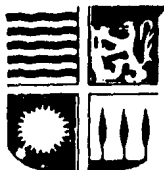


318509

8

2y



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

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

**ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL
DERECHO DE HUELGA**

T E S I S

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

LUIS RICARDO SANCHEZ RAMOS

MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA	5
A. EUROPA	8
1. Inglaterra	8
2. Francia	10
3. Italia	13
4. Alemania	16
B. AMERICA	20
1. Brasil	20
2. Chile	22
3. Estados Unidos	24
4. México	27
CAPITULO II	
DESARROLLO Y NATURALEZA DE LA HUELGA	42
1. Cananea, 1906	46
2. Río Blanco, 1907	48
3. El Artículo 123 Constitucional	50
4. Conflictos de Trabajo	58
5. Aspectos que observa la ley, incongruentes con una realidad estricta.	63
CAPITULO III	
LA FUNCION ARBITRAL EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN LA LEGISLACION MEXICANA	71

CAPITULO IV

LA TEMPORALIDAD DE LA HUELGA

83

- 4. Duración de la huelga y el arbitraje. 84
 - 4.1. Duración indefinida de la huelga. 84
 - 4.2. Sometimiento al arbitraje. 86
 - 4.3. Opinión de algunos tratadistas. 93

CAPITULO V

LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS

102

- 5.1. Servicios Públicos para la Ley Federal del Trabajo y para el Derecho Administrativo. 111
- 5.2. La huelga en los servicios de interés público. 114
- 5.3. La requisa. 118

CAPITULO VI

EL PROCEDIMIENTO

125

- 6.1. Los procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. 126
- 6.2. Huelga para obtener el equilibrio entre los factores de la producción. 128
- 6.3. Huelga por firma de contrato. 133
- 6.4. Huelga por revisión de contrato. 135
- 6.5. Huelga por cumplimiento de contrato. 138
- 6.6. Huelga por violaciones al reparto de utilidades. 143
- 6.7. Huelga por solidaridad. 145

CONCLUSIONES

147

CITAS

155

BIBLIOGRAFIA

161

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

Durante el siglo XVIII y parte del XIX, con el mediocre - espíritu de la época y la falsa luz del liberalismo, se formó - un escenario sangriento, en el que el hombre quedó adjetivado - con una ilusoria libertad, desencadenándose lógicamente una fe- roz lucha de clases entre la figura vigorosa del proletariado y la endeble del burgués.

En la lucha por la vida se agota al individuo y recorda-- mos lo que dijera Cherteston "En el mejor de los casos se trata de un individualismo que acaba por destruir la individualidad;- un industrialismo que lo único que ha conseguido es envenenar - la palabra industria, y en el peor de los casos, se convierte - por último en una simple victoria del trabajo forzado y de la - estafa."

El imperialismo, cuyas dos formas de expresión, la clasista y la de estado, luchan por apoderarse de la dirección económica del mundo, sin advertir quizá que las aportaciones de la - técnica y la ciencia, que permitieron la evolución económica -- del capitalismo clasista y de estado, pueden considerarse así - superadas y que las nuevas formas de esas dos grandes fuerzas - creadoras, habrán de influir en la conformación social, hacia - otro tipo de mundo cuyas consecuencias aún no pueden preverse.

Se dice con razón, que la sociedad moderna se ha desenvuelto en el petróleo, el acero y la electricidad, y que efectivamente, en todos los grupos altamente industrializados, la actividad humana se conjuga en base a algunos de dichos factores. Así, -- las aportaciones modernas de la técnica y la ciencia en la energía nuclear, permiten vislumbrar la aplicación de la misma al complejo productivo y así como los elementos que influyeron notablemente para el cambio radical de la fisonomía económica y social de una época histórica, éstos deberán determinar las características del caso para la sociedad futura. Por ello, en todos los órdenes, el hombre no escapa a la ley de la evolución y se acentúa ésta también en lo social. Entonces, el moderno Derecho del Trabajo es una consecuencia económica y social del complejo productivo y habrá de sufrir los cambios que a su época correspondan, pero en todo caso toca a los juristas velar porque en las transformaciones que se originen, ocupe el hombre el papel que le corresponde como entidad humana y con la dignidad propia de su naturaleza.

Estamos ante una realidad que lógicamente no puede ser la de los Constituyentes de 1917 y que ellos no llegaron a imaginar el crecimiento de una sociedad que tiene la necesidad constante de cambios adecuados a los momentos actuales y para un futuro.

Debe establecerse, debido a la gran necesidad que se tiene de satisfactores, una constante armonía en la actual sociedad y-

si ésta la podemos crear por medio del Derecho del Trabajo, nos sentiremos orgullosos de haber podido contribuir a la formación de una sociedad más justa, con más libertad y con una gran responsabilidad.

No pensamos clasificar a los trabajadores "marginados" ni a los empresarios "burgueses", sino que los denominaremos por su nombre, porque existe algo muy grande dentro de cada uno de ellos que es la calidad humana.

Cuántas veces hemos escuchado que: La huelga es un logro de la lucha de los trabajadores, lo cual es cierto, pero nos -- preguntamos: ¿En realidad es el mejor medio para lograr los objetivos que ellos buscan? ¿no prefieren el mejoramiento de sus salarios, de sus prestaciones, etc., por medios no tan drásticos como los de una huelga? o que si ésta estalla, no se prolongue indefinidamente, dejándolos en un estado de desesperación -- al no recibir sus salarios. Es una realidad que el trabajador vive propiamente al día y que para él, es un "sufrimiento" el no percibir sus salarios a tiempo.

La verdad es triste, pues en lugar de que sea la clase -- trabajadora la beneficiada con este derecho, es la más perjudicada. Existen infinidad de casos. Hay infinidad de personas -- sin el mínimo de conciencia humana dentro de los propios sindicatos, que ven por su beneficio personal y no por el de sus --

agremiados.

La sociedad actual necesita de todos para poder armonizar-
de la manera más justa y con apego a la realidad nuestros con---
flictos y ahora más que nunca requiere de seguridad y trabajo.

C A P I T U L O I

EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA

Con el actual derecho de huelga pueden sintetizarse, en cierta forma, gran parte de las luchas obreras. La huelga, - hoy día, no es sin embargo, un instrumento de lucha y enfrentamiento entre los factores de la producción, sino un instituto-jurídico capaz de procurar la justicia social en el marco de - un Estado social de derecho.

El ayer obrero, necesario es reconocerlo, está impregnado del pasado de la huelga. Desde el momento que hace su aparición en medio de la censura y la prohibición, considerándose como una conducta penalmente sancionable, pasando después por la etapa en que no será aceptada, pero sí tolerada, hasta llegar al punto en que habrá de ser tutelada y recogida como un - derecho por el orden jurídico. Este es el camino que, en forma general, ha tenido que recorrer la huelga para su final con solidación.

Como vemos, existen tres fases o etapas en el desarrollo del derecho de huelga: la prohibición, la tolerancia y la conquista. La prohibición, en la incipiente aparición de los movimientos huelguísticos, se manifiesta a través de diversas -- disposiciones y represiones hacia estos movimientos, pero quizá el aspecto que alcanza mayor significado, por sus específicas consecuencias, es el que se considere a la huelga como una conducta constitutiva de delito. Esto, sin embargo, no es suficiente para frenar las demandas obreras: los intentos de aso

ciación para la defensa de los intereses comunes persiste. -- Ello provoca un giro en la normatividad, en el cual desaparece la tipificación penal de la huelga, que en adelante no será -- más un delito, pero tampoco habrá de ser todavía un derecho en favor de los trabajadores. En esta segunda etapa, la de tolerancia, se permite que los trabajadores puedan suspender colectivamente sus labores; pero, en forma llana, se reduce al derecho a no trabajar. Pero, ¿qué "derecho" tan peculiar era éste que aparejaba sanciones para el trabajador? Pues si los trabajadores resolvían de consuno, abstenerse de asistir a sus labores, se daba lugar a una causal de rescisión del contrato individual de trabajo, y el patrón quedaba liberado de responsabilidad, pudiendo, en consecuencia, resolver unilateralmente -- los contratos. Así, desaparece la sanción penal, pero deja su lugar a una de carácter laboral tan o más grave que ésta.

La etapa tercera en la evolución del instituto que nos ocupa, será el de la conquista del derecho de huelga, mismo -- que sólo pudo ser posible con la lucha constante de los trabajadores. Una situación de hecho que la práctica confirmó constantemente, tuvo que ser finalmente acogida por el Derecho, -- normada e incluso elevada a rango Constitucional en varias de las normas supremas del orbe, en la nueva concepción de un derecho reivindicador de los reclamos mayoritarios y procurador de una justicia social exenta de acciones violentas, antes por el contrario, provista de la solidaridad, la comprensión y el

equilibrio sociales.

Hasta aquí el marco general del desarrollo del derecho - de huelga. Sirva esto de referencia e introducción a los diferentes casos específicos que en adelante abordaremos. (1)

A. EUROPA

1. Inglaterra

Nuestro punto de partida es el siglo XIV. En 1303, el Rey Eduardo I de Inglaterra establece una prohibición en contra de todo acuerdo cuya finalidad fuese modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo. Esta disposición fue reiteradamente invocada y se incorporó, con posterioridad, al cuerpo del Common Law.

Del mismo modo, la prohibición quedó de manifiesto en algunas leyes que se expidieron a fines del siglo XVIII. No obstante, tiempo después, en el primer cuarto del siglo pasado, hacia 1824-1825, sendas leyes reconocieron a los trabajadores, lo mismo que a los dadores de trabajo, el derecho de unirse; pero advertían que cualquier medio de acción, especialmente la huelga, sería castigado por el Common Law en materia de "Conspiracy". Para 1871 la Trade Union Act establecía la abolición del delito de "conspiracy", en el campo de las coaliciones obreras.

Esta última ley fue de efímera vigencia, pues en 1875 -- quedó abolida y se le sustituyó por la Conspiracy and Protection of Property Act, misma que sancionaba con multa o arresto aquellos actos que atentaran contra la libertad de trabajo, especialmente si habfan sido cometidos con violencia o por medio de amenazas; en otro orden de ideas, imponía también castigos por seguir a una persona o rondar su casa o el local donde trabaja (pichiting) o bien, por esconder o mudar de sitio la ropa o herramientas de trabajo (rattering). (2)

Ya en el presente siglo se produce un hecho importante.- En el año de 1910, el Tribunal Supremo de la Cámara de los Lores dicta una sentencia en apelación --a instancia de la Compañía Ferroviaria TAFF Vale-- en la que condena a la Amalgamated Society of Railway Servants al pago de una suma considerable -- por daños ocasionados a consecuencia de una huelga por ella dirigida. El fallo produjo un gran impacto entre los medios favorables al movimiento obrero y condujo, a fin de cuentas, a -- la creación de la Trade Disputes Act, de 1906. Este Ordenamiento dispuso que "un acto realizado en virtud de acuerdo o -- inteligencia entre dos o más personas, no podrá ser objeto de ninguna acción si se ha llevado a cabo durante un conflicto de trabajo en vísperas de él." (3)

En 1927, una nueva Trade Disputes Act prescribió, respecto de las huelgas, que serían consideradas ilegales aquellas --

que tuviesen como finalidad conseguir un objetivo distinto al de la prosecución de un conflicto de trabajo, o bien aquellas que fuesen dirigidas a ejercer cualquier tipo de presión sobre el gobierno, ya sea en forma directa o por actitudes delictivas que cometiese algún miembro de la colectividad y que fuesen atribuibles a dicho movimiento de huelga.

En dos de los periodos más convulsivos en la historia de la humanidad, las dos grandes guerras, se prohibió, por razones de seguridad nacional, el ejercicio del derecho de huelga. Cabe destacar que a partir de la conflagración de 1914 el arbitraje compulsivo fue aceptado; en tanto que en la Segunda Guerra, el ejercicio de la huelga llegó a constituirse en una conducta delictuosa. (4)

2. Francia

Dos son los hechos que hacen extraña a la huelga en el periodo precedente a la primera revolución burguesa de la historia. En primer lugar, la huelga no parecía tener cabida en un sistema corporativo como el de la antigua Francia, en el que estaba excluido, por principio, todo recurso violento en el desarrollo de las relaciones de trabajo. En segundo lugar, porque el medio productivo está preponderantemente basado en el reducido marco del artesanado.

Las circunstancias se modifican, en cambio, con la trans

formación de las relaciones de producción en las que el artesano deja paso al trabajo en los burgos, al trabajo fabril, - que hace concentrar a verdaderos ejércitos de obreros en inci

ipientes, pero cada vez más fuertes fábricas. Los movimientos de trabajadores, para defender sus intereses comunes, se hacen entonces, como en todo el mundo, presentes.

El primer Ordenamiento de que damos noticia es la Ley - Chapelier, de 1791, que prohíbe cualesquier unión de trabajadores; esto es consecuencia del espíritu del recalcitrante individualismo liberal que prevalece en ese momento y que se diluirá hasta mediados del siglo decimonono (en 1864), cuando - es derogada aquella ley y se da paso al concepto de huelga licita. Más adelante, y diríamos mucho más adelante, es cuando el derecho de huelga alcanza en Francia, su más alta concepción legal, al ser elevado al rango constitucional en la - Ley Suprema de 1946, misma que en su preámbulo reza: "El derecho de huelga se ejerce en el marco de las leyes que lo reglamentan". (5)

La vigente Constitución Francesa, de 4 de octubre de -- 1958, confirmaría el reconocimiento del derecho de huelga al afirmar en su preámbulo, que: "el pueblo francés proclama - solemnemente su vinculación a los derechos del hombre y a los principios de soberanía nacional, tales como fueron definidos por la Declaración de 1789, confirmando y complementado por -

el preámbulo de la Constitución de 1946". (6)

Ha faltado, sin embargo, en Francia, que las leyes reglamentarias se ocupen del desarrollo secundario del derecho de huelga y a falta de ellas, es la jurisprudencia la que ha tenido, las más de las veces, que señalar alcances y contenido específico del derecho que nos ocupa. Pero lo realmente importante es que el estatus constitucional de la huelga ha tendido -al decir de Jean Rivero y Jean Savatier- :

"una importancia capital: La fórmula del preámbulo ha sido interpretada por los sindicatos como la consagración de una especie de intangibilidad del derecho de huelga inviolable y sagrado; ha proporcionado a la mística de la huelga, tan viva en el mundo del trabajo, una especie de canción, que emana del propio Estado..."(7)

Una escasa reglamentación del derecho francés de huelga, puede ser hallado en la ley de 11 de febrero de 1950, que estatuye algunas formalidades para el ejercicio del derecho que nos ocupa. En el artículo 80. de esa ley, se lee que para el caso de conflictos de carácter colectivo, es preciso que las partes agoten previamente una instancia de conciliación antes de recurrir a la huelga. La jurisprudencia ha hecho ineficaz esta disposición al sostener que no es necesario ni obligatorio recurrir a la conciliación en el caso señalado.

En otro orden de ideas, la misma ley establece que serán

consideradas huelgas ilícitas aquellas que: "tiendan a desorganizar sistemáticamente los factores de la producción, pues éstas llevan la intención de perjudicar y pueden generar responsabilidad civil para los sindicatos que las hayan promovido". Por contrapartida se consideran lícitas una amplia gama de movimientos huelguísticos, como son:

La de advertencia, con una duración pre vista, destinada a subrayar lo serio de una reivindicación; huelgas sorpresa, - también de corta duración, que pueden - suponer simples manifestaciones de descontento, o bien, cuando se repitan con forme a un plan previo, como medios efi caces para desorganizar la producción; - huelgas sucesivas, en las que los dife- rentes talleres de una misma empresa, o las diversas empresas de una localidad, interrumpen el trabajo por turno, de ma- nera que se mantiene la huelga sin que los trabajadores pierdan todo su sala- rio; huelga a cuenta gotas (perlées), - que no importan la interrupción del tra- bajo, sino su cumplimiento lento, o en- malas condiciones técnicas. En la huel- ga con ocupación de las fábricas, por - último, o "huelgas en montón", los huel- guistas se mantienen en los lugares de- trabajo, dando a entender con ello, de- manera más o menos explícita, una pre- tensión sobre la propiedad de los me- dios de producción, y, sobre todo, ha- ciendo imposible la vuelta al trabajo - en la fábrica y proporcionándose el es- timulante de una vida colectiva. (8)

3. Italia

Un antecedente de importancia, por lo que se refiere a- la península itálica, se encuentra en el Código Toscano de --

1853. Este Código reconocía el derecho de coalición, pero lo limitaba a los obreros, y prohibía la suspensión de labores - cuya finalidad fuese imponer condiciones distintas a las convenidas; sancionaba asimismo, la violencia empleada contra -- dos o más personas para inducir las a suspender o a no emprender el trabajo. (9)

Contrasta el Ordenamiento en cita con el gálico Código de Napoleón, el cual sólo permitía coaligarse lícitamente a - los dadores de trabajo; esto fue con posterioridad abolido - por la Ley de 1849. Sería el Código Sardo el que haría posible que resultaran legítimas tanto las coaliciones obreras, - como las patronales, y no sólo unas y no sólo otras. (10)

Nuestro presente siglo permite observar con plenitud el fenómeno de la huelga. En efecto, después de la Primera Guerra Mundial, Italia se inundó de huelgas en todas las ramas - de la producción y de los servicios (públicos y privados). Algunas de ellas perseguían simplemente mejorar las condiciones económicas de la desamparada clase trabajadora; otras, en cambio, tenían francos visos políticos, como lo son el pretender coactar la autoridad estatal y el solapar movimientos subversivos.

Sea cual fuere la causa, lo cierto es que a partir de - 1926, la huelga y los cierres de empresas, por los trabajado-

res, fueron considerados delitos. Paralelamente a esto, y a manera de paliativo, se instituye la Magistratura del Trabajo, cuya tarea consistirá en solucionar las controversias colectivas de trabajo en relación con la interpretación de los contratos colectivos existentes, con la modificación de los mismos, o con la creación de normas colectivas, a falta de éstas.

Para 1930, el nuevo Código Penal reordenó el sistema de delitos y penas del derecho común; sin embargo volvió a tipificar las huelgas y cierres de empresas, como conducta delictuosa. Más adelante, en 1942, el Código de Procedimiento Civil estatufa la disciplina judicial de las controversias de trabajo.

En el rango constitucional, es el artículo 4o. de la actual norma suprema italiana, el que consigna el derecho de huelga, estableciendo que debe ejercerse "en el marco de las leyes que la regulan". Así pues, la huelga precisa de una reglamentación, bien por ley, bien mediante un pacto de "tregua sindical". El verdadero desarrollo secundario de nuestro instituto ha corrido, no obstante, a cargo de la jurisprudencia, siempre más dinámica y menos rígida que las propias leyes: la huelga, como acción constante que es, así lo exige. (11)

La doctrina italiana, por su parte, ha abordado varios puntos de importancia en cuanto al tema. Gino Giogni (12) ha

señalado que el artículo 40. Constitucional pone de manifiesto que la huelga es uno de los instrumentos más eficaces para -- equilibrar la posición de las partes en el proceso social, rompiendo con la desigualdad antecedente. Tal es su alcance -- re conoce Santoro Passarelli-, que ha desbordado los estrechos -- cauces jurídicos, convirtiéndose en una acción directa que ope ra en el ámbito ilimitado de la libertad civil. Se admite, in cluso, el que se pueda dar la huelga por una coalición o por -- un grupo simple que se constituya para un fin transitorio y -- con una organización rudimentaria; ésto hace poner en tela de juicio la eficacia de la huelga como medio protector de los in tereses colectivos, pues aún una minoría ágil puede actuar y -- estar en contra de éstos. (13)

Finalmente, afirma el propio Santoro Passarelli, que el ejercicio de la huelga no puede intentarse "en contra de los poderes jurisdiccionales o la soberanía del Estado", pues ello implica lesionar directamente el equilibrio social. (14) Por -- otra parte, apunta que el incumplimiento del deber de trabajar que supone la huelga -- y esto es importante-- no implica come ter un ilícito civil, cuando se tenga por objeto la tutela de los intereses profesionales colectivos. (15)

4. Alemania

Durante la cuarta década del siglo pasado, la clase obrera de Alemania era aún poco numerosa; en Prusia constituía só

lo el 3% de la población total; el resto estaba conformada -- por aprendices de pequeños talleres y artesanos que trabajaban para mercaderes y no se habían emancipado todavía de la economía agrícola.

En una palabra, la clase obrera de Alemania se hallaba, en su desarrollo político y social, tan retrasada con respecto a las clases obreras de Inglaterra y Francia, como la burguesía alemana con respecto a la burguesía de aquellos países. Era aún incapaz --como señala Federico Engels-- de asumir la hegemonía, de convertirse en líder de la revolución -- del pueblo, de dirigir la lucha democrática general contra las supervivencias del feudalismo y la autocracia. Le faltaba -- aún una clara conciencia de su misión histórica. (16)

Como lógica consecuencia de ello, la libertad de coalición en Alemania es también muy tardía, como también lo son -- la introducción de las ordenanzas represivas de 1845, 1861 y 1863 (estas últimas de los países de Sajonia y Weimar). La Ley de Bismarck, de 21 de mayo de 1869 y ratificada en 1872 -- para el Imperio-- derogó, no obstante, las antiguas ordenanzas y suprimió las penas para las coaliciones que persiguieron el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios personales del trabajador. (17)

Entre tanto, un vertiginoso movimiento ya se sucedía en

Alemania. Lasalle en el campo político y Schultzedelitzche en el terreno sindical, daban un primer impulso. El Congreso de Leipzig, de 1863, convocado por Lasalle; la primera sesión de la Internacional, efectuada en Londres, en septiembre de 1864; la formación, por Carlos Marx, del Partido Obrero Social Demócrata, en el Congreso de Einsenach, de 1869; la redacción del Programa de Gotha, en 1865; y finalmente, los grandes movimientos obreros, despertaron la atención del Canciller de Hierro, quien consiguió que el 21 de octubre de 1879 el Reichstag votara la Ley Antisocialista, que prohibía las asociaciones social-demócratas y todas aquellas que se propusieran la transformación del régimen social imperante.

Pero volvamos a la Ley Bismarck de 1869. La Ley, si bien reconocía el derecho de coalición, establecía sanciones a lo que consideraba atentados contra la libertad de trabajo, cometidos mediante violencia o amenazas, lo cual limitaba, en obvio de cualquier comentario, el surgimiento de verdaderas agrupaciones que pudieran defender a los trabajadores. Esta situación perduró hasta la segunda década del presente siglo, cuando el 22 de mayo se abrogaron los artículos 152 y 153 de la -- Gewerbeordnung. Como complemento, la Constitución Social de Weimar, de 1919, extendió el derecho de coalición ilimitadamente a todos y a todas las profesiones.

La actual Ley Suprema de la República Federal de Alemania

se ha abstenido de normar lo tocante a la materia que nos ocupa: no garantiza la libertad de huelga, ni tampoco establece un derecho a la misma. En el Derecho Constitucional alemán surge el principio de neutralidad del Estado en los conflictos de trabajo; pero, en cambio, algunos estados de la federación, por medio de sus constituciones han reconocido el derecho de huelga, como es el caso de Bremen y Sajonia.

La Ley Común, por su parte, ha sentado algunas disposiciones indicativas del actual derecho de huelga en la Alemania Occidental. Así, por ejemplo, se considera que un trabajador industrial viola su obligación de prestar el trabajo -- cuando se adhiere a una huelga sin haber denunciado el contrato en el plazo correspondiente; por consiguiente, el patrón puede negarse a pagar el salario, despedir justificadamente a los huelguistas que violen el plazo de denuncia. y puede, en fin, exigir se le cubra una indemnización por daños sufridos.

Otra limitación importante se halla en el hecho de que los funcionarios no pueden recurrir a la huelga, pues su ejercicio es incompatible con el deber de fidelidad, de orden público, en que aquellos se encuentran respecto del Estado.

La huelga, en derecho alemán, no es un hecho ilícito -- por sí; en cambio un acto cometido durante la huelga es facti

ble que entrañe una grave responsabilidad, pues puede ser lesivo de la propiedad, de la libertad o de alguno de los derechos de la persona misma, de tal suerte que el ejercicio de la huelga goza de una magra garantía en el régimen jurídico germanooccidental del presente. (18)

B. A M E R I C A

1. Brasil

La Constitución brasileña de 1824, lo mismo que sus similares de corte liberal, se limitó a garantizar simple y llanamente la libertad de trabajo. Su predecesora, la de 1891, omitió cualquier referencia normativa a las relaciones de trabajo; pero una reforma de 1926 vino a dar un giro significativo al determinar que entre las facultades del Congreso Nacional estaba la de legislar en materia de trabajo (art. 34, No. 28). Para mala fortuna de la clase obrera brasileña, el enunciado sólo quedó en eso y la ley reglamentaria nunca fue expedida. Sí, por el contrario, la Ley Suprema de 1934 evadió el punto y la de noviembre de 1937 prohibió en forma tajante las huelgas, considerando que: "La huelga y el Lock-out (huelga patronal) son declaraciones antisociales, nocivas al trabajo y al capital e incompatibles con los superiores intereses de la producción nacional". (19)

Por su parte, las leyes secundarias, concretamente las-

penales, habían abordado reiteradamente el tema que nos ocupa. El Código Penal de 11 de octubre de 1890 (Decreto 847) era determinante al prohibir el ejercicio de la huelga, en su artículo 206. Batista Pereira y Macedo Soares, opinan que el artículo no era literal al restringir la huelga, sino que se refería a los casos en que ésta hubiera sido acompañada de intimidación, violencia o amenazas. Interpretación que parece alcanzar su cabal sentido a la luz del Proyecto de Código Penal de Galindo De Siqueira, formulado en 1913, en el cual se prohibía ejercer violencia o amenaza contra los patrones para obligarlos a abandonar el centro de trabajo. (20)

El antecedente del derecho de huelga brasileño, a rango constitucional, aparece, por vez primera en el texto del artículo 16 de la norma suprema, dada en ese país el 18 de septiembre de 1946. Con posterioridad, tal derecho ha sido modificado y reglamentado en diversas ocasiones, pero se ha conservado en la más alta jerarquía normativa brasileña.

El actual sistema legal sobre la huelga es el resultado de la conjunción de la Ley Número 4330, de 1964, con las disposiciones que se conservaron de la Constitución de 1967 y la Enmienda Constitucional Número 10, de 1969. De tales cuerpos jurídicos se colige que la huelga es:

"un movimiento colectivo que se da cuando

la totalidad de los trabajadores de una o varias empresas, estando solidariamente adheridos en un movimiento parista, suspendan la prestación de sus servicios temporalmente con objeto o con la finalidad de modificar las condiciones de trabajo, con las condiciones legales que se establecen al efecto". (21)

2. Chile

Las primeras huelgas de que hay noticia en la historia social de Chile, se escenifican en la región salitrera del norte. Ahí tienen lugar diversos movimientos esporádicos que se inician en 1890 y que tienen su origen en la injusta forma que se integraba el salario del trabajador.

Ya en el siglo XX se acelera en Chile la transformación del país y se incrementan las actividades económicas. Se inició así, un período de auge que terminaría bruscamente con la crisis que se desencadenó principalmente en las primeras dos décadas de nuestro siglo. Los trastornos y las huelgas no se hicieron esperar. Entre las más importantes, por su magnitud y violencia, destacan: la de maquinistas y cobradores de la empresa de tracción y alumbrado, ocurrida en Santiago, capital de la república Chilena, en el año de 1900; la estallada por los obreros de la compañía de navegación, en Valparaíso, el 12 de mayo de 1903; la ocurrida en 1905 en Santiago, y en 1907 en la zona norte de Chile; movimientos que re---

presentaron grandes actos de violencia y sangrientas represio--
nes.

Estos acontecimientos dieron origen a la organización sin
dical de Chile, cuya central se denominó Federación Obrera de -
Chile, con un contenido de colaboración de clase, al principio,
y más tarde, con una ideología marxista; esta Federación actuó-
en la vida social de Chile hasta el año de 1924.

En 1921, el presidente Alessandri, presenta al Congreso -
un proyecto de Código de Trabajo en momentos en que se sucede -
una de las más graves crisis económicas de Chile, que es causa-
de grandes trastornos en la industria y deja una secuela de mi
les de obreros despedidos. El proyecto Alessandri tiene el ---
principal mérito de ser la fuente de una serie de leyes sobre -
el trabajo; pero, en cambio, no logra ser una eficaz solución a
los agudos problemas de la clase obrera.

El Código del Trabajo que finalmente fue aprobado, contu-
vo disposiciones específicas sobre la huelga. Se consideró que
los movimientos huelguísticos podían ser legales o ilegales. --
Los primeros eran aquellos que cumplían con las tramitaciones y
exigencias impuestas por el propio Código, y que además hubie--
ran agotado los previos procedimientos de conciliación. Por el
contrario, se encuadraba dentro de los segundos a aquellos que-
no se sometían a los requisitos antes mencionados. (22)

Otro capítulo importante en la historia obrera de Chile -

se desenvuelve en años recientes. El gobierno de unidad popular, de Salvador Allende, pondera el régimen de contratación colectiva y permite el ejercicio del derecho de huelga, aunque -- con muchas limitaciones. Estas condiciones se dan en un sistema que pretende implantar la socialización de los medios de producción y pasar, en consecuencia, la administración y manejo de las empresas a los trabajadores. Y así sucedió efectivamente -- en muchos casos. Pero, quizá la inexperiencia o impreparación-técnica de los trabajadores dieron al traste con el proyecto -- económico allendista: las empresas socializadas entraron en crisis y se produjo un severo desplome en la producción.

En la actualidad la planta productiva chilena pasa por -- una etapa de reestructuración, y después de más de diez años de dictadura, las normas del trabajo comienzan a tener aplicación.

3.- Estados Unidos

Entre 1917 y 1919, mientras Rusia se convulsionaba con la primera Revolución socialista de la historia, los Estados del -- oeste y nordeste norteamericano expedían leyes que castigaban -- la organización o pertenencia a una asociación profesional que -- utilizase la violencia para alcanzar sus fines. En este sentido, la ley de Minesota que es considerada como prototipo, impone, para aquella conducta, pena de hasta 5 años de prisión y -- multa de hasta mil dólares.

Años más tarde, en un ambiente de profunda crisis económi

ca, el presidente Roosevelt expide la Ley Nacional de Recupera--
ción Industrial, de junio de 1933, con la cual trata de impul--
sar a las nacientes organizaciones sindicales norteamericanas.--
Esta ley tuvo una escasa vigencia en razón de que la Suprema --
Corte de Justicia la anuló (en el caso Schechter) por conside--
rarla contraria a las leyes antimonopolistas. (23)

Producto de un posterior estudio del Congreso se dicta la
Ley Nacional de Relaciones Laborales, de 1935, cuya constitucion
alidad fue confirmada por la Corte en el año de 1935. Este --
cuerpo legal, conocido también como "Ley Wagner" se aplica en--
tre un mar de huelgas, de parte de los trabajadores, y de ----
Picketing, por parte de los patrones. Con ella se pone fin, re
sultadamente, a la tiranía patronal, al obligar a los dadores de
trabajo a celebrar convenios colectivos; al instituir una oficin
a del trabajo para la interpretación y aplicación de la ley --
misma; al instituir un tribunal especializado en el cual se vent
tilarán los conflictos laborales, y al establecer que los trabaj
adores gozarán de la más absoluta libertad para constituir aut
ónomamente sus organizaciones sindicales.

Como reacción a esta ley y al consecuente fortalecimiento
de los sindicatos de trabajadores, surge en 1943 la llamada Ley
Taft-Hartley. Esta apunta, en forma clara, contra la actividad
sindical. Determina, por principio de cuentas, que ha lugar a--
responsabilidad para las asociaciones de trabajadores que vio--
len los convenios. En adelante, además, no sería posible realiz

zar huelgas para determinar la titularidad del contrato en una empresa. Al amparo de esta ley, el Estado federal adquiría un fuerte poder de intimidación, virtud a que tenía la facultad de suspender legalmente las huelgas que considerase perjudiciales para el interés público.

Para la Ley Taft-Hartley el derecho de huelga se sustenta en que nadie puede hacerse justicia por sí mismo. Y por ello es de primera importancia -resguardando el orden jurídico- el respeto al convenio colectivo, salvo que exista previa denuncia del mismo. De no cumplirse con este último requisito, el sindicato que estalle una huelga, incurre en responsabilidad patrimonial.

Como era de esperarse, el Ordenamiento que nos ocupa provocó airadas protestas por parte de los líderes obreros, quienes arguyen que la ley: "pretende colocar su manto encima de los trabajadores organizados y libres" de los Estados Unidos. Incluso se ha llegado al punto de afirmar que la ley merece el rechazo por preceptuar un "trabajo esclavo". En fin, que contra ella se siguen centrando los esfuerzos de las principales organizaciones obreras.

Sin embargo, siempre es necesario contrastar el precepto con la realidad histórica de su aplicación. La ley norteamericana no impone el arbitraje obligatorio; pero, en cambio, establece la facultad presidencial de ordenar al procurador general

solicite a los Órganos de la judicatura la suspensión legal de cualquier huelga (injection). Esto, en forma por demás evidente, hace de la huelga un derecho precario, quizá comparable a la requisita que se practica en nuestro medio. (24)

Más, y he aquí la contrastación de que hablamos líneas -- arriba, la injection sólo ha sido aplicada una sola vez en la historia de Estados Unidos, por el presidente Harry S. Truman, en la década de los cincuenta cuando los trabajadores de la industria del acero se fueron a la huelga. (25)

4.- México

a).- La Colonia

Para efectos de nuestro estudio partimos del período en el cual la dominación española se ha consumado ya, toda vez que la etapa prehispánica ofrece pocos datos relativos a la conformación de relaciones de trabajo, y mucho menos en lo referente a las modalidades y disposiciones que ésta implica.

Con Hernán Cortés aparecen las bases legales y primeras disposiciones para la explotación de los abundantes recursos -- del Nuevo Mundo. Las ordenanzas de Cortés que, al decir de numerosos autores, establecían significativos absurdos económicos, fueron reprobadas por Carlos V en sus Instrucciones de 26 de junio de 1523; pero, como sucedió en muchos otros casos, se cumplió la voluntad real al tenor de la fórmula "cumpló, más no --

obedezco". (26)

Y no se "obedeció", por ejemplo, en todo cuanto la voluntad real mandó respecto al trato humanitario a los naturales de las Indias. Así, durante los siglos de dominación, se consolidó un brutal régimen de explotación de los indios, aún cuando el explotador se cubriera con el manto piadoso de la religión y el amor a Dios.

El régimen de explotación del trabajo humano quedó perfectamente definido con la encomienda. Todo aprovechamiento del trabajo aborigen para la labranza y crianza de animales, construcción de edificios, casas, labores en minas, cargas, trajinetes, obrajes, etcétera, se denominó pomposamente "servicios personales"; estos servicios fueron obligatorios durante todo el siglo XVIII y dejaron profunda huella en la economía rural los nacientes países hispanoamericanos. (27)

Por su parte, la industria manufacturera, en el período que nos ocupa, se organizó sobre bases gremialistas. Cada gremio tenía sus ordenanzas específicas hechas y aprobadas por los virreyes. Existía, en este caso, un juez especial encargado de vigilar el exacto cumplimiento de estas normas.

La vida colonial se desarrolló, en general, al amparo de abundantes y prolijos reglamentos sobre el trabajo en el campo, en talleres y obrajes, para proteger el servicio de los indios.

Pero la realidad fue muy distinta y muy distante del mero precepto. Lejos de la paternalista y romántica protección de que sólo en teoría eran objeto los indios, se dio el empleo de la fuerza para conservar el régimen de esclavitud. Esta situación provocó un abismo profundo entre explotadores y explotados, indujo la defensa, primero, la agitación después y finalmente la guerra a la dependencia, al coloniaje, y fundamentalmente, a la oprobiosa esclavitud.

b).- Las primeras leyes fundamentales mexicanas

La primera Constitución mexicana, de 22 de octubre de -- 1814 expedida en Apatzingán durante la guerra de Independencia según declaración previa del Supremo Congreso, se inspiró en -- "sublime" objeto de sustraerse para siempre de la dominación -- extranjera y sustituir al despotismo de la monarquía española -- con un sistema de administración que, reintegrado a la nación -- misma en el goce de sus derechos, la condujera a la "gloria de -- la independencia" y afianzara sólidamente la prosperidad de -- los ciudadanos.

Esta Constitución no consagró expresamente la libertad -- de trabajo, sino la libertad de industria, que no es más que -- la libertad del capital, con el propósito de integrar a la in -- dustria nacional frente a la Metrópoli.

En efecto, el artículo 38 declara: "Ningún género de cul

tura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que forman la subsistencia pública".

Una vez consumada la Independencia de México, se expidió la Constitución de 1824, cuyas bases filosóficas se fundaron en el contrato social de Juan Jacobo Rousseau, en la Declaración de los Derechos del Hombre y en la Constitución de Cádiz de --- 1812.

Ni la Constitución de Apatzingán, ni la de 1824, tomaron en cuenta la reivindicación económica anunciada por Morelos, ni consagraron el principio de libertad de trabajo, solamente garantizan la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual. (28)

Las leyes constitucionales de 29 de diciembre de 1836, en el artículo 4°, declaran que los mexicanos gozarán de todos los derechos civiles.

Por su parte, las bases orgánicas de 12 de junio de 1843 sobre Organización Política de la República Mexicana, en el artículo 9°, fracción XIII, al garantizar el derecho de propiedad, también consagra "El ejercicio de una profesión o industria que le hubiere garantizado la ley" a los habitantes de la República Mexicana y "establecerá los medios para hacerlos efectivos".

La Constitución de 1857 es la primera ley fundamental que

en nuestro país consigna expresamente el principio de libertad de trabajo, bajo el régimen de derechos individuales; al efecto en su artículo cuarto señalaba lo siguiente:

Todo hombre es libre para ejercer la profesión, industria o trabajo que le acomode, - siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos, ni uno ni otro se lo podrá impedir, sino por sentencia judicial -- cuando ataque los derechos o por resolución gubernativa dictada en los términos que marca la ley, cuando obtenga los de la sociedad.

Y como complemento de lo anterior, el artículo quinto decía:

Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida del irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de vida religiosa.

Tampoco autoriza convenios en los que el hombre pacte su proscripción o destierro. (29)

A pesar de las generosas ideas inspiradas en la libertad de trabajo, de los textos de la ley fundamental, persistió grandemente la esclavitud en el trabajo, continuando la explotación del hombre por el hombre en forma más enérgica hasta la consolidación en nuestro país del régimen capitalista.

Teóricamente, el ejercicio de la libertad fundamentaba el derecho de los paros obreros o las huelgas para que los trabajadores pudieran valorizar libremente su trabajo y mejorar las condiciones del mismo, pero las clases privilegiadas no toleraron el desenvolvimiento franco del humanismo de nuestros economistas y juristas, empleando todos los medios a su alcance para hacer nugatorios estos derechos y lo consiguieron, si no totalmente, sí en gran parte, como se ve en el Código Penal de 1871.

Los primeros movimientos huelguísticos, las suspensiones concertadas del trabajo y las huelgas -tal como lo afirma Chávez Orozco-, (30) datan en México de 1865 y se consideraban como una táctica de la lucha del proletariado, misma que fue propagándose a medida que avanzaba la industrialización del país -de tal modo que, cuando en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarriles norteamericanos, el campo ya estaba suficientemente preparado para excitar a nuestras masas proletarias.

En efecto, agrega Chávez Orozco, fue precisamente entonces (1877):

Quando el movimiento huelguístico tuvo en México un marcado florecimiento y el momento en que se iniciaron y se plasmaron de un modo claro las aspiraciones por conseguir un aumento en los salarios y una disminución en la jornada de trabajo. (31)

En relación a las huelgas suscitadas en México a finales

del siglo XIX y principios del XX, me referiré en el siguiente capítulo, al hablar sobre la huelga en el Derecho mexicano del trabajo.

Los movimientos huelguísticos en el régimen de Porfirio Díaz, no impidieron la industrialización del país cuyo desarrollo se fomentó con la inversión de capitales extranjeros; pero el beneficio de la economía nacional sólo se reflejó en un reducido grupo de privilegiados y en modo alguno para la clase trabajadora, que no conquistó ninguna ventaja al amparo de la dictadura, sino que por el contrario sólo alcanzó la depauperación extrema.

Tomando en consideración que el único medio con que contaban los obreros para conquistar mejores condiciones de trabajo y contener los abusos patronales eran las huelgas, éstas se realizaban a pesar de las disposiciones del Código Penal de 1871, que expresamente prohibía las coaliciones y huelgas. En efecto, dicho ordenamiento legal, en el título de "Delitos contra la industria o el comercio, en su artículo 925 preceptuaba:

Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00, y una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier modo, la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo. (32).

No obstante, cayó en desuso este artículo pues las huelgas no eran castigadas por las autoridades; ya que éstas no ejercían la acción punitiva; prácticamente toleraban y reconocían que el movimiento de huelga engendraba una necesidad de defensa de la clase obrera.

Pero el paso decisivo se dio con la Constitución de 1917 que declaró a la huelga como un derecho de los trabajadores y se derogó en consecuencia, el delito de coalición y huelga.

c).- La Constitución de 1917.

El derecho constitucional de huelga quedó consagrado en el texto del artículo 123, en las fracciones que ahora se reproducen:

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

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

d).- Reglamentación de la huelga.

1).- Los códigos locales del trabajo. Las legislaturas - de los Estados, en acatamiento del artículo 123 de la Constitución Política de 1917, expidieron leyes reglamentarias de dicho precepto Constitucional. Esta función era indispensable por -- cuanto que al nacer el derecho del trabajo, contrariando inclusive muchos principios de derecho civil, los conflictos entre - los factores de la producción tenían que encuadrarse dentro de - nuevos y distintos cauces jurídicos. Dichas leyes lograron en - cierta medida, disciplinar la agitación social, para mantener - el equilibrio entre los factores de la producción sobre la base ideológica de la primera revolución social del presente siglo.

No debemos olvidar que aquellos códigos locales del traba - jo tienen su justificación en exigencias del momento histórico, pero obviamente la carencia de experiencia legislativa en esta - materia originó lagunas y omisiones que el derecho consuetudi - nario de trabajo fue cubriendo paulatinamente.

Las leyes de los Estados presentaban también, puntos de - vista diversos, reveladores de una mecánica jurídica disímil; no había uniformidad de criterio legislativo. Este fue uno de - los motivos que inspiró la necesidad de expedir una legislación uniforme en materia de trabajo para todo el país.

2).- La Ley Federal del Trabajo de 1931. Por reforma --

constitucional de 31 de agosto de 1929, se le otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo; esto es, para expedir la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución.

Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, - relativos a huelgas, se encuentran en los códigos de los Estados y en un proyecto de código federal del trabajo de Emilio -- Portes Gil, entonces presidente de la República. Este proyecto, que inspiró el texto constitucional sobre huelga, consignó el - arbitraje obligatorio, mismo que fue combatido tanto por trabajadores como por patrones, siendo además, motivo de muchas críticas cuando se discutió en el Congreso de la Unión, motivo por el cual fue retirado.

Con posterioridad, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, presentó un nuevo proyecto en el año de 1931, el cual fue enviado al Congreso de la Unión por el presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio; este proyecto fue aprobado con algunas modificaciones y se promulgó el 18 de agosto de 1931, bajo la denominación de Ley Federal del Trabajo.

El artículo 259 de este ordenamiento, es el que hacía referencia a la huelga, estatuyendo que por tal, debía entenderse: "la suspensión temporal del trabajo como resultado de una - coalición de trabajadores".

Posteriormente, este precepto fue reformado, al adicionársele un sólo vocablo: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Como se advierte, a la definición de huelga se agregó la palabra legal, lo cual hace suponer que se dio una protección aún mayor al derecho de huelga, ya que por el sólo hecho de considerarla legal, se le otorgó la tutela del Estado.

Otra interesante reforma a la ley de 1931, fue hecha durante el gobierno de Lázaro Cárdenas. En 1937 se estableció -- que las huelgas no pueden ser sometidas a arbitraje cuando los trabajadores no lo desean, expresando además que: "... La repetición de las huelgas revela de un modo claro, constante estado de desequilibrio en las relaciones entre empresarios y trabajadores; desequilibrio que es necesario corregir para beneficio general de la economía y en particular de quienes intervienen en él". Por ello, el Estado se ha limitado y ha de limitarse -- en lo sucesivo, en apego a los mandamientos de la ley, a declarar la existencia o inexistencia legal de las huelgas, dejando luego en libertad a las partes para llegar a la mejor resolución de sus conflictos.

Desde la aparición de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y hasta nuestros días, el arbitraje potestativo para los trabajadores en vez de ser una defensa para los intereses de la clase obrera, se ha convertido en instrumento político de individuos sin escrúpulos que ven en él un medio de enriquecimiento --

que sólo destruye y seguirá destruyendo fuentes de trabajo y -- por ende la economía nacional.

3).- La Ley Federal del Trabajo de 1970. Tal como quedó sentado en la Exposición de Motivos de la iniciativa de ley que dirigió al Congreso de la Unión el entonces titular del Ejecutivo Federal, Gustavo Díaz Ordaz, el 9 de diciembre de 1968, la expedición de la misma obedeció, entre otras cosas, a que nuestra realidad social y económica era muy distinta, en 1968, a la que se contempló en 1931; en ese año, se esbozaba apenas el -- principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que -- en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales:

Determinaron una problemática nueva que exigía una legislación, que al igual -- que su antecesora, constituyera un paso más para ayudar al progreso de la na-- ción y para asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios -- de la economía, así como conceder a los trabajadores en general, algunos benefi-- cios que no se encontraban consignados-- en la ley laboral de 1931. (33)

En la propia Exposición de Motivos se repite la idea de -- que la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho y que la ley no tenfa por objeto restringir el ejerci-- cio de ese derecho, sino por el contrario, dándole todo el al-- cance que el mismo tiene y rodeándole de todas las garantías ne-- cesarias para su mejor funcionamiento. Asimismo, en esta ley --

del trabajo se establece que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica que persiguen como finalidad última, modificar - las condiciones de trabajo de la empresa o suspender o dar por-terminadas las relaciones de trabajo, ordenando, por otra parte, la suspensión de la tramitación de cualquier solicitud que se - presentase con el mismo propósito, salvo que los trabajadores - sometieren el conflicto que motivó a la huelga, a la decisión - de la Junta.

Por otro lado, es muy importante señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1970, contiene dos preceptos de contenido -- idéntico, a saber, los artículos 448 y 902, lo que denota poca- técnica jurídica y hace obsoleto uno de ellos, no obstante que- el artículo 902, a diferencia del 448, señala como requisito la manifestación de los trabajadores, por escrito, de estar de -- acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta, señá- lamiento omiso en el artículo 448, y que de ningún modo resulta ocioso, pues no obstante que el procedimiento laboral se carac- teriza por su oralidad, también lo es que de toda actuación, -- promoción o solicitud, deberá existir constancia dentro del pro- cedimiento.

Por último, otro de los principios que esta ley ratifica- de su antecesora, es el que establece que el arbitraje en caso- de huelga, sólo puede hacerse a solicitud de los trabajadores - ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esto es, el arbi--

traje resulta obligatorio para el patrón y potestativo para -- los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1° de mayo de 1970 (publicada en el Diario Oficial de la Federación-- el 1° de abril del mismo año), y que abrogó la de 1931, establece en su artículo 440, una definición de huelga: "... Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por -- una coalición de trabajadores". De la anterior definición se observa nuevamente que fue suprimido el término "legal", que - desde luego no implica que la suspensión del trabajo pueda ser ilegal, ya que pueden no cumplirse, previa a la suspensión del trabajo, los requisitos exigidos por la ley.

Por último, cabe señalar que en las reformas procesales hechas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 (en vigor el 1° - de mayo de 1980), se incluyó un capítulo especial para el procedimiento de huelga, pero que en nada modifica el aspecto sugrativo de dicha institución contenida en la ley laboral y en el artículo 123 Constitucional, y sólo trató de incluir dentro del derecho procesal del trabajo, disposiciones aplicables al procedimiento huelguístico. De lo anterior, se colige que a partir de 1931, fecha en la que aparece la primera Ley Federal del Trabajo, el Estado se declaró eminentemente protector del derecho de huelga, lo que ha traído como consecuencia el abuso de ello en muchos casos, palpable hasta nuestros días, ya que algunos sindicatos emplazan a huelga a las empresas con la so-

la finalidad de ganar posiciones -preferentemente políticas-, como ya lo comentamos anteriormente, y los patrones aun contando con la mayoría de los trabajadores y aunque la huelga no tenga por objeto establecer el equilibrio entre los factores de la producción, se ven obligados a ceder, ya que por un lado si la huelga es declarada inexistente por la Junta, en la práctica la empresa permanecerá cerrada de 48 a 72 horas, lo cual es causa de pérdidas mayores que lo que representa un arreglo económico con el sindicato emplazante, y, por otro lado, si es declarado existente el movimiento, sólo a petición de los trabajadores, - el órgano jurisdiccional, puede llevar a cabo la transacción -- económica para evitar un mayor detrimento económico (Art. 937 - de la Ley Federal del Trabajo, en vigor.)

C A P I T U L O I I

DESARROLLO Y NATURALEZA DE LA HUELGA

La huelga, conceptualizada por nuestra actual Ley Federal del Trabajo como "suspensión temporal del trabajo llevada a cabo -- por una coalición de trabajadores", aparece, a nivel legislativo, propiamente en la Constitución de 1857, como hemos visto en el capítulo precedente. Hemos observado también cómo en nuestro país, lo mismo que en diversas latitudes del orbe, las clases privilegiadas reaccionaron en contra del ejercicio de huelga y procuraron impulsar leyes que lo sancionaran, tal es el caso del ya referido Código Penal de 1871. Esto, sin embargo, sólo es reflejo de la problemática, cuyas raíces se encuentran en el quehacer obrero cotidiano, en los movimientos huelguísticos que han sacudido la conciencia de los trabajadores e inquietado a la de los patrones.

Empecemos pues, por referirnos a la huelga realizada en julio de 1868, por los tejedores del Distrito de Tlalpan, quienes luchaban por condiciones de trabajo menos agotadoras para las mujeres, las que de paso eran remuneradas en inferioridad respecto de los varones. El movimiento se reducía a pedir que la jornada máxima para la mujer, fuese de doce horas.

En agosto de 1874 se produce otro movimiento, esta vez -- son los mineros de Pachuca los que luchan porque se les concediese parte de la explotación y por una mejora en los salarios. La huelga se prolonga hasta 1876, cuando se celebra un convenio

en el que la empresa asume el compromiso de dar a los trabajado
res, un octavo del metal extraído, pero la venta correría a car
go de aquella en los remates sabatinos llamados "rescates", o -
bien, realizarlos por fuera con cualquier tercero. En cuanto -
al salario, éste se fijó en cincuenta centavos diarios, deduc--
ción hecha de la pólvora, las cañuelas y las velas que usaban -
los obreros en el desempeño de sus tareas.

Para agosto de 1877, los obreros de la fábrica "La Monta
ñesa", de Tlalpan, solicitan a lo que ahora conocemos como Se--
cretaría de Gobernación, sea aprobado un reglamento interior de
Trabajo, que establecía, entre otras cosas: una jornada de --
ocho horas, servicio gratuito de médicos y medicinas por enfer--
medades contraídas en el trabajo, reajuste de los salarios; así
como la supresión del trabajo nocturno, el pago con vales y mer
cancías, y los castigos. A esta demanda, la dependencia mencio--
nada, contestó que no estaba: "en las facultades de la autori--
dad administrativa imponer condiciones a los propietarios y --
obreros". Tal actitud produjo la inmediata reacción obrera me--
diante el estallido de una huelga. Posteriormente ésta se solu--
cionó al ceder los patrones en algunas de las peticiones.

Por otro lado, los diversos movimientos huelguísticos mi--
neros de Pachuca en 1874, así como los que tuvieron lugar en mu--
chas regiones del país y en la propia capital, en 1878, 1879 y--
1884, realizados al margen de la ley penal de 1871, hicieron po--
sible que el artículo 925 del Código cayera en desuso; no como-

En los principales postulados a que hace mención, se encuentran los referidos a:

- La jornada de trabajo.
- Al salario mínimo en proporción al trabajo y al lugar donde éste se desempeñe.
- La reglamentación al servicio a domicilio.
- La negativa del empleo a menores de 14 años.
- Condiciones higiénicas y de seguridad en los -- centros de trabajo.
- Alojamiento higiénico en caso de que el trabajo lo requiera.
- Indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- Al pago en dinero en efectivo.
- Supresión de las multas a los trabajadores.
- La abolición en el retardo en los pagos.
- Supresión de las tiendas de raya.
- Aceptar sólo la minoría de trabajadores extranjeros; y
- No pagar más a éstos que a los mexicanos, en -- igualdad de condiciones de trabajo.
- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Estos postulados, como base ideológica, y las propias e-
inicas condiciones de trabajo, habrán de influir notablemente
en el curso de los acontecimientos. Baste este apunte para --
ubicarnos en el centro de la conflictiva época.

1.- Cananea, 1906.

En esta ciudad se reúne el recién formado grupo Unión Li-
beral Humanidad, el 28 de mayo de 1906, que acuerda realizar -
un mitin para el día 30 del mismo mes, en un sitio próximo a -

Pueblo Nuevo. A la protesta concurren más de doscientos obreros, y se toma entonces, un nuevo acuerdo: estallar una huelga como respuesta a la ya indignante explotación capitalista.

El día 31 de mayo estalla la huelga en la mina Overfight; pacíficamente los trabajadores la abandonan. Pero el gerente - de la compañía minera Cananea Consolidated Copper Company se ha percatado de que la huelga reviste serias y graves consecuencias y pide el auxilio del gobernador de Sonora.

El día 1° de junio, más de dos mil trabajadores recorren talleres y minas para que se les unan otros compañeros con el fin de llevar a cabo una manifestación el mismo día, en la mañana. Los líderes obreros se reúnen con los apoderados de la negociación y autoridades del lugar, haciéndoles saber sus peticiones. La negativa fue categórica. Ante ello, los obreros realizan un mitin frente a la mina Overfight. Desde este momento - se inicia la lucha, cuya primera acción es una manifestación - que se dirige al barrio de La Mesa, con la finalidad de invitar a los operadores de la maderería a que se les unan; pero el gerente de la negociación hace uso de un medio harto convincente - para disolver el movimiento: la fuerza y las armas ante los indefensos trabajadores. Después de este sangriento suceso, los obreros se dirigen a la comisaría de Ronquillo a reclamar justicia, pero son nuevamente víctimas de la represión.

La mañana del 2 de junio llega a Cananea, Isábal, goberna

dor de Sonora y en esa misma mañana son encarcelados más de 20 obreros. Por la tarde, los trabajadores organizan una manifestación y solicitan audiencia con el gobernador, mas lo único - que consiguen es ser recibidos de nuevo con las armas.

El conflicto incluso parece tomar visos de intervencionismo internacional cuando al régimen de Porfirio Díaz se le acusa de haber permitido el paso de tropas norteamericanas para proteger la compañía minera.

El día 5 de junio, son detenidos los principales líderes del movimiento, a quienes se les somete a juicio y condena a - 15 años de prisión en San Juan de Ulúa.

El resultado de estas manifestaciones es el de la reanudación de labores y encarcelamiento de líderes; pero la chispa ya estaba encendida.

2.- Río Blanco, 1907.

El origen de la huelga de Río Blanco, en 1907, radica en la acción opresora de los industriales en contra de la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. Nace también de la unión de varios de los trabajadores de fábricas en el Gran Círculo de Obreros Líderes, en junio de 1896, buscando el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores y la satisfacción de necesidades de defensa colectiva contra las jor-

nadas de 15 horas, el empleo de niños de 6 años y las arbitrariedades de los capataces.

En estas circunstancias, el nuevo organismo alcanza un gran auge y al poco tiempo se organizan secciones en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Estado de México, Querétaro y el Distrito Federal.

Por contrapartida, los industriales de Puebla, aprueban el 20 de noviembre de 1906, el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, el cual se publica el 4 de diciembre del mismo año en las fábricas de Atlixco y Puebla; esto da lugar a una huelga, a la cual se le unen las secciones antes mencionadas.

Para la mejor solución del conflicto, los industriales textiles y sus trabajadores deciden someter el problema al arbitraje del presidente de la República; y éste, fiel a los intereses de los grupos privilegiados, falla a su favor. Entretanto, el domingo 6 de enero de 1907 se hallaban reunidos los trabajadores en el teatro Gorostiza, donde se les comunicaría el laudo; al conocerlo, se percatan de que es una burla para ellos y acuerdan no volver al trabajo contrariando aquella resolución, que indica que el lunes 7 de enero, se abrirían las fábricas.

Ese día, por todas las calles que conducían al área fa-

bril, se vio avanzar a los trabajadores y situarse al frente de la fábrica en actitud de desaffo, para que los propietarios vieran que se negaban a trabajar.

Hombres y mujeres se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco, tomaron lo que necesitaban y luego iniciaron un incendio; después se dirigieron a Nogales y Santa Rosa, haciendo lo mismo. Por orden presidencial, se ordena el asesinato y fusilamiento de los obreros. (34)

3.- El Artículo 123 Constitucional.

A la caída del régimen porfirista, asume, mediante elecciones, la primera magistratura de la República, el señor Francisco I. Madero.

Al amparo de la naciente democracia, durante dicho régimen, se despertó con gran fuerza la inquietud obrera por asociarse o coaligarse en defensa de sus intereses: organización de la Casa del Obrero Mundial, de uniones, sindicatos y confederaciones de trabajadores. Esto trajo como consecuencia un gran auge del -- sindicalismo nacional y un sinnúmero de conflictos de trabajo -- originados por la resistencia sindical, hecho que no pasó inadvertido por el gobierno, mismo que, por decreto del Congreso de la Unión, de 11 de diciembre de 1911, crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, que tiene por objeto intervenir en los conflictos que-

originen las relaciones entre el capital y el trabajo. Aquí vemos cómo el gobierno abandona su postura abstencionista para -- adoptar una nueva: intervención del Estado en las relaciones so- ciales y en los conflictos entre los factores de la producción. Esto es, se quiebra el principio individualista, entonces obje- to de las instituciones sociales, para dar paso a la tendencia- colectivista de interés por las cuestiones que afectan a los -- grupos humanos. (35)

Esta medida del gobierno maderista duró tan poco como el - propio presidente. Madero fue víctima de hacendados, terrate- nientes y de elementos contrarrevolucionarios. El influjo de - estos elementos y la sublevación de Félix Díaz y Manuel Mondra- gón, determinaron su caída, habiendo sido asesinados él y José- María Pino Suárez el 22 de febrero de 1913. Vino entonces el - gobierno de la usurpación, de Victoriano Huerta, quien en fun- ciones de presidente de la República clausuró la Casa del Obre- ro Mundial el 27 de mayo de 1914 y realizó una serie de atropel- los y asesinatos que condena la historia patria.

Por su parte, Venustiano Carranza, Primer Jefe de la Revo- lución Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, fue uno de los precursores de la transformación social, que tuvo su apoyo en la revolución que se fue transformando de- político-militar en social.

Después de los múltiples avatares que consigna la historia

y una vez instalado el gobierno del Primer Jefe del Ejército -- Constitucionalista, en el Puerto de Veracruz, expidió un decreto el 12 de diciembre de 1914, el que adicionaba el Plan de Guadalupe y que en su artículo 2º disponía lo siguiente:

El Primer Jefe de la Revolución y Encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor durante la lucha, todas las leyes, -- disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exija -- como indispensables, para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí, leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad -- rural; legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero -- y en general, de las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional, bases para un nuevo sistema de organización del ejército; reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del sufragio; organización del poder judicial independiente, -- tanto de la Federación como de los Estados; revisión de las leyes relativas a la explotación de minas, petróleo, aguas, bosques y demás recursos del país para destruir los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en lo futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la Constitución de la República y en general, todas las leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos -- los habitantes del país, la efectividad y el pleno goce de sus derechos y de igualdad ante la ley. (36)

Es notorio cómo nuestra Revolución de 1910, que tuvo una -- esencia política, se transforma en una revolución social, mediante reformas encaminadas a satisfacer las necesidades económicas,

sociales y políticas del país; revolución en la que participó - activamente la clase proletaria que anhelaba liberarse de la ti ranía y la opresión.

Ya en la Ciudad de México, cuando Venustiano Carranza - recupera la capital de la República, la Casa del Obrero Mundial reanuda sus actividades sindicales; organiza en el Distrito Federal la Federación de Sindicatos Obreros y designa comisiones de propaganda para todos los lugares del país, lo que supone -- nuevos intentos de florecimiento del sindicalismo.

En Yucatán, el gobernador Eleuterio Avila, crea una Sec ción de Inmigración y Trabajo para prevenir y solucionar las di ferencias en las relaciones entre el capital y el trabajo.

Por su parte, Salvador Alvarado expide la Ley de Conse-- jos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje el 14 de mayo de -- 1915 y el 11 de diciembre del mismo año, la Ley del Trabajo, le yes que crean por primera vez en el país Tribunales de Trabajo.

La Ley del Trabajo de Yucatán es importante, pues a pe-- sar de que restringe el derecho de huelga en su ejercicio, al - considerarlo como el último medio para solucionar los conflic-- tos, es la primera ley en el país que consagra el derecho de -- huelga y el arbitraje obligatorio de los Tribunales de Trabajo.

El 2 de septiembre de 1914, en Jalisco, Manuel D. Dié--
guez establece el descanso dominical y la jornada de nueve ho--
ras.

En Veracruz, Cándido Aguilar establece las Juntas de Ad--
ministración Civil, en sustitución de las autoridades políti--
cas del antiguo regimen y el 19 de octubre de 1914 expide el -
decreto en el que confirma la competencia de estas juntas y --
dispone la limitación de la jornada de trabajo a nueve horas,-
la doble retribución en las labores nocturnas, la obligatorie--
dad del descanso dominical y en los días de fiesta nacional -
(37).

Era entonces, ineludible convocar a una asamblea legis--
lativa que incorporase en una nueva Carta Magna los principios
conquistados. La idea fue recogida por el encargado del Poder
Ejecutivo de la República y por decretos de 14 y 19 de septiem--
bre de 1916, convocó al pueblo de México a elecciones para un--
Congreso Constituyente que deberfa reunirse en la ciudad de --
Querétaro el 1° de diciembre de 1916. Las tareas de este Con--
greso fueron iniciadas por Venustiano Carranza el 21 de noviem--
bre del mismo año a las 10:30 horas en Querétaro. Quienes re--
dactaron el proyecto de Constitución enviado a este Congreso -
Constituyente, idearon un código superior al de 1857; pero no--
se despojaron de la tradición Constitucional: el proyecto res--
petaba la estructura de las constituciones de la época.

El 26 de diciembre de 1915, los diputados Aguilar Jara y Góngora, en las discusiones sobre el artículo 5° proponen adiciónar una serie de garantías para la clase trabajadora, entre las cuales se encuentra el derecho de huelga, es decir, se manifiesta ya el contenido social de la Revolución. Los Constituyentes aspiraban a establecer preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales propiamente dicho, sino algo superior: garantías para una clase social, la trabajadora.

Asimismo, la génesis del artículo 123 se encuentra en el Dictamen del Artículo 5°, que adicionaba a este precepto diversas garantías tales como: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso obligatorio. De igual modo, se expresaban en el cuerpo del Dictamen, una serie de principios, entre los que se hallan los de igual salario para igual trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etcétera. La idea prevaleciente era que tanto garantías como principios debían incluirse en el Código Obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción XX del artículo 72 del Proyecto de Constitución.

En vista de las discrepancias de opiniones entre los Constituyentes sobre el tema, Manjarrez propone se establezca un capítulo especial para el trabajo.

El diputado Macías, por orden de Carranza, al igual que-

el licenciado Rojas, tuvieron que responder a este cargo.

Después de una serie de debates y estudios, los diputados Pastor Rowaix, Macías, de los Ríos y José Inocencio Lugo - (titular de la Jefatura de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, Colonización o Industria) elaboraron el proyecto del capítulo "Trabajo y previsión social" el cual se dio a conocer el 13 de enero de 1917 y que vendría a ser el artículo 123.

La Comisión expresó en su dictamen en torno a la huelga, lo siguiente:

"... Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos Capital y Trabajo que aparecen en la fracción XVIII. - Nos parece conveniente también, especificar los casos en que puede considerarse ilícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso por parte de las autoridades".
(38)

Creemos que corresponde a los Constituyentes de Querétaro, el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de huelga; son asimismo los creadores de la primera Constitución del mundo que consagra garantías sociales. Pues si bien es cierto, que en sus discursos sólo hablaron de bases constitucionales para fa-

vorecer a la clase obrera, también es evidente que sin darse -- cuenta exacta del profundo alcance de su propósito legislativo, pero con gran intuición, abrieron una profunda brecha en la co~~r~~teza del Derecho Constitucional, al crear la primera Constitu--ción social del orbe.

Esas garantías sociales quedaron plasmadas desde entonces en la Norma Suprema. Así, la huelga y los conflictos de trabajo ocuparon diversas fracciones del cuerpo del Artículo 123 -- Constitucional, mismo que a la fecha cuenta, en su Apartado A,- con XXXI fracciones, cuatro de las cuales son de interés para - el tema que nos ocupa.

Las fracciones a que nos referimos son de la XVII a la -- XX, incluso, y su texto es el que sigue:

"Artículo 123

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

Fracción XVIII.- Las huelgas serán lícitas-- cuando tengan por objeto conseguir el equi--librio entre los diversos factores de la -- producción, armonizando los derechos del -- trabajo con los del capital. En los servi--cios públicos será obligatorio para los tra--bajadores dar aviso, con diez días de anti--cipación, a la Junta de Conciliación y Arbi--traje, de la fecha señalada para la suspen--sión del trabajo. Las huelgas serán consi--deradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos -- violentos contra las personas o las propie--dades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servi--cios que dependen del gobierno.

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

Fracción 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 patrones, y uno del gobierno."

4. Conflictos de trabajo.

La palabra conflicto proviene del latín confligere que significa "controversia" (39). Las contradicciones, controversias y pugnas que tienen su origen entre aquellos que intervienen en la producción de bienes y servicios, son los que dan nacimiento a los conflictos de trabajo.

Es indispensable que se busque siempre la cooperación de los factores de la producción para evitar el conflicto, y si éste ya se ha producido, es importante también que se dé la cooperación para conseguir la solución del conflicto.

Para entender los diferentes razonamientos sobre este tema, daremos algunas definiciones de autores y doctores en Derecho.

Los diversos autores coinciden en señalar que el conflicto

to de trabajo implica una diferencia entre quienes concurren para hacer posible el proceso productivo. De este modo J. Jesús-Castorena establece que por tal debe entenderse:

"Diferencias que surgen entre los sujetos - de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, - interpretación, de los contratos y de las - normas de trabajo". (40)

Cabe objetar que sólo se refiera a "los sujetos del derecho obrero", excluyendo erróneamente a otros sujetos del derecho del trabajo. Mario de la Cueva, como puede advertirse, no cae en esta imprecisión:

"Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las resoluciones individuales o colectivas de trabajo". (41)

Ahora bien, los conflictos de trabajo pueden ser diversos en función de los sujetos que involucren o de los intereses que se vean afectados, como se advierte de las clasificaciones que sustentan tres importantes estudiosos de la materia como son Trueba Urbina, Gustavo Arce y Baltazar Cavazos.

De acuerdo con la opinión de Alberto Trueba Urbina, los conflictos de trabajo se clasifican:

"Atendiendo a los Sujetos:

- I. Individuales. Son los que surgen entre trabajador y patrón.
- II. Colectivos. Originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones.

En cuanto a su naturaleza:

- I. Jurídicos. Porque afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones.
- II. Económicos. En cuanto atañen a la producción" (42)

Para Gustavo Arce Cano, quien en su Ensayo Jurídico "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje", sustenta un criterio ecléctico, en relación al anterior autor, los conflictos referidos - pueden ser:

"I. Conflictos Individuales Jurídicos.

Son aquellos en que un sólo trabajador está en lucha con el patrón sobre sus condiciones de trabajo fijadas en un contrato de -- trabajo o a falta de éste, en la ley, con el fin de que se cumplan. La solución de -- estos conflictos es esencialmente jurídica; se trata de la aplicación del contrato o de la ley.

II. Conflictos Colectivos.

A). Conflictos Jurídicos:

Son los que nacen entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones, con motivo de la interpretación de un contrato colectivo de -- trabajo.

En la decisión de estos conflictos hay una -- aplicación jurídica; la diferencia con el -- grupo anterior es no solamente en que intervienen un conjunto de trabajadores, sino también el contrato que se aplica es colectivo.

B) Conflictos Económicos:

Se refieren al antagonismo entre una colectividad de trabajadores y uno o más patrones, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las ya existentes". (43)

Finalmente, Baltazar Cavazos establece dos clasificaciones, una referente a los intereses afectados y otra a los sujetos que intervienen en él. De la primera clasificación dice:

"A nuestro entender los conflictos de trabajo se pueden clasificar atendiendo a los intereses que afectan, en individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

Los individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores. Los conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos y pueden ser individuales o colectivos.

Los conflictos de orden económico, son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y pueden ser individuales o colectivos". (44)

Como ejemplo de un conflicto individual de orden jurídico continúa el propio Cavazos- sería cuando "un trabajador demanda al patrón el cumplimiento de la jornada de trabajo estipulada en el contrato, pues afecta un interés particular y de-

manda el cumplimiento de lo estipulado..." (45)

En cuanto a la segunda clasificación, que atiende a los sujetos que intervienen en el conflicto, realiza una enumeración casuística, que a nuestro entender, es bastante afortunada, pues permite una mejor comprensión del tema:

"Los conflictos -apunta Cavazos- atienden a los sujetos que en ellos intervienen -son:

1. Entre patrones y trabajadores. Ejemplo : despidos.
2. Entre patrones: Cuando se trata de algún patrón substituto.
3. Entre trabajadores: Problema de escalafón.
4. Entre sindicatos: Detentación de contratos colectivos.
5. Entre sindicatos y sus propios miembros: Aplicación de la cláusula de exclusión.
6. Entre sindicatos y terceras personas: -- Cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate un trabajador ajeno a su membresía." (46)

Esta es la clasificación que nos puede dar una imagen -- más completa del estudio del tema Conflictos de Trabajo, pues -- está bastante clara y sobre todo comprensible, ya que no sólo -- son enunciados, sino que tienen una profundidad tal que los conceptos anteriormente expresados permiten una mayor facilidad de acceso a su estudio.

5.- Aspectos que observa la ley, incongruentes con una realidad estricta.

En cuanto leemos y enfocamos nuestro criterio a la Ley Federal del Trabajo, nos damos cuenta que no siempre la realidad es como la señala o como debería ser.

Debido a esta situación, sentimos la necesidad de -- marcar algunos de los aspectos que denominamos incongruentes -- con la realidad.

Aunque ya se trató en el inciso A de este capítulo, la definición de huelga (Artículo 440) al hablar del tema "La huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo", ahora nos referiremos a los vicios que creemos tiene esta definición:

Artículo 440.

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

En primer lugar, aquí se habla de una suspensión temporal del trabajo, preguntamos: ¿Dónde encuadraríamos una huelga indefinida?, porque no es un ocultamiento que, triste pero -- verdaderamente, en México, se han perdido millones de pesos -- en huelgas que no han tenido solución.

En segundo lugar, a esta definición le hace falta --

añadirle el término "legal", pues sin éste, puede llegarse al margen de las suposiciones que dentro de un contexto tan importante no debería existir.

Una de las causas de estudio profundo sobre el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, es la de que el propio Ordenamiento declara la ilicitud de la huelga:

Artículo 445.- La huelga es ilícita:

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

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

Sobre este aspecto y adaptándome a la realidad, cabe comentar, si un grupo de trabajadores golpea a sus patrones o realiza actos violentos contra las propiedades de la empresa, -- ¿Quién dará fé de que fue producto de la mayoría de los trabajadores?, o sea, no queremos decir que sea la mayoría de los trabajadores los que golpeen al patrón, sino que también, los investigadores y los que no le permiten salir o huir del lugar donde está sucediendo la agresión; queremos decir con esto ¿Quién podrá dar fé de mayoría. No es suficiente con que sean diez trabajadores de cuarenta que se encuentran en el movimiento los -- causantes de la agresión para que ésta pueda causar la ilicitud?. Aparte, el hecho de pintar las bardas, pintar los recintos, bajarle las llantas a los coches --como sucedió en la huelga de Rodex en la Colonia Polanco- ¿No es acaso un acto violen

to contra la empresa?, sí, porque en la huelga de Rodex los au
tomóviles que se encontraban en la calle fuera de la empresa, -
pero de su propiedad, fueron pintados los vidrios y las carroce
rfas con banderas rojinegras. Sinceramente, a ésto le llamamos
acto violento contra la empresa.

En el artículo 450, aparece la fracción V, con la que no
estoy de acuerdo y creo que toda la sociedad debe rechazar. Me
permiso transcribirla a continuación:

Artículo 450.

"Fracción V.- Exigir el cumplimiento de las --
disposiciones legales sobre participación de -
utilidades."

Lo anterior en razón de que esta huelga es en esencia, -
de tipo jurídico, pero creemos que aquí el medio más idóneo no
es la huelga, pues la que sancionará en caso de incumplimiento,
será la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y entonces lo
que sería correcto, podrían ser multas o sanciones de tipo eco-
nómico para el patrón que no cumpliera, pero no que se produje-
ra una huelga. Los sindicatos nocivos pueden tomar ésto como -
un pretexto mientras sanciona la Secretaría de Hacienda y Cré-
dito Público, aparte de que, si lo vemos desde un punto de vis-
ta estricto, no busca el equilibrio entre los factores de la --
producción.

Otra fracción que indiscutiblemente debe desecharse, es-

sin duda, la número VI del propio artículo 450, ya que con el sólo hecho de observar la palabra "apoyar", que para el Derecho del Trabajo son las llamadas huelgas por solidaridad, nos damos cuenta que ésto no debe existir en nuestro país, por lo que pugnaríamos porque esta fracción desapareciera.

Castorena, en su obra "Tratado de Derecho Obrero", afirma:

"Una huelga por solidaridad, que tiene por objeto apoyar una huelga lícita, tiende indiscutiblemente a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción." (47)

No estamos de acuerdo en ningún momento con el autor mencionado, pues esta huelga no busca conseguir el equilibrio de una empresa totalmente ajena a ella, aquí no se beneficia el trabajador, el patrón o la colectividad. Consideramos que no existe beneficio alguno, sino que al no pagarse los salarios mientras dure este movimiento de huelga por solidaridad, se dañan los intereses de los trabajadores que llevan a cabo el movimiento huelguístico por solidaridad y podría presumirse su consentimiento.

Néstor de Buen, al referirse a este tema, nos dice:

"Es esencialmente política y antigubernamental."
"La huelga por solidaridad, en México, ha tenido muy poco uso." (48)

En la Ley Federal del Trabajo del año de 1979, en su artículo 453, existía un tercer párrafo, el que por Decreto de -- enero de 1980 quedó derogado, siendo que fue algo beneficioso -- para terceros, aunque ahora están más protegidos en cuestiones -- de huelgas. Nos permitimos transcribirlo para mayor claridad, -- haciendo la comparación con los nuevos artículos 921 y 924.

Artículo 453 (Ley anterior).

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

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

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 las mismas se encuentren instaladas."

Tanto el primer párrafo como el segundo, sufrieron modifi- caciones y se encuentran en dos diferentes artículos:

Artículo 921.

"El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la frac--- ción II del artículo anterior, bajo su más es--- tricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su reci--- bo."

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

El cambio que se observa en este artículo es el factor tiempo, el cual es correcto.

Artículo 924.

"A partir de la notificación del pliego de - peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia - alguna, así como tampoco podrá practicarse - embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instaladas, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

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

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

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

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

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 tra--
bajadores de la empresa que concurran al recuen--
to;

III.- Serán considerados trabajadores de la em--
presa los que hubiesen sido despedidos del tra--
bajo después de la fecha de presentación del es--
crito de emplazamiento;

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

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

Consideramos que, para llevar al cabo el recuento, se --
llevarían varios días y en los que no puede preverse las pérdi--
das irreparables que se ocasionarían a la empresa con motivo --
del movimiento, siendo que este recuento en determinado caso po--
dría beneficiar al patrón; si es tardío lo perjudicaría; por es--
ta razón si estamos de acuerdo en un recuento rápido y conside--
ramos de justicia para todos los implicados en el conflicto, ya
que les beneficia.

Otro aspecto que observamos y al cual nos referiremos al
hablar sobre el tema "El sometimiento al arbitraje", es que con
la simple lectura del Artículo 123, fracción XX, de la Constitu

ción, existe una marcada incongruencia con el artículo 937 de -
la Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O I I I

LA FUNCION ARBITRAL EN LOS CONFLICTOS DE
TRABAJO EN LA LEGISLACION MEXICANA.

El arbitraje en Derecho Privado, consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares, con el fin de que juzguen y resuelvan determinados conflictos. Generalmente, supone la sumisión de las partes a un tercero a quien se encarga la decisión de una controversia, pero correspondiendo en todo caso su ejecución - al poder público, al juez; porque los árbitros privados no --- ejercen funciones jurisdiccionales ni tienen carácter de autoridad y sus laudos aunque irrevocables por voluntad de las partes, no son ejecutivos. El laudo arbitral privado en sí, puede tener, como lo sostiene Trueba Urbina, la eficacia de una transacción que de antemano aceptan las partes. (49)

Es importante hacer la anterior observación, pues no hay que confundir el arbitraje de derecho privado, sus modalidades y alcances, con lo que denominamos tribunales de arbitraje - - de derecho público, ejercido o llevado a cabo por las Juntas - de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como lo señala -- Mario de la Cueva en su obra, componen uno de los organismos - más complejos del Derecho Mexicano del Trabajo y no tienen paralelo en las instituciones extranjeras. Las mismas funciones que cumplen nuestras Juntas, son desempeñadas en el extranjero por diversos organismos. por lo que la originalidad de nuestra institución está precisamente, en haber reunido funciones dis-- símbolos. (50)

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen por misión principal, el conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo; así lo interpretaron la Suprema Corte de Justicia y el legislador ordinario, después de largos debates judiciales y doctrinales, en las fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional. Por ésto, es que las juntas son el órgano estatal a la que compete la administración de justicia en asuntos de trabajo, misión a que se refiere lo que tradicionalmente se llama justicia distributiva y justicia conmutativa, ésto es, - las juntas tienen por misión asignar lo que debe corresponder a cada uno de los factores de la producción en el proceso económico y derimir las controversias jurídicas que surjan sobre interpretación y cumplimiento de relaciones jurídicas de trabajo y de las normas que le sean aplicables. En consecuencia, - las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como funciones principales crear el derecho de las empresas o de las industrias cuando conocen y deciden los conflictos colectivos económicos y decidir el derecho a propósito de todos los conflictos jurídicos que surjan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, cuando dichos conflictos deriven directa o indirectamente de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Asimismo, cumplen las Juntas otras actividades: La fijación de salario mínimo (ahora asignada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos); intervenir en el período de prehuel-

ga y resolver los incidentes de calificación de la huelga (inexistencia, existencia e ilicitud), registrar los sindicatos de jurisdicción local y recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia hace una clara distinción del arbitraje de Derecho Privado con el del Derecho Público, en Ejecutoria del 24 de enero de 1924:

"El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas privadas. El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetivos: Primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; y segundo, presentar a las partes, las bases para que esos conflictos puedan ser resueltos; si se aceptan esas bases, no tienen el carácter de árbitros privados, sino públicos; no es la voluntad de las partes la que las organiza y establece, es la disposición de la Ley." (51)

Es importante hacer notar que en la actualidad no se discute la competencia de las Juntas para ejercer las funciones que ya hemos señalado, pero si algo se ha discutido con pasión por nuestros tratadistas de Derecho del Trabajo, es el que se relacionó con la interpretación que debía darse a las fracciones XX y XXI de dicho artículo, y ha sido como indicamos en el párrafo anterior, objeto de diversos cambios de jurisprudencia en la naturaleza de las Juntas, ya que se insiste la promulgación de -

la nueva Constitución en el año de 1917, planteó una serie de - problemas en materia de trabajo, cuestión especialmente nueva; y dentro de los problemas de aplicación del Artículo 123 Constitucional, quizá el más importante.

La institución del arbitraje ha tenido en nuestra legislación dos fases en la evolución de la jurisprudencia, primeramente, la Corte de 1817 a 1923, sostuvo que los trabajadores y patrones tenían derecho de negarse a someter al arbitraje oficial sus diferencias individuales, que atañen a un trabajo que ya expiró, a no ser que se sometieran voluntariamente a las juntas de Conciliación y Arbitraje en calidad de árbitros, declarando a su vez, como institución oficial el arbitraje obrero para presentar y prevenir base de solución a los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo.

A partir de 1924, la Corte, en la ejecutoria que transcribimos en páginas anteriores de este capítulo, cambia su rumbo, - interpretando las fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional, en el sentido de que el arbitraje es obligatorio para -- conflictos colectivos e individuales, depurando y perfeccionando su doctrina en posteriores fallos que pronto se constituyó en jurisprudencia firme y reiterada, que consolidó en las leyes de trabajo mexicanas la obligatoriedad del arbitraje.

Ahora y redundando un poco con lo antes expuesto sobre el particular, vemos que la jurisprudencia de la Suprema Corte de -

Justicia durante los primeros años de vigencia, puede resumirse con el siguiente extracto de una Ejecutoria pronunciada con fecha 23 de agosto de 1980:

"El precepto Constitucional que establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, - no las faculta para dirimir diferencias - de un Contrato, lo cual es materia de las Tribunales Ordinarias".(52)

Es decir, que las Juntas según la jurisprudencia - anterior, no eran consideradas como Tribunales, aunque sí les - admitía su carácter de Autoridades:

"En materia de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen funciones - públicas que las leyes determinan y están sujetas a disposiciones de orden público. Por tanto, son autoridades y puede pedirse amparo contra sus determinaciones", -- (La misma Ejecutoria anterior).(53)

Y su objeto es el siguiente:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, - carecen de imperio y no constituyen un -- tribunal; son únicamente una institución de derecho público, que tiene por objeto, evitar los graves trastornos producidos - entre el capital y el trabajo".(54)

Esta jurisprudencia subsistió durante varios años; pero - el movimiento obrero de México, empezó a levantar sus protestas, cada vez con mayor decisión, en contra de esta interpretación -

constitucional de la Corte, que si bien pudiera estar apegada a los antecedentes y textos constitucionales, en la práctica significaba que las reclamaciones obreras no pudieran ser ventiladas ante las Juntas, ya que éstas carecían de jurisdicción y de imperio para ejecutar sus resoluciones. Por otra parte, los -- sectores patronales sostuvieron por conveniencia propia, el criterio original de la Corte y esgrimieron diversos argumentos en contra de la tendencia a hacer de las Juntas verdaderos tribunales.

A mediados del año de 1924, la jurisprudencia varió totalmente como se deduce de la ejecutoria que a continuación se -- transcribe:

"Aún cuando su carácter (de las Juntas) es de autoridades administrativas, sin embargo, tiene funciones judiciales previamente determinadas desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes; sin que sea obstáculo para que impartan -- justicia en caso de que sean autoridades -- administrativas; pues la división teórica de los poderes no ha existido de una manera absoluta, ya que, analizando la Constitución, se comprueba que el Ejecutivo ejerce, en varios casos, funciones legislativas y aún judiciales y administrativas..."
(55)

Y más adelante, esta misma resolución expresa que las Juntas son:

"... Verdaderos tribunales encargados de -- resolver todas aquellas cuestiones que tie

nen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en forma individual, pues de no interpretarse en tal sentido la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución, las funciones de dichas juntas serían incompletas pues los obreros tendrían en cada caso que acudir a los tribunales de orden común para que les resolviesen cualquier diferencia con los patrones, y el espíritu de la Constitución ha sido obviarles tramitaciones dilatadas, sujetas a numerosos formalismos, para no causar una perturbación social, pues, de otro modo, las cuestiones obreras por ser tan múltiples quedarían dentro de cánones anticuados sujetas a una resolución tardía, que vendría a empeorar y no a mejorar la situación del obrero". (56)

Esta nueva jurisprudencia tendió, como se ve, a favorecer los intereses de los trabajadores y desde entonces no ha tenido variación. Más adelante analizaremos los conflictos de trabajo en los que existe una huelga.

La tesis expuesta en último lugar es sostenida brillantemente en un estudio de interpretación de las fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional, que presentó el entonces maestro de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, Narciso Bassols, con motivo de un concurso convocado en el año de 1924 por la Confederación de Cámaras Industriales.

Citamos a continuación alguna de las conclusiones a que llegó este autor en dicha ocasión:

- a).- "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderas autoridades, tanto para los efectos constitucionales del amparo, como para todas las consecuencias que - ésto engendra en Derecho Público".
- b).- "Pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales, así pues, ni especiales, y no especiales, como lo demuestran: El estudio de los antecedentes mexicanos de su creación; el examen de las instituciones europeas de donde se copiaron; el texto mismo de las fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional y consideraciones de orden técnico que allí llevan".
- c).- "Los obreros tienen razón para exigir - al poder público por ser de justicia, - el establecimiento de tribunales de trabajo que impartan justicia, desembarazados, de la estúpida traba que representa el Código de Procedimientos Civiles."
- d).- "El papel jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con sus antecedentes y con el propósito de quienes lo crearon, es muy diferente al de los tribunales de trabajo, con los que deben coexistir, aunque tan alto e importante como el de éstos; se instituyeron para prevenir, para conciliar y para resolver los conflictos colectivos de trabajo".
- e).- "Es urgente que los Estados y la Federación, mediante una simple ley ordinaria por lo demás, creen los tribunales de trabajo, su falta ha torcido la misión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que éstas aunque preceptos jurídicos y precedentes, se han visto en el caso de impartir una justicia reclamada ansiosamente".(57)

ESTA TESIS
NO DEBE
SALIR DE LA
BIBLIOTECA

La argumentación y las conclusiones de Bassols nunca fueron refutadas; sin embargo, la solución fue otra, por diversas causas o circunstancias, y en ella ha perdurado, confundiendo - en las juntas las dos funciones:

1o.- Como organismos de prevención, conciliación y resolución de los conflictos colectivos de trabajo; y

2o.- Como tribunales que aplican leyes de trabajo en los demás casos de conflictos individuales.

Primeramente la Ley de 1931 y posteriormente la actual -- Ley Federal del Trabajo de 1970, vinieron a afirmar el criterio de considerar a las Juntas como verdaderos tribunales. dándoles facultad para resolver cualquier conflicto de trabajo individual y/o colectivo, aunque con la salvedad contenida en los Artículos 745 y 846, que reglamentan la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, y que establece la posibilidad para patrón y trabajadores de negarse a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, con las consecuencias que se señalan en el contenido de los mismos.

Alberto Trueba Urbina (58), señala que los conflictos de trabajo, o sea, las diferencias o pugnas entre el capital y el trabajo como factores de la producción o individualizados a través de trabajadores y patrones, cuando se llevan al campo jurisdiccional, quedan sujetos a ciertas formalidades procesales pa-

ra su decisión por "Tribunales Locales", que en nuestro derecho se denominan "Juntas de Conciliación y Arbitraje" (59).

Por su parte Mario de la Cueva sostiene que:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje - no son ni podrían ser parte del Poder Legislativo, nivel judicial y no podrían incluirse tampoco entre las autoridades administrativas, sino que son una institución especial por su actividad material, ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales, están ligadas al Poder Ejecutivo, porque a él le toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los - asuntos, las normas del proceso judicial." (60).

Y concluye diciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad para los que no existen reglas para valorar pruebas, sino que deben darles el valor probatorio que produzca en la conciencia de sus miembros, pero deben motivar sus laudos y al apreciar las pruebas no pueden intervenir - ni falsear el contenido de las que obren en el expediente, sino que están obligados a darles un orden jerárquico y rígido. (61)

No obstante la diversidad de criterios y opiniones existentes acerca de la naturaleza de las Juntas, debemos concluir que en la actualidad, tanto los doctrinarios del derecho como - la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, aceptan que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para-

conocer de los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo aún en caso de huelga, que es el caso que nos ocupa; es de cir, ya sea de conflictos individuales o colectivos, jurídicos- o económicos.

C A P I T U L O I V

LA TEMPORALIDAD DE LA HUELGA

4. Duración de la huelga y el arbitraje.

4.1. Duración indefinida de la huelga.

Al analizar la definición de huelga que nos dá nuestra -- Ley Federal del Trabajo en el artículo 440, nos referimos a que la propia definición habla de una "temporalidad", la cual se ve rota por el hecho de que se produzca una huelga indefinida.

Hemos tratado de explicar que la huelga, en varias ocasiones, llega a lesionar no sólo la parte patronal, sino que también a los trabajadores, pero consideramos que más afectada se encuentra la colectividad -como en el caso de las huelgas en - servicios públicos-.

México siempre ha tenido problemas de tipo social y económico como cualquier otro país, pero si vamos a tratar de tener un núcleo de vida mejor, tendremos que dejarnos de manifestaciones, de la destrucción de los propios medios que nos sirven, de problemas de tipo político; que en lugar de criticar en charlas entre amigos, se busque una solución a la cual llegaremos si empezamos a tener un poco de conciencia.

Siempre hemos creído que la huelga es un fenómeno que frena la producción, que crea la desconfianza en el sector empresarial y disminuye la inversión de capital extranjero. Si la --- huelga ya en sí ha propiciado el abuso de algunos sindicatos, -

es de imaginar lo que dará por resultado una huelga indefinida.

La huelga ha sido siempre la fórmula de la clase trabajadora para combatir el abuso del sector empresarial, y en esto - estamos de acuerdo, pues si no existiera un "algo" que pudiera frenarlo, se presentaría un fenómeno parecido al que ya se vivió durante mucho tiempo en México y los trabajadores serían -- verdaderos esclavos.

En nuestro país, durante algún tiempo, desarrolló sus actividades la empresa Canadian Pacific Air, la cual tuvo varios movimientos de huelga, a grado tal, que llegó un momento en que decidió suspender sus vuelos, por la cantidad de problemas laborales que se suscitaban, esto, según las declaraciones de sus - directivos, en el sentido de que la causa principal de la suspensión de actividades fueron los problemas laborales.

México es un país que no puede darse el lujo de estar frenando su producción y ya no tanto el frenar, sino el de cerrar fuentes de trabajo por causa de huelgas indefinidas, que en realidad no benefician a nadie y sí perjudican a todos. Euquerio-Guerrero nos da su versión sobre este tema:

"El sistema creado por nuestra Legislación, según se interpreta generalmente, no confiere al Estado la facultad de intervenir para dirimir las controversias entre el patrón y sus trabajadores, sino que sólo le asigna -

el papel de componedor amistoso para lograr la coincidencia de las voluntades de ambas partes y hacerla culminar en un convenio -- que ponga fin a la huelga o en un asentamiento para someterse a un arbitraje; pero como tal convenio o sometimiento sólo nace de un acto de voluntad para convenir o asentir, resulta de ahí que cuando esa voluntad no se obtiene, así falte el derecho o la -- razón para negarla, el problema, el desajuste de intereses, quedan en suspenso y la -- huelga permanece en pie, sin importar que se causen los más graves daños a la sociedad. ¿Es justificable, ante los más elementales principios de derecho, que las pretensiones, justas o no, de cien, de quinientos, de mil trabajadores, lleven al sufrimiento a cientos, miles o millones de habitantes?

(62)

Sobre esto, se puede cuestionar: ¿El Estado debe dejar - que el movimiento de huelga, una vez entablado, continúe indefinidamente, sin que, en forma alguna, decida si las demandas de los trabajadores son justas o no?

A continuación pretendemos dar una solución a este inciso:

4.2. Sometimiento al arbitraje.

El artículo 123, fracción XX, de la Constitución, nos dice:

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

Este artículo define claramente que el arbitraje debe ser obligatorio.

El arbitraje potestativo deja a la voluntad de las partes, la posibilidad de que al no encontrar por ellas mismas la solución de su conflicto, recurran a un árbitro que bien puede ser público o privado, para que resuelva esa controversia.

Baltazar Cavazos dice al respecto:

"El arbitraje en materia laboral, podría -- ser de cuatro formas:

- 1a. Potestativo para las dos partes.
- 2a. Potestativo para los trabajadores y -- obligatorio para los patrones.
- 3a. Obligatorio para ambos, a solicitud de cualquiera de las partes.
- 4a. Obligatorio para ambos, por ministerio de ley." (63)

Nuestra Ley Federal del Trabajo optó por la segunda de -- ellas y así lo establece en los artículos 469, fracciones III y IV y 937, estipulando así la gran diferencia en la Constitución.

"Artículo 469. La huelga terminará:

- I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- II. Si el patrón se allana en cualquier -- tiempo, a las prestaciones contenidas - en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen de percibir los trabajadores.

- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión."

"Artículo 937.

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

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

Al referirse este artículo a la fracción VI del artículo 450, nos marca la huelga por solidaridad.

En la práctica son los propios trabajadores los que más sufren las consecuencias del no sometimiento al arbitraje, ya que al patrón no se le puede obligar a pagar los salarios caídos, sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional, según lo menciona la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 469.

Si los trabajadores no se someten al arbitraje, la autoridad laboral no podrá intervenir y el conflicto de trabajo se --

prolongará indefinidamente.

Estamos de acuerdo en cierta forma, con el arbitraje obligatorio por ministerio de ley, otorgando un límite de días para que las partes en conflicto se pongan de acuerdo con la - - - huelga ya estallada. Este plazo de determinado número de días, puede ser para no causar grandes daños a la economía de la empresa y en consecuencia a la de los trabajadores.

Según lo estipulado por la ley, el patrón puede invocar - la inexistencia o la ilicitud de la huelga, es decir, si el patrón tiene razón en cualquiera de estos dos aspectos, puede hacer uso de ellos apeguándose a los artículos 459, 929, 930, 931, 932, 933 y 934, que aquí se transcriben para mayor claridad.

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

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor - al fijado por el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

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

"Artículo 929.

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terce--

ros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

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

"Artículo 930.

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

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepci3n de las pruebas, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolver3 sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la --- huelga; y

VI. Para la resoluci3n de inexistencia, - se citar3 a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integroren la Junta. La resoluci3n se dictar3 por los que concurran, y en caso de empate, se sumar3an al del Presidente, los votos de los ausentes."

"Articulo 931.

Si se ofrece como prueba el recuento de - los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

I. La Junta se3alara el lugar, dia y hora en que deba efectuarse;

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

III. Seran considerados trabajadores de - la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo despues de la fecha de -- presentaci3n del escrito de emplazamiento;

IV. No se computaran los votos de los -- trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentaci3n del escrito de emplazamiento de -- huelga; y

V. Las objeciones de los trabajadores -- que concurran al recuento, deberan hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citar3 a una audiencia de ofrecimiento y rendici3n de pruebas."

"Articulo 932.

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

I. Fijara a los trabajadores un limite - de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

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

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

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

"Artículo 933.

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

"Artículo 934.

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

Como se mencionó en el capítulo anterior, el 23 de diciembre de 1924 la Suprema Corte de Justicia dictó Ejecutoria que -- dice:

"La fracción XX del artículo 123 de la -- Constitución, ordena que los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetan a las decisiones de las Juntas, es decir, establece el arbitraje obligatorio, confirmándose esta tesis como la sanción -- contenida en la fracción XXI del mismo -- precepto." (64)

Por otra parte, la Corte ratificó su posición respecto al Artículo 123, fracción XX, en el juicio de amparo intentado por Ortiz Borbolla Darío, al establecer que:

"No es potestativo para los patrones y --
trabajadores, someterse a la decisión de--
las Juntas de Conciliación y Arbitraje, --
tienen obligación de así hacerlo." (65)

Volvemos a reiterar nuestra posición en el sentido de que es necesario que se implante perfectamente el arbitraje obligatorio para ambas partes.

4.3. Opinión de algunos tratadistas:

Sobre este problema han dado su opinión varios tratadistas y como veremos, hay desacuerdo entre implantar el arbitraje obligatorio o dejar la situación real que se vive en el momento, es decir, potestativo para los trabajadores y obligatorio para el patrón.

Alberto Trueba Urbina opina que:

"En los casos de huelga es inadmisibles el arbitraje obligatorio, aunque empresa y -
sindicato no se pongan de acuerdo.
No hay que olvidar que la huelga es un de
recho social-económico de los trabajado--
res y en su ejercicio, no debe intervenir
la jurisdicción del trabajo, porque dejaría
de ser un instrumento de la lucha de
la clase obrera." (66)

Opinamos que, aunque como menciona Trueba Urbina, que es un derecho social-económico, ésto es muy ambiguo, pues en la -- práctica el trabajador llega a ser inclusive más dañado que el mismo patrón y a manera de ejemplo nos permitimos manifestar lo siguiente:

Siempre será más necesitado de empleo un trabajador-al que inclusive si éste llegare a estar imposibilitado de al--gún miembro, como una mano o un brazo o las piernas. Se han da do casos de que el patrón les busque un acomodo de acuerdo a -- sus posibilidades, y en el caso de que exista un movimiento de huelga contra esa empresa, este trabajador difícilmente se po--drá sostener si esta huelga se convierte en indefinida.

Francisco Breña G. nos dice:

"Que ha sido y es "tabú" el mantener into cable el derecho de huelga; sin embargo, se ha visto algunas veces que dicho tabú ha llevado a abusos perjudiciales para -- los propios trabajadores." (67)

Podría decirse que una huelga prolongada más allá de la - capacidad económica y recursos de una empresa, es el derecho a morir de hambre o a sufrir grandes privaciones. En este sentido, se podría invocar la frase que dijo López Portillo en su discurso de toma de posesión, y que fue lo siguiente:

"El reproche a la libertad de morir de hambre, no es un argumento contra la li--bertad, sino contra el hambre. Seamos -- justos y así nos liberaremos del hambre - sin perder la libertad." (68)

Nos inclinamos por el establecimiento del arbitraje obligatorio para todos los conflictos de huelga y por una reestructuración de esta función a cargo de las autoridades competentes, tanto estatales como federales. Se reconoce que experimentar estas medidas tienen como riesgo un mayor intervencionismo estatal, pero podría asumirse dicho riesgo antes de que sea imposible corregir toda una serie de desviaciones.

En esta opinión se ha encontrado marcada la simpatía que siente Breña sobre el arbitraje obligatorio y nos parece muy correcto cuando él se refiere a la huelga como un tabú, pues todos nos podemos dar cuenta que se le considera como intocable e inclusive, como dice Trueba Urbina, en uno de sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, cuando se refiere a la huelga por solidaridad, que llegará el día en que a este tipo de movimientos se le reconocerá el derecho de pagar los salarios caídos, lo cual demuestra que no sólo por medio de estudios, de proponer soluciones rápidas para los conflictos, sino que por el contrario, ésto daría margen a que si en el país casi no existen las huelgas por solidaridad de empresas, para desgracia, llegarán a existir y con mucha fuerza. (69)

Al final de su opinión, Breña nos habla de su temor que encierra el intervencionismo estatal, pero lo prefiere a que haya un mal mayor si éste no se lleva a cabo.

Maclovio Castorena, Ex-Director del Trabajo y Previsión Social del Estado de México, nos dice lo siguiente:

"Nos ha tocado sancionar la desaparición de diversas fuentes de trabajo, por no estar previstas en la ley facultades de la autoridad a efecto de intervenir oportunamente en el restablecimiento del equilibrio de los elementos de la producción, después de llevado a cabo el movimiento de huelga.

Sería muy conveniente el arbitraje obligatorio para preservar el interés nacional y regional o bien, resguardar las tareas fundamentales que afecten a una comunidad determinada y cuidar en segundo término del interés de los trabajadores."
(70)

Castorena ha analizado el problema desde un punto de vista más práctico, pues debido al cargo que desempeñaba, se pudo dar cuenta del gran problema que encierra el no someterse al arbitraje y por ésto mismo, se ha llegado a originar el cierre de fuentes de trabajo como él mismo indica. Y prefiere preservar el interés de la colectividad al de un reducido número de trabajadores. Opta por el tipo de arbitraje obligatorio.

Roberto Arizte Navarro, nos comenta sobre el tema:

"Por pura razón de supervivencia de nuestra economía y de autodefensa de la comunidad, que es la finalmente perjudicada en estos casos, debe sostenerse permanentemente que si bien frente a la clase patronal se imponen los derechos de obreros; frente a estas dos clases, el mayor inte-

rés, al que debe respetarse y protegerse, - es al de la sociedad y en consecuencia, debe establecerse el arbitraje obligatorio." (71)

Nos demuestra así su inclinación a buscar el bien común, - que es el fin que persigue el derecho y este bien común debe estar antes del de las partes en conflicto, arguyendo que ésto se ría por el bien de la economía y de la autodefensa de la comunidad. Su preferencia es el arbitraje obligatorio.

No creemos que a ningún empresario le haga feliz la idea de que por un movimiento de huelga tenga que parar su empresa, - sea de cualquier ramo, aunque ésta fuera de un sólo día y menos que, exponiéndose a que se dicte un laudo en su contra, tendría que pagar a sus trabajadores por lo que no produjeron en esos días de movimiento.

Por último, la opinión de Néstor de Buen:

"La propuesta del arbitraje obligatorio, - nos parece incongruente con la realidad -- social de la huelga, con su reglamentación habitual, aún en los países de mayor definición capitalista y sobre todas las cosas, innecesarias a la vista de la realidad mexicana y ésto nos lleva de la mano a una consideración final: la huelga no es una arma ciega en poder de los trabajadores, sino - que es un recurso desesperado, un mal necesario, cuando la intransigencia patronal - hace imposible el establecimiento de condiciones de trabajo apropiadas o el cumplimiento de las vigentes. La huelga dura en la medida en que el patrón lo quiere. Demodificarse el procedimiento, dando entrada al arbitraje obligatorio a instancia --

patronal, la huelga perdería todo su sentido." (72)

Y hace un comentario que no compartimos:

"La huelga dura en la medida en que el patrón lo quiere." (73)

Pensamos que más bien sería, no en que el patrón lo quiere, pues él podría estar de acuerdo por ejemplo, en caso de aumentos salariales, en un porcentaje que fuera de acuerdo a la realidad, pero podrían ser los sindicatos los que mostraran una marcada intransigencia y no querer reducir sus pretensiones. - Aquí es donde podría solicitarse una intervención arbitral y entonces, no sería el caso hasta que el patrón lo quisiera, sino-- que, si ninguna de las partes modifica su posición, por medio - del arbitraje obligatorio, podría estudiarse el caso a fondo.

Queremos mencionar un párrafo al que dió lectura el Ex-presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, y aquí nos parece oportuno citarlo, al referirse al derecho de huelga:

"Me dirijo a los patrones de México para repetir que, así con alteza de miras, con sentido de realidad, con inteligente espíritu de comprensión, han aceptado la Nueva Ley Federal del Trabajo, así también, con cabal honestidad, la respeten y la cumplan y nos ayuden a hacerla respetar y hacerla cumplir.

También reitero a los trabajadores de México que mientras más poderosa es una ar-

ma, debe utilizarse con más sentido de --
responsabilidad, cuidado y más nobleza."(74)

Es claro y notorio, que a De Buen no le satisface ni va -
de acuerdo con el arbitraje obligatorio.

Nos inclinamos en favor del arbitraje obligatorio por mi-
nisterio de ley, toda vez que no es posible entender que por un
movimiento de huelga, en el que se observa que no se encontró -
una solución, se quedaron sin trabajo -por algún tiempo como -
es lógico-, un buen número de trabajadores; se quedó sin nego-
cio el dueño del mismo; y si para el caso existiera algún pro-
pietario del terreno en donde se encuentra ubicada la empresa,-
también éste se quedó sin terreno y sin percibir el producto de
la renta del mismo.

Volvemos a preguntarnos, ¿A quién beneficia el que la --
huelga no tenga un límite?. En nuestro país se encuentran mu-
chos casos archivados por este motivo, pero eso sí, se mantuvo-
firme el que el arbitraje sea potestativo para los trabajadores
y obligatorio para el patrón. ¿Acaso ésta es su finalidad? Si
así es, se está en un gravísimo error, al que no debemos cerrar
los ojos.

Existe el problema de que si se pugna por la creación de-
nuevos empleos, por la apertura de fuentes de trabajo, por la -

ampliación de las ya existentes, por la inversión de capitales, francamente, y aquí viene el problema, después de darse cuenta de que en México es muy común el que un conflicto sea indefinido, cualquier empresario lo piensa dos veces, no es fácil vivir bajo un régimen de inseguridad laboral que lógicamente redundan en una marcada desconfianza para poder ampliar, debemos darle confianza al empresario y éste dará empleo a más gente, que es lo que se busca en la actualidad.

Existen varias empresas que han desaparecido por la intransigencia de las partes en conflicto, pero creemos que no existe un sólo empresario que prefiera perder todo, por no ceder un poco y pensamos que sí existen medios que son necesarios para hacerle frente a este tipo de problemas y que se encuentran a nuestro alcance, pero por no tocar el "tabú" como lo nombró Breña, no se ha querido hacerle frente a una situación real que lo único que está originando es que haya sembrado en el empresario la desconfianza de invertir, ampliar o abrir centros de trabajo.

Es necesario enfrentarnos a la realidad y si se quieren detener por completo las huelgas indefinidas, frente a ellas, se encontrará el arbitraje obligatorio, que no significa en ningún momento el que se le dé la razón al patrón -como puede ser el temor de muchos-, sino que significa que si el trabajador la tiene se le otorgue más pronto; y si así busca mejorar -

sus salarios por ejemplo, éstos serán mejorados en un menor -- tiempo, y si es el patrón quien tiene la razón, entonces con -- ésto, no se frenará el proceso de producción para el mejora--- miento de las condiciones de vida y seguridad de todos.

Nos parece pertinente y oportuno citar un párrafo del -- Cuarto Informe de Gobierno del Ex-Presidente Echeverría:

"Hemos elegido el diálogo como norma de -- conducta para superar los problemas socia- les. Confiamos en la responsabilidad de - las organizaciones obreras empresariales, - a fin de que anuentes como están en la ne- cesidad de incrementar los salarios con--- tractuales, lo hagan mediante un entendi-- miento de carácter nacional. Así evitarán la proliferación innecesaria de conflictos y consolidarán, junto con la paz social, - la vigencia de nuestras instituciones de- mocráticas." (75)

C A P I T U L O V

LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS

La administración pública cumple sus propósitos mediante los órganos establecidos para ello. Con la distribución de competencias en los distintos entes estatales que deben realizar el fin para el que fueron creados valiéndose de los medios disponibles.

Los citados entes necesitan de personas físicas que se conviertan en funcionarios y empleados públicos, que aportando una actividad física o intelectual, realicen la actividad a ellos encomendada, recibiendo por ello un salario.

Como la administración pública se realiza por hombres, es necesario que el régimen jurídico en el que se han colocado esté perfectamente determinado.

Dicha regulación ha dado lugar a diferentes corrientes de opinión acerca de qué derechos pueden otorgárseles a los trabajadores, que sean compatibles con el interés del Estado. Igualmente ha dado origen a diversas corrientes: un sector doctrinal opina que los derechos son iguales a los de cualquier trabajador, otro sector opina que el Estado no es un patrón común y corriente y que no hay lucha entre el Estado y sus trabajadores.

Hacemos la siguiente comparación:

Artículo 123, Apartado "A", de la Constitución.
Relación entre capital y trabajo.
Artículo 123, Apartado "B", de la Constitución.
Relación entre trabajo y prestadores de servicio.

El Estado no es un patrón que obtenga lucro y utilidades. Es dudoso que obtenga la plusvalía del trabajo de sus servidores y sin negar que debe otorgarles todos los derechos compatibles con su capacidad, creemos que debe estudiarse detalladamente si los trabajadores al servicio del Estado por el hecho de serlo, pueden exigir prestaciones que vayan en detrimento de la población que no forma parte de la burocracia y que tiene intereses generales.

Existen regímenes en México para regular relaciones entre los patrones y sus trabajadores. La relación entre el trabajador y el Estado no es sólo laboral, ya que en su contexto se -- hayan disposiciones de Derecho Administrativo, y que son:

1. Artículo 123, Apartado "A" de la Constitución, y su ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo.

2. Artículo 123, Apartado "B" de la Constitución, y su ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado.

Si nos remitimos a las definiciones antes descritas sobre el servicio público, analizaremos que todas se refieren a la satisfacción de un interés general.

No vayamos muy lejos, hace poco vivimos un problema del - cual se salió bien librado gracias a la oportuna intervención -

de las autoridades, nos referimos al reciente problema camionero del Distrito Federal. Y sobre ésto, volvemos a preguntar---nos: ¿A quién benefició?, como lo hemos estado repitiendo a la luz de toda la sociedad, era injusto que el capitalino estuviera en manos de líderes que buscaban tener un provecho para sí mismos y así contar con más fuerza para que se les tomara en cuenta para puestos públicos o direcciones sindicales, lo cual estaba causando un grave trastorno a la economía y a la sociedad.

Aunque el problema fue resuelto incluyendo a los choferes, en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, no estamos de acuerdo con los malos manejos que se hacen de los puestos --sindicales y que en realidad son exclusivamente, como en este caso, para darles fuerza a líderes sin escrúpulos que no les importa el dañar a toda una colectividad con sus falsas promesas y argucias para, inclusive, exponerlos en manifestaciones que tarde o temprano el ciudadano por convicción propia, día a día las está detestando.

José López Portillo, en su Primer Informe de Gobierno de 1977, dijo:

"Una de las características de la pérdida de estabilidad, fue el oportuno arreglo de las huelgas antes de que estallaran, - las condiciones actuales del país lo explican.

Hemos desahogado asimismo, las situaciones de hecho que por disidencias gremia---

les o políticas, frecuentemente asociadas a insuficiencias legales, se han presentado casi siempre contra entidades estatales y sus servicios. Iniciaremos las adecuaciones a las leyes pertinentes; pero seremos firmes ante los hechos antijurídicos." (76)

Creemos que definitivamente se ha seguido en el caso que acabamos de anunciar, el lineamiento que estableció el Ex-Presidente de la República en su Primer Informe de Gobierno, y tal vez como el citado, se les diera una pronta solución y no se permitieran los abusos. El ciudadano se sentiría agradecido; nos referimos a la colectividad, pues en este caso, los trabajadores, los empresarios y todo el pueblo lo verían con profunda satisfacción.

Castorena al respecto propone a manera de solución:

"Prescribir la huelga, cuando el ejercicio de ésta resulte incompatible con las necesidades de la vida social, una ciudad no puede, como se ha dicho, vivir sin pan o pasar unos cuantos días sin el servicio de agua; por lo cual, el reconocer el derecho de huelga en tales servicios públicos es destruir en beneficio de una colectividad menor el régimen jurídico de una colectividad mayor." (77)

Cavazos opina que a los servidores del Estado se les debe dar otra solución a sus problemas laborales, pero nunca un derecho de huelga, pues es ilógico ya que cualquiera que sea su categoría, están al servicio de alguno de los tres poderes en que

está dividido el gobierno y ninguno de estos poderes aceptaría la huelga.

A principio de este capítulo dijimos que la enumeración - que se hace de estos servicios públicos es incompleta, pues pensamos que en realidad hacen falta más tipos de servicio, pero a éstos les llamamos "Servicios de interés público", los cuales - analizaremos posteriormente.

En lo que se refiere a la huelga, los trabajadores al servicio del Estado, están regulados por el Artículo 123 Constitucional, fracción X del Apartado "B":

"Los trabajadores tendrán el derecho de - asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática -- los derechos que este artículo les consagra."

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, en su --- fracción III, que se refiere a los requisitos que debe contener el escrito de emplazamiento de huelga, por lo que toca a los -- servicios públicos, dice:

"Debe darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para sus pender el trabajo."

También mencionaremos brevemente los artículos que sobre el tema de huelga observa la Ley Federal de los Trabajadores - al Servicio del Estado.

La ley mencionada, reconoce la posibilidad de una suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que la ley establece (artículo 92). Se previene que la huelga sólo podrá ser declarada cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, y siempre que estén de acuerdo para declararla, las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada (Arts. 94 y 99).

Antes de la suspensión de labores, los trabajadores deben presentar por escrito sus peticiones al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien fijará un término de diez días al funcionario respectivo, para que resuelva sobre las peticiones. El tribunal, dentro de las setenta y dos horas siguientes, deberá resolver sobre si la huelga es legal o ilegal, procediéndose en el primer caso a la conciliación de las partes (Arts. 100 y 101).

Si la huelga se considera legal y se pasan diez días sin que la autoridad correspondiente hubiere llegado a un entendimiento con sus empleados, los trabajadores podrán suspender -- labores (Art. 102).

Igualmente, el tribunal declarará la huelga como ilegal y aún delictuosa, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos o cuando se decrete en los casos del Artículo 29 Constitucional (Art. 106).*

La huelga termina:

"Por avenencia de las partes; por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros; por la declaración de ilegalidad o inexistencia y por laudo de persona o tribunal que a solicitud de las partes se avoque al conocimiento del asunto. -- (Art. 108).

Estos son los artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que contemplan el derecho de huelga.

Imaginemos la suspensión del servicio de energía eléctrica en una ciudad -por medio de una huelga-; ésto causaría graves trastornos como retrasos, embotellamientos, económicos, -- etc., y además, iremos más lejos y pensaremos que en un hospital, en caso de falta de suministro eléctrico, podría tener fatales e irremediables consecuencias.

Los servicios de energía eléctrica y los de comunicaciones se han calificado de vitales y por ésto el gobierno ha tenido

(*) El Artículo 29 Constitucional fue reformado de acuerdo al Diario Oficial de 21 de abril de 1981.

do que intervenir recurriendo a disposiciones contenidas en -- otras leyes, distintas de las laborales, para impedir los perjuicios que se pudieran ocasionar. Por ejemplo, en los transportes se ha tenido que recurrir a la Ley General de Vías de -- Comunicación para decretar la requisa de los bienes de la empresa afectada, y poder así suministrar el servicio.

En lo que hace a materia eléctrica, el gobierno tuvo que recurrir igualmente a la Ley de Expropiación, para decretar -- ocupaciones temporales de bienes de las empresas amenazadas -- por la huelga.

Posteriormente, se atribuyó al Estado la exclusividad de la generación, distribución y servicio de energía eléctrica.

En la actualidad el suministro de energía eléctrica está en manos del Estado y ésto, día a día, ha dado un poco más de confianza en la fluidez de los problemas que se pudieran suscitar en casos de conflictos.

Más adelante nos avocaremos al fenómeno de la requisa y -- por el momento sólo mencionaremos, como algunos autores lo han dicho, que muy a pesar de los trabajadores y de los sindicatos, la requisa es un mal necesario.

5.1. Servicios Públicos para la Ley Federal del Trabajo y para el Derecho Administrativo.

El servicio público considerado por los tratadistas como aquél cuya administración no puede suspenderse, sin grave detrimento para la comunidad y en el que, debe ser preponderante la vigilancia del Estado.

La Ley Federal del Trabajo, al hablar sobre los servicios públicos, sólo hace una enumeración a la cual hemos considerado incompleta.

Capítulo XX.

Procedimiento de huelga.

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

Esta es la enumeración que hace la Ley Federal del Trabajo de los servicios públicos.

Para el Derecho Administrativo, existen varias definiciones de lo que son los servicios públicos, de las cuales tomamos algunas para mayor entendimiento:

"Los administrativistas públicos explican el servicio público como una actitud directa del Estado o autorizada a los particulares, que ha sido creada y controlada para asegurar de una manera permanente, regular, continua, y sin propósito de lucro, la satisfacción de necesidades colectivas de interés general y de carácter material, económico y cultural y sujetos a un régimen en que los servicios públicos son concesionados en lo que se refiere a sus relaciones con el público." (78)

Gabino Fraga en su Derecho Administrativo, ha definido el servicio público de la siguiente manera:

"Una actitud destinada a satisfacer una necesidad colectiva de carácter material, económico y cultural, mediante prestaciones concretas e individualizadas sujetas a un régimen político que les imponga adecuación, legalidad y uniformidad." (79)

Los estudiosos de la administración pública, dividen en dos grupos a los servicios públicos; a saber:

1. Los servicios públicos tradicionales.
2. Los servicios públicos onerosos.

Los servicios públicos tradicionales, dicen que son los prestados exclusivamente por el gobierno y se caracterizan porque su costo se cubre con los ingresos normales del Estado y los disfrutan en general todos los ciudadanos, sin tomar en cuenta el monto de su contribución fiscal individual, por lo

que no forman un sistema de contraprestaciones, obedeciendo su desarrollo al crecimiento de los ingresos fiscales y como ejemplos de éstos, serían:

- a). La defensa nacional.
- b). La administración de la justicia.
- c). La educación pública (en gran parte).
- d). La representación diplomática.
- e). Las obras de infraestructura, como caminos, presas y urbanizaciones.

Los servicios públicos onerosos tradicionalmente fueron -- prestados por particulares, pero como la demanda aumentó considerablemente y la inversión para enfrentarla fue muy cuantiosa, -- dió lugar al nacimiento y formación de monopolios abusivos, respecto al consumidor; el Estado se vió forzado a intervenir por la vía legislativa, regulándolos en algunos casos y haciéndose cargo directamente de su servicio, en otros.

En este tipo de servicios se identifica a los usuarios o beneficiarios del servicio y se determina la magnitud del beneficio que reciben existiendo un sistema de contraposición; también se caracteriza por ser una demanda efectiva y no sólo potencial, ya que viene acompañada de la capacidad de pago necesaria para su disfrute. Como ejemplo de éstos serían:

- a) Agua potable
- b) Drenaje
- c) Pavimentación
- d) Embanquetado
- e) Electrificación
- f) Alumbrado
- g) Rastros
- h) Mercados
- i) Comunicación telegráfica y telefónica
- j) Educación primaria
- k) Educación media y avanzada
- l) Hospitales y clínicas
- m) Instalaciones deportivas
- n) Centros de cultura general
- o) Servicios de radio y televisión
- p) Servicios de crédito, fianza y seguro
- q) Servicios de notaría y correduría

Estas son las definiciones que se contemplan en el Derecho Administrativo y en nuestra opinión se encuentran muy claras y nos encuadran perfectamente en una forma de aplicación al estudio de la huelga en los servicios públicos.

5.2. La huelga en los servicios de interés público.

Este inciso lleva ese título porque creemos que en México existen problemas laborales que afectan a toda la comunidad y - como se mencionó hay servicios que no entran dentro de la clasificación o concepto de lo que es un servicio público; sin embargo, el no suministrarlos puede causar graves pérdidas y desesta

bilización en la comunidad, por lo que nos hemos avocado a proponer la adición de ciertos servicios en la Ley Federal del -- Trabajo.

Como algunos ejemplos de estos casos tenemos el del suministro de gasolina, diesel o productos lubricantes derivados - del petróleo, ¿Alguna ocasión nos hemos puesto a reflexionar - lo que sucedería si durante un determinado número de días se - dejaran de suministrar estos productos?. Sería catastrófico y perjudicial para el país, a ésto es exactamente a lo que llamaríamos un servicio de interés público, el cual podría tener un inciso aparte en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Para apoyar lo que acabamos de mencionar, citemos el caso que se presentó hace algún tiempo de los controladores ---- aéreos. Este nos puede servir de llamada de atención. En -- esos momentos en México no existía el personal suficientemente capacitado para la sustitución de esos hombres y se llegó en--tonces a la solución de disminuir las operaciones aéreas. Si--vemos la real situación de este conflicto nos daremos cuenta - que los que perdieron en realidad fueron: las compañías aéreas, tanto nacionales como extranjeras, las agencias de viajes, los negocios privados que tenían que llevar a cabo los servicios - de carga aérea, las empresas que necesariamente dependen de estos servicios para el transporte de sus mercancías e inclusive el mismo gobierno, pues al dejar de funcionar nuestro aeropuer

to a toda su capacidad, el turismo decayó lamentablemente. Unicamente nos preguntaremos: ¿Es honesto esto?

Definitivamente, cualquier tipo de servicio tiene ligados otros, pero como en el caso que acabamos de enunciar, se está perjudicando en gran forma a una colectividad, porque el parar una línea aérea o poner en peligro la seguridad de los pasajeros, es un daño de causas irreversibles. No es lo mismo que pare una fábrica de refrescos embotellados a que paren unos trabajadores encargados de arreglar un puente en una carretera que une a varios puntos distantes, pues como es lógico, el paro de labores de la empresa embotelladora afectará a la fábrica y a sus empleados y funcionarios, pero no a una colectividad, en cambio el que los trabajadores necesarios para arreglar un puente, hagan un freno en su labor, perjudica a toda una gran esfera de servicios.

Podría darse el caso el caso, que en una gasolinera ubicada entre dos puntos importantes y que fuera la única que existiera, Petróleos Mexicanos no suministrara la gasolina en dos o tres días, esto traería grandes y graves consecuencias, lo que no sucedería si hay camiones transportando frutas, por ejemplo, y uno de ellos tuviera que permanecer parado por días, por descompostura.

Este es un pequeño caso de comparación de los cientos que

se presentan por la falta de suministro de un servicio al cual consideramos de interés público.

Propondríamos que se realizara en la Ley Federal del Trabajo un estudio realista para analizar los servicios que existen que no deben parar sus labores normales y que si así lo hicieran, es tan perjudicial para la economía como peligroso en la integridad de las personas, porque hay que recordar que un pueblo necesitado y desesperado, pasará siempre por encima de cualquier cosa - acción, ley, persona o como se le quiera llamar-, con el único fin de poder conseguir para él y los suyos por lo menos, el mínimo de seguridad, alimento, etc.

Nuevamente repetimos, México es un país que no puede ya estar dándose el lujo de hacer todo tipo de huelgas alocadas, ni huelgas indefinidas, ni proteger intereses sindicales personales; es un país que requiere el apoyo de todos los ciudadanos.

Es muy conveniente tener en cuenta que un análisis profundo de los servicios que interesan en mayor parte a una colectividad, deben ser tocados con pinzas para no dañarnos nosotros mismos en nuestra sociedad y si la Ley Federal del Trabajo aporta un articulado especial para este asunto tan delicado, se le verá siempre con agradecimiento por la clase que más lo necesita.

5.3. La Requisa'

En varias ocasiones durante el reciente problema laboral- que suscitaron los telefonistas, se escucharon en varias ocasio- nes, los ataques que se vertieron en torno a la requisa, tam- bién se escuchó el apoyo del pueblo hacia la misma; sin embargo y la razón por la cual en el tema que nos ocupa la hemos inclui- do, es que pensamos que no se puede hablar de servicios públi- cos sin tocar este controvertido tema.

Andrés Serra Rojas, en su Derecho Administrativo, al refe- rirse a la requisición, nos menciona lo siguiente:

"Es un procedimiento administrativo unilate- ral de cesión forzada de bienes, que impli- ca una limitación a la propiedad privada -- principalmente muebles, para satisfacer ur- gentes propósitos de utilidad pública y me- diante la indemnización correspondiente.

La requisición es una figura administrativa muy cercana a la expropiación, obedeciendo- ambas razones de interés público, implica - la transferencia de propiedad de las cosas- como se consumen como víveres, forrajes, -- etc.; o la sola transferencia temporal del- goce, como en el caso de la requisición de- empresa o de inmuebles". (80)

El tipo de requisición que nos interesa en este caso, vie- ne siendo cuando él menciona "la transferencia temporal del go- ce", pues la requisa en el sentido que se le da en la huelga, - es temporal, pues de lo contrario nos inclinaríamos más a la --

expropiación definitiva, que no es lo que persigue la requisadentro de un conflicto laboral.

Hacemos mención de que el autor toca de manera muy importante el hecho de que se lleva a cabo la requisita por razones de interés público.

La Ley de Vías Generales de Comunicación, observa a la requisita, en su artículo 112:

"CAPITULO IX.

Derechos de la Nación.

Artículo 112.

"En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema un peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el gobierno tendrá derecho de hacer la requisita, 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, accesorias y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviere 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 hubiere avenimiento sobre el monto de la indemnización, 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 serán por cuenta de la Nación.

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

Este artículo parece que trata de dar una pequeña solución a lo que planteamos en el inciso 5.2 al referirnos a algún tipo de servicios de interés público, pero seguimos considerando que se le debe dar mayor énfasis y profundidad o ampliar más la esfera de los casos en que la requisa debe aplicarse para evitar males a la economía y seguridad del país.

Otra importante definición que tomamos para este tema fue la de Rafael de Pina, en su Diccionario de Derecho en el cual, a la requisa, la define de la siguiente manera:

"Acto unilateral de la administración pública consistente en posesionarse de bienes de los particulares o en exigirles la prestación de algún trabajo para asegurar el cumplimiento de algún servicio público, en casos extraordinarios y urgentes." (81)

Néstor De Buen, al referirse a la requisa nos dice:

"La requisa no será contemplada en la ley. Se trata de un curioso procedimiento a virtud del cual, al momento de estallar 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 generalmente nombrado por el mismo Estado, el cual durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas, éstos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del intervector, continúan laborando." (82)

Igualmente opina que la requisita resulta violatoria del de recho consignado en las fracciones XVI y XVII del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, que nos dicen:

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en de fensa de sus respetivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

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

Pensamos que no se está dejando de reconocer el derecho - de los trabajadores, ni se les está coartando de sus derechos - de coalición, pues en ningún momento se les está prohibiendo na da, sino que se les reconoce el derecho y tan es así que lo úni co que se aplica con la requisita es el escucharlos en sus preten siones pero no se les obliga a seguir laborando, sino que la re quisita funciona y ellos dejan de trabajar, el servicio sí conti núa porque es una necesidad hasta para los mismos trabajadores - en huelga, pero éste se continuará a través de trabajadores de - confianza o del personal que asigna el propio Estado.

Lógicamente, como en el caso de los controladores aéreos, no existe personal suficientemente capacitado para llevar a ca - bo estos trabajos de urgencia; entonces, las mismas empresas y - el propio Estado acelerarán las conciliaciones para que el tra - bajo se reanude normalmente, pues hay que recordar que en aque -

lla ocasión hubo muchos vuelos que se cancelaron, existieron muchos peligros de accidentes en el aire y debido a que en realidad no existe el suficiente personal capaz en un momento dado, de sustituir a otras personas, con la misma atingencia; esta razón es muy clara para darnos cuenta que la requisita no puede durar mucho tiempo, pues aunque es un pequeño paracaídas, de todas maneras una empresa de servicio público necesita del personal capaz para satisfacer las necesidades de esta gran comunidad.

La requisita como se sabe, propiamente se ha aplicado en casos de comunicaciones y transportes, de ahí que se observe en su respectiva ley, pero creemos que es necesario ampliarla y a su vez contemplar la capacitación para que exista el personal con la suficiente aptitud para llevar a cabo las actividades normales durante el tiempo que dure el conflicto.

Otra opinión que nos parece de gran interés incluir, es la de Euquerio Guerrero en su obra "Manual de Derecho del Trabajo":

"Los servicios de comunicaciones son seguramente de aquellos que podríamos calificar como vitales. Por lo que se ve a los transportes, se ha utilizado la Ley-General de Vías de Comunicación para decretar la requisita de los bienes de la empresa afectada y permitir así que continúe la administración de servicios.

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

Creemos que es de urgencia, y además -- conveniente, que se formule un sistema legal acorde con nuestra Legislación y principalmente con la Constitución Política, para que sin menoscabo del derecho de huelga, consagrado en la fracción XVII del Artículo 123, pueda tener también aplicación la fracción XX del mismo artículo, que ordena sujetar a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo.

"Reflexionando en lo anterior tenemos - que reconocer que la huelga, tratándose de esa clase de empresas, no puede aceptarse y que es necesario pensar en algún otro procedimiento que garantice la consecución de la justicia para los trabajadores, sin llegar a la suspensión de labores." (83)

Estamos totalmente de acuerdo con lo planteado por Eusebio Guerrero, quien comenta que en los casos de las empresas de energía eléctrica, está previsto por la ley la expropiación para determinar ocupaciones de las empresas en caso de conflictos. Creemos que debe crearse un articulado especial previendo las huelgas en servicios públicos -un tipo de requisa en general - para todos ellos-, para así poder prestar los servicios indispensables y no crear "males necesarios" al país y a la economía;

es muy necesario que se tome en cuenta básicamente el interés - de la colectividad y no el de unos cuantos.

Es también importante para este tipo de casos, al momento de crear un articulado especial, que se estipule que el Estado se compromete a tener capacitado a un número determinado de personas para poder llevar a cabo las requisas, pues creemos -- que no existía la suficiente capacidad o preparación en el caso de los controladores aéreos que intervinieron en la sustitución de los trabajadores inconformes durante ese conflicto, o sea, - que no se trata de ejercer exclusivamente la requisa por aplicarla, sino que haya la suficiente capacidad para llevarla a cabo.

C A P I T U L O V I

EL PROCEDIMIENTO

6.1.- Los procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Según lo dispone nuestra Constitución, en su Artículo -- 123, así como su Ley reglamentaria vigente, el único que puede solicitar la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas se avoquen a resolver el conflicto en caso de huelga; es decir, que entren al estudio del fondo de la misma, es el titular del derecho de huelga, es decir el sindicato de trabajadores o la coalición emplazante.

Ahora es importante dilucidar qué es lo que se debe pedir a la Junta y de qué forma, este es el objeto del presente capítulo.

El Artículo 470 en su segundo párrafo establece que:

"Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la huelga".

En ningún caso se condenará a un patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubieren declarado una huelga en los términos del Artículo 450 Fracción VI.

De lo anterior se desprende que el titular del derecho -

de huelga al someterse al arbitraje de la Junta respectiva, - solicitará que la misma declare imputables los motivos de la huelga al patrón y, en consecuencia, lo condene al pago de -- salarios caídos; es decir, que declare que el culpable de la huelga es el patrón y por tanto debe acarrear con las consecuencias de la misma.

Primeramente, habría que distinguir los conflictos colectivos de naturaleza jurídica a los de naturaleza económica, los primeros son los que se refieren a conflictos que versen sobre la interpretación o cumplimiento de alguna disposición de la ley o de los contratos de trabajo; y los segundos, son los que se refieren a los fenómenos económicos de los factores de la producción, o sea, los que crean, modifican, suspenden o terminan las condiciones de trabajo.

Anteriormente, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sostenía que el procedimiento adecuado era el de los -- conflictos de orden económico:

"Planteado el conflicto general, de la más clara índole colectiva y económica, la tramitación que al mismo debió dársele, según

se le dió fue la relativa al procedimiento para la solución de conflictos colectivos de naturaleza económica, porque originando se este conflicto en el huelguístico planteado por los trabajadores y que estalló en mayo de 1966, cuya resolución en el fondo, versa sobre modificación de condiciones de trabajo, es obvio que el procedimiento aplicable anteriormente señalado y que decidió la controversia entre los factores de la producción". (84)

6.2.- Huelga para obtener el equilibrio entre los factores de la producción.

La fracción XVIII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que:

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

Y la fracción I del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, no hace más que una transcripción de lo establecido por la Constitución, ya que a la letra dice:

"La huelga deberá tener por objeto: Conse
guir el equilibrio entre los diversos fac
tores de la producción armonizando los de
rechos del trabajo con los del capital".

Ahora bien, aunque como regla general debe considerarse - que existe equilibrio entre los factores de la producción cuando se ha celebrado contrato colectivo de trabajo, hay casos de - -- excepción en los que no obstante la existencia del propio contra
to colectivo, se rompe el equilibrio por diversas causas de origen económico.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la Junta no pue
de estudiar el fondo de la huelga si no lo solicita el titular -
de ese derecho, y si el contrato colectivo de trabajo establece-
una presunción Juris-tantum de existencia del equilibrio entre --
los factores de la producción, es necesario aportar pruebas para
destruir esta presunción, pruebas que la Junta no puede valorar-
de mutuo propio, es decir, sin previa solicitud, independiente--
mente de que para entonces ya habría estallado la huelga, por lo
que debe concluirse que el único caso en que es procedente, te--
niendo por objeto el establecimiento del equilibrio entre los --
factores de la producción dentro del término de vigencia del con
trato colectivo de trabajo, es aquél en que el desequilibrio fue
se hecho notorio y por lo tanto la Junta de Conciliación y Arbi-
traje pudiera dictar resolución de existencia de la huelga sin -
necesidad de entrar al estudio del fondo del Conflicto, tomando-
en cuenta que los hechos notorios son aquellos que no necesiten-
probarse, opinión en la que están acordes todos los tratadistas-

de Derecho Procesal y aún nuestra Legislación:

"Los hechos notorios se exceptúan de la carga de la prueba bien por disposición expresa de la ley o bien en virtud del principio de economía procesal frente a la cualidad de ciertos hechos tan evidentes e indiscutibles que exigir para ellos la prueba no aumentaría en lo más mínimo el grado de convicción que el juez debe tener acerca de la verdad de los mismos". (85).

Estímase hechos notorios - dice Chiovenda (86)

"Los que son considerados como ciertos e indiscutibles por el conocimiento humano general, ya pertenezcan a la historia, ya a las leyes naturales, ya a los hechos sociales o políticos que interesan la vida pública - actual; hálbase también de una notoriedad más restringida, ésto es, de los hechos que son comúnmente conocidos en determinado lugar, de modo que cualquier persona que resi- de en él hálbase en condición de saberlos".

Los hechos notorios - escribe Carnelutti (87)

"A diferencia de los hechos del litigio, no son los hechos conocidos por la generalidad de los ciudadanos y tampoco los hechos cuyo conocimiento pertenezca a la cultura común y media y no los hechos relativos a los intereses generales, o sea aquellos que todo hombre de mediana cultura tiene no tanto la posibilidad como el estímulo de conocer".

La máxima notoria 'non egent probatione' - escribe - - -

Calamandrei

"No es la consagración de un deber del juez, de conocer de oficio los hechos notorios y-

de tenerlos en cuenta sin que las partes lo sugieran; es la expresión de una facultad que viene reconocida al juez para aquella sola categoría de los hechos llamados notorios, de substraerse a la prohibición de juzgar 'secundum suam conscientiam', que para las demás categorías de hechos se han impuesto". (88)

Por su parte, el Artículo 88 del Código Federal de Procedimientos Civiles supletorio de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

"Los hechos notorios pueden ser invocados por el Tribunal aunque no haya sido alegados ni probados por las partes".

Para que sea procedente la huelga, aunque sin tomar en cuenta que es necesario que el desequilibrio entre los factores de la producción debe ser un hecho notorio, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dictó la resolución que a continuación se transcribe:

"Las peticiones primera, segunda y tercera se refieren a un aumento de salarios. El sindicato emplazante invoca la fracción primera del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, a juicio de este Tribunal, no existe en el caso a debate, el objeto de huelga, consiste en conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en atención a que el contrato colectivo de trabajo, que puede definirse como el derecho imperativo que expresa, para ciertas empresas y por un tiempo determinado, el equilibrio de los factores de la pro-

ducción, capital y trabajo", se encuentra vigente a la fecha, con lo cual se finca una presunción de equilibrio entre la empresa y sus trabajadores, además de que no se ha señalado el que haya ocurrido -- algún fenómeno económico notorio, capaz de hacer cambiar la situación de la propia compañía, determinantes de una depresión económica de los trabajadores. Esta Junta ha sostenido en diversas resoluciones la tésis de que si bien los trabajadores pueden ir a la huelga cuando se produzca un desequilibrio entre el capital y el trabajo. no obstante la vigencia de un -- contrato colectivo de trabajo. En estos casos deberán demostrar que efectivamente existe dicho desequilibrio en los términos apuntados arriba, por considerar esta blecida una presunción juristantum, de -- haber conseguido el equilibrio y armonía entre los factores de la producción, con la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Como quiera que no existen hechos notorios que señalen un desequilibrio claro entre los factores de la producción, ni el sindicato emplazante ha aportado los datos necesarios de los cuales pudiera inferirse la desaparición del equilibrio entre el capital y el trabajo.

Esta Junta, tomando además consideración en la inseguridad que se crearía si los contratos colectivos de trabajo estuvieran sujetos a una modificación constante por la simple afirmación del sindicato -- huelguista de que se ha roto el multicitado equilibrio, considera que en la especie el sindicato emplazante no se ajustó a derecho al pretender que sus peticiones constituyen objeto legal de huelga, en los términos de la fracción I del artículo 450 del Ordenamiento que se viene citando". (89)

En conclusión, la huelga que nos ocupa, es decir, la tendiente a obtener el equilibrio entre el capital y el trabajo, -

es de carácter eminentemente económica, ya que tiene por objeto obtener el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, en virtud de que las ya establecidas no mantienen el equilibrio.

6.3.- Huelga por firma de contrato.

La huelga es procedente en todo tiempo a condición de -- que no exista celebrado contrato colectivo de trabajo con vigencia al tiempo de plantearse la huelga.

La huelga por firma de contrato es para nosotros la huelga típica, ya que se pretende obtener el establecimiento de condiciones de trabajo que mantengan el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Ha habido una gran polémica respecto a si es razón suficiente para declarar inexistente una huelga, el que los patrones acepten firmar un contrato colectivo de trabajo, pero sin aprobar el proyecto presentado con el pliego de peticiones de los trabajadores.

Las Juntas han estimado en diversas tesis que para que la aceptación tuviese efectos jurídicos en cuanto a la declaración de existencia o inexistencia de las huelgas, el patrón deberá admitir el proyecto de contrato colectivo de trabajo presentado por el sindicato emplazante, basándose en que la aceptación debe estimarse sobre una base positiva que es en ese caso el proyecto ofrecido por el sindicado o coalición emplazante, -

por ser éste el objeto del movimiento huelguístico, criterio que consideramos erróneo, ya que afectaría notablemente el equilibrio de los factores de la producción, pues si bien es cierto -- que la Ley Federal del Trabajo es eminentemente protectora del trabajador, fue el armonizar los factores trabajo y capital, por lo que un proyecto de contrato colectivo de trabajo unilateralmente elaborado, no es ni textual ni prácticamente un armonizador de los factores de la producción.

De lo anterior debemos concluir que el patrón no necesariamente debe aceptar el contrato colectivo de trabajo que se le presenta en proyecto al formularse el pliego de peticiones, pero creemos que debe a su vez, para efectos de imputabilidad de la huelga presentar un proyecto en el que se propongan condiciones de trabajo adecuados a su potencialidad económica y, en caso de que el sindicato emplazante no las acepte y haga estallar la huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, deberá, solicitada su intervención por el sindicato emplazante, tomar en cuenta los dos proyectos respectivos para dictar la correspondiente resolución y estimar con base en ambas proposiciones si los motivos u objeto de la huelga son imputables al patrón, o de lo contrario se deben a la temeridad del sindicato de trabajadores titular del derecho de huelga.

Esta huelga es, por supuesto, de carácter eminentemente económico, ya que tiene por objeto establecer condiciones de trabajo, y es un medio lícito de presión para que el patrón conceda

las más favorables posibles.

6.4.- Huelga por revisión del contrato.

La fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del --
Trabajo, establece que:

"La huelga deberá tener por objeto: Obtener del patrón o patronos la celebración del -- contrato colectivo de trabajo y exigir su - revisión al terminar su período de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo".

Y el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"El contrato colectivo de trabajo por tiempo determinado o indefinido o por obra de-- terminada, será revisable, total o parcialmente, de conformidad por el artículo 399".

Asimismo, el artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo-- establece que:

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

- I.- Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo 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"

Por otra parte, el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo a que hace referencia el artículo 397 del mismo Ordenamiento Legal, establece que:

"La solicitud de revisión deberá hacerse -- por lo menos sesenta días antes:

- I.- Del vencimiento de contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III.- Del transcurso de dos años en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

A este respecto es conveniente reiterar lo manifestado anteriormente al tratar la huelga por firma de contrato, es decir, que no basta con que el patrón esté dispuesto a revisarlo sin -- que sea necesario que se refiera en concreto al proyecto de nue-

vo contrato que se le presente a las modificaciones o adiciones al ya existente, y que le han sido solicitadas.

Consideramos que la intención del legislador fue buena -- pero oscura, pues en este caso, si examinamos la fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, concluiremos que la misma establece que la huelga tiene por objeto, exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo de trabajo, al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que la ley establece, debiéndose entender, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patrones, que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir, no sólo la anuencia del patrón para que se revise el contrato, sino la revisión misma. Esto es, la modificación, adición o supresión de las cláusulas contractuales sobre las cuales no se hubiera llegado a un arreglo, pues de aceptarse la interpretación literal del precepto de la ley en el sentido de que la finalidad u objeto de la huelga se satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato se le haría nugatoria, impidiéndose alcanzar un resultado práctico.

No obstante este criterio, para distinguir la interpretación del derecho de huelga, con la imputabilidad de la misma; es decir, el hecho de que no exista aceptación del patrón por modificar, adicionar o suprimir alguna cláusula del contrato, no es condición sine qua non para considerarla imputable al mismo,-

ya que habría que atender a un sinnúmero de factores de potencialidad económica, de características jurídicas, etc., para determinar a quién es imputable la huelga, ya que el patrón puede en algunos casos estar imposibilitado para modificar, suprimir o -- adicionar algo al contrato colectivo de trabajo en cuestión, -- lo que tendría que hacer valer y acreditar en el procedimiento de imputabilidad, elementos que la Junta como tribunal de conciencia deberá analizar para determinar si la huelga es o no imputable al patrón.

Por último, y respecto a esta huelga por revisión del contrato, hay que ratificar lo anteriormente dicho al tratar la -- huelga, por celebración de contrato colectivo de trabajo; esta -- huelga es también de carácter eminentemente económico, ya que -- tiene por objeto instituir nuevas condiciones de trabajo, en -- virtud de que las establecidas en el contrato anterior ya no son justas ni remunerativas, presunción Iuris-tantum, como ya se ha -- manifestado con anterioridad.

6.5.- Huelga por cumplimiento de contrato.

La fracción IV del artículo 450, de la Ley Federal del -- Trabajo, establece que:

"La huelga debe tener por objeto exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiesen sido violados."

Los conflictos por cuanto a cumplimiento del contrato colectivo pueden versar sobre cualquiera de sus dos elementos, compulsorio y normativo.

a). El elemento compulsorio se desenvuelve en dos grados: 1) Las normas que tratan de asegurar la efectividad del -- contrato colectivo, es decir, donde se establecen las cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo; y 2) Las reglas que fijan las obligaciones concretas de los autores de la institución.

Se discutió frecuentemente en Italia, si las controversias sobre cumplimiento de estos dos aspectos del elemento obligatorio eran de carácter colectivo, y la opinión general se inclinó en que únicamente la primera.

Jaeger, (90) citando al tratadista A. Squini, opina que las controversias son las que afectan los intereses de la -- categoría representada en el sindicato y que en consecuencia -- no tienen ese carácter las que se refieren al derecho subjetivo de las asociaciones profesionales; en esa virtud y a modo de citar un ejemplo, diremos que si el empresario se obliga a proporcionar al sindicato un local para el efecto de usarlo para celebrar sesiones, control administrativo, etc., la falta de cumplimiento de esta obligación, aunque esté pactada en el contrato colectivo de trabajo; no da lugar a una controversia colectiva. La tesis, a nuestro juicio, es un poco exagerada aunque correc-

ta, pues como quedó expuesto anteriormente, si bien la división en el elemento compulsorio del control colectivo es cierta, las cláusulas del elemento tienden a asegurar en forma más o menos directa, el cumplimiento del elemento normativo.

b). La falta de cumplimiento del elemento normativo del contrato colectivo puede también dar origen a conflictos colectivos, sólo que es necesario diferenciar ciertos conceptos. El elemento normativo contiene dos grandes rubros: Las condiciones individuales y las condiciones colectivas de prestación de servicios; siendo las primeras las que pueden pasar inmediatamente a integrar el contenido de los contratos individuales de trabajo, y las segundas, las prestaciones a que se obliga el patrón-empresario en beneficio de la comunidad obrera o bien los servicios sociales a que se obliga proporcionar el patrón.

Consideramos a este respecto, que la falta de cumplimiento a las obligaciones que componen estos servicios sociales, sí da lugar a conflictos colectivos, porque en éstos está en juego el interés de la colectividad y no el de los trabajadores individualmente; en cambio, las controversias que tengan su origen en la falta de cumplimiento a prestaciones de carácter individual, en principio darán origen, lógicamente, no a conflictos colectivos sino a individuales; no debiendo olvidar que éstos - son los que afectan intereses particulares, independientemente del número, a diferencia de los colectivos que son los que afectan el interés sindical (cuando hay sindicato) o profesional, - independientemente del número, ya que colectivo no quiere decir

número sino interés profesional.

En dos casos, sin embargo, nos parece que el conflicto es colectivo:

En primer lugar cuando se trate del cumplimiento en general, o sea, cuando el patrón se niegue a transmitir a las relaciones individuales una cláusula del contrato colectivo; en éste se estipulan determinadas jornadas de trabajo, pero el empresario las desconoce y pretende estipular jornadas de trabajo mayores; es indudable entonces que entra en movimiento el interés profesional de la colectividad de trabajadores, porque esta falta total de cumplimiento a las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo implica el desconocimiento del contrato mismo, o sea, significa que el empresario niega la vigencia de la institución; entonces, el problema deja de ser individual y deviene asunto general.

En segundo lugar es cuando el patrón deja de cumplir sus obligaciones frente a un número importante de trabajadores, cierto es, que el número no es la característica esencial del conflicto colectivo, pero de la misma manera que a la nación importa el progreso y desarrollo de sus núcleos importantes, también interesa a la comunidad obrera la suerte de sus núcleos.

Jorge Scelle (91) reconoció que la diferencia en los conflictos no era absoluta y que por razón de principio o de honor podrían transformarse en colectivos los individuales y agregarse

que las pugnas obrero-patronales son fenómenos sociales complejos que no pueden reducirse a fórmulas rígidas.

Por otra parte, se considera que el texto de la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo es incompleto, ya que si lo acatáramos al pie de la letra, iríamos en contra de lo sostenido anteriormente, pues en este supuesto cualquier violación a alguna cláusula contractual, daría origen a la huelga. Punto contrario a lo establecido por nuestra Constitución que fundamenta la validez del derecho de huelga en el supuesto desequilibrio entre los factores de la producción, cosa que no necesariamente ocurre por la violación de alguna de las cláusulas contractuales.

La huelga por cumplimiento de contrato, es de carácter eminentemente jurídico, ya que tiene como finalidad el cumplimiento de las condiciones de trabajo pre-establecidas con anterioridad, es decir, la controversia trata sobre un derecho pre-existente y por tanto, aunque las disposiciones del contrato violado sean de carácter económico, condición necesaria para que la huelga sea existente, de acuerdo con lo establecido por la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, ésta es de carácter jurídico, ya que no tiende al establecimiento de condiciones de trabajo, sino que, se insiste, tiene por objeto el cumplimiento de las ya establecidas, es decir, surgen de un conflicto que tiene por finalidad la interpretación o cumplimiento de alguna disposición del contrato colectivo de trabajo.

6.6. Huelga por violaciones al reparto de utilidades.

La fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"La huelga deberá tener por objeto: exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades."

A este respecto, consideramos necesario señalar previamente que carácter tendría esta huelga, es decir, si sería jurídico o económico, entendiendo en este momento a la huelga, como un conflicto en esencia y no como un derecho. Partiendo de la base de que los conflictos jurídicos son los que versan sobre la interpretación o cumplimiento de una disposición de la ley o de los contratos colectivos de trabajo, y los económicos los -- que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo, tendríamos que partir que de la definición de los primeros se infiere que esta huelga sería en esencia, jurídica, ya que -- tiene por objeto el cumplimiento de una disposición legal.

Ahora bien, sería necesario plantearnos la interrogante: ¿Si es razonable que a través de la huelga se intente lograr el cumplimiento de las disposiciones legales? Néstor de Buen (92) considera que sí es posible, salvo que se tengan en consideración los antecedentes de la huelga como un medio de lucha para mejorar las condiciones de trabajo, pero consideramos pertinente señalar cuáles disposiciones legales violadas a este respec-

to pueden generar la huelga, insistiéndose que únicamente podrán invocarse las normas que establecen obligaciones personales correlativas de derechos colectivos, concretamente las que señalan los artículos 121 y 125 de la Ley Federal del Trabajo, como son la entrega de la copia de la declaración anual o la exhibición de los anexos, la formación de la Comisión Mixta, etc., y no serán motivo de huelga en ningún caso: las violaciones de derechos individuales, en virtud de que el ejercicio del derecho de huelga no es individual, sino de la comunidad obrera.

Baltazar Cavazos (93) dice que no toda violación a cualquier disposición sobre reparto de utilidades sea motivo de huelga y por otro lado, porque normalmente, y en el caso de inconformidades, éstas se plantean directamente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Estima también que como la participación de utilidades no forma parte del salario, las violaciones a las disposiciones relativas a las mismas no alteran el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no deben ser motivo de huelga.

Consideramos a nuestro juicio, que partiendo del hecho de que es el Estado quien debe vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y las normas de derecho reguladoras de la conducta social, corresponde a éste dictar las medidas necesarias para tal efecto y crear las instituciones ideales para ello, por esto, es que consideramos que la huelga no es el camino ideal, -

ya que la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo no busca el equilibrio entre los factores de la producción, entonces el camino lógico sería crear normas sancionadoras al in cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 121 y 125 de la -- Ley Federal del Trabajo, ya que es conocido de todos que esta -- disposición ha propiciado el abuso de sindicatos nocivos al país, ya que sustentándose en este derecho de huelga, provocan paros y huelgas, nocivas también no sólo a los patrones sino a los propios trabajadores, y más aún, al desarrollo armónico de la economía del país.

Ahora bien, en los casos en que la huelga tuviese por objeto la revisión del contrato colectivo y el cumplimiento del -- mismo, obligaría que la imputabilidad se tramitara por cuerda se parada atendiendo a la primera por la vía económica y la segunda por la vía jurídica, con el procedimiento que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo.

6.7. Huelgas por solidaridad.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

Fracción VI.

"La huelga deberá tener por objeto: Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores."

A este respecto, nos remontamos a lo ya manifestado en -

el inciso 2.4 del capítulo II del presente trabajo y apoyamos lo sustentado por Baltazar Cavazos, en el sentido de que estas huelgas son improcedentes y que incluso son contrarias a la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, toda vez que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo para que la huelga pueda ser tutelada jurídicamente. Nos atreveríamos a ir más allá y decir inclusive, que estas huelgas son inconstitucionales, pues más que buscar un equilibrio, rompen su propia estructura y su equilibrio entre los factores de la producción que existe en las empresas.

La huelga por solidaridad no podría tener, en virtud de lo anterior y en estricto sensu, una naturaleza jurídica o económica como conflicto y sólo en sentido lato y dependiendo del movimiento de huelga apoyado, podríamos determinar en teoría pura de derecho gramaticalmente y no real, es decir, aplicada al caso concreto, que el conflicto es de naturaleza económica o jurídica.

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

1. En los primeros años del siglo XIX la justicia obrera conoció únicamente de los conflictos individuales de trabajo de naturaleza jurídica, éstos caían en la esfera del Derecho Privado y consistían en un litigio idéntico a los que surgían con motivo de otras relaciones jurídicas, civiles o mercantiles, refiriéndose única y exclusivamente, a problemas sobre cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos laborales.

2. Más adelante, y debido a la violencia de las luchas sociales con motivo de los conflictos colectivos de trabajo, -- surgieron los complejos organismos que ahora conocemos genéricamente como tribunales de trabajo.

3. La evolución de la huelga en Europa ha pasado por cuatro etapas principales:

En la primera de ellas se negó la legitimidad de la huelga, más aún, se llegó a considerarla como un delito.

En la segunda, la huelga dejó de ser un delito y se convirtió en un derecho, el de no trabajar, que no produjo consecuencias en favor de la clase obrera.

La tercera etapa europea y primera mexicana, se carac

terizó por la lucha sostenida por los trabajadores por convertir a la huelga en un derecho positivo.

La etapa final, y que es la que vivimos actualmente en México, reconoce a la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores, cuando se cambió el criterio de que se trataba de un derecho individual y negativo de no trabajar, por el derecho colectivo y positivo de suspender las labores.

4. Desde el momento en que por definición de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 440, se especifica una "temporalidad", las huelgas indefinidas no deben existir.

5. Es necesario el establecimiento del arbitraje obligatorio para ambas partes, cuando el conflicto no llegue a un arreglo diez días después del estallamiento de la huelga, para evitar mayores perjuicios y desequilibrios económicos.

6. El Artículo 123 Constitucional, en su fracción XX, señala claramente que los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, sin distinguir entre ellos los individuales y colectivos o entre jurídicos o económicos, por lo que los artículos 470 y 973 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, contrarían tal disposición, ya que limitan el ámbito jurisdiccional de las Juntas de Conciliación

y Arbitraje.

7. Es necesario, para evitar diferentes tipos de violencia en los conflictos laborales, que desaparezca de la fracción I del artículo 445, que se refiere a la ilicitud de la huelga, - la palabra "mayoría" de trabajadores, pues es muy difícil constatar en realidad, esta mayoría, y como mencionamos, sólo en el caso en que se ejecuten actos violentos, éste debe ser sancionado.

8. Que a los conflictos en los servicios públicos se -- les aplique un tratamiento especial, pero nunca admitir la suspensión de este tipo de servicios por medio de una huelga. A -- la vez se propone ampliar el número de servicios necesarios para la comunidad.

9. Debe establecerse que no sólo es necesaria la requisa sino que también el gobierno capacite debidamente al personal encargado de sustituir a los huelguistas.

10. Deberán tramitarse, de acuerdo con lo establecido -- por el Título Décimo Cuarto, Capítulo XIX de la Ley Federal del Trabajo, por tratarse de conflictos de orden económico, las resoluciones arbitrales de las huelgas por firma o revisión de -- contrato y las que tengan por objeto el equilibrio entre los -- factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, no obstante la existencia del contrato.

11. Las resoluciones arbitrales de las huelgas que tengan por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, deberán tramitarse también de acuerdo con lo establecido por el -- Título Décimo Cuarto, Capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, por tratarse de conflictos de orden jurídico.

12. Definitivamente, hasta para la protección de la economía de los trabajadores, debe desaparecer por completo la huelga por solidaridad.

13. Nos inclinamos sobre la postura de un arbitraje obligatorio para ambas partes, porque el Estado como ya lo dijimos, debe velar por el desarrollo integral y armónico del país, ya -- que con ésto no se limita el derecho de huelga ni la posibilidad de su ejercicio, sino sólo justifica la tutela jurídica del Estado por la economía del país; y además porque evitaría la indebida interpretación de las disposiciones contenidas en los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, y porque, por último, tal postura es inclusive ratificada por el análisis del contenido de la fracción XX del Artículo 123 Constitucional.

14. Deseamos expresar que el país está en una etapa en la cual se requiere: seguridad, armonía y responsabilidad laboral.

Como es naturalmente comprensible, en estos momentos--

se reconoce que México requiere de una más acelerada formación de capital, de procesos tecnológicos y administrativos sofisticados, de un real saneamiento de la situación financiera del -- sector público, así como de una mayor integración de la producción, una modernización de los servicios y de expandir rápidamente la industria básica y de exportaciones industriales.

La situación actual nos muestra que la realidad es complicada y difícil, pues existen casos en que un aumento de salario u otras concesiones al sindicato, pueden tomarse de la empresa, sin mayores dificultades; sin embargo, en un gran número de empresas el margen de utilidad es demasiado estrecho para -- que éstas simplemente regalen dinero año con año.

Una situación típica, es que los cambios en los costos de la mano de obra se reflejan en los precios de los productos -- y además en los casos de empresas que son proveedoras de las -- dependencias oficiales, se han visto en graves problemas con -- las devaluaciones de nuestra moneda, ya que la Secretarfa de Comercio y Fomento Industrial ha impuesto la norma de los pedidos programados a plazos determinados y en el caso de cambios imprevistos de la situación financiera del país, es muy difícil que estas dependencias permitan el cambio de precios de esos pedidos; entonces, es lógico que al solicitar los trabajadores a -- las empresas, un aumento, éste es negado.

A la empresa no se le debe considerar como una agencia todopoderosa que puede aceptar cualquier petición del sindicato en cualquier momento y si además existe la presión de los trabajadores por obtener salarios más altos, lógicamente esto repercutirá más adelante, o sea, en el consumidor.

Resulta muy difícil el calcular el costo económico de las huelgas a las empresas, la industria, la sociedad o hasta de los mismos huelguistas; éstas pueden producir efectos indirectos a causa de que otros trabajadores y otras firmas dependen del producto o del servicio suministrado por los huelguistas, y un cierre en la industria puede provocar grandes pérdidas monetarias en unas u otras.

Tal sería el caso de la energía eléctrica, cuyo funcionamiento continuo es esencial para una producción ininterrumpida de otras industrias, el paro de este tipo de negocios puede provocar una interrupción en la producción de una variedad de empresas y lógicamente, una reducción desproporcionada en la producción nacional.

En las empresas privadas, por ejemplo, si una de ellas dice sí con demasiada facilidad, con el tiempo, puede encontrarse con una quiebra o cierre de la misma y dejar a sus obreros en estado de desocupación. Sólo mediante una investigación cuidadosa de todas las circunstancias, podremos saber si -

se justifican y si deben otorgar las empresas las peticiones - de cada sindicato en particular.

Los problemas relativos a la eficaz utilización de la - capacidad del trabajador y al logro de satisfactorias relaciones humanas entre el patrón y el empleado, distan mucho de haber sido resueltas, incluso en los países más industrializados.

Aunque la huelga por solidaridad ha tenido en México poco uso, no se debe dar margen a que ésto propicie causar daño a empresas que nada tienen que ver con el conflicto de otras.- Ahora que si los trabajadores de otras empresas desean realmente apoyar a los trabajadores huelguistas, pues que lo hagan -- económicamente, con sus salarios, que buena falta les hace a los obreros en conflicto, pero definitivamente no existe una razón para dañar a empresas y trabajadores que estén laborando correctamente, mediante una huelga por solidaridad.

El país y el trabajador mexicano no pueden darse el lujo de estar creando huelgas sin fundamento alguno, pues todos nos veremos perjudicados.

También hay que tomar en cuenta que con una huelga estallada el patrón suspende el pago a proveedores, dueños de locales donde se encuentran las empresas, a todos sus acreedores --

particulares, etc., y sucede entonces que en el momento en que termina la huelga, éste, independientemente de todos los gastos que le ocasionó el movimiento huelguístico, tendrá que realizar los pagos a todos los mencionados anteriormente y lógicamente se verá mermada su capacidad económica, por la falta de producción que originó la huelga.

A través de toda esta tesis hemos procurado llegar a un fin: que un día, trabajadores, patrones y Estado, desarrollen sus actividades con armonía constante y con seguridad, procurando hacer sus diferencias a un lado con miras a la consecución de la finalidad, o sea, la seguridad de nuestro futuro y vivir dignamente, realizando los esfuerzos necesarios para que cada día unámonos más y trabajemos por el bien de nuestra sociedad.

NOTAS AL CAPITULO I

- (1) Para un desarrollo más detallado de este punto puede verse, Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, México, - Ed. Porrúa, 1970, pp. 128 y ss.
- (2) Vid. Bellela, Juan. Lecciones de Legislación del Trabajo, - Buenos Aires, Editora Nacional, 1974, pp. 355 y ss.
- (3) Idem, pp. 228 y ss.
- (4) Vid. La Voz "Huelga". Enciclopedia Espasa Calpe. Madrid, - Espasa Calpe, 1963, t-III, p. 295.
- (5) Vid. Cavazos Flores, Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Labo
ral. México, Ed. Trillas, 1982. p. 63.
- (6) Ibidem.
- (7) Rivero Jean y Savatier, Jean, ambos citados por Cavazos, --
Idem, p. 94.
- (8) Ibidem.
- (9) Ferrucio, Pergolesi, "La Huelga en Derecho Italiano", La --
Huelga, Buenos Aires, Instituto de Derecho del Trabajo Ar--
gentino, 1963, t-II, p. 344.
- (10) Cavazos, Op. Cit. Supra nota 5, p. 110.
- (11) Ferrucio, Op. Cit. Supra nota 9, pp. 355 y ss.
- (12) Ibidem.
- (13) Pasarelli, citado en Ferrucio, Idem, p. 360.
- (14) Idem. P. 371.
- (15) Cueva, Op. Cit. Supra nota 1, pp. 168 y ss.
- (16) Engels, Federico. El Origen de la Familia, la propiedad -
privada y el Estado. Moscú, Ed. Progreso, 1978. (26a. ed.)
p. 67.
- (17) Nipperdey, H.C. "El Derecho de huelga en Alemania". La --
Huelga. Buenos Aires, Instituto del Derecho del Trabajo --
Argentino, 1963, t-II, pp. 172 y ss.

- (18) Buen Lozano, Néstor de, Derecho del Trabajo, México, Ed. Porrúa, 1977 (2a. ed.), t-II, p. 280.
- (19) Cesarino Jr. A. F., "El Derecho de huelga en Brasil", La Huelga, Buenos Aires, Instituto de Derecho del Trabajo Argentino, 1963, t-I, pp. 60 y ss.
- (20) Idem, p. 73.
- (21) Ibidem.
- (22) Poblete Troncoso, Moisés. "La huelga en la historia social y la Legislación de Chile". La Huelga, Buenos Aires, Instituto de Derecho del Trabajo Argentino, 1963, t-II, -- pp. 360 y ss.
- (23) Ureta Gustantino, Emma, "La huelga en Estados Unidos de -- Norteamérica", en Op. Cit. Supra nota precedente, pp. 27 y ss.
- (24) Idem, pp. 32 y ss. en esp. p. 35.
- (25) Ibidem.
- (26) Una interesante comparación puede hacerse con las diversas cédulas publicadas en el Cedulario de Alonso de Zorita y - en el estudio preliminar de la misma obra, que recientemente editó Miguel Angel Porrúa. Librero Editor (1985) en -- coedición con la S.H. y C.P. : Zorita, Alonso, Cedulario, México, M.A. Porrúa Ed., 1985.
- (27) Camacho, Manuel. La clase obrera en la historia de México, México, Siglo XXI, Eds. 1980, p. 40.
- (28) Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México. -- México, Ed. Porrúa, 1967 (6a. ed.). pp. 63 y ss.
- (29) Idem, pp. 194 y 208.
- (30) Chávez Orozco, Cit. por Castorena, Jesús J., El Derecho - de huelga en México, México, Imprenta Mundial, 1931, --- p. 124.
- (31) Idem, p. 126.
- (32) Del mismo autor, Manual de Derecho Obrero, México, Fuentes Impresores, 1971 (5a. ed.), p. 72
- (33) Cueva, Mario de la, Op. Cit. Supra nota 1, p. 149, Asimismo puede verse la obra citada en la nota 18, t-I.

NOTAS AL CAPITULO II

- (34) Cueva, Mario de la, Op. Cit., en la nota anterior, pp. 190 y ss.
- (35) Ibidem.
- (36) Molina R. Felipe, El Artículo 123, México, Ediciones del - Quinto Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y - de Seguridad Social, 1974. pp. 52 y ss.
- (37) Ibidem.
- (38) Idem. En esp. p. 74.
- (39) Real Academia Española, Diccionario de la Lengua, Madrid, - Ed. Espasa Calpe, 1985 (21a. ed.), t-I, p. 61.
- (40) Castorena Jesús, Tratado de Derecho Obrero, México, Ed. -- Jarris, 1942, p. 38.
- (41) Cueva, Op. Ult. cit., p. 345.
- (42) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, Ed. Porrúa, 1980 (5a. ed.), pp. 242.
- (43) Arce Cano, Gustavo, "Las juntas de Conciliación y Arbitraje", cit. por Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del -- Trabajo, México, Ed. Porrúa, 1976 (8a. ed.), p. 96.
- (44) Cavazos, Op. Cit. Supra, nota 5, pp. 128 y ss.
- (45) Idem, p. 130.
- (46) Idem, p. 134.
- (47) Castorena, Jesús. Op. Cit. Supra. P. 43.
- (48) Buen Lozano, Néstor De. Op. Cit. Supra. P. 754.

NOTAS AL CAPITULO III

- (49) Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Supra. P. 251.
- (50) Cueva, Mario De La. Op. Cit. P. 372.
- (51) Jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la -- Federación "Orme Borbolla Darío". SJF III. PP.123, 1924.

- (52) Jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación. Lane Rincón Mines Incorporated. S.J.F. II, PP.553 1980.
- (53) Ibidem.
- (54) Ibidem.
- (55) Jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación "Compañía de Tranvías Luz y Fuerza de Puebla, S.A." Sentencia dictada el 21 de agosto de 1924. SJF XV, pp. 508.
- (56) Ibidem.
- (57) Bassols, Narciso. "Estudio de Interpretación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional". Cit. por Molina R. Felipe. Op. Cit. p. 132 y ss.
- (58) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". México, Ed. Porrúa, 1971. pp. 191 y ss.
- (59) Ibidem.
- (60) Cueva, Mario De La. Op. Cit. Supra. pp. 618 y ss.
- (61) Ibidem.

NOTAS AL CAPITULO IV

- (62) Guerrero, Eguerio. Op. Cit. Supra. pp. 372-373.
- (63) Cavazos F. Baltazar. "El Mito del Arbitraje Potestativo", México, Ed. Jus, 1978. PP. 65-66.
- (64) Idem. (Nota 51)
- (65) Idem. (Nota 51)
- (66) Trueba Urbina, Alberto. "Arbitraje Potestativo". Citado por Cavazos Baltazar. Op. Cit. PP. 76-166.
- (67) Ibidem.
- (68) Discurso pronunciado por el Lic. José López Portillo, al -- tomar posesión de la Presidencia de la República Mexicana, -- el 1° de diciembre de 1976.
- (69) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". México, Ed. Porrúa, 1971. PP. 321 y ss.

- (70) Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit.
- (71) Ibidem.
- (72) Buen L. Néstor De. Cit. por Cavazos F. Baltazar. Op. Cit.
Ibidem.
- (73) Ibidem.
- (74) Discurso pronunciado por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, en su Sexto Informe de Gobierno, el 1° de septiembre de 1970.
- (75) Discurso pronunciado por el Lic. Luis Echeverría Álvarez, - en su Cuarto Informe de Gobierno, el 1° de septiembre de 1974.

NOTAS AL CAPITULO V

- (76) Discurso pronunciado por el Lic. José López Portillo, en su Primer Informe de Gobierno, el 1° de septiembre de 1977.
- (77) Castorena, Jesús. Op. Cit. Supra. P. 646.
- (78) Serra Rojas, Andrés. "Derecho Administrativo". México, Ed. Porrúa, Tomo II. (6a. Ed.), 1974. P. 69.
- (79) Fraga, Gabino. "Derecho Administrativo". México, 1978. Ed.- Porrúa, p. 122.
- (80) Serra Rojas, Andrés. Op. Cit. P. 260.
- (81) Pina, Rafael De. "Diccionario de Derecho". México, 1979. Ed. Porrúa. P. 409.
- (82) Buen Lozano, Néstor De. Op. Cit. Supra. P. 762.
- (83) Guerrero Equerrio. Op. Cit. Supra. pp. 375 y ss.

NOTAS AL CAPITULO VI

- (84) Criterio publicado en "La Gaceta Laboral" Legislación, Jurisprudencia y precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. No. 14 abril-mayo-junio de 1967. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1967.
- (85) Castillo Larrañaga, José y Pina, Rafael De. "Derecho Procesal Civil". México, Ed. Porrúa. (2a. Ed.) 1968. p. 249.

- (86) Chioventa, citado por Castillo Larrañaga José y Pina Rafael De. Idem. P. 1251.
- (87) Carnelutti. Ibidem.
- (88) Calamandrei. Ibidem.
- (89) Criterio publicado en "La Gaceta Laboral". Legislación, Jurisprudencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. No. 30, julio-agosto-septiembre de 1984. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1984.
- (90) Cueva, Mario De La. Op. Cit. Supra. PP. 753-754.
- (91) Ibidem.
- (92) Buen Lozano, Néstor De. Op. Cit. Supra. P. 764.
- (93) Cavazos, Baltazar. "Nueva Ley Federal del Trabajo". México, Ed. Trillas, 1981. p. 471.

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

- Buen Lozano, Néstor, De "Derecho del Trabajo". Tomo II. Editorial Porrúa, 2a. Edición. México, 1977.
- Bellela, Juan "Lecciones de Legislación del Trabajo". Buenos Aires. Editora Nacional, 1974, pp. 353 y ss.
- Camacho Manuel "La Clase Obrera en la Historia de México". 1a. Ed. Siglo XXI Editores, México, 1980.
- Castorena, Jesús J. "El Derecho de Huelga en México". Imprenta Mundial, México, 1931.
- Castorena, Jesús J. "Manual de Derecho Obrero". 5a. Ed.- Fuentes Impresores. México, 1971.
- Castorena, Jesús J. "Tratado de Derecho Obrero". 1a. Ed.- Jaris, México, 1942.
- Castorena, Jesús J. "Procesos del Derecho Obrero". 1a. Ed. Jaris, México, 1945.
- Castillo Larrañaga José, y Rafael de Pina "Derecho Procesal Civil". 2a. Ed. --- Porrúa, México, 1968.
- Cavazos Flores, Baltazar "El Mito del Arbitraje Potestativo". 1a. Ed. Jus, México, 1978.
- Cavazos Flores, Baltazar "35 Lecciones de Derecho Laboral". 1a. Edición, Trillas, México, 1982.
- Cesarino Je. A. F. "El Derecho de Huelga en el Brasil".- Artículo escrito en la publicación -- del Instituto de Derecho del Trabajo Argentino "La Huelga".
- Climet B. Juan "Formuladorio del Derecho del Trabajo". Ed. Esfinge, México, 1980.
- Cueva, Mario De la "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II. 1a. Ed. Porrúa, México, 1981.
- De Pina, Rafael "Diccionario de Derecho". Edit. Porrúa, México, 1979.

- Engels, Federico "El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado". Moscú, Edit. Progreso, 1978 (26a. Ed.) P. 67.
- Ferruccio, Pergolesi "La Huelga en el Derecho Italiano". Artículo escrito en la publicación del Instituto de Derecho del Trabajo Argentino, "La Huelga", Tomo II.
- Fraga, Gabino "Derecho Administrativo". Ed. Porrúa. México, 1978.
- Guerrero, Euquerio "Manual de Derecho del Trabajo". 8a. Ed. Porrúa, México, 1976.
- Molina R. Felipe "El Artículo 123". 1a. Ed. Ediciones - del V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. México, 1974.
- Nipperdey, H. C. "El Derecho de Huelga en Alemania". -- Artículo escrito en la publicación del Instituto de Derecho del Trabajo Argentino "La Huelga", Tomo II.
- Poblete T. Moisés "La Huelga en la Historia Social y en la Legislación de Chile". Artículo escrito en la publicación del Instituto de Derecho del Trabajo Argentino "La - Huelga", Tomo II.
- Rivero, Jean "La Evolución de la Huelga en el Régimen Jurídico". Artículo escrito en la publicación del Instituto de Derecho del Trabajo Argentino "La Huelga". Tomo II.
- Serra Rojas, Andrés "Derecho Administrativo". Tomo II. Ed. Porrúa, México, 1974.
- Tena R. Felipe "Leyes Fundamentales de México". Ed.- Porrúa, México, 1967 (6a. Ed.) pp. 63 y ss.
- Trueba Urbina, Alberto "Nuevo Derecho del Trabajo". 5a. Ed.- Porrúa, México, 1980.
- Trueba Urbina, Alberto "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo".- 1a. Ed. Porrúa, México, 1971.
- Ureta, Emma Gustanino "La Huelga en EE.UU. de Norteamérica". Artículo escrito en la publicación del Instituto de Derecho del Trabajo Argentino "La Huelga", Tomo II.

LEYES Y CODIGOS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo 1980.
- Ley Federal del Trabajo 1982.
- Ley de Vías Generales de Comunicación.
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

INFORMES PRESIDENCIALES

- Díaz Ordaz, Gustavo Sexto Informe de Gobierno, México, 1970.
- Echeverría A. Luis Cuarto Informe de Gobierno, México, 1974.
- López Portillo, José Primer Informe de Gobierno, México, 1977.
- López Portillo, José Cuarto Informe de Gobierno, México, 1980.

REVISTAS Y BOLETINES

- Revista Expansión, Vol. IX, México 1977.
- Revista Expansión, Vol. X, México, 1978.
- Boletín Mensual del Centro Patronal del D.F. Tomo II.
Año 9, Número 98, México.