Rafael, "Diccionario de Derecho", Editorial Porrúa, S.A., 4a. Edición, 1975, México, D.F., p. 290.
- (21) De la Cueva, op. cit., p. 602.
- (22) De la Cueva, op. cit., p. 603.
- (23) Ley Federal del Trabajo, op. cit., comentario que se hace al artículo 465.
- (24) De Buen, op. cit., p. 769 apdo. 487.
- (25) De la Cueva, op. cit., p. 606.
- (26) Constitución Política, op. cit., Título Sexto, del Trabajo y de la Previsión Social; artículo 123. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: ... (Apartado A con treinta y un fracciones).
- (27) De la Cueva, op. cit., p. 592.
- (28) Citado por De Buen, op. cit., p. 742 apdo. 458.
- (29) Citado por De Buen, op. cit., p. 743 apdo. 460.
- (30) De la Cueva, op. cit., pp. 614 y 615.

- (31) De la Cueva, op. cit., p. 632 apdo. 1; Pre-huelga: "Espacio de tiempo impuesto por la Ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida.
- (32) De la Cueva, op. cit., p. 633, (tocante a lo que menciona el artículo 267 de la Ley de 1931 y lo que apareció publicado en el Diario Oficial de la Federación, 10 de Abril de 1941).
- (33) De Buen, op. cit., p. 759 apdo. 476.
- (34) De la Cueva, op. cit., p. 632.
- (35) De la Cueva, op. cit., p. 615.
- (36) Requisito de forma o llamado también formal: El escrito que se manda al patrono por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- (37) Ley Federal del Trabajo, op. cit., comentario al artículo 450, respecto a la reforma de 1974: Se agrega una -- nueva causal de huelga, la fracción VII, que por si misma se justifica en relación con las reformas publicadas en el Diario Oficial de 31 de Diciembre de 1974, pero -- por un error del Legislador, la fracción VII que comentamos no procede a la actual fracción VI para el efecto de que se llevaran a cabo huelgas de solidaridad cuando se trate de revisión anual de los contratos colectivos o contratos-ley; de manera que quedó excluida la huelga por solidaridad en los casos de aumento de salarios -- anuales a que nos hemos referido.
- (38) Guerrero, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", - Editorial Porrúa, S.A., 10a. Edición, México 1979. p.- 374.
- (39) Citado por De Buen, op. cit., p. 748.
- (40) Estos conflictos se tramitan de acuerdo a lo que estipula el capítulo VII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo.

- (41) De la Cueva, op. cit., p. 617.
- (42) Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", -- Editorial Porrúa, S.A., 5a. Edición, México 1980. p. -- 387, inciso 3.
- (43) Trueba, op. cit., p. 384.
- (44) Ley Federal del Trabajo, op. cit., comentario a su artículo 923.
- (45) De la Cueva, op. cit., p. 615.
- (46) Rojina Villegas, Rafael, "Compendio de Derecho Civil" - Contratos, Editorial Porrúa, S.A., 9a. Edición, México-1976, p. 259.
- (47) Guerrero, op. cit., p. 369.
- (48) De Pina, op. cit., define al Paro, como la suspensión - temporal, parcial o total del trabajo como resultado de una coalición de patronos. Puede ser para obligar a -- los trabajadores a acceder a una pretensión determinada o como represalia contra ellos.
- (49) De Buen, op. cit., p. 761
- (50) De la Cueva, op. cit., p. 658.
- (51) De Buen, op. cit., p. 772.
- (52) De la Cueva, op. cit., p. 659.
- (53) Citado por De la Cueva, op. cit., p. 659.
- (54) De la Cueva, op. cit., pp. 662 y 663, inciso "D".
- (55) De la Cueva, op. cit., p. 664.
- (56) De la Cueva, op. cit., pp. 677 y 678,
- (57) De Buen, op. cit., pp. 761 y 762.
- (58) De la Cueva, op. cit., p. 669.
- (59) De la Cueva, op. cit., pp. 670 y 671.

- (60) De la Cueva, op. cit., p. 670 (artículo 534 y 535 del - Proyecto de 1928).
- (61) De la Cueva, op. cit., pp. 671, 673 a la 676.
- (62) De la Cueva, op. cit., pp. 627 y 628.
- (63) Cuadernos de Unomasuno; "Tres huelgas de telefonistas - 1980, Editorial UNO, S.A., p. 123.
- (64) Cuadernos de, op. cit., p. 138.
- (65) Cuadernos de, op. cit., p. 177.
- (66) Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recopilación de la - - Prensa diaria. No. 1800 del 25-VI-81 y No. 1801, 26-VI-81.
- (67) Acosta Romero, Miguel, "Teoría General del Derecho Ad-- ministrativo", Editorial Porrúa, S.A. ----- México, 1981. pp. 581 y 582.

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

1.- La requisa fue instituida por el Estado para garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos esenciales, en beneficio de la colectividad, pero no se reparó en las contradicciones que a los principios Constitucionales hace el artículo correspondiente de la Ley secundaria de Vías Generales de Comunicación.

2.- La existencia del contrato colectivo de trabajo - señala el equilibrio entre los factores de la producción, llevándose a cabo debidamente su observancia y vigencia; asimismo el que no exista en la empresa o esté próxima a terminarse su vigencia o ser violado por el patrón, son signos de desequilibrio, correspondiendo en éste caso al Derecho de los trabajadores mediante el ejercicio de la huelga restablecer dicho equilibrio.

3.- La huelga al ser intervenida mediante la requisa, queda en un estado virtual e invalida al Derecho de huelga, -- por lo que debe continuar en estado legal, ya que ha sido previamente calificada de existente al cubrir todos los requisitos que exige la Ley del Trabajo.

4.- Una de las funciones de la huelga es ejercer presión a la parte empresarial, para ver realizadas las demandas de los trabajadores, al ser requisada se ve debilitada y el re

sultado del conflicto queda sujeto al resultado del amparo que sea favorable, asimismo a la habilidad del líder sindical, para negociar con el funcionario nombrado por el Gobierno Federal.

5.- Al ser requisada una empresa en huelga, dentro -- del conflicto laboral, la parte obrera es la más perjudicada -- ya que deja de ejercer su Derecho de huelga, al reanudarse las actividades en dicha empresa, conforme a la intervención del -- Gobierno Federal en dicho conflicto.

6.- Cuando no se llega a un arreglo inmediato del con-- flicto laboral, se hace necesario agotar todos los medios para persuadir a las partes a negociar las peticiones, y sobre todo en empresas con servicios consecionados para cubrir necesida-- des de la colectividad.

7.- Debe reconsiderarse en forma muy especial la si-- tuación de los trabajadores que permanecen en huelga, y con la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si---- guiendo desde luego en su calidad de órgano conciliador, pero-- impuesto para ambas partes por la Ley Federal del Trabajo, has-- ta no llegar a una solución dentro de una vigencia razonable,-- otorgándole la prioridad necesaria al caso.

8.- En lo que respecta al artículo 112 de la Ley de -- Vías Generales de Comunicación en el párrafo que menciona de -- la disponibilidad del personal para seguir cubriendo el servi--

cio suspendido, tendria que suprimirse, ya que los trabajado--
res sólo tienen la obligación de prestar ciertos servicios, --
que indica el artículo 5o. Constitucional.

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

OBRAS DE CONSULTA

- DE BUEN Lozano, Néstor; "Derecho del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., 2a. Edición, México 1977.
- DE LA CUEVA, Mario; "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Edición 1979, México, D.F.
- CAVAZOS Flores, Baltazar; "El Mito del Arbitraje Potestativo", Editorial Jus, S.A., 1a. Edición, México, D.F., 1978.
- GUERRERO, Euquerio; "Manual de Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa, S.A., 10a. Edición, México 1979.
- TRUEBA Urbina, Alberto; "Nuevo Derecho del Trabajo", Teoría-Integral, Editorial Porrúa, S.A., 5a. Edición, México 1980.
- ROJINA Villegas, Rafael; "Compendio de Derecho Civil", Contratos, Editorial Porrúa, S.A., 9a. Edición, México 1976.
- ACOSTA Romero, Miguel; "Teoría General del Derecho Administrativo", Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1981.
- CASASOLA, Gustavo; "6 Siglos de Historia Gráfica de México, 1325-1976", Tomo V, Editorial Gustavo Casasola, S.A., México 1978.

LEGISLACION

- TRUEBA Urbina, Alberto; Ley Federal del trabajo de 1970. Reforma del 1o. de Mayo de 1980. Editorial Porrúa, S.A. 50a. Edición, México, D.F.
- CONSTITUCION Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editores Mexicanos Unidos, S.A., 1a. Edición, México 1983.
- LEY de Vías Generales de Comunicación. Editorial Porrúa, S.A., 10a. Edición, México 1982.

OTRAS FUENTES

- SECRETARIA del Trabajo y Previsión Social. Procuraduría de la Defensa del Trabajo. "Manual de Derecho del Trabajo". Patronato Nacional de Promotores voluntarios, 2a. Edición, 1979.
- INSTITUTO Nacional de Estudios del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recopilación de la Prensa diaria. Servicio de Información sobre asuntos laborales, No. 1800 del 25-VI-81 y No. 1801 del 26-VI-81.
- DE PINA, Rafael. "Diccionario de Derecho". Editorial Porrúa, S.A., 4a. Edición, México, D.F. 1975.

- CUADERNOS de Unomasuno; "Tres huelgas de telefonistas 1980,-
Editorial Uno, S.A.